

# Recomposición del trabajo y procesos de flexibilización laboral en Argentina

***Recomposição do trabalho e processos de flexibilidade trabalhista na Argentina***

***Labor recomposition and labor flexibility processes in Argentina***

*Marcelo Delfini, \* Ana Drolas\*\* y Juan Montes Cató\*\*\**

## **Resumen**

Desde el año 2003 la Argentina transita un proceso de recomposición del trabajo que condujo a una caída sustancial del desempleo, al aumento de los salarios, a la revitalización de la negociación colectiva del trabajo, a políticas estatales de reconstrucción del entramado industrial y a un nuevo protagonismo de los sindicatos. A diez años del inicio de este nuevo ciclo económico y político, el artículo indaga acerca de los cambios y transformaciones en el campo laboral, haciendo énfasis en las características y contenidos de la negociación colectiva con respecto a la década de 1990. El objetivo central es comprender críticamente los cambios operados en el mercado de trabajo y las relaciones laborales, analizando sus potencialidades y limitantes en vista de las tendencias observadas en la etapa neoliberal. En términos más específicos, interesa indagar en qué medida las políticas flexibilizadoras persisten en la negociación colectiva.

*Palabras clave:* flexibilización laboral, relaciones laborales, negociación colectiva.

\* Sociólogo. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), con sede en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). Docente en la Carrera de Relaciones del Trabajo, UBA. Campos de investigación: sociología del trabajo, relaciones laborales en empresas multinacionales. E-mail: <mdelfini@ungs.edu.ar>.

\*\* Politóloga. Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Campos de investigación: sociología del trabajo, sindicalismo, prácticas políticas. E-mail: <mdrolas@ceil-conicet.gob.ar>.

\*\*\* Sociólogo. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Docente en la Carrera de Relaciones del Trabajo, UBA. Campos de investigación: movimiento obrero, sindicalismo, explotación capitalista y resistencia. E-mail: <jmontes@ceil-conicet.gob.ar>.

**Resumo**

Desde o ano de 2003 a Argentina transita um processo de recomposição do trabalho que levou a uma queda substancial do desemprego, ao aumento dos salários, à revitalização da negociação coletiva do trabalho, às políticas estatais de reconstrução do quadro industrial e a um novo protagonismo dos sindicatos. A dez anos do início do novo ciclo econômico e político, o artigo indaga sobre as mudanças e transformações realizadas no campo laboral, enfatizando as características e conteúdos da negociação coletiva na década de 90. O objetivo central é entender criticamente as mudanças ocorridas no mercado de trabalho e as relações trabalhistas, analisando seu potencial e limites tendo em vista as tendências observadas na etapa neoliberal. Em termos mais específicos, procura indagar em que medida as políticas flexibilizadoras persistem na negociação coletiva.

*Palavras chave:* flexibilização trabalhista, relações de trabalho, negociação coletiva.

**Abstract**

Since 2003, Argentina has gone through a process of labor reconfiguration that led to a substantial drop of unemployment, an increase in wages, a revitalization of collective bargaining, an encouragement of local policies to bring back the industrial basis and the renewal of trade unions. Ten years after the start of this new economic and political cycle, we assess those changes and transformations, emphasizing on the characteristics and contents of collective bargaining of the 1990s. Our central objective is to understand critically the changes in the labor market and labor relations by analyzing their potential and limitations in view of the trends observed in the neoliberal period. More specifically, we are interested in exploring the extent of how flexible policies continue to be in the collective bargaining table.

*Keywords:* labor flexible policies, labor relations, collective bargaining.

El estancamiento de la economía Argentina hacia finales de la década de los noventa se combinó con una fuerte deslegitimación política de la alianza gobernante y con el debilitamiento de los entramados sociales que concluyó en una crisis sin precedentes en 2001. El saldo de la aplicación de políticas de reestructuración fue una profunda reforma de las instituciones del trabajo alentada por las tendencias neoliberales que, en materia de relaciones laborales, supuso procesos de descentralización de la negociación colectiva, flexibilización de las condiciones de trabajo, aislamiento del actor sindical como actor protagónico del debate político y destrucción de fuerzas productivas absolutamente inéditas para la historia Argentina. Estas políticas fueron animadas por sectores del capital nacional y multinacional fuertemente beneficiados por el programa de privatización, por el financiamiento de la economía a través del endeudamiento y la apertura indiscriminada de las barreras aduaneras y por la consolidación de monopolios y reprimarización de la estructura económica. El acuerdo entre los sectores dominantes y el gobierno, durante 1991-2001, supuso un retroceso en las conquistas laborales fraguadas en largas luchas obreras en periodos anteriores, y se concatena directamente con los objetivos proyectados durante la dictadura de 1976-1982, posibilitando de ese modo una ofensiva neoconservadora.

A partir del año 2002, y luego de una devaluación que afectó los ingresos de trabajadores y de los sectores populares, se inaugura un nuevo periodo de desarrollo

vinculado a un tipo de cambio alto y a las retenciones al sector primario, que posibilitó un crecimiento del producto casi sin precedentes en la historia del país, a una tasa promedio anual del 8 por ciento. En este marco se produjo un proceso de recomposición del trabajo que condujo a una caída sustancial del desempleo, al aumento de los salarios, a la revitalización de la negociación colectiva del trabajo, a políticas estatales de reconstrucción del entramado industrial y a un nuevo protagonismo de los sindicatos que habían perdido terreno frente a otras organizaciones sociales que despuntaron durante la década de los noventa. A diez años del inicio de este nuevo ciclo económico y político, este artículo indaga acerca de los cambios y transformaciones en el campo laboral, haciendo énfasis en las características y contenidos de la negociación colectiva con respecto a la década de 1990, ya que a través de ellos se implementaron muchas de las aspiraciones empresariales de flexibilidad laboral. En este sentido, el artículo busca comprender críticamente los cambios operados en el mercado de trabajo y las relaciones laborales analizando sus potencialidades y limitantes de acuerdo a las tendencias observadas en la etapa neoliberal. En términos más específicos, interesa indagar en qué medida las políticas flexibilizadoras persisten en la negociación colectiva, baluarte institucionalizado de las conquistas laborales.

Para ello, analizamos inicialmente el desenvolvimiento que asume el mercado de trabajo y las formas del conflicto laboral en cuanto expresión de la disputa entre capital y trabajo. El primer apartado permitirá discutir críticamente las perspectivas que sostienen el inicio de un nuevo régimen de trabajo. En el segundo apartado se abordan los cambios en las relaciones laborales y en qué medida la nueva etapa inaugura un nuevo enfoque en las estrategias sindicales. Planteadas las contradicciones a las que están sometidos ambos procesos, abordamos en el apartado siguiente las características que se observan en torno a la negociación colectiva, su nivel de descentralización y contenido, buscando determinar los aspectos centrales de la flexibilidad laboral y sus persistencia o retroceso. Para esto partimos de los siguientes interrogantes. ¿Se mantiene la dinámica descentralizadora de los convenios colectivos de trabajo (CCT)<sup>1</sup> característica de los noventa? ¿Los avances en materia laboral se

<sup>1</sup> Los CCT conforman un cuerpo de normas que regulan las condiciones de trabajo en las empresas que deben ser homologados por el Estado, y si bien tienen un periodo de vigencia estipulado, también cuentan con la capacidad de mantenerse vigentes mientras no se negocie uno nuevo. Esto se denomina "ultra actividad", lo cual protege a los trabajadores de cualquier demora que pueda surgir en los procesos de negociación. Los CCT pueden ser firmados a nivel de actividad entre las cámaras empresarias reconocidas en la actividad y el sindicato de esa misma actividad, o bien a nivel de empresa y con el sindicato de la actividad correspondiente (en la medida en que en Argentina no existen sindicatos de empresa). Por su parte, los acuerdos se refieren básicamente a la firma y homologación de negociaciones sobre cuestiones específicas y tienen un límite de tiempo. A diferencia

vieron reflejados en el contenido de la materia negociada? ¿Los nuevos convenios desde 2003 tienden al abandono de las lógicas flexibilizadoras?

### **Desarrollo y contradicciones del mercado de trabajo: emergencia de la conflictividad laboral**

El fin de la convertibilidad<sup>2</sup> en el año 2002 inauguró un nuevo periodo de la economía Argentina vinculada a un tipo de cambio alto y a las retenciones al sector primario (Kicillof *et al.*, 2010), que posibilitó un crecimiento del producto a una tasa promedio anual del 8 por ciento. La devaluación permitió compensar los bajos parámetros de productividad de una parte importante de la industria argentina a través de una reducción significativa en el costo salarial. Más específicamente, la devaluación supuso una caída del costo salarial en dólares de aproximadamente el 75 por ciento para el conjunto del sector industrial. Entonces, si por un lado la medida generó un fuerte salto en materia de producción industrial y de empleo asalariado, su contracara estuvo en los pisos que exhibió el poder adquisitivo del salario durante todo el periodo (Pinazo, 2011).

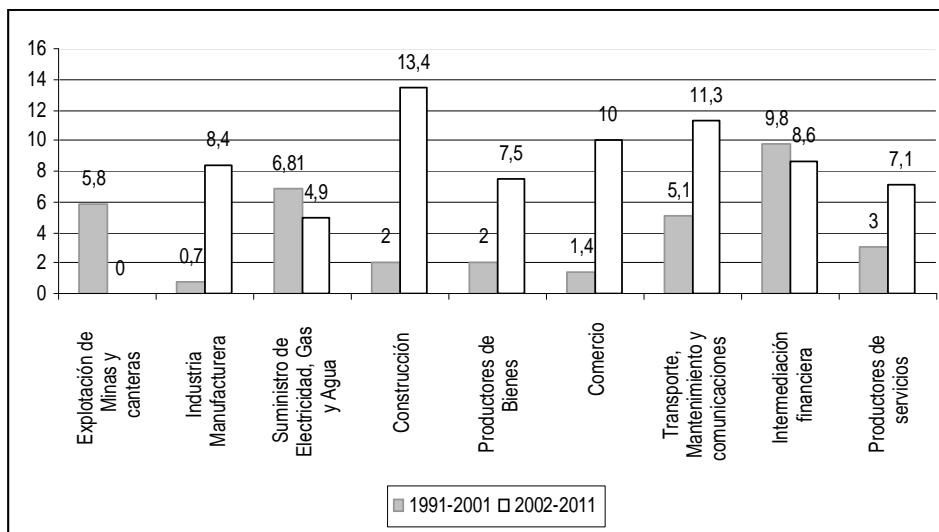
Precisamente, este crecimiento tuvo en la industria manufacturera a sectores de los más dinámicos a diferencia del periodo 1991-2001, donde los sectores vinculados a los servicios se habían visto favorecidos. En este sentido, si se comparan los periodos de referencia, se pueden observar cambios en la dinámica del crecimiento del producto, a partir de establecer el crecimiento diferencial de los sectores. Así, se puede apreciar que la construcción y, en menor medida, la industria manufacturera han sido los de mayor nivel de crecimiento promedio anual entre los productores de bienes, perdiendo lugar el sector vinculado a las privatizaciones como el suministro de electricidad, gas y agua. Con relación a los productores de servicios, cuya tasa promedio anual de crecimiento llegó al 7,1 por ciento, por encima de ella se ubican los sectores presentados en la gráfica 1, que salvo la intermediación financiera crecen por encima del periodo anterior. En síntesis, el rasgo característico del periodo actual es el crecimiento experimentado por la construcción y la industria con relación al periodo anterior (13 y 8 por ciento contra 2 y 7 por ciento), con el consecuente repunte en la generación de empleo (INDEC, 2012).

---

de los CCT, éstos concluyen en el momento estipulado en su firma. La gran mayoría de los acuerdos refieren modificaciones salariales.

<sup>2</sup> De ese modo se denominó la paridad 1\$ = us\$1, decisión tomada por intermedio de la Ley de Convertibilidad que permitía convertir la moneda argentina en su equivalente estadounidense.

**Gráfica 1**  
**Tasa de crecimiento promedio anual de los sectores más dinámicos**  
**(periodos 1991-2001 y 2002-2011)**



*Fuente:* elaboración propia con base en INDEC, *Cuentas Nacionales*.

Más allá del crecimiento experimentado por la economía desde 2002, comandado por sectores diferentes a los de la década del noventa, se fueron profundizando ciertas dinámicas que venían observándose en periodos anteriores. Por un lado, el actual desarrollo económico posibilitó y se sustentó en las actividades extractivas (básicamente el crecimiento de la minería), la exportación de materias primas y de productos industriales de bajo valor agregado, favorecido, a su vez, por el aumento de los precios de los *commodities*. Por otro lado, el crecimiento experimentado por el conjunto de estos sectores que lo motorizaron no modificó la estructura económica prevaleciente en los noventa. Así, la participación de la industria en el PBI disminuye con relación a los valores de 1993 (18,24 por ciento de participación en 1993 y 16 por ciento en 2012); mientras que se afianza el sector productor de servicios, pasando de 61 por ciento en 1993 a 64 por ciento en 2012 (INDEC, 2012).

El crecimiento económico posibilitó una disminución importante del desempleo. Luego de la crisis de empleo más aguda de los últimos setenta años, cuyos valores máximos fueron registrados en 2002 con una desocupación abierta de 22 por ciento, desde 2003 el mercado de trabajo comenzó a dar muestras de recuperación.

Paulatinamente, la desocupación fue disminuyendo hasta ubicarse por debajo de los dos dígitos, al igual que el subempleo. En esta disminución tuvo un rol clave el sector industrial que generó, entre 2003 y 2008, 400 mil puestos de trabajo registrados (Español y Herrera, 2010). En este sentido, los niveles de desempleo se ubicaron en el orden de 7 por ciento desde fines de 2008, momento a partir del cual, con pequeñas bajas y alzas, comenzó a consolidarse ese nivel hasta la actualidad.

En torno al mercado de trabajo, se observan fuertes dificultades para disminuir los niveles de trabajo no registrado<sup>3</sup> que, más allá de no constituir una novedad en países como la Argentina y Latinoamérica en su conjunto, la persistencia de sus altos índices sí constituye un problema. Así, el empleo no registrado se ubica en 2012 en una tasa cercana a 34 por ciento, habiendo alcanzado su máximo nivel en 2003 cuando llegó a 49 por ciento, momento en el cual comienza a disminuir hasta el nivel mencionado. Este dato, que aparece como marginal en algunos análisis sobre empleo, implica que más de cuatro millones de trabajadores<sup>4</sup> se ven afectados por condiciones de profunda precarización (INDEC, 2012), en la medida que esta informalidad implica no sólo el incumplimiento de los aportes correspondientes a la seguridad social, sino también supone menores niveles salariales y bajas o nulas posibilidades de encarar procesos conflictivos en vista de los procesos de disciplina a los que están sometidos. En este sentido, existen ciertas políticas recientes que buscan consolidar la tendencia descendente de estos índices: el Plan Nacional de Regularización del Trabajo y dos nuevas leyes que apuntan a algunos de los sectores más afectados. Nueva Ley del empleo doméstico (2013) y Estatuto del peón rural (2012), ambas destinadas a igualar las condiciones de trabajo con la de otros asalariados.

Las nuevas normativas se vinculan con una serie de reformas en la legislación que buscó desandar algunos de los impactos más regresivos en las normativas laborales y en la seguridad social preexistentes. Siguiendo a Berasúeta y Biafore (2010) se destacan avances en: a) la relación individual del trabajo con vistas a abandonar las estrategias de flexibilidad de ingreso al empleo (reducción temporaria y estableciéndose limitaciones formales tendientes a evitar el fraude laboral, rescatando institutos como la integración del mes de despido; se procede a una reglamentación específica para las agencias eventuales); b) se restablece el salario mínimo, vital y móvil en desuso desde 1993. A su vez, en el anterior esquema flexibilizador del salario y sus

<sup>3</sup> El “trabajo no registrado” o “informal” es aquel en el que los empleadores no realizan aportes al sistema de seguridad social, conformado por los sistemas de jubilaciones y obras sociales, y por lo tanto estos trabajadores no gozan de tales derechos.

<sup>4</sup> De esos 4 millones prácticamente un millón se concentra en el trabajo doméstico; 663 mil en comercio, y 510 mil en la construcción.

componentes, el rubro “no remunerativo” (aquel que no impacta en los descuentos jubilatorios ni el cálculo del aguinaldo y puede ser retirado del esquema de liquidación salarial) había ido en aumento impactando en la conformación del salario y en la seguridad social, en 2008 estos componentes comienzan a incorporarse progresivamente en el salario con un carácter remunerativo; c) se produce la unificación del sistema de pasantías,<sup>5</sup> y d) se reinstala la indemnización por antigüedad frente al despido sin causa. Con la sanción de la ley 25.877 se reune el sistema indemnizatorio frente al despido sin causa introduciendo diferentes modificaciones: la base del cálculo será la mejor remuneración mensual, normal y habitual. El monto mínimo de la indemnización será equivalente a un mes de ese salario, y el cálculo se realiza en función de la fórmula que resulta más beneficiosa para los trabajadores. A su vez, en el marco de la Ley de emergencia económica 25.561 se aprobó la duplicación de las indemnizaciones, factor que fue decreciendo hasta 2007, cuando la desocupación estuvo por debajo de los dos dígitos.

El marcado crecimiento del empleo y la sanción de normativas que buscaron mejorar las leyes laborales a favor de los trabajadores, contribuyó, a su vez, a una recomposición y a un reposicionamiento de las organizaciones sindicales a nivel nacional que potenció experiencias militantes en los espacios de trabajo. Este fenómeno, si bien es difícil de medir, puede ser caracterizado a través de ciertos indicadores que permiten aproximarnos al tema en términos cuantitativos. En primer lugar, se verifica una gran cantidad de conflictos circunscriptos al ámbito de la empresa, que representan el 78 por ciento del total, en desmedro de los conflictos a nivel de actividad (Observatorio del Derecho Social-CTA, 2010). En segundo lugar, se consolida un crecimiento de los reclamos, promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64 por ciento de los casos en 2009 (frente a un 51 por ciento del año anterior). En tercer lugar, persiste una importante cantidad de conflictos (14 por ciento del total), llevados adelante en espacios de trabajo en los que no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación construida, de hecho, en el desarrollo del propio conflicto (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical). Esto último es significativo porque muestra la existencia de conflictos que son encabezados por activistas que actúan como delegados “de hecho”.

Este auge de conflictos en los espacios productivos (en las empresas en lugar del nivel de la actividad como aquellos motorizados exclusivamente por comisiones internas) constituye una novedad en el campo sindical, debido a la recuperación de

<sup>5</sup> El nuevo sistema de pasantías educativas delimita su aplicación a estudiantes universitarios, formación profesional y mayores de 18 años; y crea numerosos dispositivos de contralor para monitorear su utilización fraudulenta ocultando, bajo el rótulo de formación, relaciones salariales.

una tradición obrera de lucha, situada en el lugar de trabajo, que permitió la consolidación y desarrollo de nuevas experiencias sindicales de base de la mano de una repolitización de la militancia gremial.<sup>6</sup>

## **Cambios en las relaciones laborales y reposicionamiento del actor sindical**

Las relaciones laborales son, a grandes rasgos, las relaciones que establecen trabajadores y empleadores y que enmarcan la relación de subordinación de los primeros a los segundos en el contexto de una economía capitalista. Partiendo de esta situación de subordinación, el Estado impone, a través de una legislación laboral cambiante, la necesidad de construir reglas que regulen esta relación al interior de los espacios de trabajo. Además, este tipo de relaciones se encuentra integrado y articulado a la estructura económica prevaeciente, a los mecanismos de regulación estatal, a los niveles de empleo, desempleo y actividad, y al estado de la correlación de fuerzas sociales. Las transformaciones en cada uno de estos aspectos por separado tendrán impacto diferencial sobre las relaciones laborales.

A su vez, las especificidades nacionales, en términos de cultura, política e historia, tendrán efectos sobre la estructuración de relaciones laborales, dando lugar a la conformación de “modelos nacionales” (Hyman, 1994:1). En cada país o grupo de países existen cuerpos legales particulares relativos al trabajo, sus relaciones y sus formas de regulación, tradiciones históricas especiales y tipos sindicales de acción e intervención tanto en el espacio de trabajo como en la vida política y social en general.

Siguiendo este razonamiento, podemos hablar de un “modelo argentino” de relaciones laborales. Se trata de un modelo relativamente joven, teniendo en cuenta que se constituye institucionalmente en la década del cuarenta con el advenimiento del peronismo, lo que permitirá establecer sus principales características, al menos en

<sup>6</sup> Más allá de la relevancia de casos donde se observa una creciente militancia sindical de base, que permitió politizar los espacios productivos, el fenómeno se manifiesta en términos estadísticos en la conflictividad descentralizada, tal como fue abordado en el apartado primero. A su vez, este desarrollo de experiencias de base se vio potenciado por una legislación que protege a los delegados de posibles despidos. Espíritu de la norma consolidada por varios fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (máxima expresión de este poder) que extiende esas garantías a los activistas sindicales (principalmente para aquellos casos donde las empresas han adoptado prácticas antisindicales). La disminución de la desocupación, como factor disciplinario, contribuyó asimismo a su expansión, como también los elementos de la tradición obrera argentina en la que los periodos de mayores conquistas obreras estuvieron sostenidos por una rica práctica sindical de base.



términos formales, dándole una impronta fundacional que, a pesar de los cambios generales por los cuales ha atravesado, continúa incidiendo en la cultura laboral en la Argentina (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2005; Fernández, 2005; Novick y Catalano, 1992). Este modelo se caracteriza por: 1) una fuerte intervención estatal, protectora, a través de su rol político de homologador de los acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y de su activa participación en la conformación de los actores del movimiento sindical y su perfil (otorgando o no personería gremial); 2) a partir de esto, y grabado a fuego en la Ley de Asociaciones Sindicales, el fortalecimiento del poder institucional verticalizado del sindicato y del modelo de sindicato único, cuya base estructural se asienta en las comisiones internas y el cuerpo de delegados, y 3) la extensión de la negociación colectiva centralizada por rama de actividad, junto con la evolución de las remuneraciones con base a la indexación y mediante la negociación paritaria, complementado por un amplio sistema de previsión y seguridad social (garantizado tanto por el Estado como por el sindicato a través de sus redes de obras sociales y mutuales). Esta estructura de las relaciones laborales se montó paralelamente al aumento generalizado del salario y a un modelo de crecimiento mercado-internista basado en el crecimiento por sustitución de importaciones.

Frente a este modelo de relaciones laborales, la crisis generalizada de los setenta y la más localizada de finales de los ochenta, el sector empresario (y los organismos internacionales de crédito) exigió flexibilidad de los marcos normativos y legales de las relaciones laborales como única opción frente a la caída de las tasas de productividad y de las *performances* de calidad.

Así, toman fuerza perfiles discursivos en los que se impuso la flexibilidad con relación a: la organización de los puestos; la estabilidad laboral (con el debilitamiento de los contratos con permanencia indeterminada y la consecuente precarización del vínculo laboral, y la multiplicación de las formas de disponibilidad del trabajo al capital); el aumento de la parte variable del salario en detrimento de la fija (a partir de la instalación de novedosas formas de *incentivos* como son los premios por participación, desempeño, productividad individual o colectiva, etcétera), y cambios en las formas de organización del trabajo sin intermediar negociación con el sindicato; externalización de funciones productivas y no productivas.

Durante la década del noventa, se asiste en Argentina a un proceso de profundización de las demandas empresariales buscando desregular y flexibilizar las condiciones de trabajo. Se buscaba, por un lado, eliminar los obstáculos que “distorsionaban” el mercado de trabajo (especialmente por las dificultades para despedir y el necesario pago de indemnización) y, por otro, la regulación más “libre” de los contratos y del uso de la fuerza de trabajo. A ello se suma el desplazamiento de la negociación colectiva a nivel de la empresa.

Los cambios desarrollados a partir de 2003, en el plano económico y su correlación en el plano laboral, han inducido, según lo afirman diferentes autores (Palomino, 2008; Senén González y Haidar, 2009), a un cambio en las tendencias que se venían manifestando en la década neoliberal. Así, cercana a la idea de “refundación” de las relaciones laborales en Argentina, desde algunas perspectivas, se sostiene que el periodo abierto en 2003 avanza en la concreción de un nuevo “régimen de empleo” en el cual aparecen, como pilares centrales, la revitalización de la negociación colectiva y la conflictividad laboral. En este sentido, la negociación colectiva se incrementa por rama o actividad en detrimento de la negociación desarrollada por la empresa. En torno a la conflictividad laboral, se sostiene que es un indicador central para observar la revitalización del accionar sindical. La conflictividad es encabezada por los sindicatos, desplazando del escenario a los movimientos de desocupados que protagonizaron los conflictos laborales durante los noventa. No obstante, estas afirmaciones no contemplan, en su forma empírica, lo sucedido con el conflicto en los noventa y el accionar que han tenido diferentes sindicatos durante ese periodo.

Tomando en consideración los elementos esgrimidos hasta el momento, el proceso de revitalización sindical en Argentina se encuentra sustentado en las variables vinculadas a la evolución de la negociación colectiva y el conflicto laboral, y a partir de ellos se describe un proceso de transformación en torno a las relaciones laborales, donde la acción sindical se ve vigorizada, recobrando una centralidad perdida durante la década neoliberal. Más allá de la evolución que han mostrado estas variables, conjuntamente con otros aspectos sustantivos de la economía y el mercado de trabajo, pueden ponerse en cuestión algunas de estas formulaciones en torno a las lógicas de acción de los sindicatos y de las variables mencionadas. En tal sentido, las afirmaciones realizadas por estos análisis parten, en primera instancia, del supuesto tránsito de la conflictividad social, desarrollada en los noventa, a una conflictividad laboral procesada en los últimos años, lo cual implica dejar de lado el desarrollo de la conflictividad y la presencia sindical durante este periodo, aspecto que debería observarse con mayor detenimiento ya que, como atestiguan numerosas investigaciones hacia la mitad de los noventa, comienzan a resurgir, en los espacios productivos, experiencias organizadas de resistencia que luego serán emblemáticas: la de los trabajadores del subte, telefónicos, salud y educación.<sup>7</sup> Por otra parte, la conflictividad actual debe enmarcarse en un proceso inflacionario que, conjuntamente con los niveles de empleo,

<sup>7</sup> En los noventa, la dirección de la Confederación General del Trabajo (CGT), máximo agrupamiento sindical, fue conducida por sectores afines a las políticas de ajuste y flexibilización. Frente a esta tendencia, en 1991 se crea la Central de Trabajadores de Argentina (CTA). Hacia 1994 se crea una corriente interna a la CGT: el Movimiento de Trabajadores Argentino, y a partir de 1995 comienzan a recomponerse muchas experiencias sindicales en las que se destacan los trabajadores de empresas privatizadas y de los sectores de empleados públicos golpeados por las políticas de ajuste.

posibilita el desarrollo de un conflicto vinculado a la reactualización de los salarios. Ello a su vez lleva también a observar y poner en cuestión los aspectos de la negociación colectiva y las características que ella asume, tanto sus aspectos cuantitativos como los cualitativos en torno a la reactualización de aspectos flexibilizadores vinculados a la década del noventa.

### **El comportamiento de la negociación colectiva: el auge de los convenios por empresa**

Uno de los aspectos que sostenía el proceso de la descentralización en las relaciones laborales durante la década del noventa fue el aumento en la negociación colectiva a nivel de empresa, como elemento que permitía a las firmas imponer ciertas condiciones en una correlación de fuerzas favorable al capital. La negociación descentralizada cumplía la función de atomizar a los trabajadores y facilitar la imposición en los CCT de condiciones flexibles de trabajo.

En el periodo de 2005-2012 se observa la continuidad del predominio de una negociación descentralizada por empresa (69 por ciento durante el periodo), incluyendo no sólo los CCT sino también los Acuerdos.<sup>8</sup> En torno a los CCT, durante este periodo se firmaron 876, de los cuales el 70 por ciento corresponde al nivel de la empresa, dando como resultado un promedio anual de 77 CCT, mayor que el periodo 1992-1998 que alcanzó un promedio anual de 40 CCT, lo que muestra una

**Cuadro 1**  
**Negociación colectiva según nivel de negociación por año**

	<i>Año</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Acuerdos	Actividad	172	287	333	518	445	542	504	498	3299
	Empresa	309	483	625	931	1094	1373	1228	1151	7194
	Total	481	770	958	1449	1539	1915	1732	1649	10493
CCT	Actividad	34	49	44	27	21	45	23	16	259
	Empresa	68	84	105	82	61	88	81	48	617
	Total	102	133	149	109	82	133	104	64	876
Total		583	903	1107	1558	1621	2048	1836	1713	11369

*Fuente:* elaboración propia

<sup>8</sup> Los Acuerdos poseen los mismos atributos que un convenio colectivo de trabajo, con la salvedad que regularmente este está orientado a normar aspectos específicos (por ejemplo el salario).

clara revitalización de la negociación colectiva, no obstante que la empresa sigue siendo el ámbito predominante de la negociación colectiva.

Esta tendencia a la descentralización de la negociación colectiva, que se establece a partir de la firma de acuerdos y CCT, debe ser matizada en dos direcciones, las cuales se armonizan con el periodo anterior. La primera en torno a los representantes de los trabajadores que negocian con los empresarios y la segunda vinculada a la cantidad de trabajadores que se encuentran cubiertos en los dos niveles. En la medida en que se mantuvo el monopolio de la representación,<sup>9</sup> la negociación con la parte empresarial siguió siendo comandada por el sindicato de actividad con personería gremial, sin que se llevaran adelante procesos de un mayor nivel de descentralización, ya que no se establecieron sindicatos de niveles inferiores. En torno a la segunda dirección, la mayoría de los trabajadores –9 de cada 10 que están bajo CCT se encuentran regidos por CCT de actividad– (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010) continúa rigiéndose por CCT y acuerdos de actividad. Estos elementos no son novedosos sino que se vienen manifestando desde los noventa (Marshall y Perelman, 2002), sólo que la dinámica de la negociación colectiva, en el marco del proceso inflacionario, conlleva una negociación anual de los acuerdos salariales, lo que promueve el alto índice de negociación donde predomina la desarrollada en el nivel de la empresa.

Asimismo, los contenidos de los CCT que habían sido objeto de transformaciones, imponiéndose lógicas de flexibilidad laboral durante el vendaval neoliberal, sobre todo aquellos firmados en el nivel de la empresa, en el actual periodo el capital sigue imponiendo en ellos las lógicas de flexibilidad que se expresan en lo que refiere a las formas de organización del proceso de trabajo. En este sentido y considerando los aspectos centrales que refieren numerosas investigaciones sobre la flexibilidad en la década del noventa (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2005), se tuvieron en

<sup>9</sup> El monopolio de la representación, en una actividad o rama, se logra a partir de la obtención de la “personería gremial”, la cual es otorgada por el Estado al sindicato que cuenta con el mayor número de afiliados cotizantes y afilia a no menos del 20 por ciento de los trabajadores que intenta representar. Esa posición jurídica asegura al sindicato que la obtiene llevar adelante la negociación colectiva con cámaras empresarias y/o empresas y recaudar la cuota sindical, además se encuentra habilitado para administrar sus propias obras sociales, las cuales se financian con aportes compulsivos sobre los salarios a cargo de la totalidad de los trabajadores del sector. De acuerdo con el Artículo 25 de la Ley 23.551, obtienen la personería gremial todas aquellas asociaciones que en su ámbito territorial y personal de actuación sean las más representativas, y en la medida en que cumplan los siguientes requisitos: a) estén inscriptas según lo fija la misma ley y hayan actuado durante un periodo no menor de seis meses; b) afilien a más del 20 por ciento de los trabajadores que intentan representar. Según la ley, se considera como “más representativa” a la asociación que cuenta con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar.

consideración tres indicadores comparativos: 1) las modalidades de contratación (que refiere a la flexibilidad externa); 2) la organización del proceso de trabajo (que permite acercarnos a las lógicas de flexibilidad interna), y 3) la relación con los sindicatos. Como muestra el cuadro 1, se tomaron distintas variables que permiten dar cuenta de cada uno de los indicadores propuestos. Así, tomamos el concepto de flexibilidad a partir de la distinción que realiza Boyer (1987) entre “flexibilidad externa” y “flexibilidad interna”. La primera se refiere a las diversas posibilidades de entrada y salida de los trabajadores que permite mantener los costos de la mano de obra y las relaciones entabladas entre las empresas, los sindicatos y el Estado. La segunda da cuenta de las formas que adopta la fuerza de trabajo en situaciones concretas, y se refiere a la polivalencia, implicación, grado de autonomía, trabajo en equipo, etcétera (Boyer, 1987).

**Cuadro 2**  
**Indicadores sobre las prácticas de relaciones laborales**

Modalidades de contratación	Organización del proceso de trabajo	Relación con el sindicato
• Periodo de Prueba	• Jornada de trabajo	• Reglamentación de actividades gremiales
• Trabajo por tiempo determinado	• Polivalencia	• Tratamiento del conflicto
	• Pagos variables	
	• Sistemas de evaluación de desempeño	
	• Criterios de participación	
	• Participación en las ganancias	

*Fuente:* elaboración propia

Para avanzar en el análisis de los CCT se llevaron adelante dos estrategias, las cuales buscaban establecer el alcance y profundidad de los contenidos vinculados con la flexibilidad interna. La primera de éstas es de carácter cuantitativo; mientras que la segunda corresponde a un análisis cualitativo de los CCT. Como quedó dicho anteriormente, los CCT firmados durante el periodo fueron 617, de los cuales 47 por ciento corresponde al sector servicios, 25 por ciento al de suministro de luz, agua y gas, 22 por ciento a la industria y 6 por ciento a la actividad vinculada a la extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados.

**Cuadro 3**  
**CCT por año según actividad en %**

<i>Actividad/Año</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>Total</i>
Extracción de petróleo, Gas, Minería y Servicios vinculados	6	5	8	7	10	2	9	6	6
Industria Manufacturera	25	26	22	13	23	23	14	31	22
Suministro de Luz, Agua y Gas	15	25	26	30	16	26	25	33	25
Servicios	54	44	45	49	51	49	53	29	47
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Fuente:* elaboración propia

Del conjunto de estos CCT, 222 fueron firmados por empresas transnacionales, y de ellos 169<sup>10</sup> se encuentran actualmente en vigencia. Sobre estos últimos pudimos avanzar para observar los diferentes elementos vinculados a la flexibilidad. En tal sentido, puede evidenciarse la continuidad en torno a la introducción de aspectos vinculados a la flexibilidad interna. Así, las prácticas de evaluación de desempeño y la polivalencia se encuentran presentes en 66 por ciento y 57 por ciento, respectivamente, de los CCT analizados (cuadro 4). Estas prácticas aparecen menos difundidas en las actividades vinculadas al sector servicios y fuertemente incorporadas en el resto de los sectores. Asimismo, la introducción de los pagos variables (por productividad, objetivos, calidad) como lógica de diferenciación salarial y mecanismo de disciplina aparece bastante extendido (88 por ciento de los CCT analizados) entre los conjuntos de los sectores, como así también las pautas a seguir en torno al conflicto en los espacios de trabajo (86 por ciento del total). No obstante, la participación de los trabajadores en torno a equipos de trabajo parece menos extendida, estableciéndose éstos de manera más asidua en los sectores de la industria y la extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados.

Para avanzar en un análisis con mayor nivel de profundidad y atendiendo a los ejes centrales que conforman los aspectos vinculados a la flexibilidad, se estudiaron diez CCT de tres sectores clave de la economía argentina; tanto respecto a la fuerza de trabajo que ocupan (el caso de la industria automotriz) como por el valor estratégico

<sup>10</sup> Esta diferencia entre los CCT firmados y los vigentes se debe a que en la firma hubo renovaciones entre los años tomados como referencia (2005-2012), siendo el vigente el último de los CCT firmados entre la parte empresarial y el sindicato, y homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Asimismo, en otras unidades productivas pueden estar vigentes CCT firmados antes de 2005, los cuales no fueron integrados al análisis.

**Cuadro 4**  
**Aspectos de la flexibilidad según actividad en %**

Aspectos de la flexibilidad	Polivalencia	Evaluación de desempeño	Pagos variables	Participación en equipos	Tratamiento de conflicto
<i>Actividad</i>	%	%	%	%	%
Extracción de petróleo, Gas, Minería y Servicios vinculados (N=21)	90	75	89	47	84
Industria Manufacturera (N=53)	63	64	85	47	90
Suministro de Luz, Agua y Gas (N=41)	78	66	92	21	87
Servicios (N=54)	53	37	87	36	81
Total (N=169)	66	57	88	37	86

*Fuente:* elaboración propia

del producto (los casos de las industrias del petróleo y del gas). Se trata de convenios firmados por empresa y en los que sobresale un articulado relativamente homogéneo en cuanto a los parámetros que se intentan analizar en este artículo.

En cuanto a la organización del trabajo, todos los CCT citados refieren a prácticas de *multifuncionalidad*, *multiprofesionalidad* y *flexibilización de tareas* o *polivalencia*, mediante las cuales la adscripción a los puestos de trabajo se vuelve laxa y se redefinen los parámetros que enmarcan las trayectorias profesionales dentro de la empresa (a este respecto es fundamental también la derogación del criterio de antigüedad para definir promociones y que determinaba la movilidad interna que ahora queda definida por criterios de “responsabilidad”, “capacidad” y “comportamiento”, evaluados periódicamente). La flexibilidad de tareas o flexibilidad funcional da cuenta que el trabajador debe estar dispuesto a desempeñar varias funciones complementarias a su actividad normal. Esta forma de organizar el trabajo tiene fuertes efectos sobre el sistema de categorías y sus escalas salariales. La polivalencia hace más corta la pirámide de categorías y permite (junto con la organización de las jornadas en turnos rotativos tanto continuos como discontinuos) la disminución de los planteles permanentes de trabajadores.

Especialmente entre las empresas automotrices y en estrecha relación con el impulso de la polivalencia, se refuerza la forma de organización del trabajo que traslada al equipo de trabajo la responsabilidad de la producción: es la célula la responsable de

lo producido y supone que cada uno de los integrantes sea responsable de sus tareas. Por tanto, el trabajador ya no es sólo responsable de producir bajo el ritmo que impone la cadena de montaje, sino que además debe hacerse cargo de otro conjunto de responsabilidades que incluyen el deber de evitar trabajos adicionales, pérdidas económicas y una mala imagen ante el cliente. De esta forma, uno de los dispositivos vinculados con la flexibilidad interna mantiene su funcionamiento bajo el nuevo contexto “macro”.

Las evaluaciones periódicas constituyen también una marca sobresaliente de estos convenios, al menos en los sectores automotriz y del petróleo. Se trata de evaluaciones de desempeño a las que son sometidos los trabajadores de forma obligatoria y que pueden tener un doble impacto: sobre el salario (como premio individual por haber alcanzado los objetivos propuestos) y sobre la movilidad en los escalafones internos de las empresas (aunque la relación entre evaluación y promoción no es directa). La promoción se refiere a la movilidad desde los puestos más bajos hacia puestos de trabajo mejor categorizados y con mejores salarios. Este mecanismo puede darse al menos de dos maneras. La primera es la movilidad que se da escalonadamente y está fundamentada en la experiencia, los años transcurridos en el espacio de trabajo y, muchas veces, en exámenes de variada índole. Esta primera forma de la movilidad nos habla de la construcción de trayectorias ordenadas y previsibles, pero también, en la mayoría de los casos, se trata de trayectorias legitimadas por la negociación colectiva.

El otro tipo de movilidad o sistema de promoción tiene la característica de no estar atado a algún mecanismo reconocido o legitimado, y tiene que ver más con los lazos y relaciones no formalizadas que los individuos tejen en los espacios que comparten. Se trata de una movilidad más azarosa y arbitraria, fundamentada en mecanismos extra negociables. Esto implica que los mecanismos de ascensos y promociones no son claros ni están legitimados a través de la normativa convencional. En muchos casos, quizás ni siquiera se trata de mecanismos fijos o reiterados. En los casos que hemos investigado se puede observar una fuerte presencia de evaluaciones periódicas de desempeño, de actitud y de méritos individuales como paso necesario para generar las condiciones de posibilidad de una trayectoria laboral ascendente.

Pero no es únicamente la trayectoria laboral la que se ve impactada, también lo son los itinerarios ofrecidos por las empresas en la medida en que se habilitan todas las modalidades de contratación que permite la legislación vigente (y las que surjan en el futuro), entre las que se encuentra la posibilidad de firmar contratos individuales por tiempo determinado (en especial en el sector del gas), o a plazo, incluso la tercerización y externalización de funciones productivas. Esta habilitación tiene como función la modificación de las plantas permanentes de trabajadores y, al implementar pautas de flexibilización externa, terminan por debilitar el poder de negociación del sindicato



(o lo obligan a cambiar sus estrategias), que se enfrenta a realidades internas en las empresas, muy heterogéneas y disímiles, con las que no está acostumbrado a dialogar y le resultan de difícil acceso. Esta situación marca la tendencia de las empresas a reestructurar el mercado interno de trabajo, a quitarle injerencia al sindicato y a producir una profunda transformación de la fuerza laboral a través de su heterogeneización interna que termina conformando diferentes grupos de petición alternativos al sindicato reconocido (otros sindicatos, personal no convenionado ni sindicalizado, etcétera).

El recurso a la subcontratación da cuenta de una estrategia de “desmante” de los mercados internos de trabajo que no se ha visto contrarrestada. Hablamos de desmante en la medida en que esta práctica recurrente no tiene que ver con la necesidad operativa de las empresas de proveerse de trabajadores altamente especializados o calificados para tareas específicas y eventuales, sino que tiene que ver con una estrategia propia del funcionamiento comercial que tiene como objetivo la minimización de riesgos y la reducción de costos especialmente los relacionados con los derechos laborales en varios sentidos: por un lado, se evitan los costes sociales que implican la contratación directa de fuerza de trabajo y los “riesgos” empresarios que este tipo de contratación implica; por otro, las empresas distribuidoras tienen la posibilidad de hacer uso de una fuerza de trabajo experimentada sin pagar directamente ni por su uso ni por su entrenamiento o capacitación.

Otro conjunto de temas de gran impacto se relaciona con la existencia de *objetivos comunes* que manifiestan tener conjuntamente el sindicato, los trabajadores y las empresas. Estos objetivos expresan “propósitos compartidos” que pretenden llevar a cabo las partes y que funcionan como principios rectores para la interpretación de la normativa convencional, teniendo el sindicato el deber de “colaboración y disponibilidad”. Entre los objetivos sobresalen los conceptos de: productividad, eficiencia, calidad, importancia del cliente (externos e internos), preservación armoniosa de las relaciones laborales, respeto a los procedimientos de autocomposición pactados, condiciones justas de trabajo y de remuneración, legitimidad de las respectivas aspiraciones de rentabilidad y cooperación. La idea de que empresas y asociaciones de trabajadores tengan objetivos que los unifican rompe con el reconocimiento de la posibilidad de conflictos de partes en torno al funcionamiento de la empresa y a la distribución de los ingresos, e intenta instaurar la cultura de la responsabilidad del trabajador sobre el proceso y una disciplina o filosofía de empresa que alude a esos objetivos comunes como principios rectores de esta última y que, de cierta manera, hacen alusión al conflicto y sus formas de tratamiento.

Respecto a esto, se hace una permanente mención, en todos los casos, de la *Comisión Paritaria de Autocomposición e Interpretación del CCT* que interviene con carácter

conciliatorio en controversias individuales y pluriindividuales, y conflictos colectivos. Este procedimiento tiene la función de disipar la intervención sindical y posponer, y hasta evitar la puesta en marcha de sus medidas tradicionales de expresión en conflictos (paros sorpresivos, paros por sector funcional, etcétera). En este sentido, se ratifica fuertemente la figura de la *Paz Social* que junto con los *objetivos comunes* aparecen en los convenios como pilares sobre los que se edifica la relación capital-trabajo. Es allí donde se apela, a través de un discurso que valoriza el consenso y el diálogo, a la preservación de relaciones laborales armoniosas, canalizadas mediante la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión. Estos artículos completan el círculo que evita las medidas de fuerza del sindicato que es coronado con la Conciliación Obligatoria de mediación ministerial. Estas cláusulas tienden a negar y a ocultar la conflictividad presente en los espacios de trabajo.

La sola existencia de los objetivos comunes, articulados con la promesa de paz social, impacta tanto sobre los niveles salariales y sobre las medidas de fuerza susceptibles de ser tomadas por el gremio, como sobre la constitución del espacio de trabajo como campo de interacción, como escenario en el que se ponen de manifiesto las diferencias en los objetivos y estrategias de los actores y el carácter contradictorio de las relaciones sociales que allí se entablan.

En lo que respecta a la negociación, estrictamente salarial, la estructura de los salarios se mantiene y se profundiza su bidimensionalidad, teniendo una parte fija y otra variable. El monto del componente variable se relaciona con parámetros muy disímiles, que van de bonificaciones por productividad a adicionales por flexibilidad (como en el caso de ESSO), premios por presentismo, adicional por trabajo incómodo, etcétera. En cualquier caso, es necesario reconocer que, respecto a los CCT firmados en los años noventa (con un peso específico de los premios por productividad casi excluyente), aparece todo un grupo de adicionales diversificados que nos hablan de una nueva capacidad de negociación de los sindicatos y las federaciones.

Si uno de los rasgos distintivos que había marcado la firma de los CCT en los noventa había sido la incorporación de cláusulas de individualización salarial vía pagos variables, en el actual entorno esto se sigue manteniendo en los mismos contenidos, tanto en aquellos firmados recientemente como los que se han renovado en los últimos años. Siguiendo en esta línea, ninguno de los CCT analizados ha incorporado la distribución de ganancias.

Los CCT analizados permiten observar que los cambios desarrollados en sus contenidos son escasos y se mantienen las lógicas dominantes de los noventa, sobre todo en aquellos aspectos vinculados a la flexibilidad interna, en tanto los aspectos vinculados a la flexibilidad externa, los factores “macro” (cambio en la ley de contrato de trabajo), influyen en el nivel de la empresa, aunque en este último sentido algunos CCT permiten

incorporar la disponibilidad de los trabajadores a través del personal contratado por medio de agencias de personal temporario o a plazo. Al respecto, puede afirmarse que el contenido de la negociación colectiva procesada en el marco de las empresas mantiene parte de la matriz instaurada durante la década neoliberal, incorporándose algunos cambios pero conservando los pilares de su construcción.

## Conclusiones

Durante décadas (de manera paulatina al principio y como ráfaga a partir de los años noventa) penetró y se instaló en la Argentina un patrón cultural en el plano de las relaciones laborales cuyo peso e impacto constituyen lastres de difícil modificación. La flexibilización laboral (en todas sus formas) moldeó los espacios de trabajo y las herramientas que lo regulan, a tal punto que, más de 10 años después de la implosión del modelo de acumulación fijado en los noventa, no ha podido revertirse completamente más allá de las transformaciones introducidas en la legislación y regulación del trabajo.

Si unos de los datos relevantes que permitieron recomponer la fuerza de trabajo vino de la mano de la baja sustantiva de la desocupación, la persistencia de altos niveles de trabajo no registrado o informal proyecta una estructura segmentada en la que mientras millones de trabajadores acceden a los beneficios sociales ligados a la relación salarial estable, otros tantos quedan fuera. Los continuos ajustes salariales son un indicador alentador aunque no se propagan de igual modo según la actividad productiva, y en los últimos años comienzan a verse retrasados frente al impacto de las crisis internacionales sobre los niveles de actividad interno, los índices de crecimiento y el proceso inflacionario.

En cuanto a la negociación colectiva, por un lado fue incorporando cláusulas en su contenido vinculadas a los cambios en la legislación y al nuevo contexto pero, por el otro, se sostuvieron intocadas prácticas de flexibilidad externa ligadas a la contratación a través de agencias de personal temporario o de terceras empresas de perfil técnico específico; y persisten las lógicas de flexibilidad interna vinculadas a las formas de producción, la realización de tareas y el sostenimiento de la polivalencia y la multifuncionalidad como formas que tienden a la baja salarial, al achatamiento de la pirámide de categorías y de tope a los procesos de promoción interna, etcétera. A ello pueden sumársele la flexibilidad salarial, relacionada con los pagos vinculados a objetivos y metas, ya sean éstos por productividad o calidad, y también los mecanismos de evaluación (individuales y grupales) como formas de disciplinamiento y control entre pares.

Otra cuestión sobresaliente que nos da la pauta de la imposibilidad de hablar de cambios abruptos y definitivos respecto a décadas anteriores, tiene que ver con que

en los últimos años siguió desarrollándose fuertemente una negociación a nivel de empresa. Consideramos que una de las funciones de la negociación colectiva centralizada, en contraposición a la que prevalece actualmente, es la protección de los trabajadores menos calificados o de aquellos que realizan su trabajo en empresas pequeñas en las que parece más fácil evitar la aplicación de la legislación general. Su descentralización y atomización lo que hace, entendemos, es dejar desprotegidos a estos trabajadores y facilitar la implementación de pautas flexibilizadoras.

En torno al contenido de la materia negociada, los acuerdos han girado en torno a la recomposición salarial. Precisamente, 80 por ciento de los acuerdos tienen como origen la negociación salarial, que se origina en los niveles elevados de inflación que se han desarrollado en Argentina desde 2008. Negociación vinculada a la leyes laborales de los noventa, en la medida que aquéllas derogaron las cláusulas que indexaban salarios de manera automática de acuerdo a la inflación y que se mantuvo vigente en el periodo actual, de manera que se sostuvo la necesidad de negociar los salarios entre los sindicatos y empresarios con el control del gobierno.<sup>11</sup> En tanto que dentro de los CCT se observa todo un articulado de cláusulas que mantienen las lógicas de flexibilidad interna, a través de lo cual el capital lleva adelante un proceso creciente de sobreexplotación de la fuerza de trabajo que le permite intensificar e incrementar los niveles de productividad. Así, cláusulas vinculadas a las formas de flexibilidad interna continúan vigentes en los espacios de trabajo en la medida que se ratifican en los CCT firmados en los últimos años. Por tanto, las lógicas de polivalencia, evaluación de desempeño y la individualización salarial siguen presentes en los convenios firmados desde 2005, lo que implica el sostenimiento de mecanismos de fragmentación de los colectivos de trabajo y de formas de disciplinamiento vinculados a ello.

Es innegable que la actual etapa socio-política impuso ciertos límites a la discrecionalidad del capital, pero la nueva orientación en políticas públicas, por su sola existencia, no produce cambios en la medida en que el patrón cultural establecido respecto a las relaciones laborales aún legitima prácticas más allá de la voluntad política de cambio que el gobierno pueda o no manifestar. En cualquier caso, es necesario que los actores involucrados actúen en consecuencia y construyan las herramientas necesarias para revertir procesos que a pesar de los cambios siguen actuando.

<sup>11</sup> Debe destacarse que la indexación salarial, conocida como “cláusula Gatillo” fue derogada por el Artículo N 10 de la Ley de Convertibilidad, en 1991. Además la indexación salarial hubiese sido imposible de practicar en la medida que fue manipulado y tergiversado el Índice de Precios al Consumidor, índice de inflación medido por el INDEC.

## Bibliohemerografía

- BERASUETA, Ana y Eugenia BIAFORE (2010), "Principales reformas normativas en el ámbito laboral. Período 2002/2009", en Julio NEFFA, Demian PANIGO y Pablo PÉREZ (compiladores), *Transformaciones del empleo en la Argentina. Estructura, dinámica e instituciones*, Buenos Aires, Ciccus.
- BOYER, Robert (1987), *La flexibilidad laboral en Europa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DROLAS, Ana, Juan MONTES CATÓ y Valentín PICCHETTI (2005), "Las relaciones de poder en los espacios de trabajo", en Ana FERNÁNDEZ (compiladora), *Estado y relaciones laborales*, Buenos Aires, Prometeo.
- ESPAÑOL, Paula y Germán HERRERA (2010), "Empleo industrial en la post convertibilidad. Una aproximación del periodo 2003-2008 bajo una mirada de largo plazo", en Julio NEFFA, Demian PANIGO y Pablo PÉREZ (compiladores), *Transformaciones del empleo en la Argentina. Estructura, dinámica e instituciones*, Buenos Aires, Ciccus.
- FERNÁNDEZ, Arturo (compilador) (2005), *Estado y relaciones laborales*, Buenos Aires, Prometeo.
- HYMAN, Richard (1994), "Industrial Relations in Western Europe: an Era of Ambiguity?", en *Industrial Relations*, Cambridge, vol. 33, núm. 1.
- KICILLOF, Axel *et al.* (2010), "La macroeconomía después de la Convertibilidad", en Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual. La economía argentina en el período 2002-2010*, Buenos Aires, Ed. Atuel, Informe Macroeconómico.
- MARSHALL, Adriana y Laura PERELMAN (2002), "Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa?", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, núm. 23, primer semestre.
- NOVICK, Marta y Ana María CATALANO (1992), "Relaciones laborales y sociología del trabajo: a la búsqueda de una confluencia", en *Sociedad*, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, núm. 25.
- OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA (2010), *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual 2009*, Argentina, Central de Trabajadores de la Argentina, <[www.observatorio-juridico@cta.org.ar](http://www.observatorio-juridico@cta.org.ar)>.
- PALOMINO, Héctor (2008), "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, núm. 19, primer semestre.
- PINAZO, Germán (2011), "Comentarios sobre la relación entre el crecimiento y el empleo en la Argentina de los últimos años", en revista *Trabajo y Sociedad*, Argentina, Instituto de Estudios para el Desarrollo Social, Facultad de Humanidades

y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Santiago del Estero, núm. 18, vol. XVI, verano.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia y Julia Haidar (2009), “Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, núm. 22, segundo semestre.

## Fuentes

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), *Cuentas Nacionales*.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), *Encuesta Permanente de Hogares*.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

Recibido: 22 de abril de 2013  
Aprobado: 29 de enero de 2014