

La revitalización sindical en Argentina (2003-2015): dimensiones e indicadores para su conceptualización. *Union revitalization in Argentina (2003-2015): dimensions and indicators for its conceptualization.* María Belén Morris. Población & Sociedad [en línea], ISSN-L 0328 3445, Vol. 24 (2), 2017, pp. 195-226. Puesto en línea en diciembre de 2017. <http://www.poblacionysociedad.org.ar/archivos/24/P&S-V24-N2-Morris.pdf>

Copyright

Los derechos de autor son propiedad de P&S. Las solicitudes de permiso para reproducir total o parcialmente artículos publicados en la revista deben ser dirigidas a la misma. El Comité Editorial, en general, permitirá a los autores la reproducción ulterior de sus propios artículos. Para otorgar permisos a terceros, se requerirá del consentimiento de los autores.



© Población & Sociedad - Grupo Editor Yocavil

Contacto

Correo postal: San Lorenzo 429 - (T4000CAM) - San Miguel de Tucumán - Argentina

E-mail: poblacionysociedad@ises.org.ar -

revista@poblacionysociedad.org.ar

Página web: www.poblacionysociedad.org.ar

**Población
& Sociedad**
revista de estudios sociales

La revitalización sindical en Argentina (2003-2015): dimensiones e indicadores para su conceptualización

Union revitalization in Argentina (2003-2015): dimensions and indicators for its conceptualization

María Belén Morris

Resumen

Uno de los conceptos utilizados para explicar la acción sindical de la pos-convertibilidad ha sido el de “revitalización sindical”. En este trabajo indagaremos en el significado y los límites de dos indicadores del proceso de “revitalización sindical” que sustentan algunas interpretaciones: la negociación colectiva y la conflictividad laboral. Concluiremos que ellos manifiestan distintos aspectos del fenómeno pero no iluminan aspectos importantes de la dinámica sindical ni consiguen dar cuenta de la acción de las centrales sindicales, las cuales operan en el terreno económico-gremial pero también en el plano político.

Palabras clave: revitalización sindical - negociación colectiva - conflictividad laboral - dimensiones políticas

Abstract

One of the concepts used to explain the unions' action between 2003 and 2013 has been 'union revitalization'. In this work we will inquire into the meaning and limits of two indicators used to describe the 'union revitalization' process: collective bargaining, and labor conflict. We will conclude that though the indicators reveal different sides of the phenomenon they don't show important aspects of the trade unionism dynamics nor do they express the economic and political action of central unions.

Keywords: union revitalization; collective bargaining; labor conflict; political dimensions

Introducción¹

Los cambios originados en la reestructuración capitalista de mediados de los años '70 y profundizados en Argentina durante los años '90 impusieron transformaciones fundamentales en el mercado de trabajo que incidieron de manera negativa en las condiciones de acción sindical (Basualdo, 2008; Lindenboim, Graña & Kennedy, 2005). Aunque en el escenario local estas mutaciones adquirieron formas específicas, es preciso destacar que se trató de un proceso global. Por ese motivo, a nivel internacional surgieron lecturas preocupadas por indagar -y en algunos casos, también intervenir- en el modo en que los sindicatos debían actuar para *revitalizarse* y recobrar la representatividad y la iniciativa perdidas (Fairbrother, 2005; Fairbrother & Hammer, 2005; Baccaro, Hamann & Turner, 2003 Frege & Kelly, 2003).²

Una de las formas a través de las cuales fue explicada la acción sindical en la Argentina de la pos-convertibilidad ha estado atravesada por ese mismo debate. No obstante, a nivel nacional la réplica de esas preocupaciones encontró un contexto diferente. Aquí la discusión sobre la existencia o no de un proceso de *revitalización sindical* estuvo referida al período posterior a 2002-2003, que supuso inicialmente una aguda contracción del salario real aunque luego una mejora de ciertas variables del mercado de trabajo (empleo, empleo registrado, salario real), fundamentales para dar cauce a la acción sindical. Sin embargo, esto aconteció sobre un fondo de transformaciones estructurales que habían alterado la composición y características de las bases de representación sindical, cada vez más lejanas respecto al estereotipo del trabajador varón empleado en el sector industrial y con derechos laborales plenos.

En este artículo estudiaremos los aportes y las vacancias de dos indicadores empleados por los trabajos que discuten la pertinencia de la categoría *revitalización sindical* para el caso argentino: la negociación colectiva y la conflictividad laboral. Hacia el final nos enfocaremos en tres dimensiones no ponderadas en aquellas lecturas: la político-organizativa, la normativa y la representativa. El análisis estará concentrado entre los años 2003 y 2015 y se apoyará en el empleo de estadísticas provenientes del ámbito estatal y no estatal y de análisis académicos de las variables a estudiar.

La estructura del trabajo comprende un primer apartado en el que se analiza la evolución de tres dimensiones centrales para pensar el trasfondo del accionar sindical: la tasa de desocupación, la evolución del empleo registrado y del salario real. Allí se ofrece un panorama general del contexto económico y laboral durante el período analizado.

En la segunda sección, se repasan brevemente las principales posiciones en torno al debate acerca de la revitalización sindical en Argentina y se aborda el estudio de dos indicadores que, más allá de los matices en su valoración por parte de las distintas perspectivas, han sido elaborados para explicar la acción sindical durante la pos-convertibilidad. Finalmente, se destacan algunas dimensiones no incorporadas al debate que, creemos, reponen algunos aspectos relevantes para la explicación de la acción sindical en el período analizado.

El propósito de este análisis involucra dos aspectos. En un plano metodológico pretende abonar a la problematización acerca de la construcción y el uso de datos estadísticos para avanzar sobre la pregunta acerca del significado de los indicadores. En línea con esto, un segundo propósito se ubica en un plano teórico y busca desentrañar qué aspectos de la acción colectiva protagonizada por el actor sindical han sido explicados y cuáles no. En este sentido, sostendremos que el debate acerca de la revitalización sindical en Argentina no ilumina dimensiones significativas para el estudio del sindicalismo en todos sus niveles. Por el contrario, los dos indicadores estudiados apuntan a pensar la dinámica sindical en una clave corporativa y sectorial. A raíz de ello, se soslaya la especificidad de las centrales como espacio de coordinación intersindical³ y el estudio de las dimensiones político-organizativas, normativas y representativas de la acción sindical.

El mercado de trabajo en la pos-convertibilidad

Desde 1976 en adelante, el patrón funcional de distribución del ingreso se revirtió y dio lugar a una *nueva pauta distributiva* (Basualdo, 2008) dominada por la transferencia constante de saldos de la clase trabajadora al empresariado en sus diferentes fracciones.

Como es sabido, la aplicación de una política económica ortodoxa luego de la crisis hiperinflacionaria de 1989 profundizó esta tendencia. Una de las consecuencias sociales y económicas desatadas a partir de este proceso ha sido el perjuicio de los sectores de bienes transables en favor de los no transables. Según indican Campos, González & Sacavini (2010), mientras los últimos crecieron a una tasa anual acumulada 20,3% mayor a la de la economía en su conjunto, los bienes transables crecieron a una tasa 18% inferior a la misma y la tasa de creación de empleos industriales arrojó cifras negativas que indicaron su destrucción durante el período. Asimismo, la participación de los asalariados en el ingreso nacional se acotó del 44,7% en 1993 al 37,1% en 1997 y 42,1% en 2001 (Campos, González & Sacavini, 2010) y, cuando se incrementó, se debió a una caída en el producto nacional y

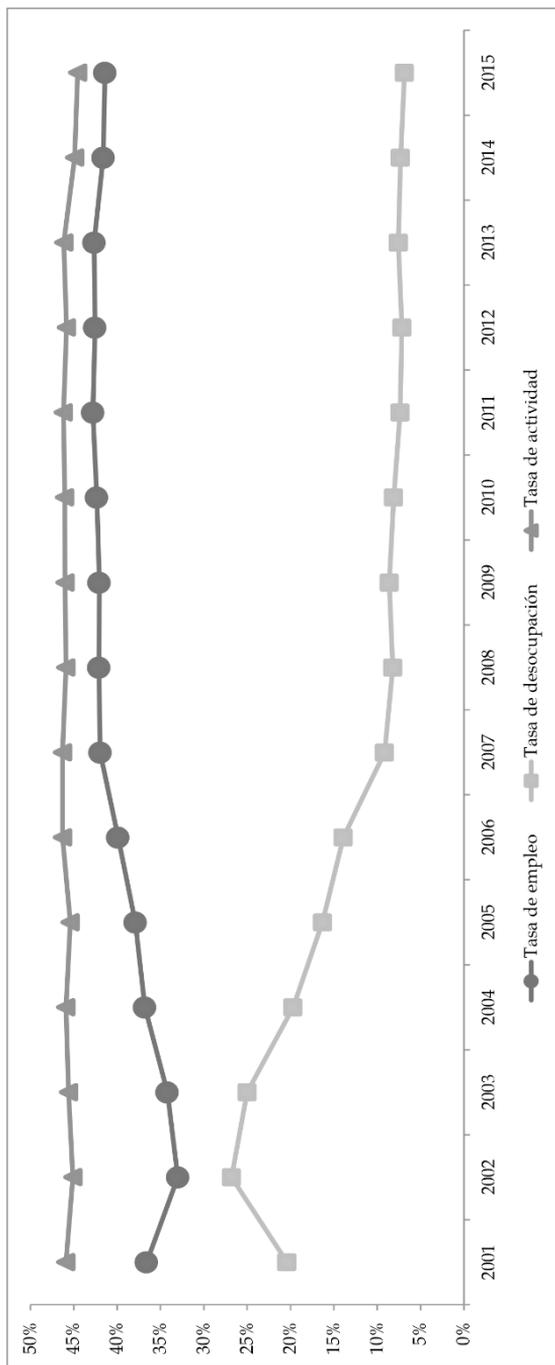
no a una distribución del ingreso más equitativa. La depreciación del salario real en un contexto de precios estables tuvo que ver con una reducción de los salarios nominales entre 1995 y 2001.

Hacia 1998, el modelo comenzó a caer en una profunda recesión que, empujada por una significativa crisis de representación política y un trasfondo de crecientes protestas sociales, dio lugar en diciembre de 2001 a la renuncia del presidente y su reemplazo por Eduardo Duhalde (tras una vertiginosa sucesión de autoridades durante los últimos días del año) (Retamozo, 2011). Para el momento de su asunción como presidente interino (2002), la caída del Producto Bruto Interno había sido estrepitosa y los índices de desocupación y de pobreza habían alcanzado el 24,5% y 57,5%, respectivamente, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

En ese escenario, la devaluación implicó un cambio significativo por varias razones. El encarecimiento de las importaciones permitió que los sectores productores de bienes trabajo-intensivos iniciaran un proceso sustitutivo y ganaran cierta competitividad frente a la producción extranjera. Durante los primeros años de la pos-convertibilidad (2002-2006) el crecimiento de este sector fue un 28,1% mayor al de la economía en general (Campos, González & Sacavini, 2010). Al mismo tiempo, la depreciación del salario real significó inicialmente la reducción del costo laboral para los productores de bienes transables. Esto se extendió también a productores de bienes no transables, aunque en una proporción menor. Por otro lado, aunque aumentó el volumen y el precio de los productos exportados, la estructura de precios permitió que el repunte del consumo interno dinamizara la demanda global.

En marzo de 2003 asumió la presidencia Néstor Kirchner. En términos económicos y políticos, el esquema propuesto supuso un cambio en las condiciones de acción para los trabajadores y sus organizaciones. La literatura que se ocupó de indagar en este asunto acuerda en destacar el crecimiento económico, la reducción del desempleo, el aumento del empleo registrado y el incremento salarial -principalmente, de trabajadores registrados del sector privado- (Groisman, 2014; Campos & Campos, 2011; Campos, González & Sacavini, 2010; Basualdo, 2008; Lindenboim, Graña & Kennedy, 2005), todas ellas condiciones necesarias para la recomposición de la acción sindical (Senén González, 2011; Atzeni & Ghigliani, 2008; Etchemendy & Collier, 2008). Un elemento a ponderar es la reducción de la desocupación, que pasó de alcanzar al 26,8% de la población económicamente activa en mayo de 2002 al 6,85% en el primer semestre de 2015, según datos del INDEC (Figura 1).⁴ Los puestos de trabajo creados durante los primeros años del nuevo gobierno fueron

Figura 1. Evolución de la tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de desocupación (2001-2015)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Graña & Lavopa (2008) para el período 2001-2006 y EPH-INDEC para el período 2006-2015.

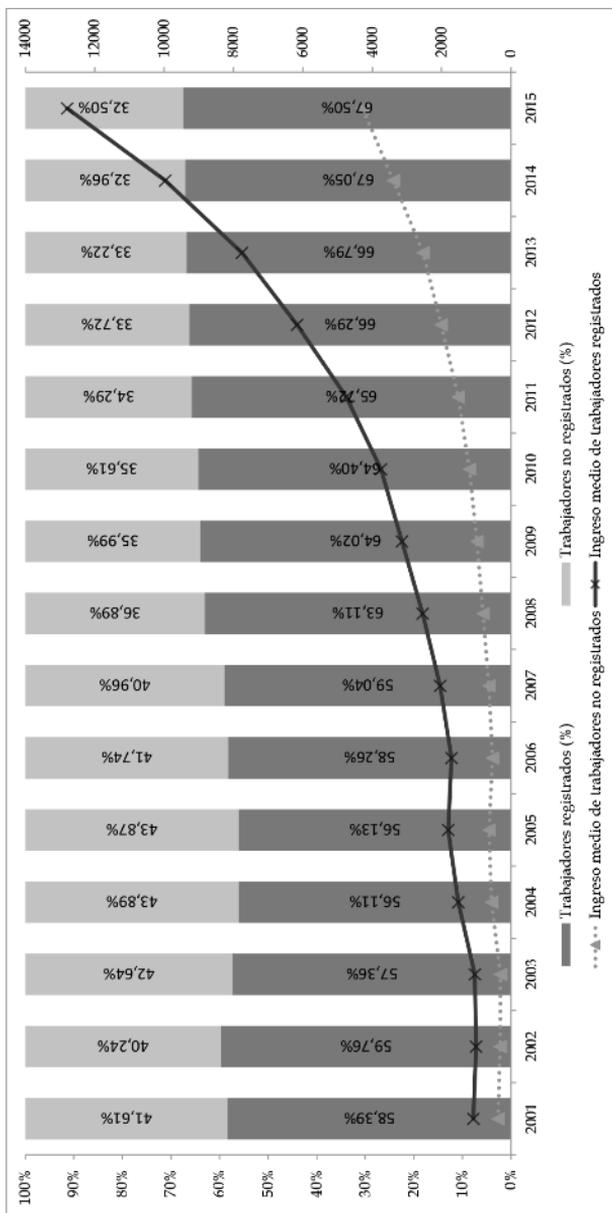
en gran medida registrados y los sectores que más empleos generaron fueron los sectores productores de bienes. Estos explicaron el 42% del crecimiento del empleo para el período 2003-2011 (Santarcángelo & Perrone, 2013).

Sin embargo, el año 2007 marcó una bisagra en la evolución del mercado de trabajo que se profundizó luego, con la crisis económica transcurrida entre los años 2008 y 2009 (Santarcángelo & Perrone, 2013). La dinamización de la demanda interna a través del consumo entre 2003 y 2007, generó un aumento en la demanda de productos industrializados cuya producción requería de insumos importados. También disparó la demanda de productos agrícolas e hizo disminuir el saldo exportable en un contexto de aumento de precios internacionales. Esto ocasionó, por un lado, una fuerte necesidad de divisas y, por otro, una importante presión sobre los precios internos que derivó en el recrudescimiento de la puja distributiva: desde 2007 el incremento del salario real a través de los aumentos anuales de salario mínimo, vital y móvil y de las rondas de negociación colectiva empezó a implicar, para los empleadores, un aumento en los costos, es decir, una merma en las ganancias que buscó ser compensada mediante el aumento de precios (López, 2015).

Estas dificultades económicas generaron la desaceleración de algunas variables, entre las que se incluyen las vinculadas al mercado laboral: tasa de empleo, ritmo de generación de empleo registrado y salario real (Figuras 1, 2 y 3). En relación al empleo, los sectores económicos que más padecieron esta desaceleración fueron los de sectores productores de bienes, que entre 2003 y 2007 crecieron a un ritmo de 6,9% y en el subperíodo 2007-2011 lo hicieron a una tasa anual de 1%,⁵ mientras que los empleos de servicios lo hicieron en un 1,5% (Santarcángelo & Perrone, 2013). Como se observa en la Figura 2, también aminoró el crecimiento del empleo registrado sobre el no registrado: entre 2003 y 2009 la cantidad de trabajadores no registrados se redujo casi 7 puntos porcentuales, mientras que en el período siguiente (2009-2015) disminuyó otros 3 puntos porcentuales según datos de la EPH.

En cuanto al ingreso medio de ocupados, es posible aseverar que luego de la pronunciada caída que se originó con la devaluación de 2002, este empezó a crecer. Una mirada de corto plazo indica que la recuperación salarial fue muy significativa. Es preciso introducir un matiz en lo que refiere a la evolución del salario de trabajadores registrados y no registrados. Hasta el año 2009, las sumas nominales se incrementaron de forma proporcional pero desde entonces, la brecha entre unos y otros se amplió y el salario promedio de trabajadores no registrados quedó rezagado (Figura 2). En relación al

Figura 2. Trabajo registrado y no registrado (%) e ingreso medio de trabajadores registrados y no registrados (2001-2015)

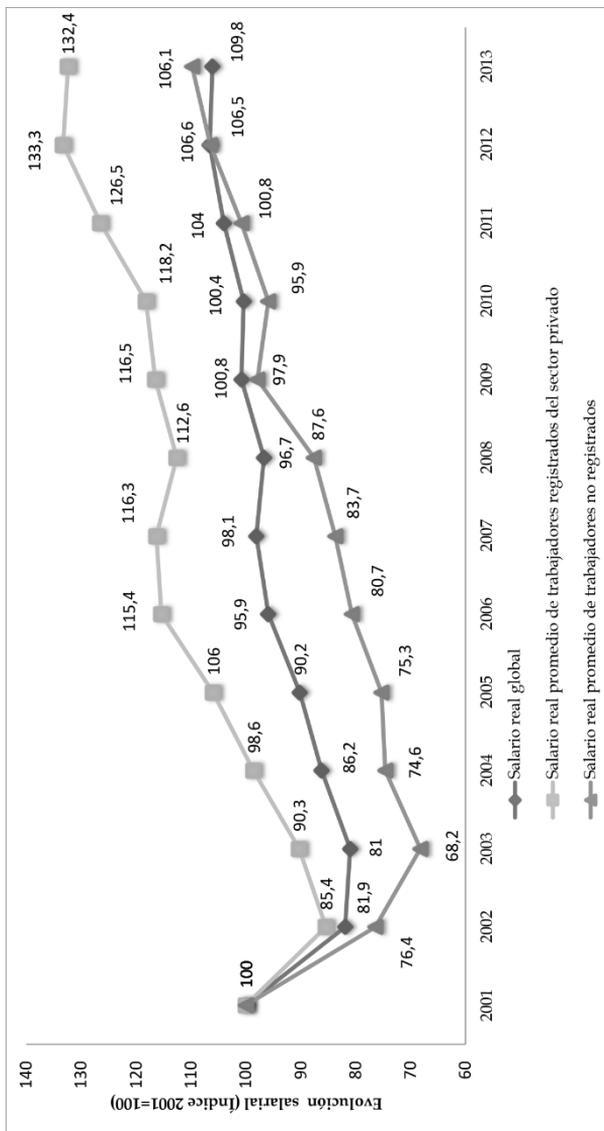


Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de Graña & Lavopa (2008) para el período 2001-2006, EPH-INDEC para el período 2006-2015 y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) para el período 2001-2015 (ingreso medio de trabajadores registrados y no registrados).

salario real, Campos & Campos (2011) sostienen que creció un 26% entre los años 2003 y 2006 y que, a partir de 2009 se registró un virtual estancamiento en el poder de compra de los salarios del conjunto de los trabajadores a raíz del efecto inflacionario. Pero nuevamente se vuelve necesario diferenciar entre trabajadores registrados y no registrados: recién en el año 2011 el salario real de los trabajadores no registrados rompió el techo salarial alcanzado por ellos en 2001, mientras que los trabajadores registrados del sector privado lo hicieron desde el año 2005 en adelante (Figura 3).⁶

Los cambios en el mercado de trabajo sin duda transformaron el escenario de acción para los sindicatos. La consabida recuperación y creación de puestos de trabajo, junto a la reducción del desempleo y la recuperación de la capacidad de consumo a través del incremento salarial (específicamente en el caso de empleados registrados del sector privado) funcionaron como un impulso para las organizaciones sindicales. Hasta 2007, podemos aseverar que el panorama del mercado laboral exhibió mejoras para el conjunto de los trabajadores. Sin embargo, a partir de entonces se puso en evidencia una heterogeneización en dos sentidos. En primer lugar, el mercado de trabajo se dualizó de forma más pronunciada, la cantidad de trabajadores no registrados se fijó en torno a un irreductible 30% (no pasible de ser representado sindicalmente de acuerdo al modelo sindical vigente) y el promedio salarial de esta franja se volvió cada vez más lejano al de los trabajadores registrados (fundamentalmente, del sector privado). En segundo lugar, al interior de los trabajadores registrados empezaron a hacerse más notorias las diferencias salariales entre trabajadores de distintos sectores de actividad, donde cada gremio hizo su juego. Aunque es innegable que cada sector ocupa una posición diferente y posee una rentabilidad particular que impone un marco a la negociación, es preciso reparar en un aspecto central: los cambios en el mercado de trabajo no se gravaron directamente sobre los actores sindicales de acuerdo al sector de actividad al cual pertenecían. Las organizaciones, con sus repertorios, estrategias y proyectos se apropiaron y reelaboraron las condiciones del entorno.

Figura 3. Evolución del salario real global promedio, salario real promedio de trabajadores registrados del sector privado y salario real promedio de trabajadores no registrados (2001-2013). Índice 2001=100



Fuente: elaboración propia sobre la base de los datos provistos en el Informe Coyuntura de 2015 realizado por el Centro de Investigación y Formación de la República Argentina

El debate sobre la revitalización sindical en Argentina: diagnósticos, alcances y proyecciones

En el apartado anterior ofrecimos una visión de conjunto que, sin ser exhaustiva, permitió mostrar un cambio en las condiciones materiales para la acción sindical en el tránsito del período de la convertibilidad a la pos-convertibilidad. Algunos autores, desde perspectivas ancladas en la ciencia política (Etchemendy & Collier, 2008), en las relaciones laborales (Senén González, 2011; Senén González & Haidar, 2009) o en el análisis histórico de la relación capital-trabajo (Atzeni & Ghigliani, 2008) han leído este proceso a la luz de la noción de *revitalización sindical*. Para ello, tomaron como referencia la evolución de tres indicadores clásicos para el abordaje de la acción sindical (Kelly, 1998): la tasa de afiliación, la negociación colectiva y la conflictividad laboral.

Sin embargo, no todos los indicadores fueron igualmente ponderados. Al respecto, los incrementos en la negociación colectiva y en la conflictividad laboral han sido tomados como indicadores evidentes de un proceso de *revitalización sindical*, en todos los casos definido con reservas. En cambio, la afiliación sindical ha sido más controvertida. Su principal problema ha derivado de las múltiples formas de medición y registro, las cuales dificultaron la elaboración de una serie histórica. Pero lo que se sigue de aquí, y que es crucial para la pregunta que guía este artículo, es la dificultad de conocer la magnitud de la caída y del supuesto repunte durante la pos-convertibilidad.⁷ Aunque el aumento del empleo registrado durante el período puede haber funcionado como un incentivo para una mayor densidad sindical (Senén González, 2011), el hecho de que la afiliación no sea obligatoria impide automatizar este movimiento. La afiliación sindical constituye un acercamiento al nivel de representación de los sindicatos, a su capacidad de movilización y peso económico, siendo estos aspectos fundamentales en las instancias de reconocimiento estatal y de negociación (Delfini, 2013). Sin embargo, existen otras herramientas de carácter situado para medir la magnitud de ese poder organizacional. Por otra parte, el indicador exhibe limitaciones precisas para dar cuenta de un universo laboral que no sólo comprende trabajadores registrados del sector privado (aquellos que tanto la Encuesta a Trabajadores en Empresas -ETE- como la Encuesta de Indicadores Laborales -EIL- incluyen) sino también trabajadores públicos, domésticos, de la economía popular y no registrados, entre otros.

Como analizaremos más adelante, algunos indicadores son más eficaces que otros para predicar acerca de determinadas dimensiones

o escalas de la acción sindical. O, para decirlo de otro modo, cada indicador da cuenta de un aspecto diferente. En la sección que sigue nos concentraremos en la negociación colectiva y la conflictividad laboral. El análisis prestará atención, en primer lugar, a la construcción de los indicadores y, en segundo lugar, a su evolución en el período 2003-2015. Luego avanzaremos sobre la forma en que la acción sindical fue tematizada con el objetivo de iluminar algunas vacancias del debate.

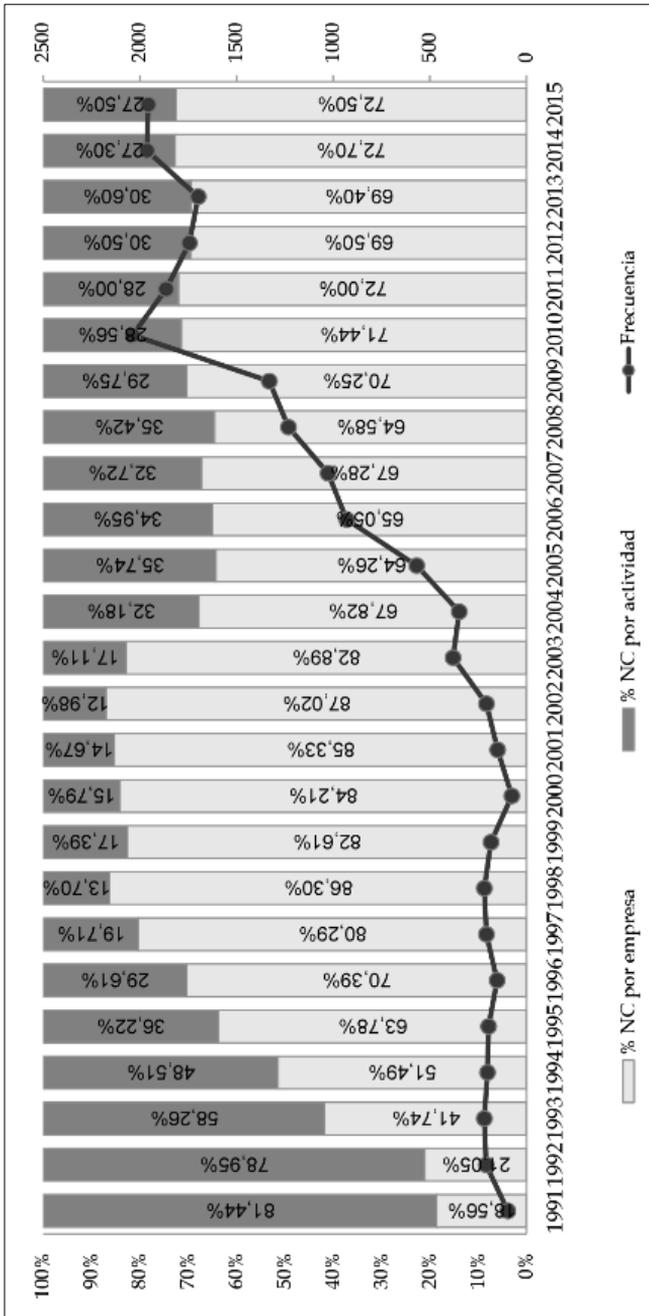
La negociación colectiva

La negociación colectiva ha sido tomada, en todos los casos, como un indicador del proceso de revitalización, resurgimiento o recuperación sindical. A pesar de los matices en la valoración del fenómeno, existe un acuerdo considerable en torno a la idea de que el crecimiento económico de la pos-convertibilidad recrudesció la puja distributiva y que el repunte de la negociación colectiva es un efecto directo de ello. La reactivación económica y de la demanda interna luego del cambio en la estructura de precios relativos (Campos, González & Sacavini, 2010) y el crecimiento del empleo (Etchemendy & Collier, 2008) creó condiciones favorables para la negociación. A su vez, permitió que la negociación colectiva funcione, no sin dificultades y vaivenes, como una política de recuperación salarial en un contexto de inflación (Duarte 2013; Senén González, 2011).

Un primer elemento a destacar respecto a la evolución de la negociación colectiva en la pos-convertibilidad apunta a su frecuencia (Figura 4). La cantidad de acuerdos y convenios homologados por el Ministerio de Trabajo aumentó considerablemente, tanto en las negociaciones por rama de actividad como por empresa. Así, mientras que entre 1991 y 1999 el promedio fue de 187 acuerdos anuales, entre 2003 y 2015 fue de 1314, según datos del MTEySS. También se incrementó la cobertura de las negociaciones colectivas, aspecto que se vincula directamente con la creación de empleo registrado. Aunque la cobertura fue creciente a lo largo del período, es necesario notar que la cantidad total de negociaciones disminuyó en 2010, y si bien este aspecto debería ser indagado en profundidad, podemos arriesgar que se vincula con la desaceleración económica, el enfriamiento en la relación entre el gobierno nacional y la conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT) y cierto cambio en la política laboral (Marticorena, 2015).

Más allá de la frecuencia total es preciso indagar en otros tres aspectos complementarios: el ámbito de la negociación, los actores que negocian y los contenidos de dichos acuerdos y convenios colectivos.

Figura 4. Principales dimensiones de la negociación colectiva (1991-2015)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del MTEySS.

Respecto al primer punto, es notoria la evolución del proceso de descentralización de la negociación colectiva de 1995 en adelante (Figura 4). De los datos elaborados por el MTEySS se sigue que entre la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI hubo un abrupto cambio de tendencia en esa dirección: en 1991 el 18% de los acuerdos fueron firmados al nivel de la empresa y el 82% restante en el nivel de la actividad, en 2003 cerca del 83% de los acuerdos fueron convenidos en el nivel de la empresa y el 17% restante fue por rama de actividad. En este sentido, Marta Novick apunta:

[...] de los 1.598 convenios y acuerdos firmados en el período 1991-1999, en el primer subperíodo 1991-1994 el 62,5% eran por rama o actividad, en el segundo lapso 1995-1999 el 76,6% es por empresa, y sólo el 23,3% lo es por rama o actividad (2001: 32-33).

Aunque en el período extendido entre 2003 y 2015 el porcentaje de acuerdos a nivel de rama de actividad se incrementó entre unos 10 y 15 puntos respecto a 2003, estos no alcanzaron la importancia que tenían en los primeros años de la década del '90 dado que tanto en términos absolutos como relativos siguieron siendo más numerosos los acuerdos por empresa (Marticorena, 2013a).

Pese a esto, el avance de la descentralización no supuso el protagonismo de los niveles más desagregados de la acción sindical; por el contrario, los datos del Observatorio de Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (ODS-CTA) indican que las federaciones y sindicatos nacionales predominaron durante todo el período aunque cedieron algunos puntos porcentuales a los sindicatos de primer grado y a los regionales, seccionales y locales entre 2006 y 2009. De 2009 a 2015, las federaciones comenzaron a recuperar su importancia relativa alcanzando el 70% de las negociaciones de 2013 en adelante, mientras que los sindicatos locales la perdieron. Este elemento no obstó para que el porcentaje de negociaciones que contaron con la participación de representantes sindicales de los lugares de trabajo creciera a lo largo de toda la década.⁸

Es preciso reparar en que la importancia de las federaciones y los sindicatos nacionales en las negociaciones colectivas no implica necesariamente un empoderamiento del movimiento obrero en su conjunto. Es interesante, en este punto, seguir el argumento de Clara Marticorena (2013a), quien apunta la necesidad de evitar las imputaciones automáticas que entienden a la negociación centralizada como la más favorable para el polo del trabajo en su medición permanente de fuerzas con y contra el capital. En su lugar, la autora propone un análisis concreto de las negociaciones. Los contenidos negociados constituyen para ella un aspecto que, aunque no agota las

dimensiones del problema, sí funciona como una vía de entrada al planteo (Marticorena, 2015).

En relación con esto, interesa subrayar que en los contenidos negociados entre 2003 y 2015 predominó el contenido salarial por encima de las cláusulas orientadas a transformar el proceso de trabajo en los acuerdos colectivos (Duarte, 2013; Marticorena 2013a; Senén González, Medwid & Trajtemberg, 2011).⁹ Según datos provistos por el MTEySS, alrededor del 80% de los convenios y/o acuerdos homologados contenían, por lo menos, una cláusula relativa al ítem *salarios y compensaciones*. Sin embargo, también resulta interesante destacar que, a lo largo del período, entre el 40% y el 55% de los convenios y/o acuerdos comprendieron cláusulas referidas a las *relaciones laborales*. Ello no supone necesariamente una negociación favorable a los trabajadores sino que involucra, por ejemplo, cláusulas referidas a la *paz social* que se vuelven más frecuentes entre 2013 y 2015, pasando a representar un 24% de las negociaciones, en promedio. A lo largo del período analizado fueron importantes, aunque en una menor medida (entre un 20% y un 25%) la negociación de cláusulas relativas a *condiciones de trabajo*, siendo las regulaciones acerca de capacitaciones y jornadas de trabajo las más importantes del rubro hacia el final del período. Por último, interesa destacar la importancia de cláusulas de *crisis* entre 2012 y 2015. La negociación de despidos, suspensiones, reducción de salario y, en menor medida, la reducción de jornada laboral y el adelanto de vacaciones cobraron una importancia no observada en los otros años del período. Este dato puede ser tomado como un indicio de las dificultades que atravesó el mercado laboral luego del año 2011.

Debido a su importancia en el conjunto de los contenidos negociados, resta una aproximación a la dinámica de los acuerdos estrictamente salariales. Entre 2003 y 2005, los aumentos salariales derivados del incremento del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) por decisión gubernamental, impusieron pisos a las rondas de negociación posteriores (Campos, González & Sacavini, 2010). Como ya vimos, 2007 marca un punto de inflexión a partir del cual el modelo económico empieza a toparse con algunos condicionamientos. En materia de negociación colectiva, Campos & Campos (2011) indican que esto se puso de manifiesto en el retraso del aumento en el SMVM respecto a las rondas de negociaciones. Debido a que los incrementos se pautaron después de las negociaciones, cumplieron la función de convalidar la pauta de negociación salarial y ya no la de ejercer un *efecto potenciador* sobre la misma. Esto incidió, por un lado, en el aumento de la brecha salarial entre trabajadores registrados y no registrados y, por el otro, en la diferenciación del salario promedio

percibido por los trabajadores de las distintas ramas de actividad. Así, sólo algunos sectores pudieron acordar sumas remunerativas superiores a la inflación anual (metalúrgica, alimentación, papel, caucho) (Campos, González & Sacavini, 2010). Por otra parte, aunque hasta ese año habían predominado aumentos en las escalas básicas, desde entonces comenzó a incrementarse la proporción de aumentos en las sumas adicionales (Campos & Campos, 2011).

Para cerrar esta sección es posible destacar que se trata de un indicador que muestra tendencias claras. Entre los rasgos más sobresalientes de su dinámica están el aumento de su frecuencia y cobertura, la permanencia de una estructura de negociación descentralizada aunque con protagonismo de federaciones y sindicatos nacionales y el predominio de negociaciones salariales por encima de la negociación de otros contenidos. Todas las dimensiones analizadas permiten subrayar dos aspectos: el primero es la importancia de la negociación salarial en el esquema económico planteado por el gobierno nacional; el segundo, la importancia en dichas negociaciones de los sindicatos de alcance nacional. La negociación da cuenta cabal de la restitución del poder sindical en general y del nivel dirigencial en especial. Sin embargo, el indicador de negociación colectiva reduce la actividad sindical a la realización de acuerdos en el plano corporativo-distributivo y fuerza un énfasis en las dinámicas según sector de actividad. No sólo es preciso tener en cuenta que la negociación colectiva constituye la perpetuación del conflicto laboral por otros medios (Hyman, 1981), sino también destacar que la negociación colectiva constituye una de las funciones de las asociaciones sindicales pero no la única. Los sindicatos hacen más que intercambiar recursos económicos, políticos y organizacionales, pero este indicador se muestra menos efectivo que otros para percibirlo.

La conflictividad laboral

La elaboración de series históricas sobre conflicto laboral es dificultosa. Como explica Ghigliani (2009), la ausencia de estadísticas oficiales en esta materia provocó que, durante mucho tiempo, las cifras disponibles fueran resultado de los esfuerzos individuales y colectivos de investigadores que recopilaban datos a partir del análisis de fuentes periodísticas. Sin embargo, en 2006 el MTEySS puso en práctica un indicador de conflictividad laboral basado en el análisis de más de 125 fuentes periodísticas y gremiales donde se entendía por conflicto laboral a “la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales” (Palomino & Spaltenberg, 2007: 3).¹⁰ Así, las acciones conflictivas

relevadas incluyeron declaraciones de *estado de alerta*, anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas, asambleas, movilizaciones, quites de colaboración, huelgas, cortes o bloqueos y ocupaciones.

Por su parte, también el ODS-CTA ha elaborado una medición propia en la que incorporó repertorios como la realización de actividades en la vía pública, el inicio de acciones legales contra el empleador por parte de los trabajadores y el piquete en el establecimiento. El relevamiento de acciones se realiza, en este caso, a partir de un conjunto de medios de prensa escrita, compuesto por cuatro periódicos de alcance nacional, un periódico por cada una de las regiones del país, y otros medios de menor alcance.¹¹

En uno y otro caso se consideraron conflictos laborales a aquellos en los que se reclaman cuestiones ligadas a las relaciones laborales. Esto se plasma en clasificaciones que incluyen principalmente reclamos por aumentos salariales, por condiciones laborales o contractuales y por conflictos de representación sindical. Demandas de otra índole (ligadas al hábitat, medio ambiente, entre muchas otras) quedan por lo tanto afuera de los relevamientos (aunque no de la acción sindical).

En relación a los protagonistas de la conflictividad laboral, tanto el ODS-CTA como el MTEySS ofrecen datos que exhiben una preponderancia de los conflictos sindicales por encima de los no sindicales (es decir, protagonizados por trabajadores no organizados en sindicatos). Tal como enuncia Barrera (2013) basándose en datos del MTEySS, entre 7 y 8 de cada 10 reclamos fueron impulsados por asociaciones sindicales de distinto nivel (sindicatos, uniones, asociaciones) en el período 2006-2010. De acuerdo al informe anual del ODS-CTA de 2013, los conflictos desplegados por *trabajadores sin representación explícita* superaron el 15% de la cantidad total de conflictos del sector privado sólo en dos ocasiones, en 2010 y en 2012. A su vez, dentro de los conflictos sindicales, desde 2007 a 2015 la conflictividad ha estado encabezada por sindicatos de base o seccionales, mientras que, como desarrollaremos más adelante, las federaciones o uniones han incrementado su participación en la serie debido a los conflictos por la demanda de apertura de paritarias, siendo la concentración en los primeros trimestres de cada año su indicador por antonomasia.

Valen también algunas consideraciones generales acerca de los repertorios de acción desplegados en los conflictos laborales que tuvieron lugar entre 2006 y 2015. Las huelgas han sido, clásicamente, el repertorio de acción predominante de la fuerza de trabajo organizada. Esta modalidad de protesta es medible mediante las tres

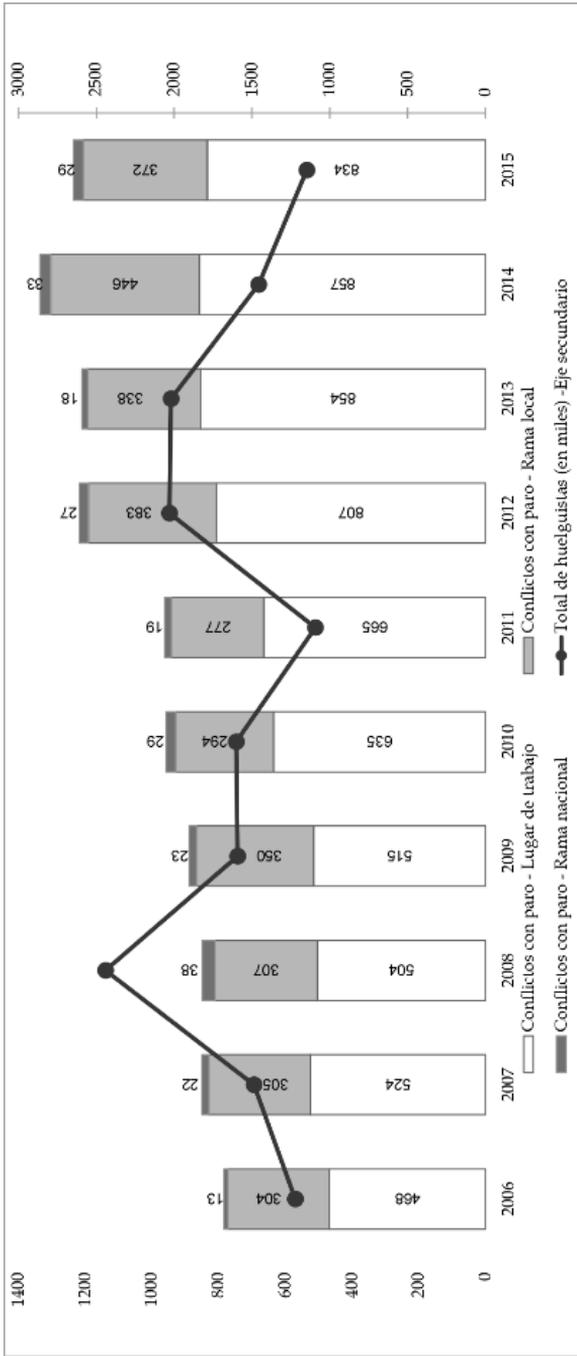
dimensiones que el MTEySS pondera en la elaboración de su indicador (jornadas individuales no trabajadas -JINT-, conflictos, y huelguistas) (Palomino & Spaltenberg, 2007). Con la amenaza o aviso de huelga, con el boicot y con la movilización-marcha eso no es viable y es por ello que los reportes de conflictividad elaborados por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) exhiben la información de los conflictos con paro y no de los conflictos en general.¹² En el caso del ODS-CTA, sí se tomaron en cuenta estas modalidades de acción de los trabajadores y, al respecto, no se observaron diferencias significativas en la proporción que cada tipo de acción conflictiva representa en relación al total, ya sea para conflictos de orden público o privado. Con todo, una y otra fuente acuerdan en señalar que son los repertorios típicos de acción sindical los más frecuentes (según aparece desagregado en los estudios del ODS-CTA: los paros, marchas y movilizaciones y acciones comunicacionales que incluyen volanteadas, etc.).

Una mirada más detallada sobre la conflictividad laboral durante el período 2006-2015 (Figura 5), indica que la frecuencia global de conflictos con paro relevados por el MTEySS exhibió una tendencia creciente a lo largo de la serie y un fuerte incremento de 2012 en adelante. Los valores más reducidos se registraron al inicio del período, en 2006 y 2007. De acuerdo a la información procesada por el organismo público, los conflictos más masivos (con mayor cantidad de huelguistas) ocurrieron en 2008 y los más álgidos y sostenidos en el tiempo sucedieron en 2014, donde el promedio global arroja un 7,6 de JINT.

El repunte de conflictos laborales con paro hacia el final de la serie, entre 2011 y 2015, se explica fundamentalmente por la conflictividad desarrollada en lugares de trabajo y en la rama local. En los lugares de trabajo, las acciones se incrementaron significativamente entre 2010 y 2015 y alcanzaron en 2014 su máximo valor. Además de aumentar la cantidad total de conflictos en los lugares de trabajo, también aumentó la radicalidad de los mismos, ya que involucraron a una gran cantidad de huelguistas e hicieron crecer las JINT fundamentalmente en los años 2012 y 2014. La rama local exhibió esta misma orientación hacia el final de la década analizada.

La dinámica de la conflictividad en estos dos niveles, que asume características más radicales, permite pensar que aquí la dinámica del mercado laboral adquiere una importancia crucial, ya que la conflictividad aumenta al ritmo que las condiciones empeoran. Un repaso por los reclamos principales que portaron los conflictos laborales ofrece información complementaria para esta tesis: el reclamo

Figura 5. Conflictos laborales según nivel de agregación y total de huelguistas (período 2006-2015)



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL-MTEySS.

por pagos adeudados, por despidos o renovación contractual en el nivel del lugar de trabajo fue adquiriendo un peso significativo de 2010 en adelante según los datos del MTEySS.¹³ También fueron relevantes los reclamos por mejoras salariales, que fueron el reclamo principal a lo largo de la serie implicando alrededor del 23% de los conflictos, en promedio. Sin embargo, en el caso de los sindicatos nacionales de rama, el reclamo salarial constituyó el reclamo principal de los conflictos laborales en un rango del 60 al 70% de los conflictos originados en este nivel. Si las magnitudes son puestas en relación, queda clara la diferencia entre los distintos niveles.

Los contrapuntos no terminan allí, ya que a nivel de las ramas nacionales la frecuencia de conflictos varía de forma irregular de un año a otro y sus máximos se concentran en los años 2008 y 2014, en los cuales la cantidad de huelguistas por año y de JINT es elevada. De hecho, el punto máximo de ambas variables para el total de conflictos es alcanzado en el año 2008 y obedece, en gran medida, a la dinámica nacional del conflicto laboral. Un segundo aspecto a destacar es que los años 2011 y 2015, en los cuales se celebraron elecciones presidenciales, fueron los años con menor cantidad de huelguistas en los conflictos nacionales desplegados entre 2006 y 2015. También son los años con menor cantidad de JINT: para 2011 son de 3,9 y para 2015 son 4. Estos datos nos permiten afirmar que a nivel nacional la dinámica de la conflictividad está regulada de una forma diferente a la de otros niveles. La disminución en la conflictividad a nivel nacional ocurre en un contexto de retroceso del mercado laboral. Esto podría matizar la tesis que equipara peores condiciones estructurales con mejores condiciones para la movilización y, además, invitar a pensar que existen otras determinaciones, tal vez más eficaces, al momento de explicar la acción sindical conflictiva en estos niveles.

Esta misma apreciación puede valer para analizar los conflictos laborales en el máximo nivel de agregación sindical: las centrales sindicales. Entre 2003 y 2011 sólo fue convocada una huelga general.¹⁴ En abril de 2007, a modo de repudio por la represión que terminó en la muerte del maestro neuquino Carlos Fuentealba, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) convocó un paro general al que la CGT adhirió por una hora. Entre mayo y octubre de 2012, tres espacios sindicales se aglutinaron en la acción para conformar un polo opositor al gobierno nacional: la CGT Azul y Blanca encabezada por Luis Barrionuevo (separada de la CGT desde el conflicto agrario de 2008), la CGT Azopardo conducida por Hugo Moyano, y la CTA Autónoma dirigida por Pablo Micheli. Las dos últimas fracciones convocaron el segundo paro general, en noviembre de 2012. Sus principales reclamos fueron el aumento del mínimo no imponible y la universalización de

asignaciones familiares (Marticorena, 2013b). Posteriormente, las tres escisiones convocaron otras huelgas generales en abril y agosto de 2014 y en junio de 2015. Los reclamos comunes a las tres convocatorias fueron la exigencia de aumentos salariales y de paritarias sin tope, el pedido de control de la inflación y de la inseguridad y la reforma del impuesto a las ganancias gravado sobre los salarios.

Huelga subrayar que todos los paros generales, con la excepción del primero (que apuntaba fundamentalmente contra el gobierno de la provincia de Neuquén), fueron convocados tras el deterioro de la relación entre el gobierno nacional y la conducción de la CGT y luego de la fractura de la central, entre mayo y octubre de 2012. Entre 2010 y 2011, a raíz de la combinación entre una serie de demandas económicas y políticas insatisfechas, la fracción de la CGT conducida por Hugo Moyano y el gobierno nacional tomaron distancia y el momento más álgido del conflicto, donde se selló la ruptura definitiva, ocurrió en diciembre de 2011 cuando Moyano renunció a sus cargos partidarios en la conducción del Partido Justicialista nacional y bonaerense (Natalucci & Morris, 2016). En mayo de 2012 la CGT se fracturó ante el llamado a elecciones para renovar autoridades: por un lado quedó la CGT oficialmente reconocida conducida por Antonio Caló y por el otro la CGT opositora, encabezada por Moyano. Ambos procesos constituyeron un puntapié necesario para la conformación del polo sindical opositor al gobierno nacional.

Para concluir este apartado es preciso recopilar algunas características de la conflictividad laboral en el período 2006-2015. En relación a su aumento sostenido, y debido a que la serie comienza en 2006, es posible sostener con reservas y cuidados que la conflictividad se incrementa al ritmo de la desaceleración económica. Sin embargo, sí podemos afirmar el mayor peso relativo que tienen las acciones llevadas a cabo en los lugares de trabajo, fundamentalmente hacia el final de la serie. Este proceso ha dejado un saldo organizativo de diferentes niveles de cristalización que abarca desde el armado de comisiones internas opositoras a la conducción seccional, provincial o nacional del sindicato hasta la conformación de sindicatos paralelos. Una profusa literatura, que leyó este fenómeno como una revitalización *desde las bases* del sindicalismo argentino (Lenguita, 2011), ha conseguido dar cuenta de ello (Varela, 2016, 2015; Abal Medina, 2014; Montes Cató, 2014; Atzeni & Ghigliani, 2013; Abal Medina & Diana Menéndez, 2011; Arias & Salgado, 2011).

Algunas dimensiones complementarias al debate sobre *revitalización sindical*

En este apartado exploraremos algunas dimensiones cualitativas que, como afirmamos inicialmente, exhiben aspectos no ponderados en los indicadores que elaboran algunas lecturas del fenómeno. Nos detendremos en el análisis de tres dimensiones o niveles diferentes que también hacen a la problemática: el político-organizativo, el normativo y el representativo. En general, encontramos que el debate ha privilegiado un análisis sectorial y situado de la problemática, soslayando dos aspectos: el estudio de las centrales sindicales como instancias de coordinación entre diferentes sindicatos de rama -con sus respectivas ramificaciones geográficas y funcionales- y la agencia política del actor sindical en este nivel, aspecto valorado en algunos aportes internacionales (Hamann & Kelly, 2003). Las dimensiones que identificamos pretenden involucrar el estudio de este nivel de la acción sindical pero, en algunos casos, lo desbordan.

En cuanto a la dimensión político-organizativa, es preciso reparar en que el sindicalismo tiene funciones múltiples y, a menudo, contradictorias (Bunel, 1992; Abos, 1986). Esto ocurre en todos sus niveles. Sin embargo, el debate acerca de la *revitalización sindical* o de la dinámica sindical en la posconvertibilidad ha echado mano de la idea que vincula a las dirigencias sindicales únicamente con el ámbito económico-distributivo, siendo la acción estrictamente política -aquella que ocurre dentro de las instituciones políticas pero también fuera de ellas- corrida del debate. En este sentido, Natalucci (2015) ha subrayado que es preciso reservar la noción de revitalización sindical para explicar la recomposición del sindicalismo como actor corporativo que articula demandas obreras pero no como sujeto político con expectativas de participación política. La autora retoma el planteo de Juan Carlos Torre (2004), quien afirma que los sindicatos son (también) vehículos de demandas obreras en el ámbito de la política. Tal vez sea la importancia efectiva de la negociación salarial protagonizada por las dirigencias sindicales un elemento de suma relevancia para explicar la preponderancia de la acción económico-gremial en las diferentes lecturas. Ahora bien, lo cierto es que, como destaca Natalucci (2015), algunas fracciones sindicales desplegaron también iniciativas políticas que es perentorio reponer en nuestro análisis y eso remite a nuestra primera dimensión identificada, la político-organizativa.

En esta línea, consideramos necesario hacer foco en el avance sobre el plano político realizado a nivel de centrales sindicales o, mejor dicho, de algunas de sus fracciones. Este proceso tuvo lugar tanto en

el caso de la CGT como de la CTA. Respecto a la primera, entre los años 2008 y 2010 la conducción de la CGT más cercana a su secretario general, Hugo Moyano, cobró fuerza en el plano partidario. Específicamente, esa dirigencia ocupó cargos relevantes en las estructuras del Partido Justicialista Nacional y Bonaerense.¹⁵ Esto habilitó una reforma parcial del proceso de retracción política atravesado por las dirigencias sindicales peronistas, aunque finalmente no cristalizó en la conquista de lugares institucionales de peso en el poder ejecutivo ni legislativo. El avance partidario se combinó con el lanzamiento de dos herramientas político-organizativas sustentadas en el propósito de ganar protagonismo político en distintos ámbitos: la Corriente Nacional del Sindicalismo Peronista y la Juventud Sindical.

En cuanto a la CTA, entre fines de 2007 y principios de 2008 tuvo lugar una discusión entre sus dirigentes acerca del modo de intervenir políticamente en ese contexto dicotomizado. Allí se lanzaron dos herramientas, la Paritaria Social y la Constituyente Social, que si bien eran presentadas como instancias complementarias y sucesivas, eran impulsadas por actores diferentes y, consecuentemente, encerraban expectativas dispares. La Paritaria Social buscaba abrir ámbitos de discusión concernientes a distintos tópicos (salario, condiciones de vida, presupuesto nacional, entre otras) con agentes gubernamentales. La Constituyente Social, en cambio, buscaba avanzar sobre la producción de nuevas subjetividades (Retamozo & Morris, 2015). En buena medida, estas diferencias políticas originadas al interior de las centrales sindicales habilitaron el quiebre de sus respectivas conducciones.

La segunda dimensión que no se vislumbra en los debates acerca de la revitalización sindical está dada por los avances parciales en materia normativa respecto a la Ley de Asociaciones Sindicales (N° 23.551). Al respecto, es preciso marcar dos hitos que remiten a un plano desagregado de la acción sindical. Ante un conflicto originado entre la Asociación de Trabajadores del Estado y la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) en el año 2008, la Corte Suprema de Justicia emitió un fallo que, amparándose en el libertad de asociación sindical, anuló la obligatoriedad de estar afiliado a un sindicato con personería gremial para ser elegido como representante de los trabajadores y habilitó la elección de delegados por parte del sindicato simplemente inscripto en el lugar de trabajo. Tomando como punto de partida la doctrina de este fallo, y a partir del reclamo originado por Adriana Rossi (presidenta de la Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval -PROSANA-, sindicato simplemente inscripto) debido a la ausencia de protección sindical, la Corte

Suprema de Justicia de la Nación falló a favor de extender la tutela sindical que regía para el sindicato con personería gremial también a representantes del sindicato simplemente inscripto. Pese a estos antecedentes en materia normativa, es preciso introducir un matiz al pensar el nivel de mayor agregación sindical, las centrales, ya que en este ámbito el monopolio de la representación siguió vigente y la única central reconocida fue la CGT.

Por último, y en directa vinculación con el punto anterior, podemos destacar una tercera dimensión que, aunque ha sido elaborada para el análisis de determinados lugares de trabajo, ha quedado vacante en el estudio de las centrales. Se trata de la dimensión que compete a los *desbordes* en la representación sindical. Como analizamos en la segunda sección, a lo largo del período analizado existió un piso de trabajadores no registrados cercano al 32%. La CTA, a raíz de su principio de afiliación directa, pudo representar a una fracción de estos trabajadores, pero respecto a este punto no existieron avances en la modalidad de representación de la central sindical principal, la CGT. Esto ocasionó un desacople entre la central y un conjunto cada vez más heterogéneo de trabajadores: precarizados, no registrados, trabajadores de la economía popular. Una parte del último conjunto, que conforma lo que Abal Medina (2014, 2015) bautizó como el *otro movimiento obrero*, se nucleó en una nueva organización, la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). Surgida en 2011 pero con una visibilidad más contundente hacia el final del ciclo analizado, esta organización buscó representar a este conjunto de trabajadores articulando una modalidad de representación territorial, heredera de los Movimientos de Trabajadores Desocupados de la década precedente, y una modalidad de representación gremial, a tono con la nueva época (Muñoz & Villar, 2017; Tóffoli, 2017). Así lo atestiguan el tipo de demandas instaladas pero también su forma de organización por ramas de actividad. Amerita preguntarse, en relación con esto, si uno de los legados de la *revitalización sindical* no fue la recomposición material y simbólica del sindicato como forma organizativa, aspecto que podemos relacionar no sólo con la emergencia de la CTEP sino de un sinfín de conflictos intrasindicales que supusieron la disputa de esa herramienta de representación.

Reflexiones finales

A lo largo del trabajo repasamos sucintamente algunos de los cambios en el mercado de trabajo y los principales aportes en torno al devenir sindical en la pos-convertibilidad. Luego, analizamos de qué

forma se elaboraban dos de los indicadores que fueron considerados para estudiar este fenómeno -la negociación colectiva y la conflictividad laboral- y cuál había sido su evolución durante el período 2003-2015.

En resumen, podemos subrayar que la negociación colectiva es un elemento a ponderar en la recuperación sindical posterior a 2003. Su trasfondo está condicionado por un cambio en la estructura económica que reposicionó a la demanda interna como factor dinamizador de la demanda global y que repuso la centralidad de los actores económicos en la discusión por la renta nacional. El aumento de negociaciones colectivas y, principalmente, el protagonismo de los mayores niveles de agregación sindical y la tramitación de contenidos principalmente salariales son, tal vez, las señales más contundentes respecto al fortalecimiento de los sindicatos como actores corporativos en el escenario económico entre 2003 y 2015.

En cuanto a la conflictividad laboral, podemos señalar su incremento (específicamente, del conflicto salarial llevado adelante por las organizaciones sindicales) (Barrera, 2013) como un efecto del cambio en el escenario económico. El aumento en la frecuencia de conflictos laborales durante el tramo final de la serie instala un interrogante: ¿es esto un efecto directo del empeoramiento de las condiciones laborales y/o se trata de una transformación de los actores sindicales al calor del proceso que se desarrolla entre 2003 y 2015? El análisis de este indicador muestra la importancia de los conflictos protagonizados por los niveles más desagregados de la acción sindical, sobre todo entre 2011 y 2015, en el marco de la desaceleración de algunos indicadores económicos. Ahora bien, la conflictividad en el nivel de las centrales sindicales arrastra otra dinámica. Aunque el número mayor de huelgas generales fue convocado en ese momento de desaceleración económica, debemos indagar en las coyunturas políticas y en la lógica diferencial que incide en las medidas de fuerza de las centrales sindicales para una comprensión más acabada.

El significado de los indicadores pone el foco en distintas escalas y modalidades de la acción sindical. La negociación colectiva y la conflictividad laboral constituyen indicios que permiten apreciar un sindicalismo en movimiento. Ahora bien, si observamos qué actores encabezan cada tipo de acción, podemos afirmar que las instancias de negociación colectiva ubican a los sindicatos de alcance nacional en un lugar protagónico entre 2003 y 2015. Esto también es válido para los mecanismos de diálogo social desplegados por el gobierno nacional (Senén González & Borroni, 2014), aunque no ha sido un aspecto trabajado aquí. A la par, el incremento de la conflictividad laboral obliga a ponderar la relevancia de los conflictos acaecidos tanto en el

nivel local como en los lugares de trabajo e indica que son estos los niveles más dinámicos de la acción sindical en lo que a este indicador refiere.

El análisis centrado en estas dimensiones ha fomentado un abordaje sectorial y levemente fragmentado de la problemática y ha soslayado otros aspectos que creemos necesario reponer para complementar el enfoque: el estudio de las centrales sindicales como instancias de coordinación entre diferentes sindicatos de rama y la agencia política del actor sindical en este nivel. Para ello hemos indicado tres dimensiones que, aunque competen mayormente a las centrales sindicales, también las desbordan: lo político-organizativo, lo normativo y lo representativo. La primera incluye tanto las concepciones sindicales como los enlaces concretos entre la acción gremial y la acción política; la segunda comprende aspectos relacionados al ordenamiento sindical; la tercera, introduce los desafíos en cuanto a las lógicas de representación impuestos por la creciente heterogeneización del mundo del trabajo.

La pregunta por el significado de los indicadores permite anticipar que los cambios del escenario político y económico no se imprimen de forma equivalente en todos los niveles de la acción sindical, según se trate de fábricas y lugares de trabajo, seccionales locales de sindicatos nacionales, sindicatos de rama o centrales sindicales. Tampoco tienen un sentido unívoco para todas las fracciones sindicales. El panorama estadístico ofrece una visión agregada de tendencias, avances y retrocesos. Sin embargo, no predica de forma sustancial sobre los actores sindicales, sobre su dinámica interna y externa. Una lectura diacrónica de mediano plazo, de índole comparativa, la persistencia de los análisis situados y la atención a las dimensiones políticas de la acción sindical ofrecen definitivamente una pista fecunda para profundizar la comprensión de la acción sindical en la pos-convertibilidad.

Referencias

Abal Medina, P. (2014). *Ser sólo un número más: trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.

Abal Medina, P. (2015). Dilemas y desafíos del sindicalismo argentino. Las voces de dirigentes sindicales sobre la historia política reciente. *Trabajo y sociedad*, (24), 53-71. ISSN: 1514-6871.

Abal Medina, P., & Diana Menéndez, N. (2011). *Colectivos resistentes: procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires, Argentina: Imago Mundi.

Abos, Á. (1986). *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*. Buenos Aires, Argentina: Hispamérica.

Arias, C. C. & Salgado, P. D. (2011). Revitalización sindical en Argentina: el caso del subte. *Revista de ciencias sociales*, (131-132), 183-195. Recuperado de: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/3901>

Atzeni, M. & Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again Publications*. Recuperado de: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>

Atzeni, M. & Ghigliani, P. (2013). The Re-Emergence of Workplace-Based Organization as the New Expression of Conflict in Argentina. En G. Gall (ed.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (pp. 66-85). Palgrave Macmillan UK. Recuperado de: http://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137304483_5

Baccaro, L.; Hamann, K.; & Turner, L. (2003). The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 119-133. ISSN: 1461-7129.

Barrera, F. (2013). Conflictos salariales y organización sindical en la Argentina post-convertibilidad. *Documentos y comunicaciones 2011-2012, PIMSA*, (14), 117-130. ISSN: 0329-1456.

Basualdo, E. (2008). La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales. En Centro de Estudios Legales y Sociales, *Memoria Anual 2008* (pp. 307-326), Buenos Aires, Argentina.

Bunel, J. (1992). *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.

Campos, J. & Campos, L. (2011). *La negociación colectiva y el salario real: una aproximación al patrón de regulación de los salarios en la post convertibilidad (2003 - 2010)*. Documento de trabajo del Observatorio de Derecho Social de la CTA. Recuperado de: http://obderechosocial.org.ar/docs/nc_it_neg_sal_js2011.pdf

Campos, L.; González, M.; & Sacavini, M. (2010). El mercado de trabajo en los distintos patrones de crecimiento. *Realidad Económica*, (253), 48-81. ISSN: 0325-1926.

Delfini, M. (2013). La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes. *Revista Internacional de Sociología*, 71 (1), 91-114. ISSN: 0034-9712.

Duarte, M. (2013). La negociación colectiva en la pos-convertibilidad. *Realidad económica*, (278), 10-30. ISSN: 0325-1926.

Etchemendy, S. & Collier, R. B. (2008). Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003/2007). *Postdata*, (13), 145-192. Recuperado de: https://docs.google.com/file/d/0B637k_n5waBpX1R1NG9nLWhkb28/edit?pli=1.

Fairbrother, P. (2005). Wanted a new trade unionism for Europe. *Eurotopía*, (1), 3-5. ISSN: 1390-5708.

Fairbrother, P. & Hammer, N. (2005). Global Unions. Past efforts and future prospects. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 405-431.

Frege, C. & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24. ISSN: 1461-7129.

Ghigliani, P. (2009). Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas. *Conflicto Social*, 2(2), 76-97. ISSN: 1852-2262.

Graña, J. M. & Lavopa, A. (2008). 15 años de EPH, una serie: Empalme entre sus versiones Puntual y Continua, 1992-2006. *Documentos de Trabajo (UBA-CEPED)*, (11). Recuperado de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/85387/1/589291874.pdf>

Groisman, F. (2014). Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: análisis de los determinantes distributivos. *Problemas del Desarrollo Económico*, 177(45), 59-86. ISSN: 2007-8951.

Hamann, K. & Kelly, J. (2003). Union Revitalization through Political Action? Evidence from Five Countries. En *55th Annual Meeting of Industrial Relations Research Association Series*, (pp. 105-112). Washington D. C., Estados Unidos: Industrial Relations Research Association.

Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Madrid, España: Blume.

Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*. Londres, Inglaterra: Routledge.

Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva sociedad*, (232), 137-149. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3984502>

Lindenboim, J. (2011). Las estadísticas oficiales en Argentina ¿Herramientas u obstáculos para las ciencias sociales? *Trabajo y sociedad*, (16), 19-38. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712011000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Lindenboim, J.; Graña, J. M. & Kennedy, D. (2005). Distribución funcional del ingreso en Argentina. Ayer y hoy. *Documentos de Trabajo, CEPED-UBA*, (4). Recuperado de: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/ceped-uba/20110516103919/DT4_Lindenboim_Grana_Kennedy.pdf

López, E. (2015). *Los años post-neoliberales. De la crisis a la consolidación de un nuevo modo de desarrollo*. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila.

Marshall, A. & Groisman, F. (2005). Afiliación sindical en Argentina: incidencia de características personales y del empleo, 1990-2001. *Estudios del Trabajo*, (29), 15-40. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/docs/Marshall%20Groisman%2029.pdf>

Marticorena, C. (2013a). *Relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Avances en torno a su problematización*. Trabajo presentado en 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Marticorena, C. (2013b). *Apuntes sobre la relación entre sindicalismo y kirchnerismo (2003-2013)*. Trabajo presentado en XXIX Congreso Latinoamericano de Sociología ALAS, Santiago de Chile.

Marticorena, C. (2015). 'Revitalización' sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles latinoamericanos*, 23(46), 173-195. ISSN: 0188-7653.

Montes Cató, J. (2014). Los comités de fábrica en Brasil y Argentina: trayectoria y recomposición del sindicalismo de base. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(31), 229-254. Recuperado de: http://relet.iesp.uerj.br/Relet_31/9%20-%20Los%20comit%C3%A9s%20de%20f%C3%A1brica%20en%20Brasil%20y%20Argentina%20-%20RELET%2031%20-%20WEB.pdf

Moody, K. (1997). Towards an international social-movement unionism. *New Left Review*, (225), 52-72. ISSN: 0028-6060.

Muñoz, M. A. & Villar, L. (2017). *Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP-Argentina): entre la organización sindical y el*

conflicto político-social (2011-2017). Presentado en X Congreso AMET. Del TLCAN al ATCE: Las instituciones, las promesas y los resultados, México.

Natalucci, A. (2015). Corporativismo y política: dilemas del movimiento obrero durante el kirchnerismo. *Población & Sociedad*, 22(2), 5-25. ISSN: 0328-3445.

Natalucci, A. & Morris, M. B. (2016). *La ruptura de la CGT: disputas en torno a sus proyecciones políticas (Argentina, 2011-2012)*. Presentado en VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, FCE-UBA, Buenos Aires.

Novick, M. (2001). Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. En E. De la Garza Toledo (comp.), *Los sindicatos frente a los procesos de transición política (25-46)*, Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Palomino, H. & Spaltenberg, R. (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, (7), 17-35.

Retamozo, M. (2011). Movimientos sociales, política y hegemonía en Argentina. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 10(28). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30518550014>

Retamozo, M. & Morris, M. B. (2015). Sindicalismo y política. La Central de Trabajadores de la Argentina en tiempos kirchneristas. *Estudios Sociológicos*, 33(97), 63-88. ISSN: 0185-4186.

Santarcángelo, J. E. & Perrone, G. (2013). El desempeño del mercado de trabajo argentino durante la pos-convertibilidad. *Ensayos de Economía*, (43), 45-61. ISSN: 0121-117X.

Senén González, C. (2011). La revitalización sindical en Argentina durante los Kirchner. *Revista Trabajo*, 5(8), 39-64. ISSN: 1405-1311.

Senén González, C. & Borroni, C. (2014). Diálogo social en Argentina (2003-2012). En J. C. Celis Ospina (comp.), *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina* (pp. 11-40). Medellín, Colombia: Escuela Nacional Sindical - CLACSO.

Senén González, C.; Medwid, B. & Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes en Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 16(25), 155-181. ISSN: 1856-8378.

Senén González, C. & 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*, 14(22), 5-32. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3223014.pdf>.

Tóffoli, M. (2017). *La 'CGT de los excluidos'. La Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) (2011-2016)* (Tesis de grado para optar por el título de Licenciada en Sociología). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata, La Plata.

Torre, J. C. (2004). *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera: sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires, Argentina: Imago Mundi.

Varela, P. (2016) (comp.). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires, Argentina: Final Abierto.

Notas

¹ Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos. Agradezco a los participantes de esa sesión, a Martín Retamozo, Lucía Trujillo, Anabel Beliera, Soledad Stoessel, Aldana González Pasetti y Ana Natalucci las sugerencias y comentarios oportunamente vertidos. Extiendo el agradecimiento a los pares evaluadores, cuyos comentarios contribuyeron a mejorar el presente artículo.

² Una rápida síntesis permite diferenciar a algunos autores que proponen transformar sustancialmente la acción sindical promoviendo la conformación de coaliciones políticas (Moody, 1997) y de federaciones sindicales internacionales (Fairbrother, 2005; Fairbrother y Hammer, 2005) y a otros que ubican a estas estrategias en un conjunto variado de alternativas cuyo aspecto común es la colocación del actor sindical en un lugar más dinámico (Baccaro, Hamman & Turner, 2003; Frege & Kelly, 2003).

³ El artículo se enmarca en un trabajo doctoral en curso cuyo objetivo es analizar la acción política desplegada por las centrales sindicales argentinas entre 2007 y 2015. El modo de leer el debate en torno a la *revitalización sindical* estará indudablemente cruzado por esa preocupación.

⁴ A partir del segundo semestre de 2003, fueron implementados cambios teóricos y metodológicos en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada por el INDEC. Estos estuvieron orientados a una captación más precisa de la condición social en general y de la condición de actividad en particular. También se modificó la modalidad de relevamiento, pasando de dos mediciones anuales a una medición por trimestre (con un período de referencia ampliado). Las transformaciones introducidas en la herramienta originaron una ruptura en las series estadísticas que, ante la ausencia de una adaptación oficial provista por el INDEC (Lindenboim, 2011), debió ser subsanada mediante diferentes propuestas de empalme diseñadas por equipos de investigación. Para este

artículo tomamos como referencia el empalme realizado por Juan Manuel Graña & Alejandro Lavopa (2008) para el período 1992-2006 y ajustamos semestralmente los datos de la EPH continua para viabilizar la comparabilidad con la serie elaborada por los investigadores. Debido a la inexistencia de datos para el segundo semestre de 2015, se relevó el primer semestre de cada año. Sin embargo, y teniendo en cuenta la intervención del año 2007 en el organismo de estadísticas, los resultados deben ser tomados con reservas.

⁵ De acuerdo a los datos analizados por Santarcángelo & Perrone (2013), la tasa de crecimiento de trabajadores industriales varió, de un subperíodo a otro, de 5,7% a 0,4%.

⁶ La estimación se basa en el 4° trimestre y toma como referencia el índice de salarios (sin modificaciones Decreto 381/07) - MECON y el IPC-9 provincias.

⁷ La siguiente información refleja esta dificultad. Para el año 2001, la tasa de afiliación sindical que surgía del Módulo de condiciones de Vida de SIEMPRO (Marshall & Groisman, 2005) era 10 puntos mayor a la medición realizada por la Organización Internacional del Trabajo y recogida por Senén González (2001). De acuerdo a este análisis, la tasa de afiliación sindical había llegado a 31,7% en ese año. Las mediciones disponibles para la pos-convertibilidad, según la ETE y la EIL, son de 37,2% para 2005, 39,7% para 2006 y 37,7% para 2008. En comparación con los datos provistos por Marshall & Groisman (2005), la tasa de afiliación sindical se habría reducido; en función del segundo valor, la densidad sindical habría repuntado en el período que aquí analizamos.

⁸ Como destaca el ODS-CTA en varios de sus informes, la participación en instancias de negociación no implica necesariamente su injerencia en la toma de decisiones durante la negociación.

⁹ Este aspecto se relaciona con una de las críticas que Atzeni & Ghigliani (2008) apuntan sobre este indicador: la negociación colectiva de los primeros años de la pos-convertibilidad muestra un claro predominio de acuerdos parciales en comparación con la negociación de nuevos convenios colectivos de trabajo.

¹⁰ Cabe destacar que la definición de conflicto laboral es amplia ya que comprende acciones de empleadores y trabajadores, más allá de que las conclusiones de sus informes refieran sólo a las protagonizadas por los trabajadores.

¹¹ El hecho de que ambas mediciones se basen en fuentes periodísticas acarrea algunas dificultades que si bien no impiden el empleo de las mismas, sí requieren la alerta del investigador que las utilice. Ghigliani (2009) cuestiona, en primer lugar, que los diarios revisados suelen ser de tirada nacional y que el tipo de conflicto relevado subestima conflictos en el interior del país y huelgas pequeñas. Otro problema metodológico que encuentra es que se desconoce el método y el criterio de recolección dado que se accede al dato ya procesado y no a la base de datos.

¹² Esto puede constituir una limitación al momento de realizar un balance acerca de la conflictividad de la época, debido a que la información ya llega "procesada" e impide ver un panorama completo del momento (Ghigliani, 2009).

¹³ Los informes del ODS-CTA corroboran la importancia que, de 2009 en adelante, adquieren los conflictos originados a partir de medidas de crisis tomadas por los empleadores. Sin embargo, allí no aparece diferenciado el nivel sindical del cual se predica sino el carácter público o privado de los empleadores.

¹⁴ Se considera paro general cuando es convocado por una o más centrales sindicales. En Argentina rige el monopolio de la representación para todos los niveles de la acción sindical. A raíz de ello, existe una única central sindical oficialmente reconocida, la CGT. Sin embargo, también existe la CTA, que representa predominantemente a trabajadores del ámbito público y que no cuenta con personería gremial pero sí con personería jurídica. En septiembre de 2010, la CTA se fracturó dando lugar a la CTA de los Trabajadores y a la CTA Autónoma. Cualquiera de las centrales sindicales mencionadas está facultada para convocar una huelga general.

¹⁵ Este proceso se aborda en detalle en Natalucci & Morris (2016).

María Belén Morris es Licenciada en Sociología por la Universidad Nacional de La Plata, estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Plata y becaria interna doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas con lugar de trabajo en el Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (UNLP-CONICET). En su tesis doctoral analiza la acción política de las centrales sindicales argentinas durante los gobiernos kirchneristas. Correo electrónico: belen.morris@gmail.com