

IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Posibilidades y límites del resurgimiento sindical en Argentina.

Vanesa Coscia.

Cita:

Vanesa Coscia (2011). *Posibilidades y límites del resurgimiento sindical en Argentina. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-034/430>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Posibilidades y límites del resurgimiento sindical en Argentina

Dra. Vanesa Coscia

Instituto de Investigaciones Gino Germani (IIGG-UBA).

vanesa.coscia@gmail.com

Resumen

En el marco del contexto de recuperación económica y del empleo posterior al año 2003, esta ponencia se propone describir y problematizar las características que adquirió el denominado “resurgimiento” del actor sindical en Argentina durante el período 2004-2007, bajo un gobierno afín a la tradición sindical peronista.

Para ello, identificamos cuatro factores clave: el aumento de la conflictividad laboral, la dinamización de la negociación colectiva, el incremento de la afiliación sindical y la firma de acuerdos tripartitos a nivel cupular entre organizaciones gremiales, empresariales y gobierno. Consideramos que este período se caracteriza por un renovado momento de *confrontación*, acompañado por una revitalización del *diálogo* en el campo de las relaciones laborales.

El abordaje metodológico se realizará a partir de estadísticas oficiales y de investigaciones especializadas en el tema de resurgimiento/revitalización sindical a nivel nacional e internacional. En función de ello, describiremos las posibilidades que conlleva y los límites que presenta este renovado protagonismo sindical, bajo el gobierno de Néstor Kirchner.

Palabras claves

Resurgimiento, conflicto laboral, sindicatos, diálogo, confrontación.

INTRODUCCION¹

En esta ponencia nos proponemos describir y problematizar las características que adquirió el denominado “resurgimiento” del actor sindical durante el período 2004-2007, bajo el gobierno de Néstor Kirchner, luego de que en la década del '90 y hasta la crisis del 2001 se asistiera a un debilitamiento del actor gremial en la escena política y económica en Argentina.

Para desarrollar el presente estudio, identificamos cuatro factores clave que nos permitieron caracterizar el caso argentino: el aumento de la conflictividad laboral, liderada por los sindicatos oficiales pero también motorizada por nuevas formaciones sindicales no institucionalizadas; la dinamización de la negociación

colectiva; el incremento de la afiliación sindical y los pactos negociados a nivel cupular así como la alianza entre el principal referente de la CGT, el dirigente Hugo Moyano, y el gobierno de Kirchner.²

En este estudio utilizamos el concepto de “resurgimiento” en el sentido que los sindicatos, durante el gobierno de Kirchner, volvieron a adquirir un renovado protagonismo económico y político y se constituyeron en motorizadores de los conflictos sociales en el terreno de la puja distributiva.³

Metodológicamente, relevamos tanto estadísticas oficiales como investigaciones previas especializadas en el tema que abordan el estudio de la dinámica sindical en esta coyuntura, para reconstruir las posibilidades y las limitaciones que presenta este nuevo protagonismo de los sindicatos en la escena nacional. En este sentido, la pregunta que guía este estudio es justamente ¿cuáles son las posibilidades que este proceso abre en el terreno laboral/sindical y cuáles son los límites que se pueden plantear?

Consideramos que la coyuntura de recuperación económica y del empleo posterior al año 2003, en el campo de las relaciones laborales, se caracterizó por un renovado momento de *confrontación* en la dinámica laboral, expresada en el aumento de protestas laborales, acompañada de una nueva instancia de *diálogo* plasmada en los acuerdos conseguidos.

CONDICIONES DEL “RESURGIMIENTO”

En la segunda mitad de los ´90, en un contexto económico recesivo y de aumento de la desocupación, el papel del sindicalismo como motorizador del conflicto social en Argentina se debilitó. Como consecuencia de ello, se consolidaron los movimientos de trabajadores desocupados o “piqueteros” que, expulsados del mercado de trabajo, reclamaban por planes sociales y que, además, propusieron la implementación de emprendimientos productivos para paliar la situación económica de las capas más necesitadas de la sociedad. Siguiendo la caracterización de Svampa (2005), es posible mencionar una etapa de instalación y consolidación en la escena política del país de estos movimientos entre 1996 y 2001 y luego, en un contexto de crisis entre 2001 y 2003, aumentaron sus niveles de exposición pública y tuvieron un protagonismo central en grandes movilizaciones, constituyéndose en un factor de presión al gobierno provisional del justicialista Eduardo Duhalde.

Hacia el año 2003, tras las elecciones adelantadas, Néstor Kirchner asumió la presidencia con un discurso crítico al neoliberalismo y a favor de posiciones más progresistas, iniciándose el proceso denominado de “recomposición institucional” en el que se reubicaban gradualmente los sindicatos en el centro de la escena política. En efecto, con condiciones económicas favorables, aumento de la inflación y un gobierno afín a la tradición sindical peronista, los sindicatos encuentran las posibilidades de intensificar reclamos laborales que hasta entonces

permanecían latentes, dada la situación de crítica de la década anterior que hizo eclosión en la crisis del 2001. Luego de esta crisis, la tasa de desempleo había alcanzado un nivel de 21,5 % en el 2002. Cuatro años más tarde, en el 2006, ya había descendido al 11,4% y hacia el 2007 se encontraba en un 9,5 %. Respecto al incremento del empleo asalariado registrado, según datos oficiales del MTyESS, entre 2003 y 2006, éste creció en un 32%, mientras que el empleo no registrado en el mismo período sólo subió en un 3%.

Además, según estadísticas elaboradas por la Secretaria de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) el crecimiento promedio del PBI alcanzó durante el período 2003-2007 un 9% anual mientras que en la década anterior (1990-2002) había sido de 3,5%.

Las condiciones de recomposición económica, sumado a la baja en las tasas de desocupación, en los años posteriores al 2003, provocaron que las protestas encabezadas por los desocupados disminuyeran desde los inicios del 2004.

En este contexto económico favorable y con un gobierno afín a la tradición sindical peronista, podemos identificar cuatro factores claves que desarrollaremos para caracterizar las especificidades de este “resurgimiento” del actor sindical argentino en dicha coyuntura:

- a) el aumento de la conflictividad laboral, principalmente de luchas por incrementos salariales motorizados por organizaciones sindicales (tradicionales y no tradicionales);
- b) la dinamización de la negociación colectiva: aumento en la cantidad de acuerdos y convenios colectivos de trabajo (CCT) homologados en el MTEySS;
- c) el crecimiento en los niveles de afiliación sindical;
- d) los acuerdos tripartitos (“pactos sociales”) negociados por la cúpula sindical de la Confederación General de Trabajadores (CGT) y su alianza política con el gobierno de Kirchner.

a) Aumento de la conflictividad laboral

El aumento de los conflictos laborales traccionados por los sindicatos, respecto de los años previos, es uno de los factores significativos de este “resurgimiento” sindical. Si bien el MTEySS ha publicado datos sobre la cantidad de conflictos laborales sólo desde el año 2006, estadísticas de distintos observatorios como Programas de Investigaciones sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA) o el Centro de Informaciones Sociales (CISI) registran como tendencia general un crecimiento de los conflictos laborales a partir del 2004, destacándose un pico en el año 2005.

En la década anterior, los conflictos laborales motorizados por sindicatos habían disminuido en términos relativos y absolutos ya que habían pasado de protagonizar más de un 70 % de las protestas, sobre el total de la conflictividad social, en 1989 hasta llegar al 26% en 1998 y en 2002, sus dos puntos más bajos (Schuster, F., Pérez, G., Pereyra, S. García, A., Natalucci, A., Vázquez, M., Zipcioglu, P., 2006).⁴ Hacia el año 2002 se equiparó la proporción de protestas encabezadas por organizaciones de desocupados (23%) con la de las protestas que llevó a cabo el actor sindical tradicional. En la etapa post 2003, de la mano del nuevo ciclo de expansión económica, los conflictos motorizados por sindicatos volvieron a ocupar un lugar de privilegio en la escena política y pública nacional y esto expresó un significativo aumento en la capacidad de movilización de los sindicatos.

En forma concomitante, desde el 2004, los conflictos protagonizados por las capas más pobres de la sociedad –incluidos aquí los piqueteros- descendieron respecto del período 2000/2003.⁵ Esto podría explicarse, en alguna medida, por el hecho de que, entre 2003 y 2005, la mitad de los antes desocupados ahora tenía trabajo, aunque en condiciones de precariedad (Varela, 2009).⁶

Luego de este “pico” de conflictividad en el período 2004/2005, se aprecia una tendencia a la baja de los conflictos sindicales hacia 2006 y 2007. Sin embargo, respecto a otro tipo de protestas (ya sea protagonizada por piqueteros, partidos, empresarios u otras organizaciones sociales) los sindicatos lideraron también en estos años la conflictividad social.

En virtud del intento por recomponer, en parte, la crítica situación de los trabajadores en los años previos, la naturaleza de los conflictos sindicales fue principalmente económica, con un alto porcentaje de demandas exclusivamente salariales.

Si bien en los años ´90 los motivos de las protestas también fueron en última instancia económicos, los conflictos se caracterizaban por ser, más bien, de carácter “defensivo” debido a las consecuencias nefastas del proceso de privatizaciones, a la alta desocupación y el temor de perder el empleo. Los principales objetivos de las protestas fueron el pago de sueldos adeudados, la lucha contra la reducción del salario y contra los despidos, la defensa de la fuente de trabajo y los descontentos producto de las políticas de ajuste y la política económica en general (Cotarelo, 2007).

En cambio, en el período post 2003, en un contexto favorable de crecimiento económico, el aumento de conflictos sindicales por recomposiciones salariales se produjo en un momento de percepción de cierta estabilidad laboral por parte de los trabajadores. En efecto, el miedo a perder el trabajo por protestar fue un factor que, en comparación con la década previa, se atenuó, favoreciendo el incremento de la movilización sindical y permitiendo que los conflictos adquirieran un carácter más “ofensivo”.⁷

Entre las causas de estos conflictos podemos mencionar, además de los reclamos de aumentos salariales, la demanda de inclusión de esos incrementos en el sueldo básico, los pedidos de pago de horas extras y de “pluses” (por trabajo nocturno, por antigüedad), los pedidos de recategorizaciones y de diversas mejoras en las condiciones de trabajo (reducción de la jornada laboral, mayor salubridad y seguridad en los establecimientos), y los conflictos de representación como los del encuadramiento de empleados tercerizados en los convenios de la actividad principal de las empresas. Esto se puede ejemplificar a partir del aumento de conflictividad en el sector privado formal ya que los trabajadores empleados en el sector privado “suelen ser menos ‘combativos’ que los estatales ante la eventualidad de tener que salir a competir por un puesto en el mercado laboral y por no poseer los grados de protección de los empleados del estado” (Etchemendy y Collier, 2007, p. 13).

Por otra parte, debemos destacar que si bien las organizaciones sindicales formales (principalmente de la CGT) fueron quienes convocaron y encabezaron muchos de los reclamos laborales en este período, fue a partir de este aumento de la movilización sindical que se generaron las condiciones de posibilidad para que emergieran también “nuevas formaciones sindicales” por fuera y hasta opuestas a las conducciones sindicales tradicionales. En este sentido, algunos de los rasgos que podemos resaltar de estas nuevas formaciones fue el método asambleario de decisión para la definición de los pasos a seguir en los conflictos, la presencia de nuevos líderes sindicales –algunos de ellos de izquierda- y la salida a la calle con la protesta, llevando el conflicto extramuros de las empresas. Respecto de la decisión en asamblea, como canal de toma de decisiones que reemplaza a la democracia directa en el centro del debate sindical, podemos agregar además que este rasgo fue acompañado por “una posición sindical que reivindica una tradición antiburocrática y clasista” (Cotarelo, 2007, p. 5).

Según el análisis de dicha autora, elaborado en base a las estadísticas de la base de datos proporcionadas por PIMSA, aproximadamente un 65% de las demandas fueron convocadas por conducciones sindicales tradicionales (en su mayoría de la CGT) y el tercio restante por formaciones sindicales no tradicionales. Delegados de Subtes, Comisión del Hospital Garrahan, Docentes y Trabajadores telefónicos de FOETRA-Capital son algunos de los ejemplos que tuvieron mayor visibilidad en las agendas mediáticas nacionales.

Podríamos afirmar entonces que el significativo aumento de conflictos laborales, respecto de la década pasada, es uno de los factores que caracterizaron este momento de “resurgimiento” sindical con mayoría de demandas convocadas por sindicatos tradicionales pero también con protagonismo de nuevos líderes sindicales, de comisiones internas opuestas o en desacuerdo con las cúpulas tradicionales de la CGT.

Por lo tanto, podemos pensar que, a partir de este aumento de la conflictividad laboral, se asistió en este período a una renovada instancia de *confrontación* en el terreno de las relaciones de fuerza sindicatos-empresarios.

b) Dinamización de la negociación colectiva

En el contexto de recuperación económica y aumento del empleo registrado es especialmente significativo también, además del aumento de la conflictividad laboral, el proceso de dinamización de la negociación colectiva en el período post 2003.

Según datos del MTEySS mientras el promedio de CCT firmados en los '90 fue de aproximadamente 200 negociaciones anuales, sólo en el año 2006 la cifra casi se quintuplicó llegando a 930 CCT homologados, la cantidad más alta de los últimos 15 años (Palomino, 2010). En efecto, las estadísticas oficiales muestran un crecimiento exponencial de la negociación colectiva y señalan, en el total del período, y sobre la base de la suma de convenios y acuerdos, un 68,8 % en favor de las negociaciones por empresa contra un 31,2 % a favor de las negociaciones por rama de actividad. Dado que obviamente existen más empresas que ramas de actividad, los convenios por rama o por sector que se pueden firmar tienen un número limitado, mientras que ese número es considerablemente mayor en los acuerdos por empresa. Por lo tanto, interesa ver además el aumento, en proporción, de ambos tipos negociaciones respecto a años anteriores. En palabras de Etchmendy y Collier (2007): “el porcentaje de convenios colectivos por rama de actividad sobre el total de convenios ha crecido desde 2002 en un 168%, mientras que la porción de convenios a nivel de firmas, que floreció en la década de 1990, ha descendido en un 25% en el mismo período” (p. 19).⁸

Además, el aumento del empleo registrado derivó en un aumento de trabajadores del sector privado comprendidos por los convenios colectivos, ya que en nuestro país la legislación laboral establece que los derechos negociados colectivamente por las organizaciones sindicales que tienen el monopolio de la representación se extienden al conjunto de los trabajadores de cada actividad. Según Palomino e Trajtenberg (2006, p. 54) se pasó de “3 millones de trabajadores comprendidos en los convenios en el primer semestre de 2003 a 4,2 millones en el segundo semestre de 2006”.

No obstante estas cifras de dinamización de la negociación colectiva, Atzeni y Ghigliani (2008) señalan que el incremento de estas negociaciones no es producto en su mayoría de renovación de CCT, teniendo en cuenta que los convenios implican negociaciones integrales sobre las condiciones de empleo, el proceso y la organización del trabajo y el lugar de los sindicatos en el sistema de relaciones industriales de cada país. En su lugar, en este período, los autores afirman que se trata principalmente de firma de acuerdos –o actas- que modifican fundamentalmente cuestiones salariales. En efecto, en el período 2004-2007, según estadísticas oficiales y los informes anuales del año 2005, 2006 y 2007, realizados por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), los acuerdos representaron el 81% de las negociaciones y los convenios sólo el 19 %. Novick y Trajtemberg (2000) definen a los convenios

como cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales y a los acuerdos como aquellos que modifican parcialmente su contenido, a veces una cláusula específica o una precisión de otra, o incorporan correcciones salariales.

En consecuencia, más en el plano de las continuidades estructurales -en el marco del auge de las gerencias de recursos humanos, de las técnicas del *management participativo* como modo más “eficiente” de gestionar la relación capital/trabajo y de las cláusulas flexibilizadoras y de precarización laboral provenientes de los '90, en muchos casos las negociaciones no logran modificar ni devolver a los trabajadores conquistas sociales históricas, en lo relativo específicamente a las condiciones de trabajo y condiciones contractuales. Marticorena (2009), a partir de su investigación sobre la modificaciones de aspectos no salariales post 2003, respecto de las cláusulas incluidas en los CCT en los años '90, en los sectores de la alimentación, químicos, petroquímicos, textil, del vestido y automotriz, señala que, en términos generales, no se aprecia un claro retroceso respecto de cláusulas introducidas en la década anterior sobre distribución del tiempo de trabajo y movilidad, fijación de funciones y tareas asignadas al trabajador, conformación de los salarios -inclusión de premios e incentivos- y jornada laboral.

Por otra parte, la proporción de trabajadores no registrados en nuestro país que, según datos del INDEC para fines del 2006 era del 43,1%,⁹ implica que un alto número de trabajadores no puedan beneficiarse de aquello que se negocia en paritarias, ya sea que se trate de negociaciones por rama de actividad o a nivel de empresa. Es en este sentido que se pueden señalar ciertos límites en el proceso de dinamización colectiva relacionados principalmente con la baja proporción de modificación integral de los CCT, sus implicancias sobre las condiciones laborales de los trabajadores, y la aún alta proporción de empleo no registrado. Sin embargo, la alta cantidad de acuerdos y de modificaciones de convenios homologados en el MTEySS respecto de la década previa, se constituyen en un factor significativo de este “resurgimiento” del actor sindical. En este sentido, la dinamización de la negociación colectiva puede pensarse como indicador de una instancia de *diálogo* entre los distintos actores sociales que fue acompañada, según lo visto en el apartado anterior, por un momento de *confrontación* en la dinámica gremial.

c) Crecimiento de la afiliación sindical

Si bien en los '90 convergieron varios procesos poco propicios para la sindicalización, tal como señalan Marshall y Perelman (2008), los mismos no afectaron mayormente las tasas globales de afiliación sindical, que tendieron a mantenerse altas y estables con oscilaciones menores desde la segunda mitad de la década del '40. En nuestro país, si bien no existen fuentes comparables para examinar las tasas de afiliación después del 2001, cuando la tasa de sindicalización era de aproximadamente el 42 % de los asalariados, las autoras afirman que existen indicios de que en el período 2003/2007 aumentó el volumen

de afiliados en un número importante de sindicatos, según las entrevistas realizadas a dirigentes sindicales de diversas organizaciones gremiales que comprenden estructuras diferentes, distintas ramas económicas y diversos tamaños en términos de la cantidad de afiliados.

Por otro lado, si tomamos los datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada por el MTEySS la tasa de afiliación sindical de 2006 se ubicó levemente por encima de la de 2005. Estos datos de la EIL, que señalan una tasa de afiliación del 39,7 % en 2006, levemente superior a la obtenida por la Encuesta a Trabajadores en Empresa (ETE) realizada también por el MTEySS en los cinco principales conglomerados urbanos¹⁰ y que alcanzó en 2005, el año previo, un 37,6%. Si bien en términos del significado estadístico Trajtemberg, Senén Gonzalez y Medwid (2008) admiten que no es posible confirmar una tendencia ascendente de la tasa de afiliación sindical, sí se puede afirmar su estabilidad en el 2006 respecto del 2005.

No obstante, Marshall y Perelman (2008) advierten que es difícil determinar la variación de la tasa de sindicalización con respecto a períodos previos dado que la cifra del 37,6 % que produce como resultado la ETE “no es comparable con ninguna de las existentes para períodos anteriores” (p.13).¹¹

A nivel internacional aquellos sindicatos que implementan estrategias “ofensivas” de afiliación (innovación en las prácticas de reclutamiento y campañas públicas activas) coincide en general con sindicatos que dependen en gran medida de los aportes de los afiliados para su supervivencia (Baccaro, Hamann & Turner, 2003). En el caso argentino los recursos de los sindicatos no provienen exclusivamente de los aportes de los trabajadores, por lo que el incremento de la afiliación no parece figurar como un objetivo prioritario de las organizaciones sindicales tradicionales. A esto se le suma que la tasa de sindicalización en Argentina es, y fue históricamente, alta y esto se debió en parte a la efectividad de las tradicionales prácticas de reclutamiento de miembros y a la oferta de servicios por parte de los sindicatos a sus afiliados. Entre las primeras podemos mencionar la activa tarea de los delegados sindicales en los establecimientos con representación gremial y también el reclutamiento al momento de la inscripción del trabajador en la obra social o del acercamiento a servicios ofrecidos por el sindicato (cursos de formación, turismo, asesoramiento legal), método efectivo cuando los trabajadores están empleados en establecimientos sin dicha representación (Marshall y Perelman, 2008). Dado que históricamente, como afirman dichas autoras, los sindicatos tendieron a confiar en que el aumento de la sindicalización crecería a la par del aumento del empleo, esto explicaría también que, en el período analizado, los sindicatos tradicionales hayan recurrido a las ya probadas prácticas tradicionales de afiliación de miembros, en lugar de implementar novedosas prácticas o campañas activas de afiliación.

Por otro lado, como dijimos previamente, la alta proporción de trabajadores no registrados en nuestro país (alrededor de un 40%) se constituye en un indicador de peso que también limita los alcances de la afiliación sindical. Dado que sólo

pueden afiliarse aquellos trabajadores que están registrados en el sistema formal, casi la mitad de los trabajadores asalariados está excluida de la posibilidad de afiliarse a un sindicato. Con lo cual, pese a la significativa reducción del desempleo, la aún alta magnitud del empleo no registrado sigue siendo un obstáculo a la capacidad de acción sindical.

Por lo tanto, retomando las estadísticas de empleo registrado y las investigaciones de la literatura especializada sobre afiliación sindical en este período, podemos afirmar que el aumento en el número de trabajadores afiliados es otra de las características que adquiere este “resurgimiento” del actor sindical tradicional, aunque, como señalamos, el incremento no se haya logrado con nuevas acciones sindicales específicas sino con la dinamización de tradicionales estrategias de afiliación como la activa participación de los delegados sindicales en los lugares de trabajo y la oferta de servicios sindicales a los trabajadores.

d) Acuerdos tripartitos a nivel cupular

Otro de los factores significativos que nos permiten caracterizar este “resurgimiento” del actor sindical tradicional en el período analizado es la implementación de acuerdos tripartitos, a nivel de pactos cupulares, firmados entre la central oficial de trabajadores (CGT), las organizaciones empresarias y el gobierno de Kirchner.

Hacia mediados del 2004, la CGT se reunificó bajo la figura del líder sindical Hugo Moyano que se fue consolidando, desde entonces, como “aliado” del gobierno de Kirchner.¹² Bajo la forma de un triunvirato encabezado por Moyano, representante del sindicato de camioneros, e integrado también por José Luis Lingeri, de la Federación de Trabajadores de Obras Sanitarias y Susana Rueda de Sanidad (estos dos últimos en representación del denominado grupo de “los gordos”),¹³ se conformó esta cúpula sindical que, un año después, hacia el 2005, se disolvió y dio lugar a que Moyano asumiera como único líder de la principal confederación unificada.

El renovado protagonismo de la CGT en el período 2004-2007, es señalado por la literatura especializada como uno de los rasgos característicos de este nuevo ciclo de acción sindical (Atzeni y Ghigliani 2007; Etchemendy y Collier, 2007; Palomino, 2010, Senén González y Haidar, 2009). La posición institucional que pasaron a ocupar los sindicatos tradicionales en este período se caracteriza por un vínculo estrecho con el sistema sociopolítico y, consecuentemente, esto se tradujo en una mayor disponibilidad de recursos institucionales para las organizaciones sindicales.

Como advierten Frege & Kelly (2003) para caracterizar el papel de los sindicatos en cada uno de los contextos nacionales, se debe tener en cuenta la posición institucional que ocupan en cada caso. Es decir, aquellos sindicatos con una posición institucional “fuerte” –como puede ser el caso de Alemania, Italia o

España- con acceso a diversidad de recursos, influencia en las políticas públicas, negociación colectiva centralizada; y a aquellos con una posición institucional “débil” como el caso de los sindicatos en Estados Unidos o en Inglaterra con estructuras de organización descentralizadas, con alta dependencia de la cantidad de afiliados para su desarrollo y subsistencia y con escasa influencia en las políticas públicas relacionadas con el mercado de trabajo. En este sentido, consideramos que Argentina estaría en una posición más cercana a una tipología de sindicatos institucionales “fuertes”.

Los acuerdos tripartitos a nivel cupular entre sindicatos tradicionales, gobierno y empresarios son un punto clave en este proceso de resurgimiento. A mediados de 2004 se realizó la primera convocatoria al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (negociación tripartita que había sido abandonada a principios de los ´90) que tuvo por fin comenzar a discutir la recomposición de los sueldos de los trabajadores privados y el llamado a paritarias para los empleados públicos. De esta manera, y ante la reaparición de la inflación se reinstalaba “un ámbito para la discusión corporativa y la reposición de la puja salarial (...) que posibilitó alianzas y acuerdos entre las organizaciones sindicales y empresariales (Armellino, 2008, p. 174).

El aumento del salario mínimo, vital y móvil permitió compensar, en parte, los desajustes salariales respecto del aumento inflacionario y la puesta en marcha de estos “pactos neocorporativistas” redundaron en aumentos salariales para los trabajadores del sector formal.¹⁴ De este modo, Etchmendy y Collier (2007) señalan que “se ha reestablecido a los líderes sindicales como interlocutores cruciales del gobierno y las asociaciones empresarias en negociaciones salariales a nivel de cúpulas (...) lo que ha incrementado la capacidad de movilización y las prerrogativas institucionales de los sindicatos“(p. 4).

A partir de estos pactos, la CGT vuelve a tener un protagonismo central en la escena política y pública, y se privilegia la construcción de este tipo de alianzas con otros actores institucionalizados, antes que con grupos sociales no institucionalizados. Este tipo de comportamiento, es coherente con la dinámica de los tipos de sindicatos con una posición institucional “fuerte” en sus respectivos contextos nacionales (Baccaro et al 2003).

Desde el gobierno de Kirchner las políticas públicas en materia salarial se plasmaron, en este período, en el establecimiento de aumentos salariales de 130, 150 y 200 pesos durante 2003 y la aprobación de dos aumentos adicionales de 50 y 100 pesos en 2004 y 2005, respectivamente. A partir del 2003, los montos del salario mínimo se fueron ajustando a través de dos dinámicas diferentes. Durante 2003 y 2004 los incrementos se dieron por el mecanismo de Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU)¹⁵ mientras que a partir del 2005 la tarea de elevación del monto del salario mínimo quedó a cargo del mencionado Consejo del Salario.

Es en este sentido que podemos señalar la firma y consecución de estos acuerdos como otro rasgo de *diálogo* que, acompañado de la dinamización de la negociación colectiva, caracterizan a esta coyuntura sindical.

Resulta obvio que uno de los límites más importantes de estos acuerdos está en que sólo los trabajadores registrados se encuentran cubiertos por ellos. Y en Argentina, como vimos, el alto porcentaje de trabajadores no registrados implicaría que sólo un 60% de aquellos que perciben un salario tienen la posibilidad de acceder a los beneficios de estos pactos. No obstante, estos acuerdos podrían funcionar como referencia salarial y por “efecto goteo”, con el tiempo, difundirse en alguna medida entre los trabajadores no registrados, si bien esto depende sobre todo de las voluntades de los empleadores.

REFLEXIONES FINALES

Como vimos en el desarrollo de esta ponencia, la recuperación económica y del empleo luego de 2003 y con un gobierno afín a la tradición sindical peronista, sentaron las condiciones de posibilidad para el “resurgimiento” de los sindicatos en la escena económica y política de Argentina.

En efecto, la recomposición de la economía en este período, acompañada del aumento inflacionario, derivó en un incremento de las demandas laborales producto, en parte, de la crítica situación de la década anterior y de una percepción de cierta estabilidad en el terreno laboral. Como señalamos previamente, los reclamos fueron encabezados por sindicatos tradicionales pero también surgieron nuevas formaciones sindicales que, en el marco de la proliferación de las protestas por mejores condiciones de trabajo, pusieron en marcha prácticas ofensivas de lucha así como viejas y nuevas formas de expresión en el plano de la conflictividad socio-laboral.

Si bien algunas de dichas protestas y sus líderes fueron incluidos en las agendas mediáticas nacionales, en muchos casos dicha visibilidad no implicó un reconocimiento y mucho menos una legitimidad de sus formas de lucha, aunque sí podemos afirmar que se asistió a un proceso de intensificación de la visibilidad de la movilización sindical.¹⁶

Por otra parte, el incremento de puestos laborales, respecto de los indicadores de la década previa, sumado al accionar sindical en la motorización de tradicionales formas de reclutamiento de miembros, permitió elevar las tasas de afiliación sindical.

Además, el desarrollo de este aumento de la conflictividad laboral estuvo acompañado por un renovado momento de dinamización de la negociación colectiva y la firma de “pactos” tripartitos a nivel cupular. El incremento de CCT pero sobre todo de actas-acuerdo homologados en el MTEySS, respecto de la década pasada, volvió a colocar a la negociación colectiva como una de las

herramientas fundamentales a la hora de negociar nuevas condiciones laborales por parte de los gremios.

Además, los “pactos sociales” permitieron que la CGT se reubicara en una posición institucional de privilegio adquiriendo un papel central en la elaboración de políticas públicas relacionadas con modificaciones en el mercado de trabajo. En este proceso jugó, asimismo, un importante rol el gobierno de Kirchner promoviendo e incentivando dichos acuerdos entre los diversos actores sociales.

Señaladas hasta aquí las posibilidades que consideramos que abrió este resurgimiento sindical en esta coyuntura, debemos mencionar también ciertos límites que pueden resaltarse en torno a este renovado protagonismo de los sindicatos.

En primer lugar, un dato a considerar es la elevada tasa de empleo no registrado que impide, por un lado, que los trabajadores “en negro” puedan afiliarse a un sindicato y gozar desde la protección sindical hasta los servicios sindicales que brindan estas organizaciones. Por otro lado, los trabajadores no registrados tampoco pueden beneficiarse de aquello que se negocia en paritarias ni de los acuerdos tripartitos que se negocian a nivel cupular. Si bien, como dijimos, por “efecto goteo”, tantos unos como otros acuerdos, podrían derivar en mejoras salariales generales, en el caso de los trabajadores no registrados, esto depende más que nada de la voluntad del empleador.

En segundo lugar, en el caso de la negociación colectiva, la alta cantidad de acuerdos negociados en relación a la menor proporción de CCT homologados señala, a su vez, otro límite en el plano de este tipo de negociaciones dado que los CCT, al regular integralmente la relación laboral, pueden redefinir más ampliamente las condiciones de trabajo (y no sólo los ajustes salariales).

Retomando lo planteado al inicio del trabajo, podemos afirmar, a partir de la caracterización del “resurgimiento” sindical en Argentina, desde los factores descriptos y desarrollados en el presente trabajo (conflictividad, negociación colectiva, afiliación y pactos tripartitos), que este período puede definirse como un momento de *confrontación*, acompañado de una instancia de *diálogo* en lo que respecta a la dinámica gremial. En ambos casos, fueron los sindicatos los que se recolocaron, con un renovado protagonismo, en el centro de la escena nacional durante 2004-2007.

No obstante, como vimos, este proceso que abrió nuevas posibilidades de lucha en el terreno de las relaciones de fuerzas sindicatos-empresarios, también fue acompañado de ciertos límites, algunos de los cuales esbozamos en este trabajo, cuyas causas y especificidades sería fructífero profundizar en futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- Armellino, M. (2008). Tensiones entre organización sindical y organización territorial: la experiencia de la CTA y FTV en el período poscrisis. En S. Pereyra, G. Pérez, F. Schuster (Eds), *La huella piquetera* (pp. 141-182). Buenos Aires: Al Margen.
- Atzeni, M. & Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *LabourAgain Publications*, 1-13.
- Baccaro, L., Hamann, K. & Turner, L. (2003). The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective. *European Journal of Industrial Relations*. 1, 119-133.
- Behrns, M., Fitcher, M. & Frege, C. (2003) "Unions in Germany: Regaining the initiative?" en *European Journal of Industrial Relations*. 1, 25-42.
- Cotarelo, M. C. (2007, septiembre 19-22) Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿Anarquía sindical? En Universidad Nacional de Tucumán. XI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Facultad de Filosofía y Letras.
- Coscia, V. (2011). *Imágenes sindicales en el principal diario argentino: un análisis de las dinámicas mediáticas ante el 'resurgimiento' gremial (2004-2007)*, Tesis de Doctorado no publicada, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.
- Coscia, V. (2010) ¿Entre el diálogo y la confrontación? Luchas sindicales desde una perspectiva comunicacional. *Laboratorio*. 23, 8-23.
- Coscia, V. (2008, octubre 8-10) Estrategias de negociación del actor sindical en los '90. En Universidad Nacional de Rosario, *Espacio, Memoria e Identidad*. V Jornadas Nacionales. Centro Espacio, Memoria e Identidad.
- Doyon, L. (1975). El crecimiento sindical bajo el peronismo. *Desarrollo Económico*. 57, 151-161.
- Etchemendy, S. y Collier, R. B. (2007). Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007). *Politics and Society*. 3, 301-328.
- Feldman, S. (1991). Tendencias de la sindicalización en Argentina, *Estudios del Trabajo*, 2, 79-109.
- Fernández, A. (1997). *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Buenos Aires: Espacio.
- Frege, C. & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*.1, 7-24.
- Hamann, Kerstin & Martinez Lucio, Miguel (2003). Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation. *European Journal of Industrial Relations*. 1, 61-78.
- Lamadrid A. y Orsatti A. (1991). Una revisión de las medidas sobre la tasa de sindicalización en Argentina. *Estudios del Trabajo*. 2, 135-159.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2008). Estrategias sindicales de afiliación n Argentina, *Desarrollo Económico*. 189, 3-30.
- Marshall, A. y Perelman, L. (2004). Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral. *Cuadernos del IDES*. 4, 1-39.

Marticorena, C. (2009, agosto 5-7) La negociación colectiva en la industria manufacturera argentina. Un análisis de su contenido durante la post-convertibilidad a la luz de las transformaciones operadas en los años '90. En ASET. *El Trabajo como cuestión Central*. 9no. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas.

Novick, M. y Trajtemberg, D. (2000) La negociación colectiva en el período 1991-1999. *Documento de Trabajo*, 19, inédito.

Palomino, H. (2010). El fortalecimiento actual del sistema de Relaciones laborales: sus límites y potencialidades. En H. Palomino (Ed.) *La dinámica de las relaciones laborales en Argentina* (pp.207-225). Buenos Aires: Baudino.

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

Schuster, F., Pérez, G., Pereyra, S., García, A., Natalucci, A., Vázquez, M., Zipcioglu, P. (2006) Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003, *Documentos de Trabajo*. 48, 9-17.

Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 22, 5-32.

Senén González, C. y Medwid, B. (2007). Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero. *Argumentos* 54, 81-101.

Svampa, M. (2005). *La Sociedad Excluyente*. Buenos Aires: Taurus

Torre, Juan Carlos (1972). La tasa de sindicalización en la Argentina. *Desarrollo Económico*. 36, 903-913.

Trajtemberg, D., Senén González, C. y Medwid, B. (2008). La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. *Trabajo, ocupación y empleo*. 8, 13-34.

Varela, P. (2009, agosto 5-7). Nueva militancia gremial de base en Argentina. Hipótesis sobre la política en las clases subalternas. En ASET. *El Trabajo como cuestión Central*. 9no. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Facultad de Ciencias Económicas.

¹ Agradezco los comentarios y aportes de Adriana Marshall y de Cecilia Senén González a versiones previas del presente trabajo.

² Este estudio es parte de una investigación mayor (Coscia, 2011) que analiza el modo en que el principal diario argentino, *Clarín*, representa distintos aspectos del "resurgimiento" sindical en el período 2004-2007.

³ Para ampliar sobre los debates en torno a los términos de "resurgimiento" y de "revitalización" ver Senén González y Haidar (2009), Atzeni y Ghigliani, (2008) y Marshall y Perelman (2008). A nivel internacional, para un análisis en profundidad sobre las características de la revitalización sindical en los países de Alemania, Italia, España, Estados Unidos e Inglaterra ver Frege & Kelly (2003); Baccaro, Hamann & Turner (2003), Behrns, Fitcher, & Frege (2003); Hamann & Martínez Lucio, (2003).

⁴ Nos interesa marcar este descenso de la motorización de la protesta por parte de los sindicatos, si bien no desconocemos que si sumamos la cantidad total de protestas del período 1989/2003, la de tipo sindical predominó respecto a otras (partidarias, empresarias, piqueteras).

⁵ Según la base de datos de PIMSA, hacia el año 2000, los desocupados protagonizaron 220 conflictos, en el 2001, 452 y en el 2002 llegaron a 783. Hacia el 2003 con 578 conflictos aún lideraban la cantidad de protestas, respecto de los conflictos traccionados por sindicatos. Somos conscientes de los límites de esta base de datos teniendo en cuenta que parte de ella se conforma con informaciones provenientes de los medios masivos y, por lo tanto, consideramos que no es posible tener un registro completo ya que no todas las protestas laborales son incluidas en las agendas de los grandes medios nacionales.

⁶ Algunas de las organizaciones piqueteras, sobre todo las más críticas al gobierno de Kirchner, sufrieron un período de aislamiento en el que “las expectativas sembradas por estos actores movilizados se enfrentaron con las de aquellos actores tradicionales que contemporáneamente buscaban restaurar el poder de las instituciones” (Armellino, 2008. p. 141). Y otras, más afines a la política kirchnerista, se institucionalizaron y algunos de sus dirigentes –como Luis D’Elía de la Federación Tierra y Vivienda (FTV)- se incorporaron al gobierno en áreas ligadas a la acción social y comunitaria.

⁷ Senén González y Medwid (2007) definen las “estrategias ofensivas” de lucha de los sindicatos como aquellas que “pretenden lograr una mejor distribución de las ganancias teniendo en cuenta el contexto de reactivación económica” (p.98).

⁸ Para ver en detalle las implicancias del aumento proporcional de las negociaciones consultar el análisis de Etchemendy y Collier (2007)

⁹ En efecto, según un estudio realizado por la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS, la tasa de empleo no registrado se redujo de un 49,7% en el 2003 a un 43,1 en el segundo semestre del 2006.

¹⁰ Debemos advertir que la unidad de análisis de la EIL son empresas privadas formales de más de diez trabajadores y comprende cinco principales aglomerados urbanos: Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran Tucumán. La ETE, en cambio, utiliza como fuente de información a los propios trabajadores en su lugar de trabajo.

¹¹ Nos interesa aclarar que los problemas metodológicos y de interpretación de datos sobre los modos de calcular la tasa de sindicalización y su evolución histórica excede los marcos del presente trabajo. Para ver un análisis detallado consultar Lamadrid y Orsatti (1991), Feldman (1991) Marshall y Perelman (2004), Torre (1972) y Doyon (1975). De todas maneras, queríamos dejar planteado la importancia que tiene la afiliación sindical como elemento central para pensar la especificidad de la dinámica sindical en este período.

¹² Desde el 2000 en Argentina existían dos CGT. Una oficial y más “dialoguista” encabezada por Rodolfo Daer, del gremio de la Alimentación y otra más contestataria o “confrontativa” encabezada por Hugo Moyano y acompañado por los gremios con los que había formado la agrupación “Movimiento de Trabajadores Argentinos” en la década del ‘90.

¹³ La denominación de “gordos” a un grupo de sindicatos surge en los años ‘90 desde los sindicatos opositores para referirse a la CGT oficial de entonces. Esta forma de nominación, que fue rápidamente vehiculizada por los medios masivos desde aquellos años hasta la actualidad, puede asociarse tanto al tamaño de los sindicatos como a las grandes ganancias y a los aumentos de recursos que obtuvieron a partir de las negociaciones con el gobierno del entonces presidente argentino Carlos Menem. Para profundizar en la acción sindical de la CGT en los ‘90 ver una aproximación en Fernández (1997) y Coscia (2008).

¹⁴ Etchemendy y Collier (2007) definen este proceso como “neocorporativismo segmentado”. El prefijo “neo” refiere a que se trata de un nuevo patrón de acuerdos corporativos y el término “segmentado” señala que dichos acuerdos abarcan sólo a un segmento de los trabajadores: aquellos registrados formalmente.

¹⁵ Este tipo de decretos incluidos en la legislación argentina (art. 99 inciso 3 de la Constitución Nacional) permite que en circunstancias excepcionales el Poder Ejecutivo pueda dictar normas que tienen validez de ley.

¹⁶ Para ampliar sobre los modos de representación de conflictos laborales en los principales medios gráficos nacionales de Argentina, ver Coscia (2010 y 2011).