



Organización y Administración Sindical

“Transformaciones de la
negociación colectiva durante la
vigencia de gobiernos
constitucionales a partir de 1973”

Autores: Raúl H. Bisio; Osvaldo R. Battistini;
Juan S. Montes Cató.

Profesor: Roudil, Héctor

Alumnos: Matías Maximiliano Ticona

Buenos Aires, 4 de Diciembre de 2013

Índice

Introducción.....	pág. 3
1. Acerca de la obra y los autores.....	pág. 4
2. Evolución de la negociación colectiva en argentina.....	pág.4
3. Primer periodo: el restablecimiento de 1975.....	pág. 5
4. Segundo periodo: las negociaciones entre 1988/1989.....	pág. 6
5. Tercer periodo: 1991/1999, la productividad como fórmula.....	pág.7
6. La negociación colectiva hoy, análisis de caso: UTEDyC.....	pág.13
Conclusión.....	pág.15
Bibliografía.....	pág.16

Introducción

La negociación colectiva constituye una pieza vital para las sociedades modernas, ya que permite regular e institucionalizar el conflicto laboral, produciendo normas capaces de articular los intereses sectoriales. Es el instrumento idóneo para que las partes fijen tanto las pautas como las escalas salariales. Argentina, como caso puntual, carece de un sistema de relaciones laborales actualizado y eficaz, debido a los continuos períodos de autoritarismo, que hicieron que procesos como la modernización y el restablecimiento de la negociación colectiva dependiera históricamente de la institucionalización democrática.

Por otro lado, la lógica de la crisis global genera un alto impacto en las relaciones sociales, repercutiendo en la redefinición del rol político y económico del Estado, atomizando la representación regional y sectorial de los intereses, y por sobre todas las cosas, instalando y realimentando tensiones conflictivas en el mundo laboral. Frente a este contexto, muchos especialistas se preguntan si la negociación colectiva como institución, requiere de un sistema político y económico estable, y también, si es únicamente practicable en momentos ascendentes de los ciclos económicos.

En el artículo estudiado, los autores no pretenden responder estas interrogantes paradigmáticas, sino más bien, elaborar un marco teórico donde realicen una comparación histórica entre democracia, economía y regulación laboral en Argentina, analizando 3 períodos constitucionales como eje de estudio, que van de 1975 a 1999, para poder identificar los actores sociales y su comportamiento en cada momento, las cuestiones claves del conflicto laboral, y los contenidos de las negociaciones colectivas de dichos períodos. Primeramente se estudia la etapa de 1975, luego, la nueva ronda de negociación de 1988-1989, y finalmente el restablecimiento de la negociación colectiva en 1991.

El argumento principal que sostienen los autores, es que las relaciones laborales del período abarcado, tanto sus crisis como su afianzamiento, estuvieron condicionadas con la articulación entre proceso de democratización y negociación colectiva.

1. Acerca de la obra y de los autores

Este artículo fue escrito en el mes de Octubre de 1999 y formó parte del ensayo “Políticas y relaciones laborales en la transición democrática en la Argentina”. *Juan Sebastián Montes Cató* es Licenciado en Sociología de la UBA, Magister en Ciencias Sociales del Trabajo y Doctor en Ciencias Sociales de la UBA, Profesor en la Facultad de Ciencias Sociales, específicamente en la carrera de Relaciones del Trabajo (UBA) e investigador del CONICET. *Raúl Bisio*, Sociólogo y Doctor en Ciencias Sociales de la UBA, fue profesor en la Universidad de Buenos Aires y en la Universidad Del Salvador, Consultor de organizaciones internacionales e investigador del CONICET-CEIL. *Oswaldo Battistini*, Doctor en Sociología, investigador del CONICET y del Instituto de Investigaciones Gino Germani, a la vez que ejerce la docencia en la Facultad de Ciencias Sociales (UBA).

2. Evolución de la negociación colectiva en Argentina

Es por eso que la Ley 14.250, (Ley de Convenciones Colectivas), sancionada en 1953, fue el primer ordenamiento sistemático de la negociación colectiva en Argentina, generando un fuerte impulso al desarrollo institucional del sindicalismo moderno, y su debida inserción social.

Esencialmente expresaba:

- intervención y regulación estatal en las relaciones laborales mediante tutela de derechos, facultades de homologación, de control y de sanción.
- un esquema que centralizaba la negociación al establecer el sindicato por actividad
- el fortalecimiento del sindicato mediante la “personería gremial”
- y el predominio de determinadas categorías socio-profesionales de trabajadores

Ante todo era una ley que estructuraba una particular correlación de fuerzas entre Estado, sindicatos y empresarios. Los sindicalistas esperaban esta institucionalización y legalización de las organizaciones sindicales con mucho anhelo, por lo que consideraron la ley como una victoria social, una conquista histórica. Sin embargo, el empresariado no tardaría en oponerse a la nueva legislación laboral, considerándola perjudicial a sus niveles de productividad, a su producción, y modelo de disciplina laboral.

La nueva normativa disparó la tasa de afiliación, y produjo mayor eficacia y legitimidad sindical para proteger los derechos de los trabajadores y para solucionar la conflictividad laboral.

Aún así, el modelo económico del período, “distribucionista”, sustitutivo y mercado-internista, no tardaría en presentar sus falencias. La crisis económica de los años cincuenta, fragilizó el difícil equilibrio entre precios y salarios, por lo que la productividad pasa a ser una preocupación del gobierno. Es así como en los convenios colectivos firmados en 1954, se nota un espíritu más liberal con respecto al Estado, donde poco a poco dejaba de participar en la puja de salarios. Finalmente la vigencia de la ley 14.250 se verificó hasta 1955, año en que

sucediera la Revolución Libertadora, en donde un golpe militar pone fin al gobierno constitucional y a la experiencia peronista. Este es el primer corte y discontinuidad, que se reproduciría cíclicamente en la historia argentina contemporánea.

Por lo tanto, la negociación paritaria, aún desde su manifestación temprana y originaria, dinamiza y ordena la interacción de los actores sociales, instalando la conflictividad mediante la negociación, en su verdadero lugar: la bilateralidad empresario-obrero.

Como se señalaba en la introducción, a continuación veremos tres periodos constitucionales para interpretar y analizar las negociaciones colectivas, tanto en contenido como en participación de los actores sociales. En primer lugar, se estudia la ronda de negociaciones paritarias de 1975/1976, en segundo lugar, las paritarias verificadas en el período 1988/1989, en el gobierno constitucional del Dr. Alfonsín, y finalmente se analizan las negociaciones realizadas a partir de 1991, implementadas a partir de una profunda reestructuración del Estado.

3. Primer período: el restablecimiento de 1975

Luego de 18 años de marginación, el peronismo regresa al poder en 1973, finalizada una dictadura militar (1966/1973). Debido a la crisis, se firmó el Pacto Social, en el que se acordó la suspensión por dos años de las negociaciones paritarias. Por lo tanto, la negociación colectiva como institución se reactiva en 1975, en un momento particularmente frágil de la economía argentina, donde poco a poco, el eje de discusión en las relaciones laborales estaría puesto sobre las presiones inflacionarias, y la negociación de salarios. Si bien algunos convenios lograron una mejora importante en materia de salarios, (por ejemplo UOM con el 140% de aumento), estos efectos fueron rápidamente contrarrestados con los altos niveles de inflación del contexto económico. Es así como muchas personas comenzaron a culpar a las negociaciones paritarias de desestabilizadoras de la economía, y factores causales de la quiebra del orden constitucional y de los salarios.

En la ronda de negociaciones colectivas de 1975, se establecieron 623 Convenios Colectivos de Trabajo, en los que 610 se registraron como Convenios de Actividad. A continuación nombramos algunas de las características de las negociaciones que se llevaron a cabo en el período.

- Actividades económicas comprendidas: prevalece el modelo tradicional de negociación: los convenios colectivos de alcance nacional, por rama y de actividad abarcan el grueso de los trabajadores convencionales.
- Categorías socio-profesionales: muchos convenios involucraban categorías ocupacionales específicas, los llamados convenios de oficio, y otros eran de alcance amplio incluyendo tanto al personal jerárquico, gerencial y profesional así como al personal de base. Existían situaciones donde en actividades significativas habían más de un convenio, uno por cada especialidad ocupacional.
- Tamaño de los convenios: hubo un gran contraste entre los tamaños de algunos convenios. Por ejemplo Comercio alcanzaba a 11 millones de beneficiarios, mientras que habían otros que no superaban los 10 integrantes.

- Categorías o puestos de trabajo: se constata una metodología de “descripción de tareas”, mientras que el número de convenios que nombraban categorías era muy reducido.
- Remuneraciones: la modalidad establecida es de “remuneraciones fijas”, y en los convenios más grandes existían porcentajes que se le sumaban al salario del trabajador.

4. Segundo periodo: negociaciones entre 1988/1990

En 1983 el país regresa a la democracia con la elección de Raúl Alfonsín como nuevo presidente de la República Argentina. En un contexto económico y político muy diferente, la relación del primer ciclo de este gobierno con los sindicatos estuvo marcada por la desconfianza mutua. El radicalismo se propuso cambiar la cultura sindical desde el Estado, normalizar los sindicatos previamente a la restauración de la negociación colectiva. En Junio de 1985, bajo el Plan Austral, el gobierno plantea un cambio estructural en las políticas económicas, congelando los precios y excluyendo desde luego la negociación colectiva. También, mediante el Proyecto Caro Figueroa, que impulsaba transformar el modelo tradicional de la negociación, trató de suspender la discusión salarial y subestimar la acción sindical. Todos estos planes fueron resistidos por los dirigentes sindicales, que lograron imponerse cuando es designado Carlos Alderete de Luz y Fuerza como nuevo ministro de Trabajo, quien actualizó los contenidos de la negociación sindical, pero basándose plenamente en el modelo tradicional.

Las comisiones paritarias empiezan a reunirse en marzo de 1988, y recién en Agosto de ese año se firma el primer convenio; a partir de esa fecha se firman 60 CCT hasta marzo de 1989. Las siguientes son algunas de las características principales de la negociación de este período:

- Representación de las partes: los cambios socio-productivos acaecidos en el periodo 1975/89 produjeron un cambio en los sectores principalmente de sector empresarial: las cámaras empresarias desean independizarse, las nuevas tecnologías impactan en las actividades existentes y generan nuevas actividades, y existe una confrontación de intereses, entre los empresarios que se vuelvan al mercado interno, y aquellos que se dedican a la exportación.
- Negociación colectiva en el sector público
- Conflictividad: el nivel de conflictividad en el sector público convencionado fue alto, y la disputa estuvo centrado en el acuerdo salarial, y la misma tendencia se repitió en el sector privado.
- Contenidos: la estabilidad laboral es el objeto principal de los trabajadores y sus representantes, así como el emergente tema de la recategorización de los puestos de trabajo, debido al cambio de producción acaecido por el avance tecnológico. También existe en este periodo una mayor preocupación por las normas de seguridad e higiene. (CYMAT)

- Ingresos: debido a los altos índices inflacionarios, se acordaron aumentos y negociaciones entre 1988 y 1989 en periodos trimestrales.

5. Tercer periodo: 1991/1999, la productividad como fórmula obligatoria

El año 1991 es un año de inflexión en lo relacionado a relaciones laborales en Argentina. A partir de la hiper-inflación, se modifica drásticamente la estructura económica, y las relaciones de los actores que intervienen en ella, a la vez que se transforma la modalidad de la intervención del Estado sobre los conflictos laborales.

Una vez estabilizada la economía, durante 1991 en adelante, el gobierno del Presidente Carlos Saúl Menem implementa un proceso de reformas a las leyes laborales, en el que se diseña un nuevo esquema en las relaciones laborales en Argentina.

La primera medida que se llevó a cabo fue a fines de 1991 con la promulgación de la Ley Nacional de Empleo (LNE, ley 24.013) donde se abandona el modelo de contrato de tiempo indeterminado, habilitando a los empleadores a contratar trabajadores a tiempo determinado, y se plantean reducciones en las cargas patronales. El objetivo según el autor, es flexibilizar los mecanismos de contratación y establecer dispositivos que contribuyeran a la disminución de una tasa de desempleo en constante crecimiento.

En 1995 se promulga una modificación a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, ley 20.744) en la que se abre la posibilidad de alargar el período a prueba a seis meses en vez de tres. También se promulga la Ley 24.467, sobre el Régimen de Pequeña y Mediana Empresa, en el que se le otorgaba mayores posibilidades a los empleadores para fraccionar los aguinaldos, disponer colectivamente de las vacaciones, entre otros elementos de carácter flexibilizador.

Con relación a las negociaciones, este período fue fructífero en relación a los convenios firmados que se desarrollaron a partir de 1988; sin embargo, hubo un conjunto de sindicatos y empresarios que se negaron a modificar los convenios de 1975. Entre 1991 y 1999 se realizaron un total de 1578 negociaciones, en las cuales 477 estuvieron en el nivel de actividad, 188 en la rama, y 913 en la empresa. Los sectores que más participaron en las negociaciones fueron el sector industrial (con 738 negociaciones en total), el sector transporte (290 negociaciones), el sector servicios (151 negociaciones) y “electricidad, gas y agua” (151 negociaciones). La actividad fue menos significativa en los otros sectores.

Con las nuevas reglas que se negociaron, se modificaron gran parte de las cláusulas de la mayoría de los CCT, flexibilizando fuertemente las relaciones laborales en la actividad y en las empresas. Según el catedrático en Derecho del trabajo Sala-Franco de la Universidad de Valencia, se estaría sustituyendo las garantías legales por las convencionales, adaptando las normas laborales a los grandes cambios producidos en el mercado. Como la flexibilidad de la normativa encontró dificultades en el Congreso, las pautas flexibles se incluyeron en la negociación colectiva. Los sindicatos tienen entonces en esta época un desafío importante para poder sostener el nivel más conveniente de negociación.

5.1 Análisis de casos y contenido de la negociación

Para un mejor estudio de las relaciones laborales y de las negociaciones colectivas a partir de 1991, se seleccionan tres sectores de análisis: el sector de energía eléctrica, por medio de los CCT de la Federación de Luz y Fuerza y los sindicatos regionales de Luz y Fuerza, la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, y la Unión Obreros y Empleados Plásticos. En todos los casos, se hace hincapié en aquellos aspectos que se dirigen a la flexibilización de las relaciones laborales.

5.2 Sector Eléctrico: convenios por actividad y empresa

En el sector eléctrico el autor analiza nueve CCT, en el período de 1993 y 1997, de estos 7 han sido por empresa, y dos son de actividad: el CCT 225/93 donde intervienen el Sindicato de Luz y Fuerza y las distribuidoras Edenor, Edesur, y Edelap, y el CCT 291/97 firmado entre la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y la Subsecretaría de Recursos Energéticos de la Provincia de San Juan. Como notábamos anteriormente, es mayor el número de negociaciones de empresa, cuya tendencia es generar descentralización en la negociación colectiva. Los Convenios abarcan el personal, exceptuando a aquellos cargos gerenciales, y los contratistas. Todos los Convenios seleccionados, habilitan la posibilidad de realizar contratos bajo la forma garantizada por la Ley Nacional de Empleo.

Los Convenios firmados abren la posibilidad de que las empresas dispongan la realización de trabajos a cargo de contratistas, como lo establece el CCT 139/95 E:

“se entiende tareas transitorias como aquellas que no pueden cumplirse con los trabajadores de la empresa, (...) por tratarse de actividades extraordinarias que no corresponden a la índole de las que se realizan habitualmente” (ART 15)

Según el autor, existe una flexibilidad de tipo interna, y externa: la primera tiende a la ruptura de la división del trabajo de tipo Taylorista, para promover las competencias de los trabajadores, y disminuir los niveles jerárquicos. La flexibilización externa, se asocia a la disminución de los costos de producción y racionalización de la producción.

Si nos centramos en la flexibilidad de tipo interna, podemos notar que una de las maneras de adaptar la mano de obra a las nuevas forma de organización, fue recurriendo a las cláusulas de polivalencia funcional y trabajo en equipo. Al respecto, el CCT 215/97 E señala:

“los trabajadores están obligados a actuar con multiprofesionalidad de oficios, cuando el trabajo lo requiera y ejercerán todos aquellos oficios que complementariamente respondan a la función principal o resulten necesarios para no interrumpir y/o finalizar el trabajo” (ART 14)

La mayoría de los convenios relacionan este concepto de polivalencia con respecto a la productividad de las empresas, al respecto señala el CCT 139/95 E (Sindicato de Luz y fuerza Capital Federal y Central Costanera S.A.):

“las partes acuerdan modificar las tareas funciones y ubicación del personal en las distintas áreas funcionales de la Empresa para lograr una óptima utilización de los conocimientos, habilidades, experiencia de los trabajadores, y obtener así, como lógica consecuencia, una mayor productividad” (ART 35)

Los trabajadores del área energética sufrieron también una modificación en la organización de los horarios, al establecer la jornada como continua o discontinua según necesidad del empleador. A su vez, también tienen la obligación de prestar servicio y tareas en otro lugar distinto del de su asiento habitual a voluntad y necesidad de la Empresa. La remuneración también recibe un fuerte impacto al introducirse la figura de la Bonificación Anual por Eficiencia, Evaluación y Resultados, que consiste en un premio individual a los trabajadores en función de la productividad y los resultados, cuyo efecto no es otro que generar un aumento en la competitividad de los trabajadores y facilitar la disciplina de la mano de obra.

En los Convenios de los empleados de energía eléctrica, existe una nueva forma de tratar los conflictos a partir de 1991. Al respecto se pueden analizar tres puntos clave:

1. en la mayoría de los Convenios se menciona la **Comisión Interpretativa de Auto-composición**, una comisión que interviene en carácter conciliatorio en los conflictos individuales una vez que pasan por el reclamo o queja. Este organismo también interviene en los conflictos de tipo colectivo, por un período de 20 días, limitando durante ese tiempo las medidas de acción directa o aquellas que restrinjan el servicio.
2. Se identifica de la misma forma el **Procedimiento a la Queja**, un paso previo a la presentación del conflicto ante la Comisión Interpretativa de Auto-composición. Este mecanismo pospone o disipa la intervención sindical, ya que se regula el mecanismo para la solución de conflictos individuales y colectivos.
3. La idea de **Paz Social** que también se encuentra en la mayoría de los Convenios firmados, como aquel elemento pilar de la relación laboral. Esta figura aparece en el marco de los objetivos comunes y principios básicos del trabajador donde se apela a la preservación de armoniosas relaciones laborales.

5.3 Sector Alimentación

5.3.1 Convenios por actividad

En este apartado, se analiza dos Convenios por actividad, de 1991 y 1994 respectivamente, de los trabajadores del rubro alimentación.

En el año 1991, la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación firma el convenio 158/91 con la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos de la Fauna Silvestre y sus Derivados, de aplicación a todo el personal de la actividad independientemente de su tipo de contratación (por tiempo indeterminado, determinado, eventual, por temporada). Éste Convenio se caracterizó por:

- Prever nuevas tecnologías pero cuando se haga, el personal debe ser capacitado para su utilización.
- Extender la jornada horaria según necesidad del empleador dado el carácter especial de los productos trabajados.
- El empleador puede convocar a un trabajador que haya sido contratado en forma temporaria, fuera del plazo anual previsto, sin que sea considerado como personal de tiempo indeterminado

En 1994, se firma el Convenio 244, entre la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación y la Federación de Industrias de Productos Alimenticios y afines, alcanzando a todos los obreros de las industrias de productos alimenticios del país. Mencionamos a continuación las características del mismo:

- El empleador puede establecer modificaciones en los horarios productivos
- Se incluyen mecanismos para encausar la conflictividad, con el objeto de “generar un clima de armonía y paz social”
- Se habilitan las modalidades de contratación de la Ley Nacional de Empleo.
- Se abre la posibilidad de modificar la modalidad y épocas de las vacaciones.
- Si bien son descriptas todas las tareas de los operarios, el Convenio busca la eficiencia operativa al fomentar la polivalencia de tareas de los trabajadores.
- Fija un salario mínimo de \$242, y un salario de \$335 para la categoría más alta, cifras que no alcanzan a adaptarse a las exigencias de una tarea polivalente y a la participación que normalmente se demanda en estos casos.
- Se indica el salario que les corresponde a los menores de 14 años, cuando la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y el Convenio 138 de la OIT prohíben rotundamente el trabajo de menores.

5.3.2 Convenios por empresa

En 1995, la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación firmó un Convenio en el nivel de empresa con la firma BIMBO de Argentina S.A. para todos sus trabajadores de todo el país. Entre sus puntos más diferenciales podemos nombrar:

- Para determinar el número de delegados, deja de lado el Convenio por actividad 244/94, por tratarse de una empresa nueva.
- Si el trabajo se desempeña en turnos, los trabajadores están obligados a abandonar sus puestos una vez que sean reemplazados por sus compañeros.
- Se extiende el período a prueba a seis meses
- Se acuerda una cláusula de paz social para una mejor organización del conflicto
- Justifica la polivalencia de tareas de los trabajadores para mantener los más altos niveles de productividad y eficiencia al más bajo costo, de modo que los precios resulten competitivos a nivel internacional.

En 1996 la Federación de Trabajadores de Industria de Alimentación firma un Convenio con Ferrero Argentina S.A., que abarca a todos sus trabajadores en el país. En el momento de la negociación, la empresa declara que según sus estimaciones, contaría con un total de 200 trabajadores a futuro, pero que comenzaría con 18 personas a quienes capacitarían. Esto nos permite concluir que el CCT fue firmado en el nivel de la empresa sin la colaboración de los trabajadores, porque aún no contaban con los mismos. En este Convenio también encontramos una alta flexibilización laboral con el objeto de lograr competitividad y rentabilidad, con la prioridad en la eficiencia y en la producción. Se habla nuevamente de la “Paz Social”, y una vez que funcionara por completo la empresa, comenzaría a regir la “Bonificación especial por producción”. Los niveles de polivalencia son los mismos que los del Convenio 244, alegando que si bien se definen cada una de las categorías, las empresas no

tienen la obligación de adaptarse a ellas en todos los aspectos. Con respecto a la jornada de trabajo, los trabajadores están obligados a mantenerse en su puesto hasta ser reemplazados, hasta cuatro horas después de finalizada su jornada.

En 1997 la Federación firma un Convenio con la empresa Mc Cain Argentina S.A., que incluye a todos sus trabajadores en el país. Entre otras cosas, este Convenio plantea:

- Extender el período de prueba a seis meses
- Distribuir las vacaciones de los trabajadores en todo el año por la particularidad del tipo de producción.
- Definir la movilidad y polivalencia de tarea como en los otros convenios.
- Organizar la jornada en turnos continuos y por equipos, con la obligación de los trabajadores a continuar en la línea de producción hasta 4 horas más de su jornada en caso de relevo.
- Definir sólo remuneraciones mínimas, para otorgar incentivos de producción.

5.4 Sector Plástico

5.4.1 Convenios por actividad

En este sector se firmó el Convenio por actividad en el año 1992, entre la Unión Obreros y Empleados Plásticos y la Cámara de Industria Plástica. El Convenio recibió el número 189/92, más tarde renovado en 1996 (CCT 277/96). En estos casos se incluyen a todos los trabajadores de la industria transformadora de materiales plásticos en todo el país.

Este convenio y su posterior actualización, se caracterizaron por:

- Fomentar la utilización de de modalidades promovidas de contratación, según las necesidades de producción, por ejemplo ante la instalación de un nuevo establecimiento, el crecimiento del volumen de producción, o los puestos de trabajo que deban cubrirse por instalación de nuevas tecnologías, máquinas o equipos.
- Extender el período de prueba a 6 meses.
- Posibilitar el fraccionamiento de las vacaciones, con un adicional de 15% para aquellos trabajadores que se le otorgaran vacaciones fuera del plazo legal (octubre-abril)
- Adaptar el descanso de media hora, al final de la jornada, y no en la mitad de la misma.
- Reconfigurar del concepto legal de PYME, definiéndola como aquella organización cuya facturación anual no exceda de \$ 50.000.000, por lo que muchas empresas plásticas quedan incluidas en este régimen.
- Redefinir la forma de trabajo, las categorías y los salarios de las PYMES, incluyendo la sustitución de la Ley 20744 con respecto a la indemnización, en vez de un sueldo por año, o fracción mayor a tres meses, se convierte por estos Convenios, en un 6% de la mejor remuneración devengada, por cada mes de antigüedad adquirido.

5.4.2 Convenio por empresa:

El autor toma los dos Convenios firmados por UOyEP con la empresa Fimer Ingeniería S.A., radicada en la provincia de San Juan. La primera negociación se hace en 1995, bajo la

forma de CCT 180/95 y su posterior actualización, en 1996, bajo el número CCT 207/96. Ambas incluyeron a los obreros y empleados de la empresa.

Podemos nombrar los siguientes puntos con respecto a estos Convenios:

- Se habilita la utilización de modalidades promovidas de la Ley Nacional de Empleo.
- En una de las categorías se extiende el período a prueba a un año de duración.
- La jornada se pacta en 193,6 horas mensuales, con la posibilidad del empleador de distribuirlas según conveniencia productiva.
- El trabajo se organiza en células, donde los trabajadores tienen objetivos a cumplir, y pueden participar pero no tomar decisiones.
- Todo el personal es designado como polivalente.
- El sistema de premios está dividido en remuneraciones adicionales por esfuerzo individual, y esfuerzos colectivos y generales.
- El salario mínimo es de \$1.67 para la categoría de principiante (\$311 por mes) y \$2.34 para los operadores especializados, (\$435 por mes), salarios, que en palabra del autor, “no dan cuenta del involucramiento necesario para actividades polivalentes”.

5.5 Análisis comparativo

Según el estudio de los Convenios Colectivos de los tres sectores seleccionados, se puede notar cómo el grado de flexibilización se relaciona con la organización sindical que negocia.

Como primer punto, se observa cómo los Convenios firmados por el Sindicato de Luz y Fuerza son menos flexibilizadores que los del sector Alimentación y Plásticos. Los Convenios firmados por el sector eléctrico demuestran un alto grado de importancia a la externalización como complemento de la organización de trabajo, que según el autor buscaba disminuir el plantel fijo de trabajadores para adaptarse rápidamente a la nueva situación económica. También se observa que este sector incluye pautas referidas a la movilidad geográfica de los trabajadores.

Sin embargo, en todas las negociaciones se incluye la habilitación de las modalidades de contratación promovidas. En todas se habla de una especie de “paz social”, y una tendencia a evitar la conflictividad laboral.

Con respecto a las bonificaciones anuales, en las empresas de energía eléctrica, se relaciona parámetros de difícil mensurabilidad, como “eficiencia” y “comportamiento laboral”. De la misma forma, en el sector alimenticio se recurre a premios por “contracción del trabajo”. Sólo el sector plástico otorga mayor información y caracterización de estas bonificaciones, al clasificarlas en individuales y colectivas, y medibles en “índices laborales”. Aún así, en los tres se nota la tendencia a abonar una parte del salario en montos fijos, y otra en variables, ejerciendo presión en los trabajadores y su desempeño.

En las tres actividades se extiende la jornada de trabajo, según las necesidades de la empresa. En el rubro plástico y alimenticio se modifica la modalidad y época de otorgamiento

de las vacaciones. En ambos dos también se agrega un anexo PYMES, modificando sus organizaciones, categorías y salarios.

Finalmente, la negociación colectiva de la industria alimenticia, fija el salario para los trabajadores menores de 14 años, cuando este punto está determinante prohibido para la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) y el Convenio 138 de la OIT ratificado en Argentina.

6. La negociación colectiva hoy, análisis de caso: UTEDyC

El trabajo de los autores abarca tres periodos claramente definidos en materia de negociación colectiva en Argentina, cuyo contenido y características hemos analizado previamente. Por lo tanto, queda analizar el periodo actual de negociación y acción sindical para poder determinar cuál es su rumbo, sus paradigmas, y sus resultados. Deberíamos analizar todos los convenios colectivos firmados en el 2001 en adelante, vinculándolos al contexto económico y político en el que se gestaron. El ejercicio del estudio de la temática colectiva en la actualidad, también debe incluir las características de la actividad sindical hoy en día, y la posición del sindicato con respecto al poder político, ambos puntos enmarcados en una investigación de tipo científica, tal y como los autores plantean.

Por lo pronto, a través de la cátedra hemos tomado como análisis de caso al sindicato UTEDyC, con el objeto de poder atomizar la investigación, analizando los últimos convenios colectivos firmados, sus características institucionales, y su relación con el poder político. A través del ejercicio de este trabajo, se puede ver cómo influye el contexto económico actual, marcado principalmente por la inflación, en la participación y negociación de los sindicatos de hoy en día. Este ejemplo refuerza la teoría de los autores, de considerar inseparable el estudio de las relaciones sociales del trabajo, con el estudio de la economía y política del país en cada momento histórico analizado.

6.1 UTEDyC: Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles

UTEDyC es un sindicato con muchos convenios de aplicación, por lo que abarca a una gran cantidad de trabajadores agrupando entidades deportivas y civiles como clubes, asociaciones solidarias, sociedades de fomento, y hasta a colegios de escribanos. Esta multiplicidad convencional le permite concentrar y representar a una cantidad significativa de trabajadores, así como heterogénea, por lo que debe contar con un equipo formado de profesionales que conozcan cada ámbito y estén preparados para representar concretamente los intereses de los trabajadores en una negociación colectiva.

Ahora bien, ¿quiénes intervienen en la firma de los convenios alcanzados por la actividad? Por parte de UTEDyC, sus representantes son, el Secretario General Nacional Carlos Orlando Bonjour, y el Sub-secretario gremial Nacional Gustavo Padín. Por otro lado interviene la Federación de Empleadores de Entidades Deportivas y Asociaciones Civiles, representada por su presidente Dr. Heriberto Ángel Raggio, y su vicepresidente Dr. Enrique Navarra. Éstos son algunos de los últimos convenios firmados:

- Convenio 426/13 Instructores de Esquí del Cerro Castor, Ushuaia, firmado el 18 de Junio y en vigencia a partir del 20 de Junio de 2013. Además de obtener representación sindical, los trabajadores de dicho establecimiento lograron un aumento del 28%.
- Convenio Sport Club, 1202/11, que abarca 70 gimnasios a nivel de CABA y sus alrededores. Dichos trabajadores obtuvieron un aumento del 43% en las paritarias de Abril de 2013.
- Convenio SUMA, N° 1214/11, relacionado al Servicio Médico Asistencial
- Convenio 462/06, que abarca entre otros, a los trabajadores de Cáritas Buenos Aires.

6.2 Conclusiones preliminares

A través de un estudio de las negociaciones colectivas desarrolladas por este sindicato podemos ver en rasgos generales, cuáles son las características principales de la acción sindical actual, así como los contenidos de los convenios. En primera instancia, se percibe claramente que nos encontramos en pleno periodo de negociación, donde los sindicatos tienen la responsabilidad de representar a los trabajadores en las “negociaciones paritarias” anuales. A través del marcado contexto de inflación de la economía argentina actual, los sindicatos garantizan que sus representados pierdan la menor cantidad posible de su poder adquisitivo. *El eje del debate para UTEDyC, como para todos los sindicatos en general, es la reconfiguración salarial de los trabajadores por medio de las paritarias, en defensa de los efectos inflacionarios de la economía.* Podemos concluir, pero sólo de forma preliminar dado que el tamaño de muestra de la investigación abarca a un solo sindicato, que la negociación colectiva actual, está forjada sobre la base de la configuración salarial, y que esto responde, como explican los autores, al análisis del modelo económico y político de Argentina. A su vez, notamos cómo el marco económico ha puesto a los sindicatos en un lugar de vital importancia en las relaciones laborales, un lugar que no ocupaba en la década de los 90. La negociación con el sector privado sigue siendo predominante si nos atenemos a los últimos convenios firmados por UTEDyC, pero sin las características propias del modelo variable, donde la acción sindical era nula.

Sin lugar a dudas, nos encontramos en un nuevo sistema de relaciones laborales, atravesado por la dinámica de un modelo económico específico. Poder explicar las nuevas temáticas, los nuevos actores y los nuevos contenidos de la negociación colectiva en la actualidad, es todo un desafío para los científicos sociales, a la vez que resulta un análisis necesario para poder seguir entendiendo el fenómeno del trabajo en el mundo contemporáneo.

Conclusión

En el trabajo se ha aportado un análisis de las negociaciones colectivas en función de las estructuras democráticas luego de 1973, en el contexto de tres etapas económicas diferentes. Es importante para los autores, considerar que las características de las relaciones laborales como íntimamente ligadas a la forma en que se desarrollan tanto el conflicto como la posible negociación entre los actores sociales, y entre estos y el Estado.

Desde 1973 en adelante, se ha estudiado tres gobiernos democráticos, cada uno de ellos sobre contextos económicos y políticos distintos.

En el corto período democrático de los setenta, la introducción de modificaciones en la legislación laboral, (como la Ley de Contrato de Trabajo) indicaban una adaptación de las relaciones entre capital y trabajo a las del modelo de producción vigente.

En 1976, la dictadura militar imponía transformaciones importantes en la LCT, e interrumpía la negociación colectiva, sin anular la vigencia de los convenios colectivos de 1975. Sin embargo, estas interrupciones en el aparato legislativo, y en la negociación colectiva, no permitió que las transformaciones en el aparato productivo se expresaran en forma de nuevas normas laborales.

En 1983 en adelante, con la vuelta a la democracia, las prevenciones del gobierno ante una relación cada vez más difícil y el temor a la introducción de posibles desequilibrios en los planes de estabilización económica, impidieron la práctica de la negociación colectiva. Lo que se buscaba realmente según los autores era garantizar la consolidación de la democracia en el tiempo.

Sólo en 1988, con un gobierno golpeado por una crisis económica, se reabre el diálogo y las negociaciones entre sindicatos y empresarios. Ahora bien, la hiper inflación, y el intento fallido de estabilizar la economía del país, fue el pretexto para una nueva forma de organizar el Estado, bajo un nuevo modelo de acumulación.

Finalizada la crisis económica, la nueva ronda de negociaciones se llevaría adelante en función de la relación ambigua de los sindicatos con el gobierno menemista, la relación de fuerzas, que posicionaba mucho mejor a los empresarios, y la nueva forma productiva. Se pasa de una negociación en donde lo importante es la reivindicación salarial, a aquella donde lo que se pone en juego es la garantía de la estabilidad laboral. Los autores concluyen de la siguiente forma:

“En los noventa, el actor sindical aparece confundido entre la defensa de viejas estructuras y la protección del empleo, en un aparato productivo totalmente modificado”

Por tanto, el estudio de la dinámica de las negociaciones colectivas, da cuenta de las relaciones laborales que se gestaron en Argentina a lo largo de los diferentes gobiernos, por lo que su análisis nos muestra a la vez, la evolución de los modelos económicos y políticos de un país.

Bibliografía

- “Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973” Raúl Bisio, Osvaldo Battistini, Juan Montes Cató, 1999.

-“Trabajo de campo: UTEDyC” Cátedra Administración Sindical, FSOC, UBA.

-www.utedyc.org.ar