

CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA EN ARGENTINA

*A brief history of collective  
bargaining in Argentina*

Edición bilingüe

 INCLUYE  
VERSIÓN *eBook*

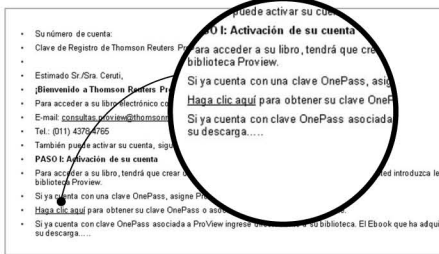
THOMSON REUTERS  
**LA LEY**

THOMSON REUTERS  
**LA LEY**



## SI ES LA PRIMERA VEZ QUE USA UN eBook DE THOMSON REUTERS

- 1 Recibirá un correo electrónico con la información necesaria para el acceso a su eBook. Allí deberá hacer clic en el *link* y obtener su clave **OnePass**.



- 2 Ingrese el NOMBRE (este nombre puede ser cualquier palabra, no tiene ningún tipo de limitación) y dirección de correo electrónico.

A screenshot of the OnePass registration page. The title is "registre un nuevo perfil". It contains fields for "Clave de registro" (with an example "1234567-ABCDE1"), "Nombre ¿Cuál es esto?", and "Dirección de Correo Electrónico". A "continuar" button is at the bottom.

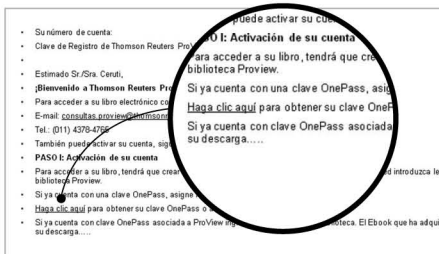
- 3 A continuación, complete los campos requeridos y cree su perfil. **Importante:** El USUARIO y CONTRASEÑA elegido en este proceso le permitirán ingresar a **ProView** para poder visualizar su eBook.

A screenshot of the "Registrar un nuevo Perfil OnePass" form. It has a "Configuración General" tab. The "Su información" section includes fields for "Primer nombre", "Apellido", and "Dirección de Correo Electrónico". There is a note: "Confirmar casilla de Correo Electrónico Debe ser igual al campo CORREO ELECTRONICO".

- 4 Finalmente, aparece un mensaje de registro que confirma el acceso a su libro electrónico. Para descargar la aplicación **ProView** y poder consultar su eBook siga las instrucciones que aparecen en la siguiente página.

## SI NO ES LA PRIMERA VEZ QUE USA UN eBook DE THOMSON REUTERS

- 1 Recibirá un correo electrónico con la información necesaria para el acceso a su eBook. Allí deberá hacer clic en el *link* y asociar su eBook a su cuenta.



- 2 Ingrese el NOMBRE (este nombre puede ser cualquier palabra, no tiene ningún tipo de limitación) y dirección de correo electrónico. **Importante:** utilice la misma dirección de correo electrónico registrada en **OnePass**.

A screenshot of the OnePass registration page, identical to the one in the first section. It contains fields for "Clave de registro", "Nombre ¿Cuál es esto?", and "Dirección de Correo Electrónico".

- 3 Finalmente su eBook está listo para descargarse en la aplicación **ProView**.

---

## FORMAS DE **ACCESO**

---

### **ACCESO DESDE SU IPAD O TABLETA ANDROID**

---

Descargue la aplicación Thomson Reuters PROVIEW™ en su iPad o tableta Android:

- Entre en **iTunes Store y busque ProView** para acceder a la aplicación de **iPad en iTunes Store**.
- Entre en **Google Play y busque ProView** para acceder a la aplicación de **Android en Google Play**.

---

### **ACCEDA A SU BIBLIOTECA**

---

- **Abra la aplicación** de Thomson Reuters PROVIEW™ en su iPad o tableta Android.
- **Inicie la sesión** introduciendo su usuario y **contraseña OnePass**.
- El libro electrónico que ha adquirido está **disponible en su biblioteca**.
- **Descargue el contenido del libro** haciendo clic **en el ícono del libro electrónico** (este paso sólo es necesario hacerlo la primera vez que accede al contenido y es preciso que el iPad o la tableta Android esté conectado a Internet).
- Una vez descargado, el libro electrónico ya está disponible para su consulta.

### **ACCESO DESDE SU ORDENADOR**

---

Descargue la aplicación de escritorio de Thomson Reuters PROVIEW™ para PC (Windows o Mac):

- Entre en **<http://thomsonreuters.com/site/proview/proview-for-window-mac/>** para descargar la aplicación para su ordenador Windows o Mac.

---

### **THOMSON REUTERS PROVIEW™ DESDE SU NAVEGADOR**

---

Si lo prefiere, puede acceder a Thomson Reuters PROVIEW™ desde su navegador:

- Entre en la página web **<https://proview.thomsonreuters.com>** e introduzca su usuario y contraseña OnePass.

SI TIENE DUDAS O PROBLEMAS CON EL PROCESO DE ACTIVACIÓN DEL eBOOK, PUEDE LLAMAR AL TELÉFONO **0810 222 5253**



**THOMSON REUTERS**

BREVE HISTORIA DE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN ARGENTINA



A BRIEF HISTORY OF  
COLLECTIVE BARGAINING  
IN ARGENTINA





BREVE HISTORIA DE LA  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA  
EN ARGENTINA

---

A BRIEF HISTORY OF  
COLLECTIVE BARGAINING  
IN ARGENTINA



EDICIÓN BILINGÜE

AUTOR  
CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

PRÓLOGO DE  
HÉCTOR OMAR GARCÍA

THOMSON REUTERS  
**LA LEY**

Aldao Zapiola, Carlos M.

Breve historia de la negociación colectiva en Argentina /  
Carlos M. Aldao Zapiola - 1a. ed. - Ciudad Autónoma de  
Buenos Aires: La Ley, 2018.

Libro digital, Otros

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-03-3545-0

1. Derecho Civil. 2. Negociación. I. Título.

CDD 346

© Carlos M. Aldao-Zapiola, 2018  
© de esta edición, La Ley S.A.E. e I., 2018  
Tucumán 1471 (C1050AAC) Buenos Aires  
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

*Impreso en la Argentina*

Todos los derechos reservados  
Ninguna parte de esta obra puede ser reproducida  
o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio  
electrónico o mecánico, incluyendo fotocopiado, grabación  
o cualquier otro sistema de archivo y recuperación  
de información, sin el previo permiso por escrito del Editor y el autor.

*Printed in Argentina*

All rights reserved  
No part of this work may be reproduced  
or transmitted in any form or by any means,  
electronic or mechanical, including photocopying and recording  
or by any information storage or retrieval system,  
without permission in writing from the Publisher and the author.

ISBN 978-987-03-3545-0

SAP

**ARGENTINA**

*A todos aquellos colegas, representantes de los empleadores (privados, públicos y de ONGs), de los trabajadores (de idénticos sectores), y funcionarios de la administración que intervienen en los procesos de negociación colectiva, como así también a los académicos e investigadores que se dedican al tema, en el deseo que este humilde trabajo contribuya a mejorar los procesos de negociación colectiva.*

*“Contar los acontecimientos contribuyen a esclarecerlos”*

La condición humana, Hanna Arendt

*To all those colleagues, representatives of employers (private, public and NGOs), workers (of the same sectors), and administration officials involved in collective bargaining processes, as well as academics and researchers who dedicate to the subject, in the hope that this humble work contributes to improving collective bargaining processes.*

*Telling events helps to clarify them*  
The human condition , Hanna Arendt

## PREFACE

In the first days of December 2014, upon receiving the responsibility and the honor to preside over the Argentine Association of Labor and Social Security Law (Spanish acronym, AADTySS), this author's greatest concern was not to delay the designation of the personalities to whom the Association should entrust the preparation of the national reports for the then future XXI World Congress of Juridical Discipline, to be held in Cape Town, South Africa, between September 15 and 18 of 2015. The urgency of the matter was that the referrals of the national rapporteurs to the organizing institution of the event —the International Society of Labor Law and Social Security— should be carried out in a very tight time, at the end of May 2015, so that they could be taken into account in the elaboration of the respective international reports. It was therefore imperative that the names of the specialists in charge of the preparation of such reports should be defined in advance of the then imminent and omnipresent pause generated both by the end of the year and January festivities, so that the elected officials could make the most of the limited time available to carry out their task in a manner appropriate to the high standards imposed by all national representation.

Of the four themes that made up the main content of the congress, the first one had been enunciated with some sophistication: "Collective bargaining — and beyond?" This proposal implied an additional challenge for the person who agreed to take on the task, since it not only required the ideal and wise vision of a genuine expert who knew with breadth and depth labor relations in Argentina, their theory and art, their norms and practice, their processes and results both in the private sector as in the public. This expert had to possess the intellectual gifts that allowed him to project their evolution in the always uncertain and mutable landscape of

## PRÓLOGO

En los primeros días de diciembre de 2014, al momento de haber recibido la responsabilidad y el honor de presidir la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AAD-TySS), la mayor preocupación que inquietaba a quien escribe estas líneas preliminares se cifraba en no demorar la designación de las personalidades a las cuales la Asociación debía encomendar la elaboración de los informes nacionales para el entonces futuro XXI congreso mundial de la disciplina jurídica, cuya celebración tendría lugar en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, entre el 15 y el 18 de septiembre de 2015. La premura estaba justificada en que la remisión de las relatorías nacionales a la institución organizadora del evento —la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social— debía realizarse en un lapso muy ajustado, a fines de mayo de 2015, para que pudieran ser tenidas en cuenta en la confección de las respectivas relatorías generales. Por ello era imprescindible que los nombres de los especialistas a cargo de la elaboración de tales memorias estuvieran definidos con anticipación a la entonces inminente y omnímoda pausa que generan en conjunto las festividades de fin de año y el mes de enero, a fin de que los elegidos pudieran aprovechar al máximo el limitado tiempo disponible para la realización de su tarea de un modo adecuado a la exigencia que toda representación nacional impone.

De los cuatro temas que componían el contenido principal del congreso, el primero de ellos había sido enunciado con cierta sofisticación: “*Negociación colectiva — ¿y más allá?*”. Dicha propuesta implicaba un desafío adicional para quien aceptara asumir la labor, en cuanto no sólo requería de la visión idónea y sapiente de un genuino experto que conociera con amplitud y profundidad la teoría y el arte, la normativa y la práctica, el proceso y los resultados de la negociación colectiva en el sistema jurídico y de relaciones laborales de la Argentina, tanto en el sector privado como en el público, sino además que poseyera las luces intelectuales que le permitieran proyectar su evolución en el panorama siempre incierto y

social and economic relationships that is not foreign to developing countries such as ours.

The concentration of the conditions required to carry out the task referred to a single person capable of facing the task with the necessary soundness and in due time, someone whose name is immediately associated with collective bargaining —and even bargaining without adjectives— in its entirety.

In spite of his invariably intense personal agenda full of commitments contracted in the country and abroad, and of ongoing projects, Carlos Aldao Zapiola generously accepted the AADTySS call, and the result could only be optimal.

Based on the correct premise that addressing the evolution of collective bargaining in Argentina implies inevitably reviewing the future of our labor relations system as a whole, the rapporteur on the subject elaborated by who is also author of this work, opens with a historical development that, by compact, is still complete, rich in bibliographic sources and nuanced with attractive hypotheses and revelations, which rigorously subdivides into eight periods —ranging from the oath of the National Constitution approved in 1853 until the end of 2014— marked by the continuities, disruptions and institutional setbacks that go through the Argentine chronology, in which he portrays, without eluding criticism, norms, characteristics of the actors and institutions of dialogue and negotiation.

The fulfillment of reporting the subject of collective bargaining in the country did not prevent Aldao Zapiola from scrutinizing the legislation that governs it, and the subjects that are the protagonists, including the State. He also reflects on its factors and suppositions such as union structure that is in permanent debate between “unicity and plurality”. This has its implications on the negotiating structure; the tensions between collective autonomy and state interventionism mainly materialized through the homologation of the collective agreements; the characteristics of the industrial relations system and its impact on collective bargaining; the cycles of labor conflict; currency depreciations; the possible interactions between deeply protective legislation and

mutable de las relaciones sociales y económicas que no es ajeno a los países en desarrollo, como lo es el nuestro.

La concentración de condiciones requeridas para llevar a cabo la tarea remitía a una única persona capaz de encarar la empresa con la solvencia necesaria y en el término exigido, alguien cuyo nombre resulta inmediatamente asociado a la negociación colectiva —y aun a la negociación sin adjetivos— en su integridad.

A pesar de su agenda personal invariablemente intensa, poblada de compromisos, contraídos en el país y en el exterior, y de proyectos en curso, Carlos Aldao Zapiola aceptó generosamente la convocatoria de la AADTySS, y el resultado no pudo sino ser óptimo.

A partir de la acertada premisa de que abordar la evolución de la negociación colectiva en la Argentina implica ineludiblemente repasar el devenir de nuestro sistema de relaciones laborales como un todo, la relatoría sobre el tema elaborada por quien es también autor de esta obra se abre en un desarrollo histórico que, por compacto, no deja de ser completo, rico en fuentes bibliográficas y matizado con hipótesis atractivas y revelaciones, que subdivide con rigor en ocho períodos —que se extienden desde el juramento de la Constitución Nacional aprobada en 1853 hasta fines de 2014— signados por las continuidades, las disrupciones y los retrocesos institucionales que atraviesan la cronología argentina, en la que retrata, sin eludir la crítica, la normativa, las características de los actores y las instituciones de diálogo y negociación.

El cumplimiento del objeto de informar sobre la negociación colectiva en el país no le impidió a Aldao Zapiola el escrutinio de la legislación que la encauza y los sujetos que la protagonizan —incluido el Estado— ni reflexionar sobre sus factores y presupuestos como, v.gr., la estructura sindical, en permanente debate entre “unicidad y pluralidad”, con sus implicancias sobre la estructura negocial; las tensiones entre la autonomía colectiva y el intervencionismo estatal, principalmente concretado a través de la homologación de los convenios colectivos; las características del sistema de relaciones laborales y sus repercusiones en la negociación colectiva; los ciclos de la conflictividad laboral; las depreciaciones del signo monetario; las posibles interacciones entre la legislación de fondo, intensamente protectora, y los contratos colectivos escasa-

under-developed collective agreements or, conversely, between minimum legislation and a broad development of the contents of the instruments negotiated in the search for greater adaptability of the rule to the characteristics of reality in which the work is rendered; plus the caustic treatment dedicated to the aspect of collective bargaining that has generated more discussion in our country in the last two decades: ultra-activity.

An additional detail of that paper that deserves to be especially noted lies in the abundant and clear information systematized in numerous tables and graphs that accompany each period in which the author analyses collective bargaining and its results. In addition to contributing to the complete illustration of the reader, these instruments constitute a substantial source for scholars and researchers. Their importance is enhanced if one takes into account the significant period that lacks statistics in our country. At a time when the national data center was going through an incomprehensible blackout, the monitoring of collective bargaining carried out for decades in a personal and uninterrupted manner, enabled Carlos Aldao Zapiola to have a data base of his own that was a reliable reference for many institutions and specialists.

This substantial work may have been a premonition materialized months later in this book of which I am proud to write this presentation. This work covers collective bargaining in our system in a vast and detailed manner from its proto-history to the culmination in the period 2015.

This new work, happily embodied in a bilingual edition, eases the access to readers from different latitudes. It is well known that collective bargaining in Argentina is still an object of study convening specialists from our country and abroad. Its strength in the preservation of the purchasing power of wages as well as its endemic problems are factors that arouse interest beyond our borders, especially when it is analyzed and systematized by Carlos Aldao Zapiola.

*HÉCTOR OMAR GARCÍA.  
BUENOS AIRES, JANUARY 2017.*

mente desarrollados o, a la inversa, entre una legislación mínima y un amplio desarrollo de los contenidos de los instrumentos negociados en busca de una mayor adaptabilidad de la norma a las características de la realidad en que el trabajo se presta; y el cáustico tratamiento dedicado al aspecto de la negociación colectiva que ha generado mayor discusión en nuestro país en las últimas dos décadas: la ultraactividad.

Un detalle adicional de aquella ponencia que merece ser especialmente destacado, reside en la abundante y clara información sistematizada en numerosos cuadros y gráficos que acompaña a cada período en que el autor analiza la negociación colectiva y sus resultados. Además de contribuir a la ilustración completa del lector, dichos instrumentos constituyen una fuente sustanciosa para estudiosos e investigadores, cuyo relieve se acrecienta si se tiene en cuenta el significativo período de falencia estadística que padeció nuestro país. En tiempos en que la usina nacional de datos atravesaba un incomprensible *blackout*, el seguimiento de la negociación colectiva llevado a cabo de manera personal e ininterrumpida durante décadas, le permitió a Carlos Aldao Zapiola contar con una base propia que se erigió en referencia confiable para numerosas instituciones y especialistas.

Aquel enjundioso trabajo quizás haya constituido una premonición, consumada meses más tarde en este libro, del que me enaltece escribir esta presentación, en el que se recorre de manera aún más vasta y pormenorizada la negociación colectiva en nuestro sistema desde su protohistoria hasta la culminación del período 2015.

Esta nueva obra, felizmente plasmada en edición bilingüe, allana el acceso a lectores de distintas latitudes. Es bien conocido que la negociación colectiva en la Argentina no deja de ser un objeto de estudio convocante para especialistas de nuestro país y del exterior. Su pujanza en la preservación del poder adquisitivo del salario así como sus problemas endémicos son factores que despiertan interés más allá de nuestras fronteras, sobre todo cuando quien la presenta, analiza y sistematiza es Carlos Aldao Zapiola.

HÉCTOR OMAR GARCÍA.

BUENOS AIRES, ENERO DE 2017.

# CONTENTS

Preface .....	2
I. Preliminary Considerations .....	12
I.1. Conceptualization .....	12
I.2. Location.....	20
I.3. Historical Precedents .....	22
I.3.1. First Period: 1854-1880 .....	26
I.3.2. Second Period: 1881-1904 .....	30
I.3.3. Third Period: 1905-1930.....	38
I.3.4. Fourth Period: 1931-1943 .....	44
I.3.5. Fifth period: 1944-1955.....	56
I.3.6. Sixth Period: 1956-1976 .....	64
I.3.7. Seventh Period: 1977-2003 .....	70
I.3.8. Eighth Period: 2004-2015.....	78
I.4. Legal Context (evolution).....	82
II. Current Situation.....	88
II.1. Contexts of Consideration of Collective Bargaining.....	88
II.1.1. Minimum Wage Vital and Mobile .....	88
II.1.2. Agrarian Labor .....	92
II.1.3. Teaching Public Profession.....	96
II.2. The Collective Agreements of the Public Sector .....	108
II.2.1. National Context.....	110
II.2.2. Provincial Context .....	118
II.2.3. Municipal Context .....	132
II.3. Collective Agreement of the Private Sector .....	134
II.3.1. Map of Collective Agreements.....	138
II.3.2. Content of the Collective Agreements .....	158
II.3.3. Some Particular Institutes.....	170

# ÍNDICE

Prólogo .....	3
I. Consideraciones preliminares .....	13
I.1. Conceptualización.....	13
I.2. Ubicación .....	21
I.3. Antecedentes históricos.....	23
I.3.1. Primer período: 1854-1880.....	27
I.3.2. Segundo período: 1881-1904 .....	31
I.3.3. Tercer período: 1905-1930.....	39
I.3.4. Cuarto período: 1931-1943.....	45
I.3.5. Quinto período: 1944-1955.....	57
I.3.6. Sexto período: 1956-1976 .....	65
I.3.7. Séptimo período: 1977-2003 .....	71
I.3.8. Octavo período: 2004-2015.....	79
I.4. Marco Jurídico (evolución).....	83
II. Situación actual.....	89
II.1. Ámbitos de consideración de la negociación colectiva .....	89
II.1.1. Salario mínimo vital y móvil .....	89
II.1.2. Trabajo agrario.....	93
II.1.3. Sector docente (público).....	97
II.2. Los convenios colectivos del sector público .....	109
II.2.1. Ámbito Nacional.....	111
II.2.2. Ámbito Provincial .....	119
II.2.3. Ámbito Municipal.....	133
II.3. Los convenios colectivos del sector privado .....	135
II.3.1. Mapa de los convenios colectivos .....	139
II.3.2. Contenidos de los convenios colectivos .....	159
II.3.3. Algunos institutos particulares.....	171

II.3.4. The Specific Case of “Productivity” .....	182
III. Some Conclusions .....	188
III.1. General Conclusions .....	190
III.2. Particular Conclusions .....	192
III.3. Subject for Reflection and Future Debate .....	194
III.4. Colophon .....	196
Appendix: The evolution of collective labor agreement (1975-2017 —1st Quarter—) .....	198
Bibliografía / References .....	219

---

II.3.4. El caso específico de la “Productividad” .....	183
III. Algunas conclusiones .....	189
III.1. Conclusiones generales.....	191
III.2. Conclusiones particulares.....	193
III.3. Temas para la reflexión y debate futuro .....	195
III.4. Colofón .....	197
Anexo: Evolución de los convenios colectivos de trabajo (1975-2017 —1º Trimestre—).....	199
Bibliografía / Referencias.....	219

**Abstract:** the present essay addresses the current state of collective bargaining in Argentina. Specifically, it will deal with one of its products: collective labor agreement in the public as well as in the private sector. It details the number of collective labor agreements as well as its beneficiaries from 1975 onwards and previous years. In general terms, the conclusion is that collective bargaining and collective conventions have had considerable development from at least 1935 to this day.

## I. Preliminary Considerations

### *I.1. Conceptualization*

Multiple concepts might be considered as definitions of “Collective Bargaining”, and one of their possible products “Collective Agreements” have been taken into account. On the one hand, there are those conceived by the International Labor Office, and, on the other hand, the concepts as coined by the Argentine legislation. In the first case, given their scope and level of generalization they apply to various countries, and in the second, collective bargaining in Argentina constitutes the object of this work.

Collective bargaining constituted a subject of significant importance and with the capacity to awake the most arduous discussions<sup>(1)</sup> since the creation of the International Labor Organization in 1919. It was only at the International Labor Conference of 1949, by means of the Convention N° 98, that it is expressly and effectively recognized the “Right to Organize and to Bargain Collectively”,<sup>(2)</sup> an item already contained in the ILO Constitution as in the Declaration of Philadelphia.

---

(1) Note: With the collaboration of Maximiliano P. Meda.

ALEXANDER, MAGNUS W. “Collective Bargaining-Some Fundamental Considerations”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 90, 07/1920, pág. 61.

(2) Convention N° 98, adopted in 1949, entered into force on July 18, 1951, being ratified by the Argentine Republic in the Decree-law 11.594/56 of September 24, 1956.

**Resumen:** el presente ensayo aborda el estado actual de la negociación colectiva en argentina y, específicamente, el de uno de sus productos: los convenios colectivos de trabajo, tanto en el sector privado como público. Se detalla la cantidad de convenios colectivos de trabajo y el número de beneficiarios a partir de 1975, también se referencian datos de épocas anteriores. Se concluye que, en términos generales la negociación colectiva y los convenios colectivos han tenido un considerable desarrollo desde, al menos, 1935 a la fecha.

## I. Consideraciones preliminares

### I.1. Conceptualización

De la multiplicidad de conceptos que podrían considerarse para una definición de la “Negociación Colectiva”, y uno de sus posibles resultados, los “Convenios Colectivos”, se han tenido en cuenta, por un lado, las realizadas por la Organización Internacional del Trabajo y, por otro, las contenidas en la legislación argentina. En el primer caso, porque su amplitud y generalización posibilitan la aplicación a una multiplicidad de países y, en el segundo, por ser la negociación colectiva en la República Argentina el objeto del presente trabajo.

Aun cuando la negociación colectiva constituyó un tema de trascendental importancia, capaz de despertar las más arduas discusiones<sup>(1)</sup> desde la creación de la “Organización Internacional del Trabajo” en 1919, fue recién en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1949, mediante la adopción del Convenio N° 98, que se reconoce expresamente y de manera efectiva el “Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva”<sup>(2)</sup>, ya contenidos tanto en la Constitución de la OIT como en la Declaración de Filadelfia.

---

(1) Nota: Con la colaboración de Maximiliano P. Meda.

ALEXANDER, MAGNUS W. “Collective Bargaining-Some Fundamental Considerations”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 90, 07/1920, pág. 61.

(2) El Convenio N° 98, adoptado en 1949, entro en vigencia a partir del 18 julio 1951, siendo ratificado por la República Argentina, mediante decreto-ley 11.594/56, del 24 de septiembre de 1956.

Two years later, in 1951, and because of the lack of a precise definition on what to understand as “Collective Conventions Recommendation” N° 91 defined the collective convention as extensive to “all agreements in writing regarding working conditions and terms of employment signed between an employer, a group of employers or one or more employers’ organizations, and one or more representative workers’ organizations, or, in the absence of such organizations, the delegates of the workers duly elected and authorized by them in accordance with national laws and regulations”<sup>(3)</sup>.

Subsequently, in 1981, Convention N° 154, on the “Promotion of Collective Bargaining”, defined this process as “all the negotiations that take place between an employer, a group of employers or one or more employers’ organizations, on the one hand, and one or more workers’ organizations, on the other. Their goal is: (a) determining working conditions and terms of employment; or (b) regulating relations between employers and workers; or (c) regulating relations between employers or their organizations and workers’ organization; or accomplishing all these goals at the same time”<sup>(4)</sup>.

In another way, and in a larger sense, “...it is understood as collective bargaining (or equal expressions) not only the arguments that end up in a collective convention (contract or agreement), as it is defined and regulated by law, but, in addition, all dealings between employers and workers or between their respective representatives as long as they suppose bargaining in the current sense of the word”<sup>(5)</sup>. Meanwhile, in a restricted sense, “collective

---

(3) International Labor Organization (ILO, hereafter), 06/1951, see Art. 2, point 1.

(4) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 11/1983, part 2. It should be recalled that despite the adoption of the Convention by the ILO in 1951, it did not enter into force until 1953 and, in the case of the Argentine Republic, since 1988 at which time Law 23.544 (G.G. 15/01/88) ratified the Convention.

(5) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1973, págs. 2 y 7.

Dos años más tarde, en 1951, y ante la falta de una definición precisa sobre que había de entenderse tanto por “Convenio/Contrato colectivo” como por “Negociación Colectiva”, la Recomendación N° 91 definió el contrato colectivo como comprensivo de “...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”<sup>(3)</sup>.

Posteriormente, en 1981, el Convenio N° 154, sobre el “Fomento de la Negociación Colectiva”, definió a este proceso “...como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”<sup>(4)</sup>.

De otra manera, y en sentido amplio, “...se entiende por negociación colectiva (o expresiones equivalentes) no sólo las discusiones que terminan en un contrato (convenio o acuerdo) colectivo, según lo defina y reglamente la ley, sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente de la palabra”<sup>(5)</sup>, mientras que en sentido restringido, “La

---

(3) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 06/1951, nota Art. 2, punto 1.

(4) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 11/1983, parte 2. Cabe recordar al respecto que no obstante la adopción del Convenio por parte del Organismo internacional en 1951, el mismo no entró en vigencia sino a partir de 1953 y, en el caso de la República Argentina, desde 1988 momento en el cual la ley 23.544 (B.O. 15/01/88) ratifica el mencionado Convenio.

(5) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1973, págs. 2 y 7.

bargaining is conceived [...] as the activity or process aimed to the conclusion of a contract or collective agreement”<sup>(6)</sup>.

In the Argentine positive law, Decree-law 23852/45, dictated on October 2, 1945, and published on October 13, on the “Legal Regime of Professional Associations of Workers”, established in its part “X.-Unions Rights”, article 49 paragraph d), that “...they are essential rights of the workers according to the laws that regulate their exercise: [...] d) collectively bargaining takes place by means of professional associations with union status;...”<sup>(7)</sup>.

Eight years later, on October 20, 1953, Law N° 14250 —sanctioned on September 29—was published in the Government Gazette. The “Regime of Collective Labor Conventions” was constituted by three titles and 20 articles and its text indicated —without defining it as noted by Deveali<sup>(8)</sup>—, that the Labor Collective Conventions were the ones celebrated “...between a professional association of employers, an employer, or a group of employers, and a workers’ professional association with legal personality (article 1)”<sup>(9)</sup>.

On this particular subject, Deveali asserted in an immediate comment after the publication of Law N° 14250 that “...with evident success the law that we are discussing avoids all definition of collective agreement. It is well known that its main goal consists on attaching the labor conditions in the absence of individual con-

---

(6) GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO AND GUIDO, HORACIO. *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, pág. 9.

(7) Subsequently, Law 23,551 of “Trade Union Associations”, sanctioned on March 23, 1988, and published in the Government Gazette on April 22, — currently in force— established in its section “VIII. — Of trade union associations with trade union status, article 31, “the exclusive rights of trade union association with trade union status”, [to] (c) intervene in collective bargaining...”

(8) DEVEALI, MARIO. “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953, pág. 580.

(9) It is noteworthy from the lexicographical point of view — and indistinctly from its use in the singular or plural — that the legal text uses in 23 opportunities the term “collective conventions”, 14 “convention” (simply) and, only twice, to “negotiation”. There is also reference to “parity commissions” in 7 opportunities.

negociación colectiva se concibe [...] como la actividad o proceso encaminada a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo”<sup>(6)</sup>.

En el derecho positivo argentino, el decreto-ley 23.852/45, dictado el 2 de octubre de 1945 y publicado el 13 de octubre del mismo mes, sobre “Régimen legal de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores” estableció en su apartado “X.- Derechos Sindicales”, artículo 49 inciso d), que “...son derechos esenciales de los trabajadores de acuerdo con las leyes que reglamentan su ejercicio: [...] d) Negociar colectivamente por intermedio de las asociaciones profesionales con personalidad gremial;...”<sup>(7)</sup>.

Ocho años después, el 20 de octubre de 1953, se publica en el Boletín Oficial la Ley N° 14.250 (sancionada el 29 de septiembre) relativa al “Régimen de Convenciones Colectivas de Trabajo” (conformada por tres títulos y 20 artículos), cuyo texto indicó —sin definir, como lo señalara Deveali<sup>(8)</sup>—, a las convenciones colectivas de Trabajo como las celebradas “...entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial (artículo 1)”<sup>(9)</sup>.

Sobre el particular, el mismo Deveali, sostuvo en un comentario inmediato a la publicación de la Ley N° 14.250 que “...con evidente acierto la ley que comentamos evita toda definición de la convención colectiva. Es sabido que el objeto principal de la misma consiste en fijar las condiciones de trabajo en el silencio de los contra-

---

(6) GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO Y GUIDO, HORACIO. *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, pág. 9.

(7) Posteriormente, la ley 23.551 de “Asociaciones Sindicales”, sancionada el 23 de marzo de 1988 y publicada en el Boletín Oficial con fecha 22 de abril, —actualmente vigente— estableció en su apartado “VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial”, artículo 31, que “*Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: [...] c) Intervenir en negociaciones colectivas...*”.

(8) DEVEALI, MARIO. “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953, pág. 580.

(9) Cabe destacar desde el punto de vista lexicográfico —e indistintamente de su utilización en singular o plural— que el texto legal recurre en 23 oportunidades al vocablo “convenciones colectivas”, 14 a “convención” (simplemente) y, solamente en dos oportunidades, al de “negociación”. También habla de “comisiones/paritarias” en siete oportunidades.

tracts or to substitute the respective clauses that are less favorable for the workers in question”<sup>(10)</sup>.

We have defined collective bargaining as “...the dialectic activity in which the parties that represent divergent interests communicate and interact reciprocally influencing one another. To this end, they use power, as well as the possible existent disposition to accept it; either subjecting and subordinating to it, or accepting it, in order to arrive to an agreement mutually accepted that shapes, since then, a common goal that the parties compromise to achieve”<sup>(11)</sup>. This concept that refers to negotiation in general as genus extends to the concept of “labor bargaining” as a species within it<sup>(12)</sup>, and collective bargaining as a subspecies.

Coinciding with our definition, Etala has made reference to labor bargaining as “... a process developed by two parties, the employers and the workers. They invoke and defend different interests and, in the course of the negotiation, they communicate and interact reciprocally influencing each other. In general, the result of this development is a mutually accepted product, the collective labor agreement (CLA), destined to regulate —with normative efficiency— the working conditions of the activity, profession, job, or category involved, and, eventually all matters concerning the relationships of the associations seeking the convention”<sup>(13)</sup>.

It corresponds to indicate that in civil and commercial matters, the recent “Civil and Commercial Code” that will enter into force

---

(10) *Ibid.*

(11) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2009. (First edition: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La Negociación, un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Buenos Aires: Macchi, 1990).

(12) *Op. cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, pág. 77.

(13) ETALA, CARLOS A. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2001, pág. 271.

tos individuales o a sustituir las cláusulas respectivas que resulten menos favorables para los trabajadores a que se refieren”<sup>(10)</sup>.

Por nuestra parte, hemos definido a la negociación como “...la actividad dialéctica en la que las partes que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente, para lo cual utilizan tanto: el poder, como la disposición que pueda existir para aceptarlo (sometiéndose, subordinándose o aceptándolo) con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen”<sup>(11)</sup>. Este concepto, que refiere a la negociación en general —como género—, es comprensivo del de “negociación laboral” por constituir, esta última, una especie dentro de aquella<sup>(12)</sup>, siendo a su vez la negociación colectiva laboral una subespecie.

De manera coincidente con nuestra definición, Etala, ha hecho referencia a la negociación laboral como “...un proceso desarrollado entre dos partes —la parte empresaria y la parte obrera— que invocan y defienden intereses distintos, en el curso del cual ambas se comunican e interactúan influenciándose de manera recíproca y como resultado de ese desarrollo por lo general se logra elaborar un producto mutuamente aceptado, el convenio colectivo de trabajo, destinado a reglar —con eficacia normativa— las condiciones de trabajo de la actividad, profesión, oficio o categoría de que se trate y de modo eventual acordar materias que atañen a las relaciones entre las asociaciones pactantes”<sup>(13)</sup>.

Corresponde indicar que en materia Civil y Comercial el reciente “Código Civil y Comercial de la Nación”, que entrará en vi-

---

(10) *Ibid.*

(11) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2009. (Primera edición: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La Negociación, un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Buenos Aires: Macchi, 1990).

(12) *Op. cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, pág. 77.

(13) ETALA, CARLOS A. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2001, pág. 271.

on August 1, 2015, makes reference to the “freedom of bargaining” in article 990 and succeeding articles<sup>(14)</sup>.

After the preceding considerations, it is convenient to make reference to the relationship that exists between collective bargaining and CLA. In this respect we coincide with Garmendia inasmuch as “...collective bargaining and collective agreements are phenomena that keep a close link to the point that they are frequently identified as if they were the same thing. [...] In this sense, while ‘collective bargaining’ is a process characterized by a ‘dynamic’ of exchange and confrontation of opposing and conflicting interests, a collective agreement is one of the possible ‘results’ of such process presenting itself as a culmination. [...] Of course, the lack of a final result initially desired by the parties involved does not mean that the previously developed process loses its nature as ‘collective bargaining’...”<sup>(15)</sup>.

## *1.2. Location*

In this section we will tackle the treatment of CLA in the Argentine Republic as one of the possible results of the bargaining process. This leads us to the System of Collective Bargaining (Spanish acronym, SNC), in fact, to the Sub-sub-system of Collective Bargaining together with the Sub-sub-system of Professional Associations (of employers and workers), and the Sub-sub-system of Collective Conflicts. They constitute the Sub-system of Collective Labor Relationships that, at the same time, constitutes the Labor Relations System (SRLL, Spanish acronym).

---

(14) The term “bargaining” was not used in the previous Civil Code, whereas in the previous “Code of Commerce” it was referred to only in 29 opportunities with a meaning restricted to certain institutes and not with the broad sense with which is considered in the new text.

(15) GARMENDIA, MARIO. “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, in Ackerman, Mario and Tosca, Diego (dirs.), vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, págs. 11, 13 y 14.

gencia según ley 27.077 el 1º de agosto de 2015, hace referencia a la “Libertad de negociación” en el artículo 990 y subsiguientes<sup>(14)</sup>.

Realizadas las consideraciones anteriores, resulta conveniente hacer referencia a la relación existente entre negociación colectiva y convenio colectivo. Al respecto coincidimos con Garmendia en cuanto que “...La negociación colectiva y el convenio colectivo son fenómenos que guardan entre sí una estrecha vinculación, al punto que no es infrecuente que resulten identificados, como si ambos fueran una misma cosa [...] De este modo, mientras la negociación colectiva es un ‘proceso’, caracterizado por un ‘dinámica’ de intercambio y oposición de intereses contrapuestos y enfrentados; el convenio colectivo es uno de los posibles ‘resultados’ de dicho proceso, respecto del que se presenta como su culminación, [...] Desde luego, la no obtención del resultado final inicialmente querido por las partes no significa que aquel proceso que las partes desarrollaron previamente pierda su naturaleza de ‘negociación colectiva’...”<sup>(15)</sup>.

## ***1.2. Ubicación***

En esta oportunidad se abordará el tratamiento de los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina, como uno de los posibles resultados derivados del proceso de negociación, lo que conduce al Sistema de Negociación Colectiva (SNC). El realidad, al sub-sub-Sistema de Negociación Colectiva que junto al sub-sub-Sistema de Asociaciones Profesionales (de empleadores y de trabajadores) y el sub-sub-Sistema de Conflictos Colectivos constituyen el sub-Sistema de Relaciones Colectivas de Trabajo que, a su vez, conforma el Sistema de Relaciones Laborales (SRRL).

---

(14) Término “Negociación”, que no era utilizado en el Código Civil anterior, mientras que en el “Código de Comercio” precedente se lo hacía sólo en 29 oportunidades con un significado restringido a ciertos institutos y no con el sentido amplio con lo que se lo considera en nuevo texto

(15) GARMENDIA, MARIO. “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, en Ackerman, Mario y Tosca, Diego (dirs.), vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, págs. 11, 13 y 14.

In this respect, we understand as “system” a configuration of components interconnected for a particular purpose in accordance to a plan.<sup>(16)</sup>

Thus, the Labor Relations System (SRRL) is equivalent to the organization and functioning of the interactive elements in labor relations<sup>(17)</sup>.

In another opportunity<sup>(18)</sup>, we have asserted that the SRRL is composed by (direct, indirect, and remote) actors and (mixed, confrontational, and cooperative) processes of interaction. We have also argued that collective bargaining and, consequently, the collective agreement locate themselves within the scope of cooperative attitudes.

### ***1.3. Historical Precedents***

To allude to a brief history of the collective agreements and, thus, to collective bargaining inevitably entails to make reference to the evolution of the Labor Relations System (SRRL) in the Argentine Republic.

To this end, we have made use of a periodization that considers different temporal spaces, without forgetting, as Le Goff<sup>(19)</sup> points out, the existence of different ways of conceiving periodization, continuities, ruptures, and ways of thinking the historical memory.

It is worth noting that the criterion used to conform the different periods is the last day of the year when the event that determines the periods took place. This allows us to compare the facts in addition to other variables in homogenous periods of time.

---

(16) VON BERTALANFFY, LUDWIG. *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Mexico: FCE, 1991.

(17) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. AND FUNES DE RIOJA, DANIEL. “Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo”, *Relasur*, 02/1994, pág. 65.

(18) *Ibid.*, pág. 69 y ss.

(19) LE GOFF, JACQUES. *Pensar la historia*. Barcelona: Altaya, 1998; LE GOFF, JACQUES. *El orden de la memoria: el tiempo como imaginario*. Barcelona: Paidós, 1991; PRÓ, DIEGO. “Periodización del pensamiento argentino”, *Revista Anuario de Historia del Pensamiento Argentino*, 1965.

Al respecto entendemos por “Sistema” a una configuración de componentes interconectados para un determinado propósito de acuerdo con un plan<sup>(16)</sup>.

Así, “Sistema de Relaciones Laborales” (SRLL) equivale a la organización y funcionamiento de los elementos interactuantes en el ámbito de las relaciones del trabajo<sup>(17)</sup>.

En otra oportunidad<sup>(18)</sup>, hemos sostenido que el SRLL se conforma por actores (directos, indirectos y remotos), elementos de los que se valen (tiempo, espacio y medios) y procesos de interacción (actitudes de: confrontación, mixtas o cooperación) y que la negociación colectiva, y consiguientemente el convenio colectivo de trabajo, se ubica en el ámbito de las actitudes de cooperación.

### ***1.3. Antecedentes históricos***

Hacer alusión a una breve historia de los convenios colectivos, y por tanto a la negociación colectiva, implica ineludiblemente hacer referencia a la evolución del Sistema de Relaciones Laborales (SRLL) de la República Argentina.

Para ello se ha recurrido a una periodización que considera distintos espacios temporales, sin olvidar que, como señala Le Goff<sup>(19)</sup>, existen diversas maneras de concebir las periodizaciones, las continuidades, las rupturas y las maneras de pensar la memoria de la historia.

Cabe señalar que el criterio utilizado, para el corte de los períodos considerados, es el último día del año en que se produce el hecho que lo determina, lo que permite una comparación de datos —junto a otras variables— en períodos homogéneos.

---

(16) VON BERTALANFFY, LUDWIG. *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: FCE, 1991.

(17) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. Y FUNES DE RIOJA, DANIEL. “Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo”, *Relasur*, 02/1994, pág. 65.

(18) *Ibid.*, pág. 69 y ss.

(19) LE GOFF, JACQUES. *Pensar la historia*. Barcelona: Altaya, 1998; LE GOFF, JACQUES. *El orden de la memoria: el tiempo como imaginario*. Barcelona: Paidós, 1991; PRÓ, DIEGO. “Periodización del pensamiento argentino”, *Revista Anuario de Historia del Pensamiento Argentino*, 1965.

In this way, eight periods have been established:

- First Period: from January 1, 1854 (on June 9, the Argentine National Constitution was passed, on May 1, its text was approved allowing Justo José de Urquiza to take office on March, 1854) until December 31, 1880 (on October 12, Julio Argentino Roca became National President). Duration of the period: 12 years.
- Second Period: from January 1, 1881, until December 31, 1904 (on October, 1904, Manuel Quintana assumed as National President). Duration of the period: 24 years.
- Third Period: from January 1, 1905, to December 31, 1930 (on September 6, 1930, José Félix Uriburu became President after leading a coup d'état). Duration of the period: 26 years.
- Fourth Period: from January 1, 1931, until December 31, 1943 (on June 7, 1943, Pedro Pablo Ramírez became President due to a coup d'état). Duration of the period: 13 years.
- Fifth Period: from January 1, 1944, to December 31, 1955 (on September 23, 1955, Eduardo Lonardi became President leading a coup d'état). Duration of the period: 16 years.
- Sixth Period: from January 1, 1956, until December 31, 1976 (on March 24, 1976, a coup d'état takes place and Jorge Rafael Videla assumes as President on March 29). Duration of the period: 21 years.
- Seventh Period: from January 1, 1977, until December 31, 2003 (on May 25, Néstor Kirchner assumed as President). Duration of the period: 25 years.

Así, se han establecido ocho períodos:

- Primer período: Desde el 1º de enero de 1854 (el 9 de junio de 1853 se juró la Constitución Nacional cuyo texto había sido aprobado el 1º de mayo, en virtud de la cual asume como Presidente de la Nación el 5 de marzo de 1854 Justo José de Urquiza) hasta el 31 de diciembre de 1880 (el 12 de octubre anterior había asumido como Presidente de la Nación Julio Argentino Roca). Duración del período: 12 años.
- Segundo período: Desde el 1º de enero de 1881 hasta el 31 de diciembre de 1904 (el 12 de octubre de 1904 asumió como Presidente de la Nación Manuel Quintana). Duración del período: 24 años.
- Tercer período: Desde el 1º de enero de 1905 hasta el 31 de diciembre de 1930 (el 6 de septiembre de 1930 asumió —golpe de estado— como Presidente de la Nación José Félix Uriburu). Duración del período: 26 años.
- Cuarto período: Desde el 1º de enero de 1931 hasta el 31 de diciembre de 1943 (el 7 junio de 1943 asumió —golpe de estado— como Presidente de la Nación Pedro Pablo Ramírez). Duración del período: 13 años.
- Quinto período: Desde el 1º de enero de 1944 hasta el 31 de diciembre de 1955 (el 23 de septiembre de 1955 asumió —golpe de estado— como Presidente de la Nación Eduardo Lonardi). Duración del período: 16 años.
- Sexto período: Desde el 1º de enero de 1956 hasta el 31 de diciembre de 1976 (el 24 de marzo de 1976 se produce un golpe de estado asumiendo como Presidente de la Nación Jorge Rafael Videla, el día 29 de marzo). Duración del período: 21 años.
- Séptimo período: Desde el 1º de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 2003 (el 25 de mayo de ese año asumió como Presidente de la Nación Néstor Kirchner). Duración del período: 25 años.

- Eighth Period: from January 1, 2004, until December 31, 2015 (as we write the present study, it is previewed that on December 10, 2015, the President elected in the national elections of October 25 will assume as President)<sup>(20)</sup>. Duration of the period: 12 years.

### *1.3.1. First Period: 1854-1880*

In this first period we must underline, in order of importance and link with the history of Labor Relations in Argentina, four facts.

The first event that characterizes the 22 years comprehended in this period, is the “...flood of foreigners in search of a better life quality...”<sup>(21)</sup>, that coined the expression: “The Country of Immigration”<sup>(22)</sup>. In this respect, it is noted that “Buenos Aires grew in a sustained manner between 1850 and 1880 as a center of export, commerce, and finance activities in an Argentina undergoing a complete capitalist expansion process [...] In thirty years, its population increased almost fourfold and towards 1880 it exceeded 300,000 inhabitants more than a half of whom were immigrants. The rate of foreigners was higher among adult males, nearly four to one. [...] Such heterogeneous population worked mainly in commerce, transport, services and, to a lesser extent in manufacturing”<sup>(23)</sup>.

The second phenomenon to emphasize is the creation of more than 100 workers’ societies towards the end of the period, year 1880. In general, these societies presented mixed goals that

---

(20) Although the defined period includes the entire year 2015, the period under study will only cover the eleven years between 2004 and 2014.

(21) LUNA, FÉLIX. *Breve historia de la sociedad Argentina*. Buenos Aires: El Ateneo, 2009, pág. 91.

(22) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*. Buenos Aires: Lajouane, 2012, pág. 33.

(23) SABATO, HILDA. “La vida pública en Buenos Aires”, in Bonaudo, Marta (ed.). *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007, pág. 169.

- Octavo período: Desde el 1º de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2015 (al momento de redactarse el presente escrito está previsto que el día 10 de diciembre de 2015 asumirá el presidente que resulte electo en las elecciones nacionales del 25 de octubre)<sup>(20)</sup>. Duración del período: 12 años.

### *1.3.1. Primer período: 1854-1880*

En este primer período corresponde destacar, en orden a su importancia y vinculación con la historia de las Relaciones Laborales en Argentina, cuatro hechos.

El primero, común a los 22 años comprendidos en este período, es que “...un aluvión de extranjeros llegó al país en busca de una nueva calidad de vida...”<sup>(21)</sup>, lo que generó la expresión: “País de la Inmigración”<sup>(22)</sup>, señalándose al respecto que “Buenos Aires creció de manera sostenida entre 1850 y 1880 como centro de actividad de exportación, el comercio y las finanzas de una Argentina en pleno proceso de expansión capitalista. [...] En treinta años casi cuadruplicó su población y hacia 1880 superaba los trescientos mil habitantes, más de la mitad de los cuales eran inmigrantes. La proporción de extranjeros era mucho mayor entre los varones adultos, casi cuatro a uno. [...] Esta población tan heterogénea estaba formada en buena medida por jóvenes adultos, más varones que mujeres, que trabajaban sobre todo en el comercio, el transporte, los servicios, y en menor medida en la manufactura”<sup>(23)</sup>.

El segundo fenómeno a destacar es la creación de, más de 100, sociedades obreras hacia finales del período —año 1880—. En general, estas sociedades presentaban objetivos mixtos que incluían

---

(20) No obstante que el período definido incluye el año 2015 completo, el análisis que se hará del mismo solo considerará los once años comprendidos entre 2004 y 2014.

(21) LUNA, FÉLIX. *Breve historia de la sociedad Argentina*. Buenos Aires: El Ateneo, 2009, pág. 91.

(22) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*. Buenos Aires: Lajouane, 2012, pág. 33.

(23) SABATO, HILDA. “La vida pública en Buenos Aires”, en Bonaudo, Marta (ed.). *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007, pág. 169.

included activities and services: welfare, mutualism, and professional, including labor, demands<sup>(24)</sup>.

In the third place, we must mention that, despite the existing differences among the authors —some refer to the year 1871 and others to 1872— most of them coincide<sup>(25)</sup> on the fact that the, then, President Domingo Faustino Sarmiento, on June 1, 1872, created the “Labor Office” that depended on the Central Immigration Commission<sup>(26)</sup>.

Although it was not an independent organization, at the beginning the “Labor Office” “...set off looking for jobs for the day laborers and servants. Years later, took place a considerable increase of other skilled workers, [...] this fact may represent a sample of the type of work that the country offered. In relation to the skilled professions there was scarce need of them. It seems that there was little need of these jobs and still less candidates to perform them”<sup>(27)</sup>.

In the end, this period shows the first conflicts with collective characteristics, the presentation of documents on general labor requirements and, eventually, the execution of CLA. An example of these conflicts is the strike of the tobacco workers that, led by anarchist activists, took place in 1879.

But the most iconic conflict was that of the typographers whose society —which was founded in 1857—, became the Typographic Association on August 30, 1878. The latter established, among other issues, a strategy to demand to the employers the improvement of working conditions. This situation ended up in a strike

---

(24) FALCÓN, RICARDO. “Los trabajadores y el mundo del trabajo”, in Bonaudo, Marta (ed.). *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007, pág. 500.

(25) PANETTIERI, JOSÉ. “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, *Sociohistórica*, 2000; SANGUINETI, MERCEDES Y VALENZUELA, DIEGO. *Sarmiento periodista: El caudillo de la pluma*. Buenos Aires: Sudamericana, 2012.

(26) SURIANO, JUAN. “El Departamento Nacional del Trabajo y la política laboral durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen”, in Ben Plotkin, Mariano y Zimmermann, Eduardo (dirs.). *Los Saberes del Estado*, Buenos Aires: Edhasa, 2012, pág. 37.

(27) *Op. cit.* PANETTIERI, JOSÉ. “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, pág. 253.

actividades y servicios: asistenciales, mutuales y profesionales, incluyendo reivindicaciones laborales<sup>(24)</sup>.

En tercer lugar, corresponde mencionar que no obstante existir diferencias entre los autores —algunos hablan del año 1971 y otros de 1872— la mayoría coincide<sup>(25)</sup> en que, el por entonces presidente de la Nación Domingo Faustino Sarmiento, con fecha 1 de junio 1872 creó la denominada “Oficina de trabajo” dependiente de la Comisión Central de Inmigración<sup>(26)</sup>.

Si bien no se trataba de un organismo independiente, en sus albores la “Oficina del Trabajo” “...empezó procurando ocupaciones a jornaleros y sirvientes; años después se observa un considerable incremento de otros oficios calificados [...] Lo expuesto puede representar una muestra del tipo de trabajo que ofrecía el país. En cuanto a los oficios calificados parece ser que pocas eran las necesidades y menos los postulantes que los poseyeran”<sup>(27)</sup>.

Por último, aparecen en este período los primeros conflictos con características colectivas, la presentación de pliegos de reivindicaciones generales por parte de los trabajadores y, eventualmente, la celebración de acuerdos colectivos. Un ejemplo de dichos conflictos es la huelga protagonizada por los trabajadores cigarreros que, liderada por militantes anarquistas, se produjo en 1879.

Sin embargo, el caso más icónico es el de tipógrafos cuya sociedad creada en 1857 se transformó el 30 de agosto de 1878 en la Unión Tipográfica estableciendo, entre otras cuestiones, una estrategia de reclamación de mejoras de condiciones laborales para presentar ante los empleadores. Esta situación que derivó en una

---

(24) FALCÓN, RICARDO. “Los trabajadores y el mundo del trabajo”, en Bonaudo, Marta (ed.). *Nueva historia Argentina: Liberalismo, Estado y Orden Burgués (1852-1880)*, vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007, pág. 500.

(25) PANETTIERI, JOSÉ. “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, *Sociohistórica*, 2000, pág. 252; SANGUINETI, MERCEDES Y VALENZUELA, DIEGO. *Sarmiento periodista: El caudillo de la pluma*. Buenos Aires: Sudamericana, 2012.

(26) SURIANO, JUAN. “El Departamento Nacional del Trabajo y la política laboral durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen”, en Ben Plotkin, Mariano y Zimmermann, Eduardo (dirs.). *Los Saberes del Estado*, Buenos Aires: Edhasa, 2012, pág. 37.

(27) *Op. cit.* PANETTIERI, JOSÉ. “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, pág. 253.

that was referred to in the editorial of the newspaper *El Nacional* on September 14. The strike came to an end a month later —according to Rafael Barreda quoted by Sebastián Marotta— with a collective agreement between the employers and the workers represented by the Typographic Trade union.

Among the basic themes contained in that agreement we must point out: the replacement of minor's work by adult workers, and new working hours. "For the first time the work day [...] is established at the national level by a collective agreement. It was reduced to ten hours in winter and twelve in summer plus wage increases"<sup>(28)</sup>.

We understand that this is the first predecessor of a collective agreement in Argentina in contrast to some authors that consider the first agreement the one that took place among the marble masons. The latter took place at the end of 1902 and was effective as of January 1, 1903. It is erroneously considered, as the first collective contract and we will refer to it in the next period.

### *1.3.2. Second Period: 1881-1904*

A table prepared by Rocchi<sup>(29)</sup> (see Table 1), compares the evolution of the population, product (taking the year 1900 as the 100 basis), exports and imports in million pounds, and the length of the railway measured in kilometers from 1881 to 1905. The impression is that the population increased 1.06 times, the product 6.5, the exports 4.6, the imports 2.7, and the length of the railway expanded seven times.

---

(28) MAROTTA, SEBASTIÁN. *El movimiento sindical argentino: su génesis y desarrollo*. Buenos Aires: Libera, 1975, pág. 32.

(29) ROCCHI, FERNANDO. "El péndulo de la riqueza: la economía Argentina en el período 1880-1916", in Lobato, Mirta Zaida (ed.). *Nueva historia argentina. El progreso la modernización y sus límites (1880-1916)*, vol. V, Buenos Aires: Sudamericana, 2010. Note: So as to elaborate the chart, Fernando Rocchi, took into consideration the works by VÁZQUEZ PRESEDO, Vicente. *Estadísticas Históricas Argentinas. Primera Parte 1875-1914 y Segunda Parte 1914-1939*. Buenos Aires, Macchi, 1971 and CORTÉS CONDE, Roberto. *La economía argentina en el largo plazo (siglos XIX y XX)*, Buenos Aires, Sudamericana-Universidad de San Andrés, 1997.

huelga, a la que hizo referencia en su editorial del 14 de septiembre el diario *El Nacional*, culminó después de un mes de iniciado —según señala Rafael Barreda, citado por Sebastián Marotta— con un acuerdo colectivo entre empleadores y trabajadores representados por la Unión Tipográfica.

Entre las cuestiones básicas contenidas en aquel convenio, corresponden señalar: el reemplazo de los trabajadores menores por mayores; la fijación de un nuevo horario de trabajo —“La jornada de trabajo, [...] que por primera vez se establece en el país por contrato colectivo, quedaba reducida a diez horas en invierno y doce en verano”<sup>(28)</sup>—; y el incremento de sueldos.

Este es a nuestro entender el primer antecedente de un convenio colectivo en Argentina y no —como lo señalan algunos autores— el celebrado en el ámbito de las actividad de marmolerías que se acordó a fines de 1902 y que entró en vigencia el primero de enero de 1903, al que lo suelen considerar, equivocadamente, como el primer contrato colectivo, y al que nos referiremos al abordar el próximo período.

### *I.3.2. Segundo período: 1881-1904*

Un cuadro elaborado por Rocchi<sup>(29)</sup> (ver tabla 1), compara la evolución de la población, el producto (tomando como base 100 al año 1900), las exportaciones e importaciones en millones de libras y la extensión de los ferrocarriles medida en kilómetros entre los años 1881 y 1905, del que resulta que la población creció 1.06 veces, el producto 6.5, las exportaciones 4.6 y las importaciones 2.7, y que la expansión de las líneas ferroviarias fue de siete veces.

---

(28) MAROTTA, SEBASTIÁN. *El movimiento sindical argentino: su génesis y desarrollo*. Buenos Aires: Libera, 1975, pág. 32.

(29) ROCCHI, FERNANDO. “El péndulo de la riqueza: la economía Argentina en el período 1880-1916”, en Lobato, Mirta Zaida (ed.). *Nueva historia argentina. El progreso la modernización y sus límites (1880-1916)*, vol. V, Buenos Aires: Sudamericana, 2010, pág. 20. Nota: Fernando Rocchi, para la elaboración del cuadro considero las obras de VÁZQUEZ PRESEDO, Vicente. *Estadísticas Históricas Argentinas. Primera Parte 1875-1914 y Segunda Parte 1914-1939*. Buenos Aires, Macchi, 1971 y CORTÉS CONDE, Roberto. *La economía argentina en el largo plazo (siglos XIX y XX)*, Buenos Aires, Sudamericana-Universidad de San Andrés, 1997.

Table 1

Year	Population (in thousands)	Product % (base 100=year 1900)	Exports (in millón pounds)	Imports (in millón pounds)	Railways (in Km.)
1881	2.565	21.86	11,6	11,1	2.442
1885	2.880	44.7	16,8	18,4	4.541
1890	3.377	58.59	20,2	28,4	9.254
1895	3.956	82.69	24	19	14.222
1900	4.607	100	31	22,6	16.767
1905	5.289	164.3	64,6	41	19.682

Obviously, the growing country demanded significant labor force. This need was the determinant cause of the immigratory flood that we have previously explained.

In this period, among the facts to point out in relation to the history of RRL and, in consequence, to collective bargaining, it is important to take into consideration the following paragraphs for the sake of briefness and its importance.

In the first place, the immigratory phenomenon that began in the first period not only continued but increased during the 1880s. But the process decreased with the 1890 crisis only to recover in 1905. Some studies ensure that in the first ten years (1880s), an average of 85,000 persons —per year— decided to establish their permanent residence in the country; to this number we must add the temporary immigrants. These foreign migrants brought with them their political ideas (anarchism, socialism, and communism), and those relative to the international workers movement as, in 1882, when the Socialist Club Vorwärts (“Go ahead!”) was founded.

Another fact of particular importance during this period was the creation of entrepreneurial and trade union organizations. On February, 1887, —based on the Industrial Club and Industrial Centre— the Argentine Industrial Union was created (“Unión Industrial Argentina”, UIA). On June 20 of the same year the trade union “Fraternity” (“La Fraternidad”) was founded by the train operators.

Tabla 1

Año	Población (en miles)	Producto % (base 100=año 1900)	Exportaciones (en millones de libras)	Importaciones (en millones de libras)	Ferrocarriles (en Km.)
1881	2.565	21,86	11,6	11,1	2.442
1885	2.880	44,7	16,8	18,4	4.541
1890	3.377	58,59	20,2	28,4	9.254
1895	3.956	82,69	24	19	14.222
1900	4.607	100	31	22,6	16.767
1905	5.289	164,3	64,6	41	19.682

Obviamente, un país con estas condiciones de crecimiento necesitaba mano de obra. Esta necesidad fue la causa determinante del aluvión inmigratorio del que ya se ha dado cuenta.

Entre los hechos a destacar para este período vinculados a la historia de la RRLL, y por tanto a la negociación colectiva, conviene señalar, en aras a la brevedad y su importancia, los siguientes.

El primer lugar, el fenómeno inmigratorio, ya iniciado en el período anterior, no sólo continuó sino que se incrementó durante la década del ochenta, disminuyendo a partir de la crisis de 1890, y volviéndose a recuperar a partir de 1905. Algunos estudios aseguran que en él los primeros 10 años (década de 1880) unas 85.000 personas promedio —por año— fijaron su residencia permanente en el país —a las que habría que sumar los inmigrantes temporarios—. Estos inmigrantes extranjeros trajeron consigo ideas políticas (anarquistas, socialistas y comunistas), como así también aquellas concernientes al movimiento obrero internacional, fundándose en 1882 el Club Socialista Vorwärt (‘‘adelante’’).

Otro hecho de particular importancia para en este período fue la creación de entidades empresarias y sindicales. El 7 de febrero de 1887 — sobre la base del Club Industrial y del Centro Industrial— se crea la ‘‘Unión Industrial Argentina’’ (UIA), fundándose ese mismo año, —el 20 de junio— la asociación gremial sindical ‘‘La Fraternidad’’ (conductores de locomotoras).

In January 1891, the first central and national trade union was created, that is, the “Argentine Regional Laborers’ Federation” (“Federación de los Trabajadores de la Región Argentina”, FTRA). In June 1900, the Argentine Workers Federation (“Federación Obrera Argentina”, FOA) was founded, and four years later adopted the name of Argentine Regional Workers’ Federation (“Federación Obrera Regional Argentina”, FORA).

Another characteristic of this period was the increase of labor conflicts between 1891 and 1893 but, in particular, from 1902. These facts led to Law 4144, “The Law of Residency” (“Ley de Residencia”) that allowed the National Government to command the departure of any foreigner with “criminal records” from the Argentine territory in three days.

Before this social and labor situation, on May 6, 1904, the Executive Power presented a bill of “National Labor Law” (“Ley Nacional del Trabajo”) created by the, then, Minister of the Interior, Joaquín V. González. The law contained 466 articles and, among its multiple purposes, as its own author expresses in his message when submitting it to the Honorable National Congress, it was especially created to “...avoid the disturbances that had as scene the Argentine Republic for many years. Particularly, since 1902, as they had assumed violent and dangerous characteristics that compromise the public order”<sup>(30)</sup>.

Regarding “Industrial and Labor Associations” and collective bargaining, after dealing with the procedures of the former’s founding, in article 393, the bill established that “the workers’ or employers’ societies duly constituted and recognized: [...] 4º may sign collective labor contracts according to the conditions of this law...”.

It is also interesting to emphasize that the bill of the “National Labor Law”, despite not forbidding strikes or limiting that right, it established that “if due to some conflict’s cause [...] a strike or a boycott should follow, they are forbidden from exercising oral or *de facto* coercion or threats to other workers who are not unionized.” In the same way, it was forbidden “to intercept the workers when they go or return from work, with the object of persuading them to leave their jobs [...] The authors of these coercions and threats will

---

(30) CARBONELL, CAYETANO. *Orden y Trabajo*, vol. I, Buenos Aires: 1910, pág. 201.

En enero de 1891, se constituye la primera central sindical de la nación la “Federación de los Trabajadores de la Región Argentina” (FTRA), en junio de 1900 se crea la “Federación Obrera Argentina” (FOA) que, cuatro años después, adoptó el nombre de “Federación Obrera Regional Argentina” (FORA).

El incremento de la conflictividad laboral, entre 1891 y 1893 pero especialmente a partir de 1902, fue otra de las características del período. Estos hechos motivaron, entre otras medidas, el dictado de la ley 4144 (“Ley de Residencia”) por la que se facultaba al gobierno nacional a ordenar la salida de su territorio, y en el término de 3 días, de cualquier extranjero con “antecedentes”.

Ante esta situación socio/laboral, el 6 de mayo de 1904, en Poder Ejecutivo presentó un proyecto de “Ley Nacional del Trabajo”, que elaborado por el entonces Ministro del Interior Joaquín V. González, constaba de 466 artículos y entre sus múltiples propósitos, y según lo expresa su propio autor en su Mensaje de elevación al Honorable Congreso de la Nación, estaba fundamentalmente el de “...evitar las agitaciones de que viene siendo teatro la República Argentina desde hace varios años, pero muy particularmente desde 1902, en que ellos han asumido caracteres violentos y peligrosos para el orden público”<sup>(30)</sup>.

En materia de “Asociaciones Industriales y Obreras” y negociación colectiva, el proyecto disponía, luego de abordar la forma en que las primeras debían constituirse, que: “Art. 393: Las sociedades obreras o patronales debidamente constituidas y reconocidas: [...] 4º. Pueden celebrar contratos colectivos de trabajo, sujetos a las condiciones de esta ley...”.

Resulta interesante también resaltar que el proyecto de “Ley Nacional del Trabajo”, si bien no prohibía la huelga ni limitaba ese derecho, establecía que “Siempre que por causa de algún conflicto [...] se produjese huelga o ‘boycot’, está prohibido a éstos ejercer coacción o amenazas de palabra o de hecho sobre otros obreros no asociados, o interceptarles el paso cuando van o cuando vuelven, con el objeto de decidirlos a abandonar su trabajo [...] Los autores de las coacciones o amenazas serán penados con una multa

---

(30) CARBONELL, CAYETANO. *Orden y Trabajo*, vol. I, Buenos Aires: 1910, pág. 201.

be fined [...] without prejudice to the sentence of arrest from three months to one year [...] (art. 398 and 399)”

Likewise, the bill established, in articles 415 to 419, the creation of the “National Labor Council (“Junta Nacional del Trabajo”) dependent on the Ministry of Domestic Affairs. Although the bill “followed the model of the North American Department of Labor created in 1884, it paid attention as well to other organizations as the “Spanish Institute of Social Reforms” [...] Thence followed the proposal to create the Labor National Department presented to the National Congress in 1907”<sup>(31)</sup>.

However, “the sanction of the bill furthered by González was frustrated because of two central causes. On the one hand, most of the legislators in the two chambers of the National Congress lacked interest so they never got to the point of treating and debating it. On the other hand, some organizations that gathered anarchist workers (“Argentine Regional Workers’ Federation”) and employers (“Argentine Industrial Union”) strongly opposed the bill”<sup>(32)</sup>.

Fifth: another important event to point out took place on December 30, 1901, that is, the signing of the Collective Labor Agreement between “...the Society of Marble Masons Workers and the Centre of Marble Masons Owners. The agreement contained 11 articles and stipulated in article 10 that it will be effective as of January 1, 1903. It basically, established working hours, remunerations, and exclusive employment of workers belonging to the union by marble workshop owners. Conversely, the trade union did not allow its members to work in enterprises that did not belong to the Centre of Marble Masons Owners. It also involved the abolition of piecework; the creation of a kind of agency for preparation of new regulations to be included in the collective agreement which

---

(31) SURIANO, JUAN. “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”, *Revista de Indias*, vol. 73, 2013, pág. 122.

(32) *Ibid.*, pág. 120.

[...] sin perjuicio de la pena de arresto de tres meses a un año [...] (art. 398 y 399)”

Asimismo, el proyecto establecía en sus artículos 415 a 419, la creación “De la Junta nacional del Trabajo”, bajo la dependencia del Ministerio del Interior, que “Si bien tomaba como modelo el departamento de trabajo norteamericano creado en 1884, también prestaba atención a otros organismos como el Instituto de Reformas Sociales de España [...] De allí se desprendió la propuesta de creación del Departamento Nacional del Trabajo, presentada en 1907 en el Congreso Nacional”<sup>(31)</sup>.

Sin embargo, “La sanción del proyecto de ley impulsada por González se vio frustrada por dos motivos centrales: por un lado, la falta de interés de la mayoría de los legisladores de ambas cámaras del Congreso Nacional, que ni siquiera llegaron a tratarlo y debatirlo; por otro lado, se produjo una fuerte oposición de algunas entidades que agrupaban a los trabajadores orientados por el anarquismo (Federación Obrera de la Región Argentina) y a los empresarios (Unión Industrial Argentina)”<sup>(32)</sup>.

Quinto: otro hecho importante de señalar es que el 30 de diciembre de 1901 se firma un Convenio Colectivo de Trabajo, entre “...la Sociedad de Obreros Marmoleros y el Centro de Propietarios de Marmolerías; convenio que contenía 11 artículos y estipulaba en el décimo que entraría en vigencia el primero de enero de 1903. Establecía básicamente horarios de trabajo, remuneraciones, exclusividad del empleo, por parte de los propietarios marmoleros, de trabajadores pertenecientes al sindicato y, a la inversa, el sindicato no permitiría a sus socios que trabajen en empresas que no pertenezcan al Centro de Propietarios de Marmolería; abolición del trabajo a destajo; creación de una especie de órgano elaborador de nuevas normas que integrarán el convenio colectivo y que en-

---

(31) SURIANO, JUAN. “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”, *Revista de Indias*, vol. 73, 2013, pág. 122.

(32) *Ibid.*, pág. 120.

would become enforceable in January, 1905; and the obligation to exhibit a copy of the agreement in every shop”<sup>(33)</sup>.

This agreement in opposition to Marotta’s opinion —already expressed— and ours<sup>(34)</sup>, is pointed out by various authors as the first agreement that took place in Argentina. It would correspond to interpret, in view of reconciling both opinions, that the marble masons’ agreement of 1901 is “the first collective agreement kept in writing”, and the typographers’ agreement of 1878 is “the first agreement to be known although the original text was not preserved”.

Grisolia, indicates that in the year 1903, as a consequence of a conflict in the port of Colastiné, Province of Santa Fe, an agreement was negotiated for the workers involved in the ports’ activity. According to it, even the “...workers’ representatives enjoyed not only job stability but [also] credit hours to perform their duties...”<sup>(35)</sup>.

### *1.3.3. Third Period: 1905-1930*

For a brief description of the events that characterized this period the following should be pointed out.

Towards the end of the year 1906, the attempts displayed to unify the labor movement were frustrated. The ideological differences —between anarchists, socialists, and syndicalists—, as well as the means for the vindication of the workers, were evidently a failure. Thus, twenty years later —in 1926— three central trade unions coexisted in the Argentine Republic: COA —Spanish acronym for La Confederación Obrero Argentina or Argentine Workers Confederation (socialist)—; USA —Spanish acronym for Unión Sindical Argentina or Argentine Trade union, (syndicalist)—; and FORA —Spanish acronym for Federación Obrera Regional Argentina or Argentine Regional Laborers Federation (anarchists). Rubinzaal refers to these differences when he expresses that, the then

---

(33) *Op. cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*, pág. 51.

(34) In this sense see the comments made at the end of the previous chapter.

(35) GRISOLIA, JULIO A. *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. V, Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2013, pág. 3994.

trarán en vigencia en enero de 1905; y la obligación de exhibir una copia del convenio en cada taller”<sup>(33)</sup>.

Este convenio, contrariando la opinión de Marotta —ya expresada— y que compartimos<sup>(34)</sup>, es señalado por varios autores como el primero que tuviera lugar en la argentina, por lo que correspondería interpretar, en miras de conciliar ambas opiniones, que el convenio de marmoleros de 1901 es “el primer convenio colectivo del que se conserva el documento escrito” y que el convenio de los tipógrafos de 1878 es “el primer convenio del que se tiene referencia aunque no se conserve su texto original”.

Grisolia, indica que en el año 1903, como consecuencia de un conflicto en el puerto de Colastiné —Provincia de Santa Fe— se negocia un acuerdo para los trabajadores de la actividad, en donde, incluso los “...representantes de los trabajadores gozaban no sólo de estabilidad en el empleo sino [además] de crédito horario para cumplir sus funciones...”<sup>(35)</sup>.

### *I.3.3. Tercer período: 1905-1930*

Para una descripción sucinta de los hechos que caracterizaron este período se deben señalar, como principales, los siguientes.

Hacia finales del año 1906 los intentos de unificación, desplegados hasta entonces por parte del movimiento obrero, se vieron frustrados y las diferencias ideológicas entre anarquistas, socialistas y sindicalistas, así como los medios para la reivindicación de los intereses de los trabajadores, resultaron evidentes. Así, veinte años más tarde —en 1926—, coexistían en la República Argentina tres centrales sindicales: la COA —Confederación Obrero Argentina— (socialista); la USA —Unión Sindical Argentina— (sindicalistas); y la FORA —Federación Obrera Regional Argentina— (anarquistas). Estas diferencias son apuntadas por Rubinzal cuando expresa que el por entonces presidente del Departamento Nacional

---

(33) *Op. cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*, pág. 51.

(34) En el sentido ver los comentarios realizados al culminar el período anterior.

(35) GRISOLIA, JULIO A. *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. V, Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2013, pág. 3994.

president of the National Labor Department, Eduardo Magliore<sup>(36)</sup>, “... argued the existence, on the one hand, of workers who fostered to fight in a revolutionary way [the anarchists] and, on the other, of those who wanted to progressively conquer improvements within the context of justice and law ... [socialists and syndicalist]”<sup>(37)</sup>.

On February 27, 1930, the COA and the USA together with some autonomous trade unions and the FOPA —Workers Polygraph Federation, constituted the CGT— the General Confederation of Labor.

Another factor peculiar to this period was the violence displayed during the repression of strikes. Only to mention some examples, it is enough to remember the named “Week of May” —1909—, when different anarchist trade unions gathered to remember the first of May and, in front of certain turmoil, were repressed with eight persons dead. We can also remember the “Tragic Week” —1918—, when, as a consequence of a metallurgical strike that initiated at the workshops owned by Pedro Vasena, various workers were killed during its repression. A general strike and different mobilizations were called that were also repressed resulting, approximately, in a total of 700 dead and 4.000 wounded persons. Finally, we must remember the events that took place in the “Patagonian Rebellion” —1920 to 1922— when a group of rural workers called for a strike with a number of labor demands. They were repressed by a military takeover ordered by the central government. The death toll was of at least 1.500 workers.

The third event worth underlining in this historical period was the creation of the “National Labor Department” (Spanish acronym, DNT) in 1907. This was accomplished thanks to the incorporation of Section 6, Appendix B of the Budget Law in the session that took place on January 28, of that year.

---

(36) Eduardo Magliore was designated president of the “National Labor Department (“Departamento Nacional del Trabajo”) —created in 1907—, immediately after the coup d’état of September 1930 took place. He was president of the Department until May 1931.

(37) RUBINZAL, MARIELA. “El Departamento Nacional del Trabajo y la influencia antiliberal en los años treinta”, in Suriano, Juan y Lobato, Mirta Zaida (dirs.). *La sociedad del trabajo: las instituciones laborales en la Argentina, 1900-1955*. Buenos Aires: Edhasa, 2014, pág. 224.

del Trabajo, Eduardo Magliore<sup>(36)</sup>, “... argumentaba que existían, por un lado, los obreros que abogaban por encaminar la lucha en el terreno revolucionario [anarquistas] y, por el otro, los que deseaban conquistar las mejoras progresivamente dentro del marco de la Justicia y la ley... [socialistas y sindicalistas]”<sup>(37)</sup>.

El 27 de febrero de 1930, la COA y la USA, junto con algunos sindicatos autónomos y la FOPA —Federación Obrera Poligráfica— constituyeron la CGT —Confederación General del Trabajo—.

Otro hecho característico del período fue la violencia desplegada en la represión de las huelgas. Por sólo mencionar algunos ejemplos de ello, basta recordar la llamada “Semana de Mayo” —1909—, cuando varios sindicatos anarquistas, reunidos para recordar el primero de mayo y ante la comisión de ciertos excesos, fueron reprimidos resultando un saldo de ocho muertos; o la recordada “Semana Trágica” —1918—, en donde como consecuencia de una huelga metalúrgica iniciada en los talleres de la empresa Pedro Vasena, y la represión de la misma con varios obreros muertos, se convocó a una huelga general y diversas movilizaciones que fueron también reprimidas resultando un total de aproximadamente 700 muertos y 4.000 heridos; o, finalmente, los sucesos de la “Patagonia Rebelde” —1920 a 1922— cuando un grupo de trabajadores rurales, declaración de huelga mediante en búsqueda de determinadas reivindicaciones laborales, fue reprimido por el ejército central, con un saldo mortal de, al menos, 1.500 trabajadores.

El tercer suceso a destacar en este período histórico fue la creación, en 1907, del “Departamento Nacional del Trabajo” (DNT), mediante la incorporación del inciso 6º, anexo B, de la Ley de Presupuesto, en la sesión del 28 de enero de ese año.

---

(36) Eduardo Magliore, fue designado presidente del “Departamento Nacional del Trabajo”—creado en 1907—, inmediatamente después de producido el golpe de estado de septiembre 1930 y hasta mayo de 1931.

(37) RUBINZAL, MARIELA. “El Departamento Nacional del Trabajo y la influencia antiliberal en los años treinta”, en Suriano, Juan y Lobato, Mirta Zaida (dirs.). *La sociedad del trabajo: las instituciones laborales en la Argentina, 1900-1955*. Buenos Aires: Edhasa, 2014, pág. 224.

As a way to contextualize the labor scene that surrounded the creation of the National Labor Department (DNT), one must remember the words of Congressman Palacios when during the parliamentary debate due to the creation of this body, he asserted that: "...in those countries, [...referring to the labor departments of the United States, England, France, New Zealand and Australia considered as models for the creation of the DNT ...] there is a social legislation [...] and the labor departments zealously survey the observance of the labor laws. What about us? Unfortunately, we fall behind! Maybe it would have been convenient that before creating a body as the one proposed, some laws should have been dictated so that this Labor Department has something to do. However, I second [...] the motion because its sanction will stimulate our Government to be concerned about the social problem ..." <sup>(38)</sup>.

Having included in the Budget Law a special fund for to that institution, on March 14, 1907, and because of an Executive Order of President Figueroa Alcorta, the Department depended on the control of the Ministry of Domestic Affairs. José Nicolás Matienzo became the new director and had to perform the following functions: "...collecting, coordinating, and publishing all the data concerning labor in the Republic <sup>(39)</sup>, especially, those concerning the relationship between labor and capital, and the legislative and administrative reforms capable of improving the material, social, intellectual, and moral condition of the workers ..." <sup>(40)</sup>.

---

(38) DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo* N° 48. Buenos Aires: 11/1921, pág. 8.

(39) The work carried out in this respect by this organization was of great importance and materialized in part with the publication between June 1907 and November 1921 of 48 Bulletins of the National Department of Labor with a total of 8,900 pages (210 pages average). They dealt with aspects related to labor legislation, social issues, labor conflicts, collective agreements, immigration, comparative legislation, etc. Subsequently, during the 1920s, monthly reports were published under the title: "Monthly Chronicle of the National Labor Department". From the military coup onwards, the NLD publications were interrupted until 1932 when they reappeared under the name of "National Bulletin of the National Labor Department" to be later renamed "Information Bulletin of the National Labor Department."

(40) *Ibid.*, págs. 19 y 20.

A modo de contextualizar el escenario laboral que circunscribía la creación del Departamento Nacional del Trabajo (DNT), se recuerdan las declaraciones del Diputado Palacios cuando, en el debate parlamentario suscitado con motivo de la creación de este organismo, sostenía: “...en esos países, [...en alusión a Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Nueva Zelanda y Australia, cuyos modelos habían sido considerados para la creación del DNT ...] hay una legislación social [...] y los departamentos del trabajo vigilan celosamente el cumplimiento de las leyes obreras. ¿Y nosotros? Desgraciadamente nosotros estamos muy atrasados! Quizás hubiera sido conveniente que antes de crear una oficina como la que se propone, se dictaran algunas leyes para que este Departamento de Trabajo tuviera qué hacer. Adhiero, sin embargo [...] a la moción, pues su sanción será un estímulo para que nuestro Gobierno se preocupe del problema social...”<sup>(38)</sup>.

Habiéndose incluido en la Ley de Presupuesto, una partida presupuestaria para dicha institución, el 14 de marzo de 1907, y por decreto del presidente Figueroa Alcorta, se instala bajo la órbita del Ministerio del Interior el DNT, nombrándose como presidente a José Nicolás Matienzo y, encomendándosele, las funciones de “...recoger, coordinar y publicar todos los datos relativos al trabajo de la república<sup>(39)</sup>, especialmente en lo que concierne a las relaciones del trabajo y del capital, y a las reformas legislativas y administrativas capaces de mejorar la situación material, social, intelectual y moral de los trabajadores...”<sup>(40)</sup>.

---

(38) DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 1*. Buenos Aires: 1907, pág. 8.

(39) La tarea realizada al respecto por éste organismo fue de destacada importancia y se materializó, en parte, con la publicación —entre junio de 1907 y noviembre 1921— de 48 *Boletines del Departamento Nacional del Trabajo* con un total de 8.900 páginas (210 páginas promedio), en la que se abordaban aspectos relacionados con la legislación laboral, la cuestión social, conflictos obreros, acuerdos colectivos, inmigración, legislación comparada, etc. Con posterioridad, y durante la década del '20, se publicaron informes mensuales bajo el título: “Crónica mensual de Departamento Nacional del Trabajo”. A partir del golpe militar las publicaciones del DNT se interrumpen hasta 1932 cuando vuelven a aparecer bajo el nombre de “Boletín mensual del Departamento Nacional del Trabajo” para, posteriormente, ser renombrada como “Boletín Informativo del Departamento Nacional del Trabajo”.

(40) *Ibid.*, págs. 19 y 20.

Finally, in matters of legislation concerning collective agreement, we must mention that, on June 6, 1921, the National President —Hipólito Irigoyen—, submits to the National Congress a bill creating the “Labor Code” with an extension of 674 articles, 24 of them specifically concerning “Collective Bargaining Agreement”. Among other features, it is important to mention the definition of CLA as “...the one accorded between employers and workers on working conditions and salaries”. This definition is contained in article 425 and the creation — established in the same collective contract— of a “Price Council”. The latter had the purpose of solving “Art. 444” regarding “any divergence in respect to the clauses or the actions that result from the collective agreement [...] with the exclusion of the jurisdiction of the ordinary courts...”<sup>(41)</sup>. This bill counts with precedents as the one presented by the same President, Hipólito Irigoyen, on March 19, 1919, also written by Alejandro Unsain who wrote both of them.

Later on, in September 1923, Congressman Leónidas Anastasi presents a bill on “Collective Agreement” at the House of Representatives.

On September 6, 1930, the first coup d’état takes place in the Argentine Republic interrupting the democratic regime that had started in 1854.

#### *1.3.4. Fourth Period: 1931-1943*

This period starts with the coup d’état already mentioned and comes to an end with another coup —on June 4, 1943. It is of particular significance in relation to the history of Labor Relations, and Collective Bargaining as well.

Indeed, we must not forget that since the military government took over until February, 1932, the trade union activity was banned. Since General Justo assumed the country’s presidency, the government understood that, given certain circumstances, “... it was easier to force the employers to make concessions than to

---

(41) *Ibid.*, págs. 77 a 80

Finalmente, en materia de legislación de convenios colectivos, corresponde mencionar que día 6 de junio de 1921, el Presidente de la Nación —Hipólito Irigoyen—, presenta al congreso un proyecto de “Código del Trabajo” con una extensión 674 artículos, 24 de ellos referidos específicamente al “Contrato colectivo de trabajo”. Entre los aspectos a destacar del proyecto comentado corresponde mencionar la definición del contrato colectivo del trabajo como “...una convención celebrada entre patrones y obreros sobre las condiciones del trabajo y del salario” contenida en el artículo 425 o, la constitución —en el mismo contrato colectivo— de un “Consejo de tarifas” con la finalidad de solucionar “Art. 444: Toda divergencia respecto de la interpretación de las cláusulas o de las acciones que resulten del contrato colectivo [...] con exclusión de la jurisdicción de los tribunales ordinarios...”<sup>(41)</sup>. El proyecto que señalamos, registra antecedentes en un proyecto presentado el día 19 de marzo de 1919, por el mismo presidente Hipólito Irigoyen. Los dos proyectos eran de autoría de Alejandro Unsain.

Con posterioridad, el Diputado Nacional Leónidas Anastasi presenta en la Cámara de Diputados de la Nación un proyecto de ley de “Convenios Colectivos” en septiembre de 1923.

El 6 de septiembre de 1930 se produce el primer “golpe de estado” en la República Argentina interrumpiéndose, entonces, el régimen democrático iniciado en 1854.

#### *I.3.4. Cuarto período: 1931-1943*

Este período, que se inicia con el “golpe de estado” —ya señalado— y que culmina con otro “golpe de estado” —el del 4 de junio de 1943—, reviste particular trascendencia en cuanto a la historia de las Relaciones Laborales se refiere, como así también a las de Negociación Colectiva.

En efecto, y sin pasar por alto que desde la asunción del gobierno militar hasta febrero de 1932 la actividad sindical estuvo proscripta, a partir de la asunción del general Justo a la presidencia del país, el gobierno entendió que, en determinadas circunstancias “...era más fácil forzar a la patronal a hacer concesiones que enfrentar las difi-

---

(41) *Ibid.*, págs. 77 a 80.

face the difficulties caused by strikes or turmoil ...”<sup>(42)</sup>. Meanwhile, for its part, the trade unions perceived that their political participation constituted the right way to progress.

Given these developments and with an increase of strikes during 1933, the discrepancies concerning the forms of political participation between syndicalist and socialists inside the CGT<sup>(43)</sup>, intensify and, by the end of the year 1935, the CGT divided into two labor central organizations: the CGT Independencia (led by the Railway Union or Unión Ferroviaria —with socialist prevalence) and the CGT Catamarca (telephone workers, ship workers, wood workers, etc. —most of them syndicalist).

The trade unions partition increased even more towards the end of this period and towards 1943. Apart from the two CGT, USA, FORA and a group of autonomous trade unions still existed.

As far as collective bargaining concerns, a deep analysis of this period, allows us to refute the general idea according to which the development of collective bargaining and CLA in the Argentine Republic did not enjoy major development until the end of the year 1943, in particular, with the passing of Law 14250 almost ten years later.

In this sense, and considering a multiplicity of bibliography<sup>(44)</sup>, we can assert that 1023 CLA might have been signed in the Capi-

---

(42) HOROWITZ, JOEL. “El movimiento obrero”, en Cattaruzza, Alejandro (ed.). *Nueva Historia Argentina: Crisis económica, avance del Estado e incertidumbre política (1930-1943)*, vol. VII, Buenos Aires: Sudamericana, 2001, pág. 249.

(43) While syndicalist posited guilds’ independence from political parties, the socialists understood that the best strategy for gaining power was the parliamentary path and participation —through the “Socialist Party” in the national political arena—.

(44) Among the sources that are referred to, corresponds to confront, in particular: GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE. “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 23, 07/1983; GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE. “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 24, 07/1984; BARANDIARAN, LUCIANO. “Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, *XXI Jornadas de Historia Económica — Asociación Argentina de Historia Económica —*

cultades creadas por las huelgas o la agitación...”<sup>(42)</sup> mientras que, por su parte, el sindicalismo percibió que su participación en la política constituía el camino correcto para su desarrollo.

Así las cosas, y con un incremento de las huelgas durante 1933, las discrepancias respecto de las formas de participación en la política, entre sindicalistas y socialistas dentro de la CGT<sup>(43)</sup>, se intensifican y a finales de 1935 la CGT se divide en dos: la CGT Independencia (liderada por la Unión Ferroviaria —con predominio de socialistas—) y la CGT Catamarca (telefónicos, marítimos, madereros, etc. —mayoritariamente de ideología sindicalista—).

La división del sindicalismo, se acrecienta aún más a finales del período y hacia 1943 existían, además de las dos CGT, la USA, la FORA y sindicatos autónomos.

En materia de negociación colectiva, y convenios colectivos de trabajo, un análisis profundo de este período permite refutar la idea —mayormente generalizada— por la que se sostiene que el desarrollo de la negociación colectiva, y de los convenios colectivos, en la República Argentina no tuvo gran desarrollo sino a partir de finales de 1943 y, particularmente, con el dictado de la ley 14.250, casi 10 años más tarde, en 1953.

En ese sentido, y considerando multiplicidad de fuentes bibliográficas<sup>(44)</sup>, puede afirmarse que, para el período 1935-1942 se habrían negociado en la República Argentina —sólo en las jurisdic-

---

(42) HOROWITZ, JOEL. “El movimiento obrero”, en Cattaruzza, Alejandro (ed.) *Nueva Historia Argentina: Crisis económica, avance del Estado e incertidumbre política (1930-1943)*, vol. VII, Buenos Aires: Sudamericana, 2001, pág. 249.

(43) Mientras que los sindicalistas postulaban la independencia de los gremios respecto de los partidos políticos, los socialistas entendían que la mejor estrategia para acceder al poder era la vía parlamentaria y la participación —a través del “Partido Socialista” en la arena política nacional—.

(44) Entre las fuentes, a las que se hace referencia, corresponde confrontar especialmente: GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE. “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 23, 07/1983; GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE. “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 24, 07/1984; BARANDIARAN, LUCIANO. “Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, *XXI Jornadas de Historia Económica — Asociación Argentina de Historia Económica —*

tal City and the Province of Buenos Aires alone during the period from 1935 to 1942. To this, it should be added the bargaining process that took place from 1878 to 1934 with no available statistical data and known to us by mere references. If we add to this subtotal the CLA that took place in the Capital City of Buenos Aires in the period of 1943-1945, and the ones that took place in the Provinces and National Territories (with no available data for the year 1943), the total sum easily exceeds the number of 1,761 CLA, of which 726 (41%) correspond to the biennium 1944-1945.

ciones de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires— 1023 convenios colectivos de trabajo, a los que deben sumárseles los negociados a partir de 1878 y hasta 1934, para los que no hay datos estadísticos sino meras referencias. Por otra parte, si a este subtotal se le anexan los convenios de la Capital Federal del período 1943-1945 y los de las Provincias y Territorios Nacionales (respecto de los cuales no hay datos para 1943) la sumatoria total superaría holgadamente los 1761 convenios colectivos, de los cuales 726 (un 41%) corresponden al bienio 1944-1945.

Chart 1

Year	Capital City			Province of Buenos Aires			Total
	Nr of C.A.	Affected establishments	Workers included	Nr of C.A.	Affected establishments	Workers included	
1935	N/A	N/A	N/A			N/A	
1936	13	1535	67811	(c) 31	(d) 543 /593	N/A	
1937	11	209	62194	(c) 104		N/A	
1938	4	29	25850			N/A	
1939	11	1466	25535	(c) 165		N/A	
1940	7	439	20750			N/A	
1941	(a) 12	142	48749	142	(e) 360	N/A	
1942	36 (a) 12	(b) 211	67034	218		N/A	
Subtot.	70			660	953		1023
	Provinces and National Territories						
1943	(a) 12	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(a) 12
1944	142	N/A	N/A		N/A	N/A	421
1945	184	N/A	N/A		N/A	N/A	305
Subtot.	338			400			738
Grand Total	408			1060	(f) 1353		(g) 1761

**Notes:**

(a) The data of the 36 agreements covers three years (1941-1942-1943); in this chart, they have been prorated at a ratio of 12 agreements per years, which is not necessary true. And it corresponds to the information provided by Gaudio and Pilone.

(b) Data on 7 collective agreements are missing.

(c) Based on the information provided by Gaudio and Pilone

(d) It corresponds to years 1935/1936/1937/1938/1939/1949 which, according to the information provided by Barandiarán, indicated that the agreements entered into the Province of Buenos Aires were 53 and not 300 as Gaudio and Pilone pointed out. In addition, if we consider that some of these agreements were applicable in several administrative areas of the Province of Buenos Aires or to several unions of the same locality, their total number reaches 593 (Statistical Year Book of 1941 and 1942 page 289).

(e) The data of the 360 collective agreements submitted by Barandiarán for the Province of Buenos Aires for years 1941 and 1942 matches the data broken down by Gaudio and Pilone of 142 agreements for 1941 and 218 for 1942.

(f) The 1353 agreements of the Grand Total for Provinces and National Territories are the result of adding the number of agreement signed between 1935 and 1942 as indicated by Barandiarán, which total 953, to those indicated by Gaudio and Pilone for Provinces and National Territories for 1944 (279 collective agreements) and for 1945 (121 collective agreements).

(g) The total result (for Capital City, Province of Buenos Aires, and Provinces and National Territories for the 1935-1945 period, -remember that not data are available for Capital City for 1935, as well as of the rest of Provinces and National Territories for 1935-1943; there are no data available either for the Province of Buenos Aires for 1943) of 1971 collective agreement would seem to constitute a minimum threshold to which we should add the results of the missing data.

Cuadro 1

Año	Capital Federal			Provincia de Buenos Aires			Totales
	Cantidad de CCT	Establecimientos afectados	Trabajadores comprendidos	Cantidad de CCT	Establecimientos afectados	Trabajadores comprendidos	
1935	s/d	s/d	s/d		s/d	s/d	
1936	13	1535	67811	(c) 31	s/d	s/d	
1937	11	209	62194	(c) 104	(d)	s/d	s/d
1938	4	29	25850	(c) 165	543 /	s/d	s/d
1939	11	1466	25535	(c) 165	593	s/d	s/d
1940	7	439	20750			s/d	s/d
1941	(a) 12	142	48749	142	(e) 360	s/d	s/d
1942	36 (a) 12	(b) 211	67034	218		s/d	s/d
Subtot.	70			660	953		1023
<b>Provincias y Territorios Nacionales</b>							
1943	(a) 12	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	(a) 12
1944	142	s/d	s/d		s/d	s/d	421
1945	184	s/d	s/d		s/d	s/d	305
Subtot.	338			400			738
Gran Total	408			1060	(f) 1353		(g) 1761

**Notas:**

(a) El dato de 36 Convenios cubre tres años (1941-1942-1943); en este cuadro se han prorrateado a razón de 12 convenios por año, lo cual no es necesariamente real. Y corresponde a la información suministrada por Gaudio y Pilone.

(b) Faltan datos de 7 Convenios Colectivos de Trabajo.

(c) Corresponde a la información suministrada por Gaudio y Pilone.

(d) Corresponde a los años 1935/1936/1937/1938/1939/1940 que según la información suministrada por Barandiarán resultante indica que los Convenios suscriptos en la Provincia de Buenos Aires fueron 543 y no 300 como señalaron Gaudio y Pilone. Pero que además se considera que alguno de esos convenios regían en varios partidos de la Provincia de Buenos Aires o para varios gremios de una misma localidad su número total se eleva a 593 (anuario estadístico de 1940, 1941 pág. 289).

(e) El dato de los 360 Convenios Colectivos suministrados por Barandiarán para la Provincia de Buenos Aires para los años 1941 y 1942 coincide con el dato desagregado por Gaudio y Pilone de 142 Convenios para el año 1941 y 218 para el año 1942.

(f) Los 1353 Convenios del gran Total para las Provincias y Territorios Nacionales surgen de tomar la cantidad de convenios pactados entre 1935 y 1942 indicados por Barandiarán que totalizan 953, más los indicados por Gaudio y Pilone para Provincias y Territorios Nacionales para el año 1944 (279 Convenios Colectivos de Trabajo) y para el año 1941 (121 Convenios Colectivos de Trabajo).

(g) El resultado total (para Capital Federal, Provincia de Buenos Aires y Provincias y Territorios Nacionales para el período 1935/1945 —recordar que no se tiene datos de la Capital Federal para 1935, como así tampoco para el resto de las Provincias y Territorios Nacionales para 1935-1943; tampoco existen datos para la Provincia de Buenos Aires para 1943—) de 1761 convenios colectivos parecería constituir un umbral mínimo al que habría que agregar lo que resultara de los datos faltantes que no se disponen.

Paying attention to the principal role and the main figure of Juan Domingo Perón in the political history of the Argentine Republic, and his influence on the trade union movement<sup>(45)</sup>, it is important to point out that when the coup d'état takes place on June 4, 1943, in October of the same year a group of young lieutenant colonels is led by Perón who, on June 5, is appointed Secretary of the Ministry of War. This group is known as GOU (Spanish acronym for "Grupo de Oficiales Unidos", or Group of United Officers) that directs a new coup d'état. In other words, a revolution inside a revolution takes place, and Perón becomes the supreme authority of the National Labor Department.

However, the relationship of Perón and trade unionism does not take place as a consequence of his taking office as the head of the Department but in August, 1943. Then, when Perón is Secretary to the Ministry of War, a strike breaks out in the meat processing trade union that provokes an official takeover. In this respect Hugo Gambini states that "... In August, 1943, [...] a strike sparked off as a consequence of the detention of José Peter, the top leader of the meat processing trade union and a member of the Communist Party. Perón then decided to face the problem and convened the trade unions representatives, including Peter himself to the Ministry of War to negotiate the end of the strike and capitalize on the resounding success. He achieved his purpose [...]. Perón used this experience to get in contact with the trade unions and meet trade union leaders personally. It also gave him the chance to test his own political skills in an unexplored turf for the military"<sup>(46)</sup>.

---

(45) On the connection between Perón and the trade union movement, it must be consulted in order to achieve a deep study, and, among other authors, TORRE, JUAN CARLOS. *La Formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa, 1988; TORRE, JUAN CARLOS. *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2004; TORRE, JUAN CARLOS. *La vieja guardia sindical y Perón*. Buenos Aires: CEICS-Ediciones R y R, 2011; TORRE, JUAN CARLOS. *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2012, among other works.

(46) GAMBINI, HUGO. *Historia del Peronismo: El poder total (1943-1951)*. Buenos Aires: Vergara, 2007. In this respect, see: PETER, JOSÉ. *Crónicas proletarias*. Buenos Aires: Esfera, 1968.

Atento al rol protagónico de la figura del Juan Domingo Perón en la historia política de la República Argentina, y su influencia en el movimiento sindical<sup>(45)</sup>, corresponde señalar que producido el “golpe de estado” del 4 junio de 1943, y en octubre de ese mismo año, un grupo de tenientes coroneles liderados por Perón —quien el 5 de junio había sido nombrado como Secretario del Ministerio de Guerra— identificados como GOU (Grupo de Oficiales Unidos) produce un nuevo “golpe de estado” que derroca al anterior, es decir, se produce una revolución dentro de la revolución, y Perón asume en octubre de 1943 como máxima autoridad del Departamento Nacional del Trabajo.

Sin embargo, el vínculo de Perón con el sindicalismo no se produce como consecuencia de su asunción a ese Departamento, sino cuando en agosto de 1943 —siendo entonces Secretario del Ministerio de Guerra— se produce una huelga en la industria frigorífica que motiva su intervención. Al respecto, señala Hugo Gambini que “... En Agosto de 1943, [...] estalló una huelga en los frigoríficos a raíz de la detención de José Peter, máximo dirigente del gremio de la carne y afiliado al Partido Comunista. Perón decidió entonces encarar el problema y citó a los representantes de ese gremio al ministerio de Guerra, incluyendo al propio Peter, para negociar el levantamiento del paro y anotarse un triunfo de resonancia. Lo consiguió [...]. Esta experiencia sirvió a Perón para entrar en contacto con los gremios y conocer de cerca a sus dirigentes, y le dio la oportunidad de probar sus propias dotes políticas en un terreno inexplorado por los militares”<sup>(46)</sup>.

---

(45) Sobre el vínculo de Perón y el movimiento sindical corresponde, en aras de un estudio profundo y entre muchos autores, ver TORRE, JUAN CARLOS ED. *La Formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa, 1988; TORRE, JUAN CARLOS. *El gigante invertebrado: los sindicatos en el gobierno*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2004; TORRE, JUAN CARLOS. *La vieja guardia sindical y Perón*. Buenos Aires: CEICS-Ediciones R y R, 2011; TORRE, JUAN CARLOS. *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2012, entre varias otras obras.

(46) GAMBINI, HUGO. *Historia del Peronismo: El poder total (1943-1951)*. Buenos Aires: Vergara, 2007, pág. 20. Ver, también, al respecto: PETER, JOSÉ. *Crónicas proletarias*. Buenos Aires: Esfera, 1968.

In this period, we must also take notice of the Governor of the Province of Buenos Aires<sup>(47)</sup>, Manuel Fresco (1936-1940), and his policies of recognizing the importance of trade unionism<sup>(48)</sup>. On April 1, 1937, he submitted to the “Provincial Honorable Legislature” the bill of the “Fundamental Law of the Labor Department” (“Ley Orgánica del Departamento del Trabajo”) —that was passed in May as Law N° 4548. The bill was led by Armando P. Spinelli who would, then, be summoned by Perón<sup>(49)</sup> to become consultant at the Secretariat of Labor and Social Welfare. This, together with other measures, allowed the Governor to further the development of a labor policy. According to Bitrán and Schneider, “It was the government of the Province of Buenos Aires where labor politics took on their fullest expression”<sup>(50)</sup>. According to Law N° 4548, the professional workers associations could develop a relationship with the government as long as they counted with union status. Since the passing of the law until 1940, 81 associations were recognized and, approximately, 150 were in the process of obtaining its recognition<sup>(51)</sup>.

Fresco’s policy was of such importance that, according to Reitano, “...when Perón assumed the presidency, he sent a letter to him pointing out that his governmental actions would be inspired by that of the caudillo of the Province of Buenos Aires (‘I will accomplish in the whole country what you did in the Province of Buenos Aires’)”<sup>(52)</sup>.

---

(47) BÉJAR, MARÍA DOLORES. *El régimen fraudulento: la política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1943*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2005; BEJAR, MARÍA DOLORES. “La política laboral del gobierno de Manuel Fresco”, in Panettieri, José (ed.). Buenos Aires: Eudeba, 2000.

(48) FRESCO, MANUEL. *Conversando con el pueblo*. Buenos Aires: Talleres gráficos Damiano, 1938; FRESCO, MANUEL. *Mi Verdad*. Buenos Aires: 1966; *Op. cit.* FRESCO, MANUEL. *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*.

(49) REITANO, EMIR. *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1992, pág. 37.

(50) BITRÁN, RAFAEL Y SCHNEIDER, ALEJANDRO. *El gobierno conservador de Manuel A. Fresco en la provincia de Buenos Aires (1936-1940)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1991, pág. 40.

(51) *Ibid.*, pág. 54.

(52) *Op. cit.* REITANO, EMIR. *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*, pág. 37.

En este período ha de destacarse, también, la política de reconocimiento al gremialismo<sup>(47)</sup> instalada por el Gobernador de la Provincia de Buenos Aires<sup>(48)</sup>, Manuel Fresco (1936-1940), quien en fecha 1º de abril de 1937, remitió a la “Honorable Legislatura” de la Provincia un proyecto de “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo” (aprobado en mayo— Ley Nº 4548), y el accionar del “Departamento de Trabajo” —provincial— liderado por Armando P. Spinelli (que luego revestiría como asesor de la Secretaría de Trabajo y Previsión de la Nación donde fue llamado por Perón<sup>(49)</sup>). Todo ello, junto a otras mediadas, posibilitó al Gobernador apalancar el fomento a la política laboral. Así, al decir de Bitrán y Schneider, “Fue en el gobierno de la provincia de Buenos Aires donde esta política laboral tuvo su expresión más acabada”<sup>(50)</sup>. Cabe agregar que las asociaciones profesionales de trabajadores, según la Ley Nº 4548, al efecto de poder actuar ante el gobierno debían poseer personería gremial y corresponde indicar que desde que se dictó la ley y hasta 1940 fueron reconocidas 81 asociaciones y aproximadamente 150 tenían el trámite en proceso<sup>(51)</sup>.

Tan importante fue la política de Fresco que, según Reitano, “...Perón, al asumir la presidencia le envía una carta señalando que la acción de su gobierno se inspiraría en la del caudillo bonaerense (‘yo me propuse realizar en todo el ámbito del país la experiencia que usted propuso en la provincia de Buenos Aires’)”<sup>(52)</sup>.

---

(47) FRESCO, MANUEL. *Conversando con el pueblo*. Buenos Aires: Talleres gráficos Damiano, 1938; FRESCO, MANUEL. *Mi Verdad*. Buenos Aires: 1966; *Op. cit.* FRESCO, MANUEL. *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*.

(48) BÉJAR, MARÍA DOLORES. *El régimen fraudulento: la política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1943*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2005; BEJAR, MARÍA DOLORES. “La política laboral del gobierno de Manuel Fresco”, en Panettieri, José (ed.). *Argentina: trabajadores entre dos guerras*. Buenos Aires: Eudeba, 2000.

(49) REITANO, EMIR. *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1992, pág. 37.

(50) BITRÁN, RAFAEL Y SCHNEIDER, ALEJANDRO. *El gobierno conservador de Manuel A. Fresco en la provincia de Buenos Aires (1936-1940)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1991, pág. 40.

(51) *Ibid.*, pág. 54.

(52) *Op. cit.* REITANO, EMIR. *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*, pág. 37.

On November 27, 1943, by means of Decree-law 15074, the Secretariat of Labor and Social Welfare is created replacing the National Labor Department.

### *I.3.5. Fifth period: 1944-1955*

This fifth period is of particular importance because the events that take place during this time shape the system of Argentine labor relations — or ratify it, if one accepts the “copy of Fresco’s model”. Thus, we have chosen to study it in greater detail.

Once Perón formally took office as Secretary of Labor, on December 10, 1943 —he was already in charge since November 28 of that same year due to the promotion of the Department of Labor to the category of Secretariat of Labor and Social Welfare—, he decided to count on a well-ordered labor population. To this end he started to dialogue with different social interlocutors: business people, political parties, and trade unions. As he failed to obtain backing and understanding from the first two, Perón thrust to gain support from the workers. He pretended to lead the unions according to what he had learned when, as attaché to the Argentine Embassy in Italy, he had counted with first-hand knowledge of Mussolini’s regime and Italian legislation.

Given this situation and, in order to avoid the labor movement from becoming a threat, Perón sought to meet the principal union leaders and, through a series of concessions, get rid of revolutionary syndicalism and fortify his allies.

With this purpose, the government quickly displayed a strategy. On the one hand, propel the collective bargaining that depended for its validity and its obligatory nature on the approval of the Secretariat of Labor. On the other hand, the government granted official credentials for the allied union leaders who were allowed to enter the enterprises and enroll their personnel.

These measures along with Executive Order N° 23,852/45 definitely undermined the socialist, communist, and anarchist mi-

El 27 de noviembre de 1943, mediante el dictado del decreto-ley 15.074, se instituye la “Secretaría de Trabajo y Previsión”, que reemplazó al “Departamento Nacional del Trabajo”.

### *1.3.5. Quinto período: 1944-1955*

Este quinto período resulta de particular importancia en tanto los acontecimientos producidos durante el mismo forjan —o ratifican, de aceptarse la “copia del modelo de Fresco”— el sistema de relaciones laborales argentino y, por ello, hemos optado por un tratamiento del mismo con mayor detenimiento.

Habiendo Perón asumido oficialmente el cargo de Secretario de Trabajo, el 10 de diciembre de 1943 —pues ya lo ejercía desde el 28 de noviembre de ese mismo año como consecuencia de ascenso del “Departamento de Trabajo” a la categoría de “Secretaría de Trabajo y Previsión”—, se propuso como objetivo principal contar con una población trabajadora ordenada para lo cual entablo diálogos con los diversos interlocutores sociales: empresarios, partidos políticos y sindicatos. Sin embargo, y no habiendo obtenido apoyo ni comprensión por parte de los dos primeros, se volcó a captar el apoyo de los últimos, a quienes pretendió liderar en base al conocimiento adquirido en épocas cuando, como agregado de la embajada argentina en Italia, tuvo acceso de primera mano al régimen mussoliniano y la legislación italiana.

Así las cosas, y para evitar que el movimiento obrero constituyera una amenaza, busco acercarse a los principales dirigentes y mediante una serie de concesiones, desterrar al sindicalismo revolucionario y potenciar a los aliados.

Con este propósito el gobierno desplegó rápidamente una estrategia consistente en, por una parte, impulsar las negociaciones colectivas cuya validez y obligatoriedad estaba supeditada a la aprobación por parte de la Secretaría de Trabajo; y, por otra, en otorgar credenciales oficiales para que los dirigentes sindicales aliados pudieran entrar las empresas a afiliarse personal.

Las medidas antes enunciadas, junto con el dictado del decreto N° 23.852/45, minaron definitivamente a las minorías socialistas, comunistas y anarquistas cuyos dirigentes perdieron rápidamente

norities. Their leaders rapidly lost power and, due to the creation of parallel unions, the official trade unions demolished them.

In a state of general political and institutional crisis, on October 2, 1945, President Perón signed Executive Order N° 23.852/45 of “Professional Associations”<sup>(53)</sup>. The latter formally recognized the freedom to constitute trade unions by means of a simple subscription in a special register. At the same time, the Executive Order conditioned this freedom by establishing two types of associations: those simply registered and those having legal personality. These were the only ones with the right to bargain labor agreements.

Moreover, the granting of legal “personality” was a power reserved to the government that granted this “status” to the more numerous trade unions in a certain territorial sphere, and to monopolistic unions as it was established by the Carta del Lavoro —1927— of the Italian regime.

Days later, the different confrontations that take place end up with a Perón strongly supported by the workers on October 17<sup>(54)</sup>.

Armando Caro Figueroa, in a work of recent publication on Strike and the Right states that “... Decree-law 23852/45 —true and founding rule of the Argentine trade union model, in consistency with the ideas of the Justicialist State— also fails to mention, at least once, the term strike. The Decree-law refers indirectly to it in the expression: ‘activities accomplished with the purposes of collective bargaining...’”<sup>(55)</sup>.

Those measures, together with granting salaries increases, extension of vacation period, and the creation of a third salary (“bonus”), were the threshold of the elections that took place on Febru-

---

(53) Published in the Government Gazette on October 13, 1945.

(54) To delve into the account of the events that took place at that moment and the actors involved, it is worth confronting the following works: PERELMAN, ÁNGEL. *Como hicimos el 17 de octubre*. Buenos Aires: Coyoacán, 1961; REYES, CIPRIANO. *Yo hice el 17 de octubre*. Buenos Aires: GS Editorial, 1973.

(55) CARO FIGUEROA, ARMANDO. *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga (I)*, vol. II, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley, 2014, pág. 645.

poder y, creación de sindicatos paralelos mediante, fueron arrasados por el sindicalismo oficialista.

En un estado de crisis política-institucional generalizado, el 2 de octubre de 1945, el presidente Perón firmó el decreto N° 23.852/45 de “Asociaciones Profesionales”<sup>(53)</sup> por el que se reconocía formalmente la libertad de constituir sindicatos mediante su simple inscripción en un registro especial, al tiempo que condicionaba dicha libertad al disponer dos tipos de asociaciones: las simplemente inscriptas y las con personería gremial, que eran las únicas con derecho a negociar convenios colectivos. Más aun, el decreto reservaba la atribución al poder público del otorgamiento de dicha “personería” a favor del sindicato con mayor cantidad de afiliados dentro de un determinado ámbito territorial, con carácter monopólico, tal como lo establecía la Carta del Laboro —1927— del régimen italiano.

Días después se producen varios enfrentamientos que culminarían, el 17 de octubre<sup>(54)</sup>, con un Perón fuertemente apoyado por los trabajadores.

Armando Caro Figueroa, en una obra de reciente publicación sobre La huelga y el Derecho de huelga, sostiene en relación a este decreto que: “..., el decreto-ley 23.852/45, verdadera norma fundacional del modelo sindical argentino, en coherencia con las ideas del Estado Justicialista tampoco menciona ni una sola vez la palabra huelga; se refiere indirectamente a ella en la frase ‘actividades concertadas a los fines de las negociaciones colectivas...’”<sup>(55)</sup>.

Aquellas medidas, junto al otorgamiento de aumentos salariales, la ampliación del período de vacaciones y la creación del pago de un décimo tercer sueldo (“aguinaldo”), fueron la antesala de las elecciones del 24 de febrero de 1946, que consagraron a Perón

---

(53) Publicado en el Boletín Oficial el 13 de octubre de 1945.

(54) En relación a los hechos ocurridos por entonces y sus actores se recomienda confrontar: PERELMAN, ÁNGEL. *Como hicimos el 17 de octubre*. Buenos Aires: Coyoacán, 1961; REYES, CIPRIANO. *Yo hice el 17 de octubre*. Buenos Aires: GS Editorial, 1973.

(55) CARO FIGUEROA, ARMANDO. *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga (I)*, vol. II, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley, 2014, pág. 645.

ary 24, 1946, when Perón was vested as National President taking office on June 4, 1946.

By the end of the 1940s —from 1945 to 1948—, the growth of employment, salaries, GDP, credit balance, etc., composed the scene. This changed from 1949 onwards, as a consequence of the droughts that affected two harvests (1949/1950 and 1951/1952), plus an inflation rate of 31.1%, in 1949, 25.5% in 1950, and 36.7% in 1951.

By the end of 1951, Perón runs for office again and he is re-elected by vast majority as National President.

On February 18, 1952, before he came to power for the second time, and after his overwhelming victory, Perón announced an “Emergency Plan” according to which “...salaries, prices, and public fares would be frozen for two years, and he advanced that once collective bargaining including wage discussions were reopened, they had to follow the evolution of productivity ...”<sup>(56)</sup>.

In 1954, Perón summoned the “First Congress on Labor Organization and Labor Relations” and, then, the “National Congress on Productivity and Social Welfare”. It was held on March, 1955, to address the aspects related to the need to achieve higher production.

None of these congresses, where the government, businessmen, and trade unions participated, produced the expected results. While the employers claimed for more labor flexibility, “...the workers were not willing to give up any of the conquests achieved in this cause”<sup>(57)</sup>.

Another fact of significance importance was the sanction of Law N° 14.250 on “Collective Bargaining”. On September 24 and 25, 1953, at the House of Representatives as well as the Senate, the

---

(56) GERCHUNOFF, PABLO Y ANTÚNEZ, DAMIÁN. “De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo”, in Torre, Juan Carlos (ed.). *Nueva Historia Argentina: Los años peronistas (1943-1955)*, vol. VIII, Buenos Aires: Sudamericana, 2002, pág. 175.

(57) GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS Y LEGUIZAMÓN, CARLOS M. “La concertación peronista de 1955. El congreso de la productividad”, in Torre, Juan Carlos (ed.). *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires: Legasa, 1988, pág. 336.

como Presidente de la Nación, asumiendo en dicho cargo el 4 de junio de 1946.

Al finalizar la década del '40 —desde 1945 a 1948— se había producido un crecimiento del empleo, los salarios, el PBI, el saldo positivo de la balanza comercial, etc., pero este escenario cambió a partir de 1949, como consecuencia de las sequías que afectaron dos cosechas (1949/1950 y 1951/1952) y la inflación que en 1949 fue de 31,1%, en 1950 de 25,5% y, en 1951, de 36,7%.

A fines de 1951, Perón se presenta a elecciones nuevamente y es reelegido, por amplia mayoría, como Presidente de la Nación.

El 18 de febrero de 1952, antes de asumir el segundo mandato, y luego de su contundente victoria electoral, Perón anunció un “Plan de Emergencias” según el cual “...los salarios, los precios y las tarifas públicas quedarían congelados por dos años, y anticipaba ya que una vez que se reabrieran las negociaciones colectivas que incluían la discusión salarial, esta debería guiarse por la evolución de la productividad...”<sup>(56)</sup>.

Perón convocó, en 1954, al “Primer Congreso de Organización y Relaciones Laborales” y luego al “Congreso Nacional de Productividad y Bienestar Social”, que se reunió en marzo de 1955, para abordar los aspectos relativos a la necesidad de un aumento de la producción.

Ninguno de los congresos anteriores, de los que participaron tanto el gobierno como empresarios y sindicatos, produjeron los resultados esperados. Mientras los empresarios solicitaban una mayor flexibilidad laboral, “...los trabajadores no estaban dispuestos a ceder en esta causa ninguna de las conquistas logradas...”<sup>(57)</sup>.

Otro hecho de trascendental importancia, fue la sanción de la ley N° 14.250 sobre “Convenciones Colectivas de Trabajo”. Luego de una amplia discusión los días 24 y 25 de septiembre de 1953 en la Cámara de Diputados, como así también en el Senado —el día 29

---

(56) GERCHUNOFF, PABLO Y ANTÚNEZ, DAMIÁN. “De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo”, en Torre, Juan Carlos (ed.). *Nueva Historia Argentina: Los años peronistas (1943-1955)*, vol. VIII, Buenos Aires: Sudamericana, 2002, pág. 175.

(57) GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS Y LEGUIZAMÓN, CARLOS M. “La concertación peronista de 1955. El congreso de la productividad”, en Torre, Juan Carlos (ed.). *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires: Legasa, 1988, pág. 336.

law was approved —on September 29, and on the same day. The aforementioned law counted with 20 articles in its original text.

On this particular issue, corresponds to underline that its text continued with the principles and normative guidelines of Executive Order N° 23852/45. It kept the right of collective bargaining and CLA exclusively to the unions with legal personality. In favor of this position, Congressman Pericás asserted: “the bill [that eventually became a law] does not admit the validity of a collective bargaining undertaken by an association of laborers without legal personality. [...] To accept the plurality of hiring those [unions] that had not registered [...] opened the door to employers’ deception. [...] With such freedom of hiring, turmoil and chaos will be encouraged in a matter that must be avoided as plague itself. [...] At this point, and with ample reasons, it is worth paraphrasing, that expression that not because it is a cliché is less up to date although it may be polemic: ‘freedom, how much evil has been committed in thy name! Besides, exclusive hiring on the workers’ side agrees with the similar legal disposition consigned in article 33 of Decree-law 23852/45 on professional associations, and there is no reason to change that direction...’”<sup>(58)</sup>.

In the opposite position, Congressman Marcó, stated that: “we consider that this rule [by which the possibility of celebrating agreements with all those trade unions without legal personality is excluded], recognizes its forerunner in the Italian fascist system of corporation, and encompasses a serious injustice. It forbids the non-recognized trade unions [...] to formalize these agreements in benefit of its followers and, as we have already stated in different circumstances, it violates the principle of union freedom as it forces the labor movement, because circumstances rule, to a sole and compulsory trade union. This is in opposition to the recommendations of the international labor conferences in relation to trade unions freedom”<sup>(59)</sup>.

---

(58) ARGENTINA - CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN. *Diario de Sesiones-Reunión* 38. Imprenta del Congreso de la Nación, 1953, pág. 1780.

(59) *Ibid.*, pág. 1762.

de septiembre—, se aprobó —en el mismo día—, la mencionada ley que en su texto originario contaba de 20 artículos.

Sobre el particular, corresponde destacar que su texto continuaba con los principios y lineamientos contenidos en el decreto N° 23.852/45, por cuanto reservaba el derecho a negociar convenios colectivos, de manera exclusiva, al sindicato con personería gremial. A favor, de dicha postura, el diputado Pericás, sostenía “El proyecto [devenido posteriormente en ley] no admite la validez de la contratación colectiva realizada por una asociación de trabajadores sin personería gremial. [...] Aceptar la pluralidad de la contratación es crear el problema de cuál de las contrataciones es obligatoria para los que no han suscrito [...] es abrir la puerta al fraude de los empleadores [...] Con semejante libertad de contratación se fomentaría el desorden y el caos en una materia que debe evitarse como la misma peste [...] Aquí sí viene al caso parafrasear con sobrado fundamento aquella frase que no por remanida ha dejado de tener actualidad, aunque más no sea que polémica: ‘¡Libertad: cuántos males se han causado en tu nombre!. Por otra parte, la exclusividad en la contratación por la parte obrera está acorde con la disposición legal similar consignada en el artículo 33 del decreto ley 23.852 /45, de asociaciones profesionales, y no hay motivo para modificar tal orientación...”<sup>(58)</sup>.

En la postura contraria, el diputado Marcó, sostuvo: “Consideramos que esa norma [por la que se excluye de la posibilidad de celebrar convenios a todos aquellos sindicatos sin personería gremial], que reconoce su antecedente en el sistema corporativo fascista italiano, no sólo encierra una grave injusticia, al privar a los sindicatos no reconocidos, [...] de formalizar esas convenciones en beneficio de sus adherentes, sino que, como lo hemos manifestado en reiteradas oportunidades, viola el principio de la libertad sindical, en cuanto lleva al movimiento obrero, por imperio de las circunstancias, al sindicato único y obligatorio, en pugna con las recomendaciones de las conferencias internacionales del trabajo, de respeto a la libertad sindical”<sup>(59)</sup>.

---

(58) ARGENTINA - CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN. *Diario de Sesiones-Reunión 38*. Imprenta del Congreso de la Nación, 1953, pág. 1780.

(59) *Ibid.*, pág. 1762.

On September 16, 1955, a new “coup d’état” overthrew Peron’s government. He was succeeded by José Domingo Molina Gómez, Eduardo Lonardi and Eugenio Aramburu who, a day after he took office interfered with the CGT.

In matters concerning labor conflicts during the period under study we can discern three “waves” of strike:

- The ones that took place between 1946 and 1948 that implied the loss of 2,890,000 workdays on average. They seemed to correspond to the employers’ reluctance to apply the new measures of Peron’s government.
- The strikes in 1950: when 2,031,827 workdays were lost mainly because of the 1949 crisis.
- The strikes that took place in 1954 caused the loss of 1,449,497 workdays and resulted, as a consequence, in the penalization of collective bargaining during 1952 and 1953.

Additionally and as a conclusion, it must be mentioned that—according to certain sources whose methodology should be verified—, in this period 2,335 CLA were signed:

- 1946-1951: 1,329 CLA were signed.
- 1952-1953: being in force the “Emergency Plan”, and as a consequence of the existent agreement of prices and salaries, no collective bargaining took place.
- 1954: 268 CLA were signed.
- 1955: no collective agreement were negotiated because of the enforcement of those signed in 1954. In addition, once the coup took place in September, 1955, all collective bargaining was suspended.

### *I.3.6. Sixth Period: 1956-1976*

The military government took control of the CGT since the end of the year 1955, and set out to modify the system of labor relations

El 16 de septiembre de 1955, en nuevo “golpe de estado” derrocaría al gobierno de Perón. Lo sucederían en ese puesto, José Domingo Molina Gómez, Eduardo Lonardi y Eugenio Aramburu, quien sólo un día después de haber asumido su cargo como presidente, intervino la CGT.

En materia de conflictos laborales, durante el período analizado, pueden observarse tres “oleadas” de huelgas:

- Las producidas entre 1946 y 1948: que implicaron la pérdida de, en promedio, 2.890.000 jornadas de trabajo y que parecerían corresponderse con la renuencia empresaria a aplicar las nuevas medidas adoptadas por el gobierno de Perón.
- Las de 1950: en donde se perdieron 2.031.827 jornadas, principalmente como consecuencia de la crisis iniciada en 1949.
- Las desarrolladas durante 1954, con 1.449.497 jornadas perdidas y que resultarían consecuencia de la paralización de la negociación colectiva en los dos años inmediatos anteriores.

Por su parte, y para finalizar, corresponde mencionar que —según algunas fuentes, cuya metodología debería ser verificada— en este período, se celebraron 2.335 convenios colectivos de trabajo:

- 1946-1951: Se pactaron 1329 convenios colectivos de trabajo.
- 1952-1953: estando vigente el “Plan de emergencia” y como consecuencia del acuerdo de precios y salarios existente no se negociaron convenios colectivos.
- 1954: se acordaron 268 convenios colectivos.
- 1955: no se negociaron convenios colectivos porque regían aun los correspondientes a 1954. Además producido el “golpe de estado” de septiembre de 1955 se suspendió la negociación de convenios colectivos de trabajo.

### *1.3.6. Sexto período: 1956-1976*

Con la CGT intervenida desde finales del año 1955, el gobierno militar se propuso modificar el sistema de relaciones laborales vi-

valid until then. Two measures were taken to that end: first, all collective bargaining that took place in the second semester of 1954 was extended<sup>(60)</sup>. Second, Executive Order N° 9,270/56 was issued so as to abolish the regime of professional labor associations recognizing the right of all the trade unions, even those simply listed, to bargain collectively.

With the peronist trade unions angry with the measures of President Aramburu, on February 24, 1958, the military government called for elections. With the peronist party proscribed and Perón living in exile since October 12, 1955, the pact then known as “Perón-Fronzizi” took place. According to it, the former compromised to indicate his followers to vote for Frondizi in exchange for reinstating the labor relation system in force until 1955, as well as lifting the proscription on the peronist party, and the restitution of Peron’s properties to him.

Fronzizi won the elections and took office on May 1, 1958. While Perón kept his promise, the now President only kept the first part of the pact when he reinstated the system of “trade union monopoly”.

In January, 1959, the President was forced to announce a salary freeze that caused the workers to occupy factories, and strikes increased. Despite this situation, in the two subsequent years, 1960-1961, some CLA were signed and, by the end of 1961, the government control of the CGT came to an end.

In 1962, and due to electoral defeat in various provinces of the interior, Frondizi was overthrown by a new “military coup” that installed José María Guido in power. Four months later, after he took office, he called for elections still proscribing peronism.

In October 1963, Illia assumed as constitutionally elected President but only half a year later, a group of trade unions showed their discontent through the implementation of a plan. 4,000,000

---

(60) See Executive Orders N° 2739/56 y 824/57.

gente hasta entonces. Dos fueron las medidas conducentes a ello: en primer lugar, se prorrogaron todas las negociaciones colectivas celebradas en el segundo semestre de 1954<sup>(60)</sup>; y, en segundo lugar, se dictó el decreto N° 9270/56 que derogó el régimen de asociaciones profesionales de trabajadores reconociendo el derecho a todos los sindicatos, aún los simplemente inscriptos, a negociar colectivamente.

Con el sindicalismo peronista disgustado ante las medidas del presidente Aramburu, el 24 de febrero de 1958 el gobierno militar convoca a elecciones. Con el Partido Peronista proscripto, y Perón viviendo en el exilio desde el 12 de octubre de 1955, se celebra entonces el conocido pacto “Perón-Frondizi” por el cual, el primero se comprometía a solicitar a sus seguidores que votaran por el Frondizi a cambio de: reinstalar el sistema de relaciones laborales vigente hasta 1955, levantar la proscripción al Partido Peronista y la restitución de los bienes de Perón.

Mientras el primero cumplió con su promesa, y Frondizi triunfó en las elecciones asumiendo el cargo el 1° de mayo de 1958, el ahora presidente sólo cumplió la primer parte del pacto, reinstalando el sistema del “monopolio sindical”.

En enero de 1959, el Presidente se vio obligado a anunciar un congelamiento salarial lo que motivó la toma de establecimientos fabriles y un incremento de las huelgas. No obstante ello, en los dos años posteriores (1960-1961) se pactaron algunos convenios colectivos y, a fines de 1961, culminó la intervención de la CGT.

En 1962, y ante la derrota eleccionaria en varias provincias del interior a manos del peronismo, Frondizi es derrocado por un nuevo “golpe militar” que instaló en el poder a José María Guido quien, cuatro meses después de su asunción, convoca nuevamente a elecciones manteniendo la proscripción del peronismo.

Habiendo asumido como presidente, constitucionalmente electo, Arturo Illia en octubre de 1963, y sólo medio año después de ese hecho, grupos sindicales mostraron su descontento mediante la puesta en práctica de un plan, del que participaron casi 4.000.000

---

(60) Ver decretos N° 2739/56 y 824/57.

workers participated and took up 11,000 factories between the months of May and June, 1964.

Thus, facing a weakened government, a new coup d' état took place and put an end to Illia's term. On June 29 1966, General Juan Carlos Onganía became President with the support of peronism, a part of society, and the mass media.

Although the labor movement liked the figure of Onganía, as they had together participated in the overthrow of Illia, the new President did not wait to attack trade unions banning any kind of trade union activity and collective bargaining. At the same time, he removed legal recognition from many trade unions, and ordered a new takeover of the CGT.

However, the increase of social conflict eroded the military government that was forced to call for new elections. The Cámpora-Solano Lima ticket won and, shortly after taking office, they both resigned and called for elections again.

By then, Perón returned to the country and the Juan Perón-María Estela Martínez de Perón ticket won the elections. On July 1, 1974, Perón died leaving power in the hands of the Vice-president.

In relation to collective bargaining, solely in 1975, 624 CLA were bargained, and for the first time in the Argentine Republic they were bargained in unison. Here it should be recalled that, at first, the government refused to ratify these agreements because of the high percentages of salary adjustments established in these negotiations; they surpassed the one hundred percent. This caused the two-day strike (Monday, July 7 and Tuesday, July 8 that added to Sunday, July 6 and holiday July 9 paralyzed all activity for more than 5 days). Consequently, the government ratified the CLA that, although they had agreed a high percentage of salary increase, they were curtailed by the effect of the "Rodrigazo".

de trabajadores, consistente en la toma de unas 11.000 fábricas entre los meses de mayo y junio de 1964.

Así, ante un gobierno debilitado, un nuevo “golpe de estado” puso fin al mandato de Illia y, el 29 de junio de 1966, asume como Presidente —con el apoyo del peronismo, parte de la sociedad, el sindicalismo y los medios de comunicación masiva— el general Juan Carlos Onganía.

No obstante la simpatía, con la que el movimiento gremial, veía la figura de Onganía por cuanto habían participado juntos en el derrocamiento de Illia, las medidas antisindicales por parte del nuevo presidente no se hicieron esperar y prohibió, entre otras cuestiones, la actividad sindical y la negociación colectiva, al tiempo que privó de personería jurídica a muchos de los gremios y dictaminó una nueva intervención de la CGT.

Sin embargo, el incremento de la conflictividad social desgastó al gobierno militar que debió convocar a elecciones, de las que resultó triunfante la fórmula Cámpora-Solano Lima, que poco después de asumir, presentó su renuncia y convocó a elecciones nuevamente.

Habiendo regresado por entonces Perón al país, la fórmula Juan Perón-María Estela Martínez de Perón se impuso en las elecciones y el 1 de julio de 1974 falleció Perón dejando el poder en manos de la vicepresidenta.

En materia de negociación colectiva, y sólo en 1975, se celebraron 624 convenios colectivos de trabajo, siendo la única vez que en la República Argentina se negociaron todos los convenios al unísono. Cabe aquí recordar que en un primer momento el gobierno se negó —como consecuencia de los altos porcentajes de ajuste salarial fijados en dichas negociaciones, que llegaron a superar el 100%—, a homologar estos convenios, lo que motivó una huelga de dos días (lunes 7 y martes 8 de julio lo que sumado al domingo 5 y al 9 de julio —feriado— paralizó la actividad por más de 5 días). Como consecuencia de esto, el gobierno terminó homologando los convenios colectivos, que si bien concertaban altos porcentajes de incremento salarial fueron morigerados por el efecto del “Rodrigazo”.

Effectively, the Minister of Economy Celestino Rodrigo announced a 160% devaluation of the financial dollar. Fuel went up by 175%, transport 100%, electric power 75%, medicines 70%, and milk 60%.

In March, 1976, another “military coup” overthrew the government and, later on, suspended collective bargaining.

### *I.3.7. Seventh Period: 1977-2003*

From the “coup d’ état” of March, 1976, to 1983, 6 uninterrupted military presidencies followed each other<sup>(61)</sup>.

Among other things, “...the *de facto* government set out to modify the role of the working class and its trade union representatives, not so much because they could be a threat to the system but because the government wanted to dismantle the State-trade union relation that had been in force since 1945”<sup>(62)</sup>. To achieve this goal, the CGT was under governmental control and a series of laws were enforced tending to suppress trade union activity, the right to strike, and trade union privileges. The governments established sanctions to strikers, left without effect all clauses relative to CLA in the public sector that accounted for privileges or situations that established differences. They also banned the existence of large trade union per branch of activity, to mention some of the policies.

In relation to collective bargaining, in the words of Jorge Rodríguez Mancini,: “...from March, 1976, onwards, collective bargaining was suspended [...] In contrast, law 21476 established that CLA signed in the year 1975 would continue to be valid with the modifications that this law introduced [...] The truth is that, despite the prohibition to bargain CLA within the system of law 14250, or precisely for that reason, very shortly after [...] with the

---

(61) Jorge Rafael Videla (March 29, 1976), Jorge Eduardo Viola (March 29, 1981), Carlos Alberto Lacoste (December 11, 1981), Leopoldo Fortunato Galtieri (December 22, 1981), Alfredo Oscar Saint-Jean (June 18, 1982) and Reynaldo Benito Bignone (July 1, 1982). It must be clarified that in March 24 until March 29, 1976, when Videla assumed, the government was in the hands of a “Military Junta”.

(62) ZAIDA LOBATO, MIRTA Y SURIANO, JUAN. *Nueva historia Argentina: Atlas histórico*. Buenos Aires: Sudamericana, 2010, pág. 531.

Efectivamente, el Ministro de Economía Celestino Rodrigo anunció una devaluación del 160% del dólar comercial. Los combustibles aumentaron un 175%, el transporte 100%, la electricidad 75%, los medicamentos 70% y la leche 60%.

En marzo de 1976 otro “golpe militar” derrocó al gobierno y, posteriormente, suspendió la negociación colectiva.

### *1.3.7. Séptimo período: 1977-2003*

A partir del “golpe de estado” de marzo de 1976, y hasta 1983, se sucedieron 6 presidencias militares ininterrumpidas<sup>(61)</sup>.

Entre otras cosas, “...el gobierno *de facto* se propuso modificar el rol de la clase obrera y de sus representaciones sindicales no tanto porque fuera una amenaza al sistema sino porque pretendía desarmar la relación Estado-sindicatos en vigencia desde 1945”<sup>(62)</sup>, para lo cual intervino la CGT y se dictaron una serie de leyes tendientes a: suprimir la actividad gremial, el derecho de huelga y el fuero sindical; sancionar a los huelguistas; dejar sin efecto todas aquellas cláusulas de las convenciones colectivas del sector público que representen privilegios o situaciones diferenciales; y prohibir los grandes sindicatos por rama, por sólo nombrar algunas.

En relación a la negociación colectiva, en palabras de Jorge Rodríguez Mancini: “...a partir de marzo de 1976 quedaron suspendidas las negociaciones colectivas [...] Por su parte, la ley 21.476 estableció que las convenciones colectivas celebradas en el año 1975 continuarían en vigencia con las modificaciones que esta ley introdujo [...] Lo cierto es que, a pesar de la prohibición de negociar convenciones colectivas dentro del sistema de la ley 14.250, o precisamente por eso, muy poco tiempo después [...] se empezaron a registrar, al principio tímidamente y más tarde a la luz del día, con participación de

---

(61) Jorge Rafael Videla (29 de marzo de 1976), Jorge Eduardo Viola (29 de marzo de 1981), Carlos Alberto Lacoste (11 de diciembre de 1981), Leopoldo Fortunato Galtieri (22 de diciembre de 1981), Alfredo Oscar Saint-Jean (18 de junio de 1982) y Reynaldo Benito Bignone (1 de julio de 1982). Corresponde aclarar también que desde el 24 de marzo y hasta el 29 de marzo de 1976, fecha en que asume Videla, el gobierno estuvo en manos de una “Junta Militar”.

(62) ZAIDA LOBATO, MIRTA Y SURIANO, JUAN. *Nueva historia Argentina: Atlas histórico*. Buenos Aires: Sudamericana, 2010, pág. 531.

participation of trade union representatives of associations, including those who had been taken over by the government, negotiations to change wages began to register first timidly and later openly, by imagining a thousand different ways to circumvent the prohibition already mentioned [...]”<sup>(63)</sup>. All of this is very logical if one remembers that between 1976 and 1988, although no collective bargaining took place, they continued to exist as a valid tool to adjust salaries for a period of twelve years during which significant inflationary figures meant the loss of the salaries’ purchasing power.

On October 30, 1983, and after more than seven years, presidential elections take place. Ricardo Alfonsín wins and takes office on December 10 of that year.

At the beginning, the new government set off to modify the single-union system —“unicato”— which was established by Perón, in favor of union pluralism. To this end, he sent a number of bills tending to grant representation to union minorities instituting secret, direct and obligatory vote of the members, eliminating re-elections, etc. Trade unions reacted harshly and the bills that had been approved at the House of Representatives were rejected at the Senate. Nevertheless, the union opposition to the “Radical” government of Alfonsín continued during his entire rule and had to face 13 general strikes and almost 4,000 industrial strikes.

In relation to CLA it is significant to emphasize the passing of Law 23126, published in the Government Gazette on November 12, 1984. The law in its article 1 stated that: “from 365 days onwards of the promulgation of this law, CLA will recover their full legal effects [...]”. However, until the year 1988, in which 27 CLA were concluded, no new CLA were signed, and 77 were agreed in 1989.

In economic matters, the policy of government of Alfonsín had no better luck. The year 1988 closed with an inflation of 343%,

---

(63) RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. *La negociación colectiva*. Buenos Aires: Astrea, 1990, págs. 66 a 68.

representaciones sindicales de asociaciones, inclusive de aquellas que se hallaban intervenidas por el gobierno, negociaciones para modificar los salarios imaginando mil formas distintas para eludir la prohibición antes referida [...] <sup>(63)</sup>. Todo lo cual, resulta sumamente lógico si se recuerda que entre 1976 y 1988, si bien no se negociaron convenios colectivos de trabajo, no por ello la negociación dejó de existir como herramienta válida para ajustar los salarios durante un período de 12 años en que importantes guarismos inflacionarios aparejaban la pérdida del poder adquisitivo de aquellos.

El 30 de octubre de 1983, y después de algo más de siete años, se celebran elecciones presidenciales en las que resulta vencedor Ricardo Alfonsín, quien asumió el mando el 10 de diciembre de ese año.

Al principio, el nuevo gobierno se propuso modificar el sistema de “unicato”, instalado por Perón, por el de pluralismo sindical. Para esto envió una serie de proyectos legislativos tendientes a darle representación a las minorías sindicales, instaurando el voto secreto, directo y obligatorio de los afiliados, eliminando las reelecciones, etcétera. El sindicalismo reaccionó duramente y los proyectos, que habían sido aprobados en Diputados, fueron rechazados en Senadores. Sin embargo, la oposición sindical al gobierno radical de Alfonsín continuó durante toda su gestión que debió afrontar 13 huelgas generales y casi 4.000 huelgas sectoriales.

En relación a los convenios colectivos corresponde destacar el dictado de la ley 23.126 instalado por Perón publicada en el B.O. de fecha 12 de noviembre de 1984 instalado por Perón que, en su artículo 1º, disponía: “A partir de los 365 días de la promulgación de esta ley, recobran las convenciones colectivas de trabajo íntegramente sus efectos legales [...]”. Sin embargo, hasta al año 1988, en que se pactaron 27 convenios colectivos de trabajo, no se celebraron nuevos convenios colectivos de trabajo y en 1989 se celebraron 77.

En materia económica, la política de gobierno de Alfonsín, no tuvo mejor suerte. El año 1988 cerró con una inflación del 343%,

---

(63) RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. *La negociación colectiva*. Buenos Aires: Astrea, 1990, págs. 66 a 68.

whereas in April of 1989 prices increased only 33%<sup>(64)</sup>. Looting in the interior of the country and in Great Buenos Aires followed. The government declared the state of siege, and later repressed the revolts with a balance of 14 deaths.

Faced with this state of social turmoil and economic hyperinflation, the President finally had to resign by calling for elections on May 14, when Carlos Menem was victorious. He took office on July 8, 1989

The Menemist period, in terms of labor organization, was characterized by fracture of trade unionism that had hitherto remained unified. In 1991, the Workers' Central of Argentina (Spanish acronym, CTA, Central de Trabajadores Argentinos), was consolidated as a union center; in contrast, the CGT was divided into two sectors: the officialist that adhered to the government, and the Argentine Workers' Movement (MTA) which confronted him.

To this contributed, on the one hand, the regulation and the restriction of strikes in the area of public services plus the introduction of new modes of contractual conventions. On the other hand, the Executive Order 1.334/91,<sup>(65)</sup> in article 3 bis, section c, banned "... the employer to transfer the possible impact on their costs of the agreed increments to the prices."<sup>(66)</sup> Thus, notes Palomino, that "... if years ago trade unions had managed to adapt their strategy to inflation by obtaining nominal wage improvement through collective bargaining, now they were unable to attain them because adjustments could not be transferred to prices...". This led to a decrease in collective bargaining at the industrial level and an increase of collective bargaining at the enterprise level.

Notwithstanding the fracture of part of the labor movement, between 1990 and 1999, 617 cooperative labor agreements were signed. The higher number of collective bargaining took place in the year 1997: a total of 80 CLA.

---

(64) For that year, inflation reached 3.079%.

(65) On the particular, see point II.3.4. "The Specific Case of Productivity".

(66) PALOMINO, HÉCTOR. "Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales", en Suriano, Juan (ed.), *Nueva Historia Argentina: Dictadura y democracia (1976-2001)*, Buenos Aires: Sudamericana, 2005, págs. 401 y ss.

mientras que solo en abril de 1989<sup>(64)</sup> los precios aumentaron un 33%. Los saqueos en el interior del país y en el Gran Buenos Aires no se hicieron esperar, el gobierno declaró el estado de sitio y, posteriormente, reprimió las revueltas con un saldo de 14 muertos.

Ante este estado de convulsión en lo social, e hiperinflación en lo económico, el Presidente debió finalmente renunciar convocando a elecciones para el 14 de mayo, donde resultó vencedor Carlos Menem quien asumió la presidencia el 8 de julio de 1989.

El período menemista, en materia sindical, se caracterizó por la fractura del sindicalismo que hasta entonces se había mantenido unido. En 1991 surgió la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) instalado por Perón que en 1996 se consolidó como central sindical instalado por Perón y la CGT se dividió en dos sectores; el oficialista que adhería al gobierno y el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA), que confrontó con el mismo.

A ello contribuyó especialmente, por una parte, la regulación y limitación de la huelga en el área de los servicios públicos y la introducción de nuevas modalidades contractuales; y, por otra, el dictado del decreto 1.334/91<sup>(65)</sup> que en su artículo 3 bis, inciso c, establecía "...la prohibición al empleador de trasladar a los precios la eventual incidencia en sus costos de los incrementos pactados". Así, señala Palomino, que "...Si antiguamente los sindicatos habían logrado adaptar su estrategia a la inflación, obteniendo a través de la negociación colectiva reajustes de salarios nominales, se veían ahora imposibilitados de alcanzarlos ya que los reajustes no podían ser trasladados a precios..."<sup>(66)</sup>, lo cual provocó una disminución en la negociación colectiva a nivel sectorial y un aumento de la misma a nivel empresa.

No obstante la fractura de parte del movimiento gremial, entre 1990 y 1999, se celebraron 617 convenios colectivos de trabajo. Siendo el año 1997, el año en que se más se negoció: un total de 80 convenios colectivos.

---

(64) Para ese año la inflación alcanzó el 3.079%.

(65) Sobre el particular ver punto II.3.4. El caso específico de la Productividad.

(66) PALOMINO, HÉCTOR. "Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales", en Suriano, Juan (ed.), *Nueva Historia Argentina: Dictadura y democracia (1976-2001)*, Buenos Aires: Sudamericana, 2005, págs. 401 y ss.

On October 29, 1999, the Alliance (“La Alianza”), with Fernando De la Rúa as presidential candidate, won the national elections. But peronism controlled the National Senate and several of the major provinces.

Eight months after assuming the presidency, the central government presented a bill: the “Law of Labor Reform” (N° 25250). The Legislative Power approved it and introduced modifications in matters of Procedures for Collective Bargaining and Union Freedom, among other important modifications. Later, a series of reports against legislators who were involved in presumed acts of corruption for the approval of the above mentioned law, unleashed a crisis and the Vice-president had to resign.

At the end of 2001, and in the face of a serious economic crisis, the withdrawal of the funds deposited in the financial institutions was reduced, and there was an important social discontent. Trade unionism joined it. It was then that, echoing the clamor of the people who demanded “Let them all go,” both of the CGT general secretaries —Rodolfo Daer—, and the CGT dissident —Hugo Moyano— demanded the resignation of the Minister of Economy and, if necessary, that of the President himself.

Subsequently, in the face of a climate of increasing social upheaval, President De la Rúa was obliged to present his resignation. In less than 15 days, in accordance with the provisions of the “Acephalia Law”, five (5) Presidents succeeded him

In the two years of the Alliance’s government, 72 CLA were signed: 30 in 2000 and 42 in 2001.

As a consequence of the presidential succession aforementioned, on January 1, 2002, Eduardo Duhalde becomes President. He devalued the currency by 70%, and created an assistance plan called “Home Chiefs” that allowed social peace to be re-established. During that year, 66 CLA were ratified.

On May 2, 2003, el 25 de mayo de 2003, after 17 months of government, and in agreement with the “Acephalia Law”, President

El 29 de octubre de 1999 la Alianza, con Fernando De la Rúa como candidato a presidente, ganó las elecciones nacionales no obstante lo cual el control del Senado de la Nación, y de varias de las principales provincias, continuaba en manos del peronismo.

Ocho meses después de asumir la presidencia, el gobierno central presentó el proyecto de “Ley de Reforma Laboral” (Nº 25.250) que fue aprobada por el poder legislativo, y por la cual se introducían modificaciones en materia de Procedimientos para la Negociación Colectiva, Convenciones Colectivas y Libertad Sindical, entre otras importantes reformas. Posteriormente, una serie de denuncias sobre presuntos actos de corrupción en que habrían incurrido algunos legisladores a cambio de la aprobación de la ley desató una crisis, y el vicepresidente debió renunciar.

A fines de 2001, y ante un escenario de grave crisis económica, se limitó la extracción de los fondos depositados en las entidades financieras, estallando un importante descontento social, al que se sumó el sindicalismo. Fue entonces cuando, haciéndose eco del clamor de la gente que reclamaba “Que se vayan todos”, los secretarios generales de la CGT —Rodolfo Daer— y de la CGT disidente —Hugo Moyano— reclamaron la renuncia del ministro de economía y si fuera necesario la del propio presidente.

Posteriormente, y ante un clima de agitación social en aumento, el presidente De la Rúa se vio obligado a presentar su renuncia, sucediéndolo —en concordancia con lo establecido por la “Ley de Acefalía” —, en menos de quince días cinco (5) presidentes.

En los dos años de gobierno de la Alianza se celebraron 72 convenios colectivos de trabajo: 30 en el año 2000 y 42 en el año 2001.

Como consecuencia la sucesión presidencial antes mencionada, el 1 de enero de 2002, asume como presidente Eduardo Duhalde, quien devaluó la moneda en un 70% y creó un plan de ayuda llamado “Jefes y jefas de Hogar”, que permitió restablecer la paz social. Durante este año, se homologaron 66 convenios colectivos de trabajo.

Luego de casi 17 meses de gobierno —el 25 de mayo de 2003—, y en cumplimiento de la “Ley de Acefalía”, el Presidente Duhalde

Duhalde yielded the presidency to Néstor Kirchner who had been elected on April 27 of that year.

The government of Néstor Kirchner, that won with the support of the peronism of Buenos Aires that counted with Duhalde as one of its main “leaders” (“caudillos”), has been characterized, by some authors, as a period of wage recovering and strengthening of the trade union movement “... at the urging, above all, of the workers’ pressure in search of salary improvements and the precariousness of labor. These were objectives long delayed during the 1990s”<sup>(67)</sup>.

In 2003, 406 collective negotiations were carried out, of which 273 became a reality as “accords”, and 133 as “collective agreements”.

### *1.3.8. Eighth Period: 2004-2015*

When Néstor Kirchner became President, already discussed at the end of the previous period, there was also an increase in the conflict of the union bases (delegates and internal commissions) that were apathetic to the representation exercised by traditional trade unionism.

Likewise, the fall in unemployment since 2001, led to some labor claims that disguised as risk of loss of labor sources reemerged and led to a considerable increase in labor unrest.

It has been stated that “... the first aspect of the trade union revival is the fact that workers’ organizations have regained their capacity of mobilization and confrontation [...] Strikes, the most traditional form of industrial action, have increased significantly and generally since 1997 reaching its zenith in 2005, the most conflictive year since the market reforms in 1991. [However], both the CGT allied with the government, and the more progressive CTA refrained from calling strikes against the Kirchner administration. Almost all conflicts during 2005 were industrial and regional. [...]

---

(67) SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO Y BOSQER, FABIÁN. *Breve historia del sindicalismo argentino*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo, 2009, pág. 283.

cedió el mandato presidencial a Néstor Kirchner, quien había sido electo en las elecciones del 27 de abril de ese año.

El gobierno de Néstor Kirchner, que asumió con el apoyo del peronismo bonaerense que tenía por entonces a Duhalde como uno de sus principales “caudillos”, ha sido caracterizado, por algunos autores, como un período de recomposición salarial y fortalecimiento del movimiento sindical, “...a instancias, sobre todo, de la presión de los trabajadores en búsqueda de mejoras salariales y la precariedad laboral, objetivos largamente postergados durante los años noventa”<sup>(67)</sup>.

Corroborando lo antedicho, durante el año 2003, se desarrollaron un total de 406 negociaciones colectivas, de las cuales 273 se materializaron en “acuerdos” y 133 en “convenios colectivos”.

### *I.3.8. Octavo período: 2004-2015*

Con la asunción de Néstor Kirchner, ya comentada al finalizar el período anterior, tuvo lugar también un aumento de la conflictividad de las bases sindicales (delegados y comisiones internas) que se mostraron apáticas a la representación ejercida por el sindicalismo tradicional.

Asimismo, la caída del desempleo operada a partir de 2001 provocó que algunas reivindicaciones laborales que, solapadas tras el riesgo de la pérdida de fuentes de trabajo, resurgieron y produjeron un considerable aumento de la conflictividad laboral.

Así se ha expresado que “...El primer aspecto del resurgimiento sindical es el hecho de que las organizaciones de trabajadores han recuperado su capacidad para la movilización y la confrontación [...] las huelgas, la forma más tradicional de acción industrial, han aumentado de manera general desde 1997, alcanzando su cenit en 2005, el año más conflictivo desde que se lanzaron las reformas de mercado en 1991 [...Sin embargo,] Tanto la CGT (aliada con el gobierno) como la más progresista CTA se abstuvieron de convocar a huelgas generales contra la administración Kirchner. Casi todos los conflictos durante el 2005 fueron sectoriales, regionales. [...] la

---

(67) SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO Y BOSQER, FABIÁN. *Breve historia del sindicalismo argentino*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo, 2009, pág. 283.

Trade union effervescence has concentrated mainly on wage disputes and working conditions ...”<sup>(68)</sup>.

In this context of increased union unrest, collective bargaining during the Kirchner administration —without considering the year 2003 already dealt with— was characterized by “... an increase in the bargaining pace, which is explained almost exclusively by the discussion of wage clauses that contemplates the imbalance in the economic conditions resulting from the crisis of 2001 ... “. <sup>(69)</sup> It is therefore possible to summarize that, during the last 3 years of Néstor Kirchner’s government —2004/2007—, 2403 “collective agreements” and 470 “accords” were signed.

An important breakthrough in the presidential period of Néstor Kirchner was the strengthening of tripartite dialogue. In this regard, the Minister of Labor, Employment and Social Security of the Nation —Carlos Tomada— states: “another milestone at this stage was Executive Order No. 1,095 of 2004, which restored the National Council for Employment, Productivity and Minimum, Vital and Mobile Salary [...]. It met every year to establish a minimum wage for private workers and for those working in the national public administration. [And ...] the new launching of the National Agricultural Labor Commission (Spanish acronym, CNTA), which, with representation of the State, business, and trade union organizations of the sector, began to fix the minimum wage for more than 100 rural activities throughout the country “<sup>(70)</sup> In this way, and before the end of its term, the government attained that “the annual parity commissions, together with the Minimum Wage Council and the National Commission of Agrarian Work, [will] form an essential system to regulate the entrance of the broad majority of workers in the country”<sup>(71)</sup>.

---

(68) ETCHEMENDY, SEBASTIÁN Y BERINS COLLIER, RUTH. “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”; *Revista Postdata*, vol. 13, 2008, págs. 156 a 158.

(69) OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA. *La negociación colectiva 2003-2007*. Central de Trabajadores de la Argentina. pág. 1.

(70) TOMADA, CARLOS. “Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013: La trayectoria de una política laboral para la inclusión”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 12, 2014, pág. 76.

(71) *Ibid.*, pág. 71.

efervescencia sindical se ha concentrado principalmente en disputas salariales y condiciones laborales...”<sup>(68)</sup>.

En este contexto de aumento de la conflictividad sindical, la negociación colectiva durante el gobierno de Néstor Kirchner —sin considerar el año 2003 ya tratado— se caracterizó por “...un incremento del ritmo negocial, que se explica casi exclusivamente por la discusión de cláusulas salariales que contemplan el desajuste en las condiciones económicas producto de la crisis del 2001...”<sup>(69)</sup>. Cabe entonces someramente referenciar que durante los últimos 3 años del gobierno de Néstor Kirchner —2004/2007— se negociaron 2403 “acuerdos colectivos” y 470 “convenios”.

Un avance importante, en el período presidencial de Néstor Kirchner, se produjo en materia de fortalecimiento del diálogo tripartito. Al respecto, el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación —Carlos Tomada— expresa: “ Otro hito en esta etapa fue el decreto N° 1095 de 2004 que restauró el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil [... que], pasó a reunirse todos los años, para establecer un salario mínimo para los trabajadores privados y los de la administración pública nacional. [Y...] el relanzamiento de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) que, con representación del Estado y las organizaciones empresarias y sindicales del sector, comenzó a fijar el salario mínimo para más de 100 actividades rurales en todo el país”<sup>(70)</sup>. De esta manera, y antes de terminar su mandato el gobierno había logrado, que “Las paritarias anuales, junto al Consejo del Salario Mínimo y la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, [pasarán] a formar un esquema esencial para regular el ingreso de la amplia mayoría de trabajadores en el país”<sup>(71)</sup>.

---

(68) ETCHEMENDY, SEBASTIÁN Y BERINS COLLIER, RUTH. “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, *Revista Postdata*, vol. 13, 2008, págs. 156 a 158.

(69) OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA. *La negociación colectiva 2003-2007*. Central de Trabajadores de la Argentina, pág. 1.

(70) TOMADA, CARLOS. “Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013: La trayectoria de una política laboral para la inclusión”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 12, 2014, pág. 76.

(71) *Ibid.*, pág. 71.

With regard to labor legislation, it is worth noting the dictates of Law 25877 that modified several of the provisions introduced by Law No. 25250 of the De la Rúa government. In this sense, Mugnolo argues that: “by law 25877 changes were introduced ... but the most substantial change occurred in the matter of collective bargaining”<sup>(72)</sup>. In this matter, the objective of the new law was the strengthening of bargaining at the level of “activity” and the weakening of “enterprise” agreement; the reinstallation of the principle of ultra-activity; and the elimination of compulsory mechanisms plus the promotion of negotiation between different social actors<sup>(73)</sup>.

Finishing its mandate on December 10, the government summoned elections on October 28, 2007, being then elected Cristina Fernandez de Kirchner.

With regard to what remains of the period under review (2008 to 2015), it must be taken into account the closeness of the facts, which might cause the loss of perspective to its interpretation. Then, it has been decided to avoid “historical comments” and to point out the main characteristics of the CLA of the period under the heading of “current situation”.

#### ***1.4. Legal Context (evolution)***

As Simon correctly notes “in respect of collective bargaining, only in 1953, with the passing of law 14250 —today in force with modifications of Laws 23545 and 25877 after some reforms today revoked—, a legal charter was established concerning this subject”<sup>(74)</sup>.

It is noteworthy that Law 25877 was published on March 19, 2004, and that Executive Order No. 1135/04 of September of that year ordered Law 14250, of “Co-operative Conventions of Work”,

---

(72) MUGNOLO, JUAN PABLO. *Estructura de la negociación colectiva: influencia de la intervención estatal*. Buenos Aires: Ediar, 2014, págs. 418 y 419.

(73) DE DIEGO, JULIÁN. *Reforma Laboral: ley 25.877*. Buenos Aires: La Ley, 2004, págs. 6 y 7.

(74) SIMON, JULIO. “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006, pág. 37; SIMON, JULIO C. *Modelo estatal negociación colectiva*. Buenos Aires: La Ley, 1994.

En materia de legislación laboral corresponde remarcar el dictado de la ley 25.877 que modificó varias de las disposiciones introducidas por la ley N° 25.250 del gobierno de De la Rúa. En este sentido sostiene Mugnolo que: “Mediante la ley 25.877 se introdujeron cambios [...], pero la modificación más sustanciosa se produjo en materia de negociación colectiva”<sup>(72)</sup>. En esa materia, fue objetivo de la ley nueva ley: el fortalecimiento de la negociación a nivel de “actividad” y el debilitamiento de los convenios de “empresa”; la reinstalación del principio de ultraactividad; y, la eliminación de los mecanismos compulsivos y de promoción de la negociación entre los actores sociales<sup>(73)</sup>.

Debiendo terminar su mandato el 10 de diciembre, el gobierno convocó a elecciones para el 28 de octubre de 2007, resultando electa entonces Cristina Fernández de Kirchner.

Respecto de lo que resta (2008 a 2015) del período que se comenta y teniendo en cuenta la cercanía de los hechos, que pudiera hacer perder perspectiva a su interpretación, se ha optado por evitar “comentarios históricos” y señalar las principales características —relativas a los convenios colectivos del trabajo del período— dentro del título situación actual.

#### ***1.4. Marco Jurídico (evolución)***

Como bien señala Simon “Respecto de los efectos de la negociación colectiva, recién en 1953 con el dictado de la ley 14250 —hoy vigente con las modificaciones de las leyes 23.545 y 25.877, tras algunas reformas hoy derogadas—, se estableció un estatuto jurídico al respecto”<sup>(74)</sup>.

Es de destacar que la ley 25.877 fue publicada el 19 de marzo de 2004 y que el decreto N° 1135/04 de septiembre de ese año ordenó la ley 14.250, de “Convenciones Colectivas de Trabajo”, con todas las

---

(72) MUGNOLO, JUAN PABLO. *Estructura de la negociación colectiva: influencia de la intervención estatal*. Buenos Aires: Ediar, 2014, págs. 418 y 419.

(73) DE DIEGO, JULIÁN. *Reforma Laboral: ley 25.877*. Buenos Aires: La Ley, 2004, págs. 6 y 7.

(74) SIMON, JULIO. “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006, pág. 37; SIMON, JULIO C. *Modelo estatal negociación colectiva*. Buenos Aires: La Ley, 1994.

with all subsequent reforms, as well as Law 23546, of “Rules of Procedure for Collective Bargaining”. Ensuing from the above, no new rules have been issued.

Carrying out a detailed analysis of the norms dictated in the Argentine Republic regarding collective bargaining exceeds the purpose of this work. Thus, we will refer to an earlier publication in which we identify that, between 1945 and 2004, more than sixty norms were dictated; the last dated back to September 2004<sup>(75)</sup>.

However, we must mention —due to its particular importance— that Law 24467 (1995) opened the possibility to collectively bargain in the context of small and medium firms. In this sense, the essay by Jorge Rodríguez Mancini entitled “Collective Bargaining in Small Business” is recommended<sup>(76)</sup>.

Besides, it should be noted that in the Argentine legal system “... the temporal scope of the collective labor agreement is not exclusively determined by the will of the parties. Notwithstanding, the law’s requirement for contracting parties to record in writing the period of validity of the contract, [...] the temporal scope of the collective bargaining agreements is not limited to the expiration of the instrumented term [...], the collapse of the agreement takes place with the fulfillment of a resolute condition, which consists in the celebration —and, consequent, enforcement— of a new agreement that replaces the previous one...”<sup>(77)</sup>. If there is no new agreement, the former remains ultra-active (in force), which has made it possible for collective agreements such as those concluded in 1975 to be fully effective.

---

(75) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La negociación colectiva en la práctica”, en Simon, Julio y Ambesi, Leonardo (dirs.). *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, págs. 1017 a 1022.

(76) RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, en Buenos Aires: Depalma, 1996, págs. 924-930.

(77) GARCÍA, HÉCTOR OMAR. “Capítulo VII: Ámbito temporal de aplicación del convenio colectivo de trabajo”, en Ackerman, Mario (ed.), vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, pág. 399.

reformas posteriores, así como también la ley 23.546, de “Normas de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas”. Con posterioridad a lo antes señalado no se han dictado nuevas normas.

Realizar un análisis pormenorizado de las normas dictadas en la República Argentina relativas a la negociación colectiva, excede el propósito de este trabajo por lo que nos remitimos a una publicación anterior, en la que identificamos que, entre 1945 y 2004, se dictaron más de sesenta normas al respecto, datando la última de septiembre de 2004<sup>(75)</sup>.

Sin embargo, corresponde mencionar —por su especial importancia— que la ley 24.467 (1995) abrió la posibilidad de negociar colectivamente en el ámbito a las pequeñas y medianas empresas. En tal sentido, se recomienda el ensayo de Jorge Rodríguez Mancini titulado “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”<sup>(76)</sup>.

Por otra parte, habrá de señalarse que en el sistema jurídico argentino “... el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo de trabajo no se encuentra exclusivamente determinado por la voluntad de las partes. No obstante la exigencia dirigida por la ley a los sujetos contratantes de consignar por escrito el período de vigencia convencional, [...] el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo de trabajo no se limita al vencimiento del término instrumentado [...], la caída del convenio acontece con el cumplimiento de una condición resolutoria, que consiste en la celebración —y consecuente entrada en vigor— de un nuevo convenio que sustituya al anterior...”<sup>(77)</sup> Si no hay nuevo convenio el anterior sigue ultraactivo (vigente), lo que ha posibilitado que convenios colectivos, por ejemplo, celebrados en 1975 tengan en la actualidad, plena vigencia.

---

(75) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La negociación colectiva en la práctica”, en Simon, Julio y Ambesi, Leonardo (eds.). *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, págs. 1017 a 1022.

(76) RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, en Buenos Aires: Depalma, 1996, págs. 924-930.

(77) GARCÍA, HÉCTOR OMAR. “Capítulo VII: Ámbito temporal de aplicación del convenio colectivo de trabajo”, en Ackerman, Mario (ed.), vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007, pág. 399.

Another feature of importance is the fact that, despite the several intentions of reform previously noted, the law of “Trade union Associations” (23551) still continues to uphold the “single-union system/trade union monopoly” disposing, in article 31, that: “they are exclusive rights of the trade union association with union status: [to] c) Intervene in collective bargaining and monitor compliance with labor and social security regulations.” This right, together with others, has led Goldin to maintain that “...in the overwhelming context of the exclusive powers with which the trade union has union status, there is little sense in the creation of a trade union that is prevented from developing any trade union activity. Such an entity is not really a trade union”<sup>(78)</sup>.

Without the spirit to extend this subject, but because of the significant importance of the subject in terms of CLA, it is appropriate to bring up what was said by Daniel Funes de Rioja, who clearly stated that: “...a union can be “simply enrolled”, or registered with the Ministry of Labor, fulfilling the formal requirements legally established for this purpose or, aspiring to “trade union status” on the grounds that it is the most representative in its activity or sector. In such a way and once this trade union charter has been agreed upon, the Trade Union Association displaces the others, in the capacity to bargain collectively and in the collective representation of workers in the sector or activity”<sup>(79)</sup>.

It is also recommended to use what has been said by Luis Ramírez Bosco in the text “On trade union power” (“Sobre el poder sindical”)<sup>(80)</sup>. It regards the synergetic inter-influences between the trade union structure and the structure of collective bargaining.

---

(78) GOLDÍN, ADRIÁN. “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 2, 2009, pág. 1131.

(79) FUNES DE RIOJA, DANIEL. “¿Hay una C.G.T. o más?”, *IMP2012-10-AR/DOC/4876/2012*, 2012, pág. 239.

(80) RAMÍREZ BOSCO, LUIS. “La libertad sindical de negociar colectivamente”, in *Anuario: Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. 4, 2013, págs. 161 y 175.

Otro aspecto importante a destacar es el hecho que, no obstante los múltiples intentos de reforma antes apuntados, la ley de “Asociaciones Sindicales” (Nº 23.551) sigue aún consagrando el “unicato sindical/monopolio sindical” al disponer, en su artículo 31, que “Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: [...] c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.”. Ese derecho, junto a otros, ha llevado a Goldín a sostener que “...en el marco abrumador de las facultades exclusivas con las que cuenta el sindicato con personería gremial, poco sentido tiene la creación de un sindicato impedido de desarrollar toda actividad sindical; entidad tal no es en verdad un sindicato”<sup>(78)</sup>.

Sin ánimo de extendernos al respecto, pero debido a la trascendental importancia del tema en materia de convenios colectivos de trabajo, conviene traer colación lo expresado por Daniel Funes de Rioja, quien con claridad ha indicado que: “...un sindicato puede estar “simplemente inscripto”, o sea registrado ante el Ministerio de Trabajo, cumpliendo los requisitos formales legalmente establecidos para tal fin o, aspirar a la “personería gremial” aduciendo que es el más representativo en la actividad o sector de que se trata. De tal forma y una vez acordada dicha personería gremial, esa Asociación Sindical desplaza a las otras, en la capacidad de negociar colectivamente y en la representación colectiva de los trabajadores del sector o actividad”<sup>(79)</sup>.

También se recomienda recurrir a lo dicho por Luis Ramírez Bosco en lo relativo a las interinfluencias sinérgicas entre estructura sindical y estructura de la negociación colectiva las que tratan, en palabras del autor, “Sobre el poder sindical”<sup>(80)</sup>.

---

(78) GOLDÍN, ADRIÁN. “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 2, 2009, pág. 1131.

(79) FUNES DE RIOJA, DANIEL. “¿Hay una C.G.T. o más?”, *IMP2012-10-AR/DOC/4876/2012*, 2012, pág. 239.

(80) RAMÍREZ BOSCO, LUIS. “La libertad sindical de negociar colectivamente”, en *Anuario: Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. 4, 2013, págs. 161 y 175.

## II. Current Situation

### *II.1. Contexts of Consideration of Collective Bargaining*

Having defined already collective bargaining as a process (see I.1), it might be valid in the Argentine case and, especially considering the last decades, to take into account five aspects:

- the one referring to the regulation of minimum income through the “Council of Employment, Productivity and Minimum Wage Vital and Mobile” (Spanish acronym, CSMVM);
- the one related to the negotiation in the field of agricultural work;
- collective bargaining of teachers;
- the one linked to the public sector;
- the one related to the private sphere.

From these, and notwithstanding a brief reference to each of them, we will deal especially and with greater amplitude to collective bargaining in the public sector —not including the teachers—, and the private sphere.

#### *II.1.1. Minimum Wage Vital and Mobile*

By Law 16459, dated June 7, 1964, the “minimum, wage vital and mobile” was instituted in the Argentine Republic giving full application to ILO’s International Convention No. 26 of 1928 “, on “Methods for The Fixing of Minimum Wages” already ratified in our country in 1949 by Law 13560. It is worth remembering that before that date, Decree-law 33302/45 contemplated, with the same purpose, the creation of the National Institute of Remunerations.

The CSMVM acted from 1964 to 1966 and was formed by four workers’ representatives, two members who belonged to the National Ministry of Labor and Social Security, and two from the Ministry of Economy. In 1988 the minimum wage was fixed by an Executive Order from the National Executive Power to be enforced later.

## II. Situación actual

### *II.1. Ámbitos de consideración de la negociación colectiva*

Habiendo definido ya la negociación colectiva como un proceso (ver I.1) parecería válido en el caso argentino, y considerando especialmente los últimos decenios, considerar cinco aspectos para su abordaje:

- El referido a la regulación del ingreso mínimo a través del “Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil” (CSMVM);
- El relativo a la negociación en el ámbito del trabajo agrario;
- El de la negociación colectiva docente;
- El vinculado al sector público;
- El relacionado con el ámbito privado;

De éstos, y no obstante una breve referencia a cada uno de los mismos, nos ocuparemos especialmente y con mayor amplitud a la negociación colectiva en los sectores públicos —no docentes— y privado.

#### *II.1.1. Salario mínimo vital y móvil*

Por ley 16.459, del 7 de junio de 1964, se instituyó en la República Argentina el “Salario Mínimo, Vital y Móvil”, dándose así plena aplicación al Convenio Internacional de la OIT N° 26 —de 1928—, “sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos” ya ratificado por el país en 1949 mediante ley 13.560. Aun cuando corresponde recordar que con antelación a ese fecha el decreto-ley 33.302/45 había contemplado, con igual finalidad, la creación del Instituto Nacional de Remuneraciones.

El CSMVM tuvo actividad desde 1964 hasta 1966 —integrado por cuatro representantes de los trabajadores, cuatro de los empleadores, dos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y dos del Ministerio de Economía—, momento a partir del cual, y hasta 1988, el salario mínimo fue fijado por decreto del Poder Ejecutivo Nacional, para posteriormente volver a funcionar.

The National Employment Law (24013), sanctioned on December 5, 1991 and published twelve days later in the Government Gazette, establishes in its article 135 the creation of the “National Council of Employment, Productivity and The Minimum Wage, Vital and Mobile”, which, chaired by the Minister of Labor is composed of 16 representatives of employers —from the public and private sector— and 16 workers.

However, the functioning of this body was interrupted on several occasions. During the 1990s, in 1993 only, the “minimum wage, vital and mobile” (Spanish acronym, SMVM) was established.

In this context, the CSMVM did not function for more than a decade. By Executive Order<sup>(81)</sup>, the Executive Power established adjustments regarding the SMVM and, on August 26, 2004, the Government Gazette publishes Executive Order N° 1,095/04. As one of its consequences, the CSMVM is summoned to meet on August 26 at the National Ministry of Labor, Employment and Social Security, that is, the entity in charge of approving a new regulation on the CSMVM’s functioning that takes place on September 2, 2004.

Since then, the CSMVM has been the body in charge of establishing the SMVM for the entire Argentine Republic. The following table (Table 2) lists the resolutions, their date of publication in the Government Gazette (GG), the period from which the increase is fixed, and the amount in Argentine pesos for monthly and daily workers.

---

(81) Executive Orders N° 388/03 and 1349/03. By means of the latter, a minimum wage of \$350 per month was set for the monthly workers and \$1.75 per hour for the workday workers that began to be enforced on January 1, 2004.

Por su parte, la “Ley Nacional de Empleo” (24.013), sancionada el 5 de diciembre de 1991 y publicada doce días más tarde en el Boletín Oficial, establece en su artículo 135 la creación del “Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil” que, presidido por el Ministro de Trabajo, está integrado por 16 representantes de los empleadores —del sector público y privado— y 16 integrantes de los trabajadores.

Sin embargo, el funcionamiento de este organismo ha sido interrumpido en varias oportunidades, y —durante la década de 1990— sólo en el año 1993 se estableció una modificación del “salario mínimo, vital y móvil” (SMVM).

Ante este escenario, que implicaba el no funcionamiento del CSMVM durante más de un decenio, y luego de que el poder ejecutivo dictara ajustes del SMVM por decreto en el año 2003<sup>(81)</sup>, el 26 de agosto de 2004 se publica en el Boletín Oficial, el decreto N° 1095/04. Como consecuencia de este, se convoca al CSMVM a reunirse el día 26 de agosto en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, organismo al que se faculta además para aprobar un nuevo reglamento de funcionamiento del CSMVM, lo que sucederá el 2 de septiembre de 2004.

A partir de entonces, el CSMVM ha sido el organismo encargado de fijar el SMVM para toda la República Argentina. En la tabla siguiente (Tabla 2) se listan las Resoluciones, su fecha de publicación en el Boletín Oficial, el período a partir del cual se fija el incremento, y el monto en pesos argentinos para trabajadores mensualizados y jornalizados.

---

(81) Decretos N° 388/03 y 1349/03. Por medio del último de los decretos mencionados, se fijó salario mínimo de \$ 350 por mes, para los trabajadores mensualizados y de \$ 1,75 por hora, para los trabajadores jornalizados, que empezó a regir el 1° de enero de 2004.

Table 2

Resolution	Date of publication in the G.G.	The Date from Which the New Values are Applied	Monthly workers (per month)	Daily Workers (per hour)
Res. 2/2004	07/09/2004	01/09/04	\$ 450	\$ 2,25
Res. 2/2005	06/06/2005	01/05/05	\$ 510	\$ 2,55
		01/06/05	\$ 570	\$ 2,85
		01/06/05	\$ 630	\$ 3,15
Res. 2/2006	31/07/2006	01/08/06	\$ 760	\$ 3,80
		01/09/06	\$ 780	\$ 3,90
		01/11/06	\$ 800	\$ 4,00
Res. 2/2007	13/07/2007	01/08/07	\$ 900	\$ 4,50
		01/10/07	\$ 960	\$ 4,80
		01/12/07	\$ 980	\$ 4,90
Res. 3/2008	31/07/2008	01/08/08	\$ 1.200	\$ 6,00
		01/12/08	\$ 1.240	\$ 6,20
Res. 2/2009	04/08/2009	01/08/09	\$ 1.400	\$ 7,00
		01/10/09	\$ 1.440	\$ 7,20
		01/01/10	\$ 1.500	\$ 7,50
Res. 2/2010	12/08/2010	01/08/10	\$ 1.740	\$ 8,70
		01/01/11	\$ 1.840	\$ 9,20
Res. 2/2011	30/08/2011	01/08/11	\$ 2.300	\$ 11,50
Res. 2/2012	30/08/2012	01/09/12	\$ 2.670	\$ 13,35
		01/02/13	\$ 2.875	\$ 14,38
Res. 4/2013	29/06/2013	01/08/13	\$ 3.300	\$ 16,50
		01/01/14	\$ 3.600	\$ 18,00
Res. 3/2014	02/09/2014	01/09/14	\$ 4.400	\$ 22,00
		01/01/15	\$ 4.716	\$ 23,58

Source: own elaboration based on the text of the respective resolutions.

### II.1.2. Agrarian Labor

Law 22248, enacted and promulgated on June 10, 1980, was responsible for establishing the “New National Agrarian Labor Regime” (previously, three rules were applied: Decree-law No. 28169/44; 13020 of 1949, and the Labor Contract Law<sup>(82)</sup>) that, among other matters, provided for the creation of the National Agricultural Labor Commission (Spanish acronym, CNTA), com-

(82) ALCOLUMBRE, MARÍA. “Regimen del trabajo agrario”, en Foglia, Ricardo Arturo (ed.). *Regímenes Laborales Especiales*, Buenos Aires: La Ley, 2012, pág. 68.

Tabla 2

Resolución	Fecha de publicación en el B.O.	Fecha a partir del cual se aplican los nuevos valores	Trabajadores mensualizados (por mes)	Trabajadores jornalizados (por hora)
Res. 2/2004	07/09/2004	01/09/04	\$ 450	\$ 2,25
Res. 2/2005	06/06/2005	01/05/05	\$ 510	\$ 2,55
		01/06/05	\$ 570	\$ 2,85
		01/06/05	\$ 630	\$ 3,15
Res. 2/2006	31/07/2006	01/08/06	\$ 760	\$ 3,80
		01/09/06	\$ 780	\$ 3,90
		01/11/06	\$ 800	\$ 4,00
Res. 2/2007	13/07/2007	01/08/07	\$ 900	\$ 4,50
		01/10/07	\$ 960	\$ 4,80
		01/12/07	\$ 980	\$ 4,90
Res. 3/2008	31/07/2008	01/08/08	\$ 1.200	\$ 6,00
		01/12/08	\$ 1.240	\$ 6,20
Res. 2/2009	04/08/2009	01/08/09	\$ 1.400	\$ 7,00
		01/10/09	\$ 1.440	\$ 7,20
		01/01/10	\$ 1.500	\$ 7,50
Res. 2/2010	12/08/2010	01/08/10	\$ 1.740	\$ 8,70
		01/01/11	\$ 1.840	\$ 9,20
Res. 2/2011	30/08/2011	01/08/11	\$ 2.300	\$ 11,50
Res. 2/2012	30/08/2012	01/09/12	\$ 2.670	\$ 13,35
		01/02/13	\$ 2.875	\$ 14,38
Res. 4/2013	29/06/2013	01/08/13	\$ 3.300	\$ 16,50
		01/01/14	\$ 3.600	\$ 18,00
Res. 3/2014	02/09/2014	01/09/14	\$ 4.400	\$ 22,00
		01/01/15	\$ 4.716	\$ 23,58

Fuente: elaboración propia en base a texto de las respectivas Resoluciones.

### II.1.2. Trabajo agrario

La ley 22.248, sancionada y promulgada el 10 de junio de 1980, fue la encargada de establecer el “Nuevo: Régimen Nacional de Trabajo Agrario” (antes se aplicaban tres normas: el decreto-ley N° 28.169/44; la ley N° 13.020 de 1949 y la Ley de Contrato de Trabajo<sup>(82)</sup>) que, entre otras cuestiones, dispone la creación de la “Comisión Nacional de Trabajo Agrario” (CNTA) (integrada por dos

(82) ALCOLUMBRE, MARÍA. “Regímen del trabajo agrario”, en Foglia, Ricardo Arturo (ed.). *Regímenes Laborales Especiales*, Buenos Aires: La Ley, 2012, pág. 68.

posed of two representatives of the Ministry of Labor, one representative of the Ministry of Economy, one representative of the State Secretary of Agriculture and Livestock, two representatives of the employers, and two of the workers.

It has been argued that “...the evolution of the CNTA can be divided into three stages. Firstly, between 1988 and 1991, the Commission issued a large number of resolutions but most of them concerned salary and administrative questions [...]. Secondly, between 1992 and 2002, we are witnessing a stage in which the CNTA almost did not work. The agency abruptly reduced the number of resolutions to 2 in 2000. Again, the little regulation that existed regarded wage content. Thirdly, the period that began in 2003, and consolidated in 2004, when 44 resolutions were signed and since then the number continued to increase until reaching 111 in 2010 [...] The CNTA advanced with changes [...], such as the eight-hour working day in the agrarian sector in 2008, [and] the regularization of industrial agreements”<sup>(83)</sup>.

Finally, it should be pointed out that, on December 27, 2011, Law 26727 on the “Agrarian Labor Regime” was promulgated which in art. 84 and subsequent articles, addressed the topic “Of the National Agricultural Labor Commission”. The law established that the latter was to be composed by “... two [...] representatives from the Ministry of Labor, Employment and Social Security, one from the [...] Ministry of Agriculture, Livestock and Fisheries, one from the [...] Ministry of Economy and Public Finance, two (2) representatives of the employers and two (2) representatives of the workers ... “. Also, among the functions assigned to this body, are: “... to establish the categories of permanent workers that perform each type of task determining their characteristics, special modalities, general conditions of work, and fixing their minimum remuneration, [to] establish the observation of this law’s guidelines, the special modalities and general working conditions of the various cyclical, seasonal or occasional activities, and their respective re-

---

(83) ETCHEMENDY, SEBASTIÁN. *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Buenos Aires: OIT, 2011, págs. 83 y 90.

representantes del Ministerio de Trabajo; un representante del Ministerio de Economía; un representante de la Secretaría de Estado de Agricultura y Ganadería; dos representantes de los empleadores y dos representantes de los trabajadores).

Se ha sostenido que “...La evolución de la CNTA puede ser dividida en tres etapas: en primer lugar, entre 1988 y 1991 la Comisión emitió una importante cantidad de resoluciones, pero casi todas referidas a cuestiones salariales y administrativas [...] En segundo lugar, entre 1992 y 2002, asistimos a una etapa en la que la CNTA casi no funciona. El organismo fue disminuyendo abruptamente el número de resoluciones hasta llegar a 2 en el 2000. Nuevamente, la poca regulación que hubo es de contenido salarial. En tercer lugar, la etapa que comienza en 2003 y se consolida en el 2004, año en el que se firmaron 44 resoluciones y desde entonces el número no ha dejado de aumentar hasta llegar a 111 en el 2010 [...] La CNTA avanzó con transformaciones [...], tales como la jornada de ocho horas en el sector agrario en el 2008, la regularización de [...] convenios sectoriales”<sup>(83)</sup>.

Finalmente, cabe indicar que, el 27 de diciembre del año 2011, se promulgó la ley 26.727, sobre el “Régimen de Trabajo Agrario”, que en los artículos 84 y subsiguientes aborda el tema “De la Comisión Nacional de Trabajo Agrario”, disponiendo que la misma será integrada por “...dos (2) representantes [...] del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; uno [...] del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; uno [...] del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; dos (2) representantes de los empleadores y dos (2) representantes de los trabajadores...”. Asimismo, y entre las funciones asignadas a este organismo, se encuentran las de: “...Establecer las categorías de los trabajadores permanentes que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales, condiciones generales de trabajo y fijando sus remuneraciones mínimas; [...] Establecer, observando las pautas de la presente ley, las modalidades especiales y las condiciones de trabajo generales de las distintas actividades cíclicas, estacionales u ocasionales y sus respectivas remuneraciones, [...] Dictar normas sobre

---

(83) ETCHEMENDY, SEBASTIÁN. *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Buenos Aires: OIT, 2011, págs. 83 y 90.

munerations, [...] to dictate the rules on the minimum conditions to which the employer's provision of food and housing must be adjusted, [...] to promote compliance with health and safety standards in rural work, [...] and] to intervene in collective labor disputes that arise between the parties, and to act as an arbitrator when they are jointly requested by them, just to mention some of the most outstanding functions.

### *II.1.3. Teaching Public Profession*

The ILO Conventions relating to collective bargaining regarding the teaching profession are: the already mentioned Convention No. 98 (and Resolution No. 91), and Conventions No. 151 on "Labor Relations in Public Administration" (ratified by Argentina due to Law 23328 of 1978) plus Convention No. 154 "on collective bargaining" applicable to both the private and the public sectors (ratified by Law 23544, 1988). To these instruments must be added "Convention No. 87 (1948) on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, which provides that "... workers and employers without distinction whatsoever ... have the right to establish such organizations as they deem appropriate". The norm applies to all workers with the only exception of the security personnel if the national legislation determines so<sup>(84)</sup>. So that right, and with the exception indicated in the norm, corresponds to all employees of the public administration, in general, and the teaching staff, in particular.

In respect to this Convention, it is interesting to note that the Argentine internal legal system that regulates collective bargaining in the public administration, in general, and the teaching profession, in particular, expressly mentions this Convention referring to it in case of doubts of interpretation, or "legal gap".

In order to make progress with the aforementioned subject, it is useful to distinguish three levels or jurisdictions that correspond to the administrative organization of the country: national, provincial and municipal.

---

(84) RIAL, NOEMÍ. "La negociación colectiva en el Sector Público", in Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013, pág. 28.

las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador [...]; Promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo rural; [... e] Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre las partes y actuar como árbitro cuando de común acuerdo lo soliciten las mismas; por sólo mencionar algunas de las más sobresalientes.

### *II.1.3. Sector docente (público)*

Los convenios de OIT que se relacionan con la negociación colectiva del sector docente son: el ya mencionado convenio N° 98 (y la resolución N° 91) y los Convenios N° 151 “sobre las relaciones de trabajo en la administración pública” (ratificado por la Argentina, mediante ley 23.328 de 1978) y N° 154 “sobre la negociación colectiva” aplicable tanto al sector privado como al público (ratificado por ley 23.544 de 1988). A estos instrumentos ha de agregarse el “Convenio núm. 87 (1948) sobre Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicación que establece “...los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna (...) tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes”. La norma abarca a todos los trabajadores, con la sólo excepción del personal de seguridad, si la legislación nacional así lo determina”<sup>(84)</sup>, por lo que ese derecho, y con la excepción indicada en la norma, corresponde a todos los trabajadores de la administración pública en general, y al personal docente en particular.

Respecto a este último convenio resulta interesante destacar que el sistema jurídico interno argentino que regula la de negociación colectiva para la administración pública en general, y para el sector docente en particular, hacen expresa referencia al mismo indicando la remisión, en caso de dudas de interpretación o de “laguna jurídica”, a este convenio.

Para poder avanzar con el tema de marras resulta conveniente distinguir tres niveles o jurisdicciones —que responden a la organización administrativa del país—: nacional; provincial y municipal.

---

(84) RIAL, NOEMÍ. “La negociación colectiva en el Sector Público”, en Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013, pág. 28.

### *National Jurisdiction*

The “National Teaching Joint Agreement” (“Paritaria Nacional Docente”, Spanish acronym PND) is the result of the legal framework established by Law 26075 (“Education Financing Law”), published by the Government Gazette on January 9, 2006. In effect, art. 10 of this legal tool, establishes that: “the Ministry of Education, Science and Technology together with the Federal Council of Culture and Education, and the teachers’ trade union entities with national representation, will accord a convention macro that will include general guidelines in reference to: a) labor conditions, b) teaching calendar, c) teachers’ minimum wage, and d) teaching career”.

A year later, on April 27, 2007, Executive Order 457/07 is issued, implementing article 10 —Law 26057. It establishes the rules of functioning and representation of the parties involved in the National Teaching Joint Agreement, and the contents of the macro convention. In this aspect, the Executive Order states as contents of the CLA the ones relative to:

- a) minimum remuneration of teachers;
- b) subjects on economy, labor, welfare, social security, and all those that refer to working conditions, specifically the following:
  - I. Conditions for admission to teaching careers, promotion and training, staff qualifications;
  - II. Vacancy system;
  - III. Reinstatement proceedings;
  - IV. Working days;
  - V. Social rights and social security rights;
  - VI. Teacher training policies and in-service training;
  - VII. Representation and union action.

Notwithstanding, on February 5, 2008, the “National Teaching Parity Commission” meets for the first time. Since it has an

### *Jurisdicción Nacional*

La “Paritaria Nacional Docente” (o PND) fue el resultado del marco jurídico establecido por la ley 26.075 —“Ley de Financiamiento Educativo”, publicada en el Boletín Oficial el 9 de enero de 2006—. En efecto, el art. 10 de este instrumento legal establece: “El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente”.

Un año más tarde, el 27 de abril de 2007, se dicta el decreto 457/07, reglamentario del citado artículo 10 —ley 26.057—, por el que se establece especialmente las reglas de funcionamiento y representación de las partes involucradas en la “Paritaria Nacional Docente” y los contenidos del “acuerdo marco”. En este segundo aspecto, el decreto establece como contenidos del acuerdo los relativos a:

a) Retribución mínima de los trabajadores docentes;

b) Materias de índole económica, laboral, asistencial, previsional, y en general las que afecten las condiciones de trabajo, a saber:

I. Condiciones de ingreso a la carrera docente, promoción y capacitación, calificaciones del personal;

II. Régimen de vacantes;

III. Trámites de reincorporaciones;

IV. Jornadas de trabajo;

V. Derechos sociales y previsionales;

VI. Políticas de formación docente y capacitación en servicio;

VII. Representación y actuación sindical;

No obstante lo cual, reunida por primera el 5 de febrero de 2008, la “Paritaria Nacional Docente” ha tenido desde entonces una importante impronta en lo que ha negociación de condi-

important imprint as far as negotiations of salary conditions are concerned. Etchemendy points out that: "... first, the "National Teaching Joint Commission" establishes a minimum salary that is financed by the National State in the poorer provinces. Second, it establishes a percentage increase of that teaching salary that, as seen in the successive rounds since 2008, becomes an unavoidable signal for the richest provinces, even when the State does not contribute to the financing..."<sup>(85)</sup>.

From the above, it is important to emphasize two characteristics of the "PND". The first is that, in practice, it is a negotiation of limited type where the scope is reduced to purely economic issues. The second characteristic is that its existence implies a greater centralization/concentration in the determination of wage policies by fixing a minimum salary for the teacher with statutory working hours, and a greater dependence of the poor provinces that—given the impossibility of meeting the expenses that involve the new salary scales set at the national level— must resort to the National State in search of greater financing.

### *Provincial Jurisdiction*

In relation to the analysis of provincial legislation regarding teachers' collective bargaining for public management establishments, it must be first pointed out that of the 24 provincial jurisdictions that make up the territory of the Argentine Republic, only 8 of them establish some type of specific regulation on collective bargaining for teachers.

Taking into consideration the aforementioned, it is possible to classify the different jurisdictions in three groups as the following table suggests:

---

(85) ETCHEMENDY, SEBASTIÁN. "La 'doble alianza' gobiernos sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012): orígenes, evidencia y perspectivas", in Acuña, Carlos (ed.). *¿Cuánto importan las instituciones? Gobierno, Estado y actores en la política Argentina*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013, pág. 313.

ciones salariales se refiere. Señala al respecto Etchemendy que: “...En primer lugar, la Paritaria Nacional Docente establece un salario mínimo que es financiado por el Estado nacional en las provincias más pobres. En segundo lugar, establece un porcentaje de aumento de ese salario docente que, según se vio en las rondas sucesivas desde 2008, se convierte en una señal insoslayable para las provincias más ricas, aun cuando el estado no aporte al financiamiento...”<sup>(85)</sup>.

Por lo hasta aquí expresado, resalta entonces conveniente resaltar dos características de la “PND”. La primera, es que se trata de una negociación en la práctica de tipo acotado, en donde el alcance es limitado a cuestiones meramente económicas; la segunda, que su existencia implica una mayor centralización/concentración en la determinación de políticas salariales mediante la fijación de un salario mínimo para el docente de jornada y una mayor dependencia de las provincias pobres que, ante la imposibilidad de hacer frente a las erogaciones que implican las nuevas escalas salariales fijadas a nivel nacional, deben recurrir al Estado Nacional en procura de mayor financiamiento.

### *Jurisdicción Provincial*

De manera suscita al análisis de la legislación provincial en materia de negociación colectiva docente para establecimientos de gestión pública, corresponde en primer lugar señalar que de las 24 jurisdicciones provinciales que componen el territorio de la República Argentina sólo en 8 de ellas se establece algún tipo de regulación específica, en materia de negociación colectiva, para el personal docente.

Teniendo en consideración lo antedicho, es posible agrupar de las diferentes jurisdicciones provinciales en tres grupos, conforme lo sugiere la siguiente tabla:

---

(85) ETCHEMENDY, SEBASTIÁN. “La ‘doble alianza’ gobiernos sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012): orígenes, evidencia y perspectivas”, en Acuña, Carlos (ed.). *¿Cuánto importan las instituciones? Gobierno, Estado y actores en la política Argentina*, Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013, pág. 313.

Table 3

With Law on Collective Bargaining for Teachers	With Law that Adheres to the National Regime of Collective Bargaining	Without This Disposition with "Provincial Teaching Statute"
Buenos Aires	Río Negro	C.A.B.A.
Entre Ríos	San Juan	Catamarca
La Pampa		Chaco
San Luis		Chubut
Santa Fe		Córdoba
Tierra del Fuego		Corrientes
		Formosa
		Jujuy
		La Rioja
		Mendoza
		Misiones
		Neuquén
		Salta
		Santa Cruz
		Santiago del Estero
		Tucumán

From the above, it appears that, in parallel with what has been said for the national scope, there are no Provincial CLA for teachers of public management establishments. Nevertheless, it is important to highlight the leading role assigned to the teaching sector in the negotiation of salary conditions.

As discussed in the above table, there are currently 6 provincial jurisdictions in which a specific regime for collective bargaining is established. However, when analyzing the number of teaching positions of State-run institutions for these jurisdictions, it must be noted that they represent 42% of the teachers working in public institutions in the country.

From the reading of the provincial legislation applicable to collective bargaining for teachers, arise the following considerations with little differences:

1) Scope: in general, it is established that the scope of the legislation's application is the teaching staff working in State estab-

Tabla 3

Con Ley sobre Negociación Colectiva para el Personal Docente	Con Ley por la que se adhiere al Régimen Nacional de Negociación Colectiva	Sin disposición al respecto, pero con "Estatutos Docentes Provinciales"
Buenos Aires	Río Negro	C.A.B.A.
Entre Ríos	San Juan	Catamarca
La Pampa		Chaco
San Luis		Chubut
Santa Fe		Córdoba
Tierra del Fuego		Corrientes
		Formosa
		Jujuy
		La Rioja
		Mendoza
		Misiones
		Neuquén
		Salta
		Santa Cruz
		Santiago del Estero
		Tucumán

De lo expuesto surge que, paralelamente a lo comentado para el ámbito nacional, no existen Convenios Colectivos de Trabajo Provinciales para los docentes de establecimientos de gestión pública. No obstante ello, corresponde remarcar el papel protagónico asignado al sector docente en la negociación de condiciones salariales.

Como se expuso en la tabla anterior, existen actualmente 6 jurisdicciones provinciales en las que se establece un régimen específico para la negociación colectiva docente. Sin embargo, cuando se analiza la cantidad cargos docentes de establecimientos de gestión estatal para estas jurisdicciones, ha de advertirse que los mismos representan el 42% del total de docentes de establecimientos públicos del país.

De la lectura de la legislación provincial aplicable a la negociación colectiva para el personal docente surge, con escasas diferencias, lo siguiente:

- 1) Ámbito de aplicación: en general se establece que el ámbito de la aplicación de la legislación es el personal docente

lishments of education within provincial jurisdiction. There is no differentiation between personnel of initial, primary, secondary, tertiary or university level.

2) Representation of Workers: the representation of workers is carried out by a collegiate body (generally of 5 members) made up of members of trade union associations with trade union status and sufficient scope for personal and territorial action. Likewise, it is established that the proportionality of the representation of each association will be determined on the basis of the number of members contributing to each of them.

A singular case is that of the Province of La Pampa where four representatives are appointed by the majority of the trade union association and the remainder by the minority that follows it (first minority).

3) State Representation: the representation of the Provincial State will be in charge of the maximum authority in educational matters in each provincial jurisdiction. However, it is true that the possibility of delegating representation to another authority of lower rank is allowed.

4) Levels of Bargaining: legal orders generally establish a single level of negotiation. That is, there is the possibility of signing a single agreement applicable to the teachers of the entire provincial sector.

But, in the case of the Province of Buenos Aires, the possibility of achieving agreements exists at two levels: general and particular (even when, in the latter case, the negotiation shall be linked to the higher level).

5) Content of Bargaining: in terms of the negotiation content, the unanimity of the legislation establishes the possibility of incorporating, in CLA, clauses of economic content as well as clauses on working conditions.

de establecimientos de enseñanza estatal de la jurisdicción provincial, sin distinguir entre personal de nivel inicial, primario, secundario, terciario o universitario.

- 2) Representación de los trabajadores: la representación de los trabajadores está a cargo de un organismo colegiado (en general de 5 miembros) integrado por los miembros de las asociaciones sindicales con personería gremial y con ámbito de actuación personal y territorial suficiente. Asimismo, se establece que la proporcionalidad de la representación de cada una de las asociaciones será determinada en base a la cantidad de afiliados cotizantes a cada una de ellas.

Un supuesto singular es el de la Provincia de La Pampa, en donde cuatro representantes son nombrados por la asociación sindical mayoritaria y el restante por la asociación sindical minoritaria que le siga (primera minoría).

- 3) Representación de Estado: la representación del Estado provincial se establece que estará a cargo de la máxima autoridad en materia educativa dentro de cada jurisdicción provincial. Sin embargo, no resulta menos cierto que se faculta la posibilidad de delegar la representación en otra autoridad de menor rango.
- 4) Niveles de negociación: los ordenamientos jurídicos en general establecen un único nivel de negociación. Es decir, existe la posibilidad de celebrar un único convenio aplicable a todo el sector docente provincial.

Sin embargo, en el supuesto de la Provincia de Buenos Aires existe la posibilidad de concretar convenios en dos niveles: general y particular (aun cuando, en el último supuesto, la negociación deberá articularse con la de mayor nivel).

- 5) Contenido de la negociación: en cuanto al contenido de la negociación, la unanimidad de las legislaciones establecen la posibilidad de incorporar, en los convenios colectivos de trabajo, tanto cláusulas de contenido económico como de condiciones laborales.

Notwithstanding the above, it is also true the limitation in the totality of the legal system to incorporate clauses with contents relating to:

- State faculties in matters of establishing educational politics;
- Directive faculties;
- The fundamental functioning structure of the educational system;
- The principle of suitability as the basis for admission and promotion in the career; and
- The faculty to appoint and promote educational workers.

6) Hierarchy of Collective Agreements: it is generally established that the content of the agreement cannot oppose the

- Administrative rules;
- Rules of public order;
- Special statutes that prove to be applicable;
- Rules of general interest.

7) The Duty to Bargain in Good Faith: the totality of the analyzed legal regimes incorporates the principle of bargaining in good faith. The latter means:

- Attending meetings and hearings;
- Sufficient representation's power;
- Conducting meetings as necessity demands;
- Exchanging necessary information on the issue under discussion;
- Making the necessary efforts in order to achieve an agreement.

Sin perjuicio de lo antedicho, es también cierta la limitación, en la totalidad de los ordenamientos, a incorporar cláusulas con contenidos relativos a:

- Facultades del estado en materia fijación de políticas educativas;
- Facultades de dirección;
- La estructura orgánica funcional del sistema educativo;
- El principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera; y,
- Facultad de nombramiento y promoción de los trabajadores de la educación;

6) Jerarquía de los convenios colectivos: en general se establece que el contenido de los convenios no puede oponerse a:

- Las normas administrativas;
- Las normas de orden público;
- Los estatutos especiales que resulten aplicables;
- Las normas dictadas en interés general;

7) Deber de negociar de buena fe: la totalidad de los regímenes jurídicos analizados incorpora el principio de negociar de buena fe, lo que supone:

- Concurrir a las reuniones y audiencias;
- Contar con poder de representación suficiente;
- Realizar las reuniones que sean necesarias;
- El intercambio de la información necesaria relativa a la cuestión en debate;
- La realización de los esfuerzos conducentes a lograr un acuerdo;

Among the multiplicity of articles, some of them have to be noted because of their novelty; this does not imply appreciation of any kind. There are especially two.

The first is Article 18 of Law 13552 of the Province of Buenos Aires. The article states that “under the terms of art. 24 of Law 25877 in no case can education be considered neither as an essential service nor for the purposes of restricting the right to strike”. In other words, it is equivalent to maintain that, being impossible to declare provincial education as an essential service, it will not be guaranteed the provision of minimum services to avoid its interruption.

The second is art. 10 of Law XV —0388 - 2004 (5711R) of the Province of San Luis. It states: “a CLA may modify or repeal totally or partially a prior agreement. In such case, working conditions included in the modified agreement or repealed may not be claimed as acquired rights or deemed to be incorporated into the individual contract ...” Without going into too much depth in the treatment of this article, it is only convenient to point out that it establishes the possibility of negotiating *in peius*, that is, by modifying what was previously established.

### *Municipal Jurisdiction*

Even if it might prove to be very repetitive, it is valid to state that there are no CLA or any specific legal regime for teachers at the municipal level. However, it may be interesting to point out that, within the legal framework of the province of Buenos Aires (Law 13552), collective agreements are held within a territorial scope limited to the municipality because the law allows negotiation at this particular level.

## ***II.2. The Collective Agreements of the Public Sector***

The subject of collective bargaining in the public sector deserves special consideration given its importance —local and internationally. In correlation with this, it is sufficient to recall that, in July 2013, the ILO published a report entitled: “Collective Bar-

Entre la multiplicidad de artículos han de destacarse, por su carácter novedoso y sin que ello implique valoración de ninguna índole, existen especialmente dos.

El primero, es el artículo 18 de la ley 13.552 de la Provincia de Buenos Aires. En dicho artículo se señala que “En ningún caso la educación podrá ser considerada como servicio esencial en los términos del art. 24 de la ley 25.877, ni a los efectos de restringir el derecho a huelga”, lo que en otras palabras equivale a sostener que no siendo posible declarar la educación provincial como un servicio esencial no se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

El segundo, se trata del art. 10 de la ley XV-0388-2004 (5711R) de la Provincia de San Luis. En él se dispone: “Un convenio colectivo podrá modificar o derogar total o parcialmente otro colectivo anterior. En tal caso, no podrán alegarse como derechos adquiridos, ni estimarse incorporados al contrato individual, condiciones de trabajo incluidos en el convenio modificado o derogado...”. Sin ánimo de ahondar en demasía en el tratamiento de este artículo sólo resulta conveniente remarcar que en el mismo se establece la posibilidad de negociar *in peius*, esto es, modificando lo anteriormente establecido.

### *Jurisdicción Municipal*

Aun cuando pudiera resultar sobreabundante, resulta válido expresar que no existen convenios colectivos, ni régimen legal específico alguno, para los docentes a nivel municipal. Sin embargo, puede ser interesante señalar la posibilidad de que, dentro del marco jurídico de la provincia de Buenos Aires (ley 13.552), se celebren convenios colectivos con alcance territorial limitado a un municipio, por cuanto la ley posibilita la negociación a nivel particular.

## ***II.2. Los convenios colectivos del sector público***

En tema de la negociación colectiva en el sector público, merece especial consideración, en vista a su importancia —local e internacional—. En correlación con esto basta recordar que, en julio del

gaining in Public Administration: A Way Forward”. In April 2014 the same organization convened a “Forum of Global Dialogue on the Challenges Posed by Collective Bargaining in the Public Administration “. The latter addresses the points of consensus that will be submitted to the Administrative Council in November of that same year, as well as to verify the state of progress and development of negotiation in member countries<sup>(86)</sup>.

As the title indicates, the subject of negotiation of CLA in the public sector will be dealt with here. Public sector is understood as “... that sector of society in which people carry out activities intended for the State to accomplish its specific purposes as manager of the common good ... A sector that is now limited to the public administration which may be national, provincial or municipal. [...] There are few examples of commercial, industrial or service activity outside the administration itself which are subject to a system of public collective bargaining”<sup>(87)</sup>.

### *II.2.1. National Context*

As already mentioned, among the antecedents, there are Laws 23328 and 23544 that ratify Conventions Nos. 151 and 154, respectively.

Other legislative precedents, or comparable instruments, are the following:

— 1991: the law of collective bargaining is dictated for the teaching staff.

— 1992: on December 16, Law 24185 on CLA between the national public administration and its employees is published in the

---

(86) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014. Dr. Pablo Titiro (in representation of the government) and Dr. Carlos Aldao Zapiola (in representation of the employers), represented Argentina.

(87) SAPPÍA, JORGE. “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, in Simon, Julio C. (ed.). *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, págs. 115, 116 y 117.

año 2013, la OIT publicó un informe titulado: *La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir*, y que en abril del 2014 la misma organización convocó a un “Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la Negociación Colectiva en la Administración Pública” en donde se abordaron los puntos de consenso que se someterían al Consejo de Administración en noviembre de ese mismo año así como también para verificar el estado de avance y desarrollo de la negociación en los países miembros<sup>(86)</sup>.

Como el título lo indica, se abordara aquí el tema referido a la negociación de convenios colectivos en el sector público, entendiéndose por este “...aquel sector de la sociedad en el que las personas desarrollan actividades destinadas a que el Estado cumpla sus finalidades específicas de gestor del bien común [...], un sector hoy acotado a la administración pública, que puede ser nacional, provincial o municipal. [Pues] son escasos los ejemplos de actividad comerciales, industriales o de servicios, ajenas a la administración propiamente dicha que se someten a un sistema de negociación colectiva pública”<sup>(87)</sup>.

### *II.2.1. Ámbito Nacional*

Entre los antecedentes, como ya se señaló, existen las leyes 23.328 y 23.544 —por las que se ratifican los Convenios N° 151 y 154, respectivamente—.

Otros antecedentes legislativos, o instrumentos asimilables, a destacar son los siguientes:

— 1991: Se dicta la ley de negociación colectiva para el personal docente.

— 1992: el 16 de diciembre se publica en el Boletín Oficial la ley 24.185 sobre Convenciones Colectivas de Trabajo entre la admi-

---

(86) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Foro de diálogo mundial sobre los desafíos que plantea la negociación colectiva en la administración pública*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014. Por Argentina concurren los Dres. Pablo Titiro (en representación del gobierno) y Carlos Aldao Zapiola (en representación del grupo empleador).

(87) SAPPÍA, JORGE. “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, en Simon, Julio C. (ed.). *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012, págs. 115, 116 y 117.

Government Gazette, and later regulated by Executive Order 447 of March 1995.

— 1994: Law 24447 is passed in relation to the national universities' staff.

— 1995: Law 24600 is dictated regarding the National Congress' staff.

— 1999: by Executive Order N° 66/99, the first CLA concerning the personnel of the National Public Administration is approved.

— 2005: Executive Order No. 214/06 approves the General Labor Collective Agreement signed on December 28, 2005, repealing Executive Order No. 66/99, and consequently the text of the first agreement.

— 2007: as of this year, under the General Labor Collective Agreement (approved by Executive Order No. 214/06), several industrial agreements are signed, among others, the National Service of Health and Agrifood Quality, and the National Institute of Industrial Technology, Artistic Bodies, Art of Healing and Health Equipment of the National General Auditing Office.

Regarding General Labor Collective Agreements for the National Public Administration (hereinafter: CCTG-APN, Spanish acronym) in the Argentine Republic, we must highlight the existence of two. The one approved by Executive Order N° 66/99, and the agreements currently in force ratified by Executive Order N° 214/06.

Previously, however, it corresponds to make a general reference to the legal context established by the law on collective bargaining for the National Public Administration (Law 24185), a subject studied in multiple publications by Noemí Rial<sup>(88)</sup>, and to some of its principal contents<sup>(89)</sup>.

---

(88) RIAL, NOEMÍ. "Negociación colectiva en el sector público", in *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: La Ley, 1998; *Op. cit.* RIAL, NOEMÍ. "La negociación colectiva en el Sector Público"

(89) TITIRO, JORGE P. "Capítulo III: El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos conve-

nistración pública nacional y sus empleados, posteriormente reglamentada por decreto 447 de marzo de 1995.

— 1994: se dicta la ley 24.447 atinente al personal de universidades nacionales.

— 1995: se dicta la ley 24.600 aplicable al personal del Congreso Nacional.

— 1999: por decreto N° 66/99 se homologa el primer Convenio Colectivo de Trabajo General aplicable al personal de la Administración Pública Nacional.

— 2005: por decreto N° 214/06 se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General firmado el 28 de diciembre de 2005, derogándose el decreto N° 66/99 y, en consecuencia, el texto del primer convenio.

— 2007: a partir de este año se firman, dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo General (homologado por decreto N° 214/06), varios convenios sectoriales, entre otros, el del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria y del Instituto Nacional de Tecnología Industrial, Cuerpos Artísticos, del Arte de Curar y Equipos de Salud, de la Sindicatura General de la Nación, etc.

En materia de Convenios Colectivos de Trabajo Generales para la Administración Pública Nacional (en adelante: CCTG-APN), en la República Argentina, hemos de destacar la existencia de dos. El homologado por decreto N° 66/99 y el convenio actualmente vigente homologado por decreto N° 214/06.

Sin embargo corresponde, previamente, hacer una referencia genérica al marco jurídico establecido por la ley de negociación para la Administración Pública Nacional (ley 24.185), aspecto estudiado en múltiples publicaciones por Noemí Rial<sup>(88)</sup>, y alguno de sus principales contenidos<sup>(89)</sup>.

---

(88) RIAL, NOEMÍ. “Negociación colectiva en el sector público”, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: La Ley, 1998; *Op. cit.* RIAL, NOEMÍ. “La negociación colectiva en el Sector Público”.

(89) TITIRO, JORGE P. “Capítulo III: El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos conve-

**Included Personnel:** this point concerns all the personnel of the National Public Administration (art. 1, Law 24185).

**Excluded Personnel:** the National President, the Vice-President, the Attorney General, the General Prosecutor for Administrative Investigations and the Deputy Prosecutors, the Ministers, the Secretaries and Undersecretaries of the National Executive Power, the Procurator of the National Treasury, senior officials and cabinet advisors, persons who (by legal or regulatory provision emanating from the powers of the government) exercise similar functions or are placed at a level of equivalent hierarchy to the positions aforementioned, the military and security personnel of the National Armed Forces, National Gendarmerie, Naval Prefecture, Federal Police, Federal Penitentiary Service or similar bodies, the diplomatic personnel included in the Foreign Service Law, the official clergy, the senior authorities and/or senior officials of State entities or national decentralized agencies, the sectors of the National Public Administration which, as of the date of the enactment of this law, are incorporated into the system of CLA, unless, by of the parties, they choose the system here established (Article 3, Law 24185).

**Workers' Representation:** in charge of the trade union association with trade union status (art. 4, Law 24185). Today, only two associations with legal personality exist, the National Civil Personnel Union (Spanish acronym, UPCN) and the Association of the State Workers (Spanish acronym, ATE).

**State Representation:** the Minister of Economy, Public Works and Services and the Minister of Public Administration (art. 5, Law 24185) will represent the State.

**Bargaining Content:** the law does not establish limitations on the "content" of the Collective Labor Agreements with the exception of those that refer to the organic structure of the National Public Administration, the State's management powers, the principle of suitability as the basis of admission and promotion in the administrative career.

---

nios celebrados", in *La negociación colectiva en el Sector Público*, Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.

Personal comprendido: todo el personal de la Administración Pública Nacional (art. 1, ley 24.185)

Personal excluido: El Presidente y Vicepresidente de la Nación, y el Procurador General de la Nación; el Fiscal General de Investigaciones Administrativas y los Fiscales Adjuntos; los Ministros, Secretarios y Subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el Procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete; las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanadas de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados; el personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables; el personal diplomático comprendido en la Ley de Servicio Exterior; el Clero Oficial; las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales; los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que, por acuerdo de las partes, se optara por el sistema que aquí se establece (art. 3, ley 24.185).

Representación de los trabajadores: a cargo de la asociación sindical con personería gremial (art. 4, ley 24.185). Actualmente, existen sólo dos asociaciones con personería gremial, la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

Representación del Estado: la representación del Estado será ejercida por el Ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública; (art. 5, ley 24.185).

Contenido de la negociación: la ley no establece limitaciones en materia de “contenido” del Convenio Colectivo de Trabajo, con la excepción de aquellas que se refieren a: la estructura orgánica de la Administración Pública Nacional; las facultades de dirección del Estado; el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

---

nios celebrados”, en *La negociación colectiva en el Sector Público*, Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.

In a concise comparative analysis of CCTG-APNs 66/99 and 214/06, one can observe the treatment of a number of institutes of importance. Firstly, regarding the training of beneficiaries, the 2006 agreements expands, and perfects, the aims pursued by its normative antecedent. In this way, the integral development of the agent is sought by creating the “Management Committee of the Permanent Fund for Training and Labor Reassessment”. It is a body designed to identify training needs, formulate training lines and, in short, to promote and support the implementation of any programs that may take place.

As for the title “Duties, rights and prohibitions”, with regard to conditions and working environment, the CCTG-APN 214/06, add expressions such as “dignified” and “free from violence”. In the same way, special mention is made of non-discrimination and the figure of “mobbing” is introduced. With respect to trade union representation, ratifying the principle of union plurality, and the consequent coexistence of trade union entities with trade union status, enshrined in our legal system, it stands out the possibility that the entities signing the framework agreement, and those signing industrial agreements, may carry out delegate elections.

With respect to the mechanisms settling collective disputes, the 1999 bargaining established a procedure that included the mediation, arbitration, and self-determination of the dispute within the Standing Committee on Enforcement and Labor Relations (Spanish acronym CoPAR). In this way, the “self-composition of the conflict” took place at the request of either party, and its presentation must state the cause of the conflict, the collision of interests and the measures taken by both parties. The deadline for the said commission to be resolved was 15 days and, subsequently, the parties could agree to submit to mediation and/or arbitration. In drafting the new regulations, while respecting the aforementioned structures, the possibility of recourse to labor law is incorporated for the cases in which mediation or arbitration fail.

As it will have been noticed, the Armed and Security Forces are excluded from the possibility of reaching CLA, inasmuch as Law

En un conciso análisis comparativo, de los CCTG-APN 66/99 y 214/06, se puede observar el tratamiento de una serie de institutos de importancia. En primer lugar, en lo atinente a la capacitación de los beneficiarios, el convenio del 2006 amplía, y perfecciona, los fines perseguidos por su antecedente normativo. De esta forma, se procura el desarrollo integral del agente al crearse la “Comisión de Administración del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral”; organismo encaminado a identificar las necesidades de formación, formular líneas de capacitación y, en definitiva, a promover y apoyar la ejecución de los programas que eventualmente tengan lugar.

En cuanto al Título “Deberes, derechos y prohibiciones”, en lo que se refiere a las condiciones y medio ambiente de trabajo, el CCTG-APN 214/06 se agregan expresiones como “digno” y “libre de violencia”. Del mismo modo, se hace especial mención a la no discriminación por cualquier causa y se introduce la figura del “mobbing”. Con respecto a la representación gremial, ratificándose el principio de pluralidad sindical, y la consecuente coexistencia de entidades sindicales con personería gremial, consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, se destaca la posibilidad de que las entidades firmantes del convenio marco, y las que suscriban los convenios sectoriales, podrán efectuar elecciones de delegados.

Respecto de los mecanismos para la resolución de conflictos colectivos, el convenio de 1999 establecía un procedimiento que abarcaba la autocomposición de la controversia en el ámbito de la CoPAR (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales), la mediación y el arbitraje. De esta manera, la “autocomposición del conflicto” tenía lugar a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo precisarse, en su presentación, la causa del mismo, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes. El plazo para que la aludida comisión resolviera era de 15 días y, con posterioridad, las partes podían aceptar someterse a la mediación y/o al arbitraje. En la redacción de la nueva normativa, si bien se respetan las mencionadas estructuras, se incorpora la posibilidad de recurrir al fuero laboral para los casos en que fracasen la mediación o el arbitraje.

Como se habrá advertido, las Fuerzas Armadas y de Seguridad se encuentran excluidas de la posibilidad de lograr convenios co-

24185 so provides, ratifying what has already been established by Law 23544. This law confirmed "...Convention No. 154 of the ILO, and excluded this sector by expressly providing in Article 2 that "... Convention 154 on the Promotion of Collective Bargaining, adopted by the General Conference of the International Labor Organization on June 19, 1981, shall not apply to members of the armed and security forces...".

However, there are in our country multiplicities of trade union associations that without trade union status and with different geographical scope arrogate the representation of these workers. Thus, and only by way of example, it is worth mentioning the Argentine Federation of Police and Prison Unions, the Association of Police Personnel of Misiones, the Police Union of Buenos Aires, the Police Union of Chaco, the Police Union of Chubut, the Union of Police and Related Prison Employees, the Organized Police Penitentiary Association of Corrientes, the Professional Police Association of Entre Ríos, the Formosa Police Union, the Professional Police Association of Jujuy, the NCO Police Corps of La Pampa, the Police Union of Mendoza, the Association of Police Subalterns of Neuquén, the Association of Police Personnel of Río Negro, the Professional Police Union of Salta, the San Juan Police Union, the Professional Police Association of Santa Fe, the Police Guild Association of Tucumán, and the Federal Penitentiary Staff Association, among others.

### *II.2.2. Provincial Context*

This section will deal with collective bargaining in the twenty-four national jurisdictions, that is, twenty-three provincial territories and the Autonomous City of Buenos Aires.

From a general analysis of the existing legislation in relation to the subject, and following Villarroel, it is possible to distinguish two large groups of jurisdictions:

- a) "... Fifteen [...] possess a law that regulates collective bargaining in the Central Public Administration and in the decentralized bodies: Buenos Aires, Autonomous City of

lectivos trabajo por cuanto la ley 24.185 así lo dispone, ratificando lo ya establecido por la ley 23.544 que, al ratificar el Convenio N° 154 de la OIT, había excluido de su aplicación a este sector al disponer expresamente, en su artículo 2 que “...el Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el día 19 de junio de 1981, no será aplicable a los integrantes de sus fuerzas armadas y de seguridad...”.

Sin embargo, existen en nuestro país una multiplicidad de asociaciones sindicales que, sin personería gremial y con distinto alcance geográfico, se arrojan la representación de este colectivo de trabajadores. Así, y sólo modo de ejemplo, cabe mencionar la Federación Argentina de Sindicatos Policiales y Penitenciarios; la Asociación Unión del Personal Policial —Misiones—; el Sindicato Policial de Buenos Aires; el Sindicato Policial de Chaco; el Sindicato Policial Chubutense; el Sindicato de Empleados Penitenciarios Policiales y Afines; la Asociación Penitenciaria Policial Organizada —Corrientes—; la Asociación Profesional Policial de Entre Ríos; el Sindicato Policial de Formosa; Asociación Profesional Policial —Jujuy—; el Circulo de Suboficiales y Agentes Policía de La Pampa; el Sindicato de Policías de Mendoza; la Asociación de Subalternos Policiales —Neuquén—; la Asociación Unión Personal Policial de Río Negro; el Sindicato Profesional Policial de Salta; el Sindicato Policial de San Juan; la Asociación Profesional Policial de Santa Fe; la Asociación Gremial Policial —Tucumán—; y la Asociación del Personal Penitenciario Federal, entre otros.

### *II.2.2. Ámbito Provincial*

Aquí se trata la negociación colectiva desarrollada en las veinticuatro jurisdicciones nacionales, esto es, los veintitrés territorios provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

De un análisis general de la normativa existente en relación a la cuestión, y siguiendo a Villarroel, es posible distinguir dos grandes grupos de jurisdicciones:

- a) “...quince [...] poseen una ley que reglamenta los procesos de negociación colectiva en la Administración Pública Central y en los Entes Descentralizados: Buenos Aires, Ciudad Autó-

Buenos Aires (Spanish acronym, CABA), Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Neuquén, Catamarca, Salta, Jujuy, Entre Ríos, Chaco y Corrientes”. Within this group, it is also worth emphasizing, that CLA for the public administrations have been signed only in three jurisdictions CABA, Santa Cruz, and Salta.

- b) ...Nine provinces do not count with collective bargaining laws: Misiones, Formosa, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, San Juan, San Luis, La Pampa and Río Negro”<sup>(90)</sup>.
- c) In the following section, the cases of the Autonomous City of Buenos Aires, Santa Cruz and Salta will be studied as only in these jurisdictions the development of collective bargaining has culminated in the signing of a collective agreement.

The Autonomous City of Buenos Aires, with a population of 2,890,151, and 139,463 public employees contemplates, in its constitutional text, rules of collective bargaining establishing that it “... secures the worker the rights established in the National Constitution and the ratified agreements and [it also] considers the recommendations of the International Labor Organization. [...] It recognizes to State workers the right to collective bargaining and impartial dispute resolution procedures, all according to the rules that regulate them” (Article 43).

On the other hand, Law 471 —Law of Labor Relations in the Public Administration of the City of Buenos Aires in the year 2000— establishes that public employment relations are governed, in this case, by “collective agreement concluded and approved in accordance with the provisions of the present law, and which shall apply... to the personnel of the Public Administration of the Autonomous City of Buenos Aires, of legally decentralized entities, and State-owned companies plus the personnel belonging to the communes”.

---

(90) VILLARROEL, AMALIA. *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado Argentino*. Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros. Sec. Gabinete y Coord. Administrativa. Coord. Ejecutiva, 2013, pág. 71.

noma de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Neuquén, Catamarca, Salta, Jujuy, Entre Ríos, Chaco y Corrientes”. Conviene destacar, además, que dentro de este primer grupo, sólo en tres jurisdicciones (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Santa Cruz, y Salta) se han firmado convenios colectivos de trabajo para la administración pública.

- b) ...Nueve provincias no cuentan con Ley NC: [negociación colectiva] Misiones, Formosa, La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, San Juan, San Luis, La Pampa y Río Negro”<sup>(90)</sup>.
- c) A continuación, y puesto que el desarrollo de la negociación colectiva —sólo— en estas jurisdicciones ha culminado con la firma de un convenio colectivo de trabajo, se estudiará los casos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Santa Cruz y Salta.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con una población de 2.890.151 y 139.463 empleados públicos, contempla en su texto constitucional normas relativas a la negociación colectiva, estableciendo que “...Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. [...] Reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva y procedimientos imparciales de solución de conflictos, todo según las normas que los regulen” (art. 43).

Por su parte la ley 471 —“Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires”— del año 2000, establece que las relaciones de empleo público se rigen, en lo que aquí interesa, especialmente por: “Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto en la presente” y que será de aplicación “...al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, [...] entes jurídicamente descentralizados, y sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas”.

---

(90) VILLARROEL, AMALIA. *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado Argentino*. Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros. Sec. Gabinete y Coord. Administrativa. Coord. Ejecutiva, 2013, pág. 71.

According to the text of the aforementioned law 471, the negotiation in the jurisdiction of the Autonomous City of Buenos Aires can be held on two levels: in a general level or in levels sectors articulated to the first, integrated, for each of cases, a Negotiating Commission coordinated by the Undersecretary of Labor, and with representatives of workers and State.

In relation to the contents of collective bargaining, the applicable legislation does not establish limits so clauses on working conditions, workers remuneration, the establishment of basic training needs, the representation and trade union action in the workplace, etc., may be incorporated. Both the CLA concluded, as well as their clauses, have a minimum duration of two years and a maximum of four.

Subsequently, in the year 2004, Executive Order 986 was issued regulating Law 471 which approves the categories of permanent staff in the Public Administration of the Government of the Autonomous City of Buenos Aires. According to what is established there, the categories comprise four groups called Professional Grouping, Technical Grouping, Administrative Grouping and Grouping of Social and Institutional Services. The Executive Order establishes the career regime within the public administration, the promotion of levels within each grouping, and the change of grouping, among other issues.

Likewise, the “Career Commission of the General Hierarchy”, formed by representatives of the government and trade union representatives, is the body in charge of supervising compliance with the rules of the system of selection, performance evaluation, and training.

On September 1, 2010, the Single Union of State Workers of the Autonomous City of Buenos Aires (Spanish acronym, SUTECBA), and the Government of the Autonomous City of Buenos Aires signed the first CLA for its jurisdiction, establishing its validity until September 1, 2012 (currently, the aforementioned agreement is still in force under the principle of ultra-activity recognized in the agreement itself).

De acuerdo al texto de la mencionada ley 471, la negociación en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puede celebrarse en dos niveles: en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al primero, integrándose, para cada uno de los casos, una Comisión Negociadora coordinada por la Subsecretaria de Trabajo, y con representantes de los trabajadores y del Estado.

En relación a los contenidos de la negociación colectiva, la legislación aplicable no establece límites, pudiendo incorporarse, a los respectivos convenios colectivos, cláusulas sobre condiciones de trabajo, la retribución de los trabajadores, el establecimiento de las necesidades básicas de capacitación, la representación y la actuación sindical en los lugares de trabajo, etc. Tanto los convenios colectivos celebrados, como sus cláusulas, tienen una vigencia mínima de dos años y máxima de cuatro años.

Con posterioridad, en el año 2004, se dictó el decreto 986, reglamentario de la ley 471, por el que se aprueba el escalafón para el personal de planta permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. De acuerdo a lo allí establecido, el escalafón comprende cuatro agrupamientos, que se denominan Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Administrativo y Agrupamiento de Servicios Sociales e Institucionales, estableciéndose el régimen de carrera dentro de la administración pública, la promoción de niveles dentro de cada agrupamiento, y el cambio de agrupamiento, entre otras cuestiones.

Asimismo, se constituye la “Comisión de Carrera del Escalafón General” que, conformada por representantes del gobierno y representantes sindicales, es el organismo encargado de supervisar el cumplimiento de las normas del sistema de selección, evaluación de desempeño y capacitación.

El 1º de septiembre del 2010, el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (SUTECBA) y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires suscribieron el primer convenio colectivo para la jurisdicción, estableciendo su vigencia hasta el 1º de Septiembre del 2012 (actualmente el mencionado convenio continua vigente en virtud del principio de ultra-actividad, reconocido en el propio convenio).

The following are clauses worth taking into consideration:

- ✓ The recognition of the possibility of signing industrial agreement (according to hierarchy or to entities) with limited contents articulated with the general agreement whose dispositions prevail in case of discrepancies;
- ✓ The trade union's access to technical, economic and social information;
- ✓ The creation of the "Permanent Parity Commission on Implementation and Labor Relations" composed of ten full members and six alternates, and designated in equal parts by the employer and SUTECBA. Some attributions of the "commission" are: to interpret with general and binding scope the CLA; to monitor the adequacy of the industrial agreement to the scope of the general agreement; to intervene in the resolution of collective and group conflicts, etc.
- ✓ The establishment of clauses in relation to: requirements for the entry of permanent plant personnel, functional mobility, performance evaluation, promotion regime, licensing regime, remuneration, etc.
- ✓ The instrumentation of a "Procedure of Prevention and Solution of Collective Conflicts" in charge of a Mixed Commission of Conciliation.

Following the analysis of collective bargaining in the public sector, and according to what was previously stated, it now corresponds to analyze labor bargaining in the Province of Santa Cruz. In 2010, the latter counted with a population of 273,964, employed a total of 24,885 people; that is, 1 in 10 people who live in this provincial jurisdiction provides services in the public administration.

The Provincial Constitution of 1998 establishes three articles of special importance in relation to the subject. Thus, art. 61 states that: "the Province acknowledges the right to free constitution and performance of professional associations ...". On the other hand, art. 62 provides that "the Province recognizes and respects the

Son cláusulas a destacar las relativas a:

- ✓ El reconocimiento de la posibilidad de celebrar convenios sectoriales (por escalafón o por organismo) con contenidos limitados y articulados con el convenio general cuyas disposiciones prevalecen en caso de discrepancias.
- ✓ El acceso, por parte del sindicato, a la información técnica, económica y social;
- ✓ La creación de la “Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales” compuesta por diez miembros titulares y seis suplentes, designados, en parte iguales, por la Empleadora y el SUTECBA. Son algunas atribuciones de la “Comisión”: interpretar con alcance general y vinculante el Convenio Colectivo de Trabajo; fiscalizar la adecuación de los convenios sectoriales a los alcances del convenio general; intervenir en la resolución conflictos —grupales y colectivos—; etcétera.
- ✓ El establecimiento de cláusulas relativas a: requisitos de ingreso del personal de “planta permanente”, movilidad funcional, evaluación desempeño, régimen de ascensos, régimen de licencias, remuneraciones, etc.
- ✓ La instrumentación de un “Procedimiento de Prevención y Solución de Conflictos Colectivos” a cargo de una Comisión mixta de Conciliación.

Prosiguiendo con el análisis de la negociación colectiva en el sector público, corresponde ahora, y de acuerdo a lo indicado precedentemente, analizar el caso de la negociación en la Provincia de Santa Cruz que, con una población de 273.964 personas —datos 2010—, emplea un total de 24.885 personas, es decir, 1 de cada 10 personas que viven en esta jurisdicción provincial prestan servicios en la administración pública.

La Constitución Provincial de 1998, establece tres artículos de especial importancia en relación al tema. Así, el art. 61, establece que: “La Provincia reconoce el derecho a la libre constitución y actuación de las asociaciones profesionales...”, por su parte el art. 62 dispone que “La Provincia reconoce y respeta el derecho de huelga

right to strike ... as long as it does not jeopardize the safety of the population”, and, finally, art. 63 states that “the collective agreement, freely agreed by the parties concerned, shall govern the system of working conditions, and the Province cannot intervene except through the Provincial Labor Department in case of disagreement or irreparable conflict.”

In accordance with the constitutional provision, in 2007, Provincial Law No. 2986 is passed regulating collective bargaining between the Provincial Public Administration and the Trade Union Associations. The aspects worth highlighting in its legal text are the following:

- ✓ the need of the workers to be represented by trade union bodies with legal personality and the need of State workers to be represented by the Governor;
- ✓ the possibility of negotiating, in an articulate manner within the general or industrial sphere for which a “Negotiating Committee”, consisting of eight (8) members will be formed four (4) representatives of the State that act as the employer, and four (4) union representatives. It will operate under the coordination of the Under Secretariat of Labor and Social Security;
- ✓ the establishment of matters excluded from collective bargaining. For example: the faculties to manage and direct the State or the principle of suitability as the basis of admission and promotion in the administrative career;
- ✓ the need to require ratification through an “administrative act” —provincial Executive Order— that will begin to govern from the day after the publication of the act;
- ✓ the establishment that, unless otherwise provided, the working conditions shall be maintained until a new agreement enters into force.

As far as the CLA is concerned, the following associations representing the workers have been part of its celebration: the Workers’

[...] mientras la misma no ponga en peligro evidente la seguridad de la población” y, finalmente, el art. 63 señala que “El convenio colectivo, realizado libremente por las partes interesadas, regirá el régimen de las condiciones de trabajo, no pudiendo la Provincia intervenir sino por intermedio del Departamento Provincial del Trabajo, en caso de desacuerdo o conflicto irremediable”.

En consonancia con el precepto constitucional, en el año 2007, se dicta la Ley Provincial N° 2986, que regula las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Provincial y las Asociaciones Sindicales. Son aspectos a destacar de su texto legal los relativos a:

- ✓ la necesidad de que los trabajadores sean representados por entidades sindicales con personería gremial, y la del Estado provincial por quien el Gobernador designe;
- ✓ la posibilidad de negociar, de manera articulada, dentro del ámbito general o sectorial conformándose, para ello, una “Comisión Negociadora” (constituida por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes del Estado empleador y cuatro (4) representantes sindicales) que funcionará bajo la coordinación de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ el establecimiento de materias excluidas de la negociación colectiva. Por ejemplo: las facultades de dirección del Estado o el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.
- ✓ la necesidad de requerir su homologación, mediante “acto administrativo” —decreto provincial—, comenzando a regir las mismas a partir del día siguiente al de la publicación del acto.
- ✓ el establecimiento de que, salvo que se disponga lo contrario, las condiciones de trabajo se mantendrán subsistentes hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

En cuanto al convenio colectivo de trabajo provincial, han participado de su celebración, en representación de los trabajadores:

Union; the National Union of Civil Personnel (Spanish acronym, UPCN); the Provincial Public Administration of the Staff Association (Spanish acronym, APAP); and the Association of State Workers (Spanish acronym, ATE). The text of the agreement currently in force has been approved by two Executive Orders: Executive Order No. 2188/09 (approving the first 85 articles), and Executive Order 1612/12 which approves the total of the text of the composite agreement. It comprises 216 articles constituting a comprehensive regulation of provincial public employment.

This CLA establishes regulations in matters of: entry; re-entry and dismissal of permanent plant personnel; industrial negotiation; rights, duties and prohibitions of the employer; career regime and promotions; selection of personnel and evaluation; training; procedures for the resolution of labor disputes; trade union representation; conditions, hygiene and safety at the workplace; guarantees relating to equal treatment and opportunities; social care; licensing —special, ordinary and extraordinary— regime; disciplinary regime, sanctions and procedure; remuneration; etc.

Finally, it is necessary to perform a brief analysis of collective bargaining for the public sector in the jurisdiction of the Province of Salta. The estimated population for this province —year 2010— was 1,214,441 people, of whom 56,367 were employees of the public sector.

The Constitution of the Province of Salta, sanctioned in June 1986 and partially reformed in April 1998, unlike the constitutional texts of the provinces mentioned above, does not contain any provisions regarding collective bargaining in the public sector. Although, art. 46 guarantees that the trade union representatives have the right to “... not be discriminated against or prejudiced by their trade union activities”, plus the recognition of professional associations to be “... legally recognized for the exercise of rights and compliance with duties established by the laws of the Nation and the Province.”

In provincial legislative matter, it must be mentioned that, in 2001, Law 7140 and Executive Order N° 1333/01 are dictated (the

la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN), la Asociación del Personal de Administración Pública Provincial (APAP) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). El texto del convenio, actualmente vigente, ha sido homologado mediante dos decretos: el decreto N° 2188/09 (que homologa los primeros 85 artículos) y el decreto 1612/12, que homologa el total del texto del convenio compuesto por 216 artículos, constituyéndose en un régimen integral de regulación del empleo público provincial.

En dicho convenio se establecen regulaciones en materia de: ingreso, reingreso e egreso del personal de planta permanente; negociación sectorial; derechos, deberes y prohibiciones del empleador; régimen de carrera y promociones; selección de personal y evaluación; capacitación; procedimientos para la resolución de conflictos laborales; representación gremial; condiciones e Higiene y Seguridad en el Trabajo; garantías relativas a la igualdad de trato y de oportunidades; asistencia social; régimen de licencias —especiales, ordinarias y extraordinarias—; régimen disciplinario, sanciones y procedimiento; remuneraciones; etc.

Finalmente, corresponde realizar un somero análisis de la negociación colectiva para el sector público en la jurisdicción de la Provincia de Salta. La población estimada para esta provincia —año 2010— era de 1.214.441 personas, de las cuales 56.367 correspondían a empleados del sector público.

La Constitución de la Provincia de Salta, sancionada en junio de 1986 y reformada parcialmente en abril de 1998, a diferencia de los textos constitucionales de las provincias antes comentados, no contiene disposición alguna en relación a la negociación colectiva en el sector público, no obstante garantizar —en su art. 46— a los representantes sindicales el derecho a “...no [...] ser discriminados ni perjudicados por sus actividades gremiales” y el reconocimiento de las asociaciones profesionales a ser “...reconocidas jurídicamente para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes que establecen las leyes de la Nación y de la Provincia”.

En materia legislativa provincial ha de mencionarse que en el año 2001 se dicta la ley 7140 y el decreto N° 1333/01 (que veta par-

latter partially vetoes Law 7140) establishing the regime of the conclusion of the CLA in the public sector.

With respect to said legislation and insofar as it have special similarities with the applicable laws in the jurisdiction of the Autonomous City of Buenos Aires and the Province of Santa Cruz, it is appropriate to refer to the aforementioned when commenting those matters. Inasmuch as it may be considered a singularity of the Salta legislation, that:

- ✓ the representation of the workers will be in charge of the trade unions with legal status “granted and certified by the National Ministry of Labor, Human Resources and Professional Formation”;
- ✓ that the ratified agreement will only be enforced on the workers that pay services “in a permanent way within or out of the province”.

Regarding the Collective Agreement for the Provincial Public Administration, it must be mentioned that the bargaining did not begin until June, 2003, when, by Executive Order No. 999/03, the “Central Negotiating Committee” was convened and that, for two years and a half later, Executive Order 2615/06 (published in the Government Gazette of Salta on January 9, 2006) approved the text of the General Collective Agreement.

It must be warned that Executive Order N ° 999/03, establishes two limitations. On the one hand, and in relation to the personnel aspect of the application of the convention, it expressly states that within “the scope of the present collective bargaining” the following staff will be excluded: “the [personnel corresponding to the] Ministry of Public Health, the Ministry of Education Police of the Province (Police Station), Provincial Penitentiary Service, and the bodies and organisms determined by art. 2 of Law No. 7140. On the other hand, it establishes the contents that will be negotiated, namely: “a) scope (exclusions); b) period of validity; c) conditions of income; d) training and professional training of human resources; e) personnel career (equal opportunities); f) contingency regime;

cialmente la ley 7140), que establecen el régimen para la celebración de Convenciones Colectivas de Trabajo en el Sector Público.

Respecto a dicha legislación, y por cuanto la misma guarda especiales similitudes con las leyes aplicables en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Santa Cruz, corresponde remitirse a lo mencionado en oportunidad de comentar aquellas, remarcado de manera especial, y por cuanto puede considerarse una singularidad de la normativa salteña, que:

- ✓ la representación de los trabajadores estará a cargo de sindicatos con personería gremial, “otorgada y acreditada por el Ministerio de Trabajo, Recursos Humanos y Formación Profesional de la Nación”;
- ✓ que la convención homologada sólo será aplicable a los trabajadores que presten servicios en “forma permanente dentro o fuera de la provincia”.

En relación al Convenio Colectivo para la Administración Pública Provincial, corresponde mencionar que las negociaciones no tuvieron inicio sino a partir de junio del 2003 cuando, por decreto N° 999/03, se convocó a la “Comisión Negociadora Central” y que, dos años y medio después, el decreto 2615/06 (publicado en el Boletín Oficial de Salta el día 09 de Enero de 2006) homologó el texto del Convenio Colectivo General.

Se advierte que el decreto N° 999/03, establece dos limitaciones. Por una parte, y en relación al aspecto personal de aplicación del convenio, señala expresamente que estarán excluidos en “El ámbito de la presente Negociación Colectiva [el personal correspondiente al] Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Educación (Sector Docente), la Policía de la Provincia (Escala Policial), Servicio Penitenciario Provincial y los órganos y organismos determinados por el Art. 2° de la ley N° 7140”. En segundo lugar, establece los contenidos que serán objeto de negociación, a saber: “a) Ámbito de aplicación (Exclusiones); b) Período de Vigencia; c) Condiciones de Ingreso; d) Capacitación y formación profesional del recurso humano; e) Carrera del Personal (Igualdad de Oportunidades); f) Régimen de Concursos;

g) corporate relations; h) occupational health and safety; and i) content of clauses supplementing collective bargaining”.

Of the 53 clauses that compose the CLA, the following can be highlighted as they relate to the possibility of the municipalities to adhere to the system of bargaining established in the agreement:

- ✓ the establishment, in terms of “career and personnel progress” of principles such as equal opportunities, transparency in procedures, systems of selection by contests, evaluation based on skills, merits plus performance, stability; etc.;
- ✓ vacancy coverage regime;
- ✓ the guarantee of permanent, open and accredited training for all workers financed through a training fund;
- ✓ trade union access to information on labor relations, wage issues, employment policies, organizational planning, and work planning;
- ✓ the establishment, of preventive and mandatory purposes for the public administration, of pre-occupational examinations, annual medical examinations, preparation of an annual statistical analysis on occupational accidents and diseases, promotion of first aid training courses and accident prevention, improvement programs, etc.

### *II.2.3. Municipal Context*

In the municipal context, there is no registration of precedents of applicable legislative in matters of collective bargaining and still less regarding CLA.

However, it could prove convenient to emphasize two aspects related to bargaining in the municipal public sector.

The first is that, in legal terms, unlike the armed forces or security forces, the conventions of the International Labor Organization as well as the national legislation do not exclude or establish any limitation on the possibility of collective bargaining in

g) Relaciones Gremiales; h) Higiene y Seguridad Laboral; y, i) Contenido de cláusulas complementarias de negociación colectiva”.

De las 53 cláusulas que componen el convenio podrían destacarse las relativas a:

- ✓ El establecimiento, en materia de “carrera e ingreso del personal”, de principios como: igualdad de oportunidades; transparencia en los procedimientos; sistemas de selección por concursos; evaluación en base a capacidades, méritos y desempeños; estabilidad; etc.
- ✓ Régimen de cobertura de vacantes;
- ✓ La garantía de capacitación permanente, abierta y acreditada para todos los trabajadores, financiada por intermedio de un fondo de capacitación;
- ✓ El acceso sindical a la información referente a las relaciones laborales, cuestiones salariales, políticas de empleo, asuntos de organización y planificación de trabajo.
- ✓ El establecimiento, con fines preventivos y obligatorios para la administración pública, de exámenes pre-ocupacionales, exámenes médicos anuales, confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales; promoción de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes; programas de mejoramiento, etc.

### *II.2.3. Ámbito Municipal*

En el ámbito municipal no se registra antecedentes de legislación aplicable en materia de negociación colectiva y menos aún convenios colectivos de trabajo.

Sin embargo, podría resultar conveniente remarcar dos aspectos relacionados a la negociación en el sector público municipal.

El primero es que, jurídicamente, y a diferencia de lo que sucede con las fuerzas armadas o de seguridad, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo así como la legislación nacional, no excluyen ni establecen limitación alguna en relación a

the existing 2,112 municipalities. However, it could be interpreted that the collective agreements that take place should be articulated with levels of greater geographic reach. Closely related to the above, it should be noted that this topic was addressed in the above mentioned “Global Dialogue Forum on the Challenges of Collective Bargaining in Public Administration” (ILO, Geneva, April-2014), where reference was made concerning the desirability of extending national collective bargaining to provincial and municipal areas.

Secondly, and in an informative manner, it is worth noting the existence of multiple draft laws on municipal collective bargaining. Thus, in the Province of Buenos Aires, a bill has been presented that obtained an average sanction in the House of Representatives on September 25, 2014. The bill empowers each and every municipality to negotiate their own collective agreement without any limitation. However, according to the text of the same bill: “when the agreement amounts to economic questions and wage increases, these benefits —added to the current expenses in salaries— cannot exceed 40% of the total Municipal Budget ... (Article 6).” This statement has been the subject of important discussions that restrict to date its approval.

### *II.3. Collective Agreement of the Private Sector*

Two approaches to the concept of collective agreements may be considered.

A specific one, which considers the collective agreement as the normative body that results in an understanding between (and in accordance with the Argentine rules) a professional association of employers, an employer or a group of employers, and a professional association of workers with legal personality (status). The agreement regulates the labor relations of the area in question and must be approved by the administrative authority, which in turn records it in a special register indicating the recording order number, the corresponding year and classifying it with the letter “A” if it is an activity agreement and “E” if it is of an enterprise.

la posibilidad de negociar colectivamente en los 2112 municipios existentes, aun cuando podría interpretarse que los convenios colectivos que tengan lugar deberían estar articulados con los niveles de mayor alcance geográfico. Estrechamente vinculado a lo ante dicho corresponde remarcar que este tema fue abordado en el “Foro de dialogo mundial sobre los desafíos que plantea la Negociación Colectiva en la Administración Pública” (OIT, Ginebra, abril-2014), ya mencionado, en donde se hizo referencia a la conveniencia de extender la negociación colectiva nacional a las áreas provinciales y municipales.

En segundo lugar, y a modo informativo, corresponde señalar la existencia de múltiples proyectos de leyes sobre negociación colectiva municipal. Así, en la Provincia de Buenos Aires se ha presentado un proyecto, que el 25 de septiembre de 2014 obtuvo media sanción de Diputados, por el que se faculta a todos y cada uno de los municipios a negociar su propio convenio colectivo sin limitación alguna. Sin embargo, y de acuerdo con el texto del mismo proyecto: “Cuando el acuerdo importe cuestiones económicas, e incrementos salariales, dichos beneficios sumados a las erogaciones actuales en sueldos, no podrá superar el 40% del total del Presupuesto Municipal... (art. 6)”, lo cual ha sido materia de importantes discusiones que limitan, a la fecha, su aprobación.

### ***II.3. Los convenios colectivos del sector privado***

Pueden considerarse dos aproximaciones al concepto de convenio colectivo.

Una específica, que considera al convenio colectivo como el cuerpo normativo que resulta en un acuerdo entre (y de conformidad a la normativa argentina) una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personalidad (personería) gremial, que regula las relaciones laboral del ámbito que se trate y que debe ser homologado por la autoridad administrativa, que a su vez lo inscribe en un registro especial indicando el número de orden de registración, el año correspondiente y clasificándolo con la letra “A”, si se trata de un convenio de actividad y “E” si es de empresa.

These CLA regulate multiple aspects related to the rights and duties that rule the labor relationship among many other salary scales (also called wage rates or structures).

A broad approach considers not only the CLA but other forms in which the outcome of the bargaining process is implemented. The so-called wage agreements, signed by the same parties of the CLA in question, generally imply an adjustment of wages that can be expressed in absolute or percentage terms. Also, and not always, they may contain some modification of the salary structure or one of the “categories” that compose it. In addition, in a few other opportunities, these agreements can exceptionally contain clauses that slightly modify the CLA in question, without modifying in substance or magnitude the text of the agreement in question. This does not in any way imply diminishing significance to these wage agreements, or simply agreements, as valid manifestations of collective bargaining. These agreements have a registration system different from those indicated above.

We call the first form “collective agreements” and, to the second, “agreements”.

Within this system of bargaining, it is also worth recalling the existence of other modalities such as those enunciated by Jorge Rodríguez Mancini in the work already mentioned. The “collective understandings of companies”<sup>(91)</sup> referred to by Moreno<sup>(92)</sup> when he recalls the collective bargaining developed on a daily basis within the company.

This distinction that may lack importance can prove to be significant when considering the evolution of collective bargaining

---

(91) AQUINO, MARCELO G. “Capítulo 16: Acuerdos, contratos colectivos de trabajo y otras formas de negociación”, en Simon, Julio C. (ed.). *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. I, pág. 1085 y ss.

(92) MORENO, OMAR. *La nueva negociación: la negociación colectiva en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, 1991.

En dichos convenios colectivos se regulan aspectos múltiples vinculados a los derechos y las obligaciones que rigen la relación laboral; entre muchos otros las escalas salariales (llamadas también tarifas o estructuras salariales).

Una amplia que considera no sólo al convenio colectivo sino otras formas en que se instrumenta el resultado del proceso de negociación. Es el caso de los llamados acuerdos salariales, que celebrados entre las mismas partes signatarias del convenio colectivo de que se trate, implican —generalmente— un “ajuste” de los salarios que se pueden expresar en valores absolutos o porcentuales. También, y no siempre, pueden contener alguna modificación de la estructura salarial o de alguna de las “categorías” que la componen. Además, en otras pocas oportunidades, estos acuerdos pueden —excepcionalmente— contener cláusulas que modifican ligeramente el convenio colectivo que se trata, sin modificar en sustancia, ni magnitud, el texto del convenio que se trate, lo que no implica de manera alguna restar significancia a estos acuerdos salariales, o simplemente acuerdos, en tanto manifestaciones válidas de la negociación colectiva. Estos acuerdos tienen un sistema de registración diferente al indicado anteriormente.

A la primera forma la denominamos “convenios colectivos” y, a la segunda, “acuerdos”.

Dentro de este sistema de negociación, cabe recordar también, la existencia de otras modalidades como las enunciadas por Jorge Rodríguez Mancini, en la obra ya referida, los “acuerdos colectivos de empresa”<sup>(91)</sup> o los supuestos a los que hace referencia Moreno<sup>(92)</sup> cuando recuerda la negociación colectiva desarrollada cotidianamente en el ámbito de la empresa.

Esta distinción, que pudiera carecer de importancia, puede resultar fundamental a la hora de considerar la evolución de la negociación colectiva en argentina, cuando la misma es estimada en

---

(91) AQUINO, MARCELO G. “Capítulo 16: Acuerdos, contratos colectivos de trabajo y otras formas de negociación”, en Simon, Julio C. (ed.). *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo*, vol. I, pág. 1085 y ss.

(92) MORENO, OMAR. *La nueva negociación: la negociación colectiva en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, 1991.

in Argentina when it is considered in actual CLA or, apart from them, in understandings.

The construction of a “map of collective agreements” may be hampered or hindered in several respects. Thus, if we are to analyze the CLA before 1975, the problems that arise are essentially two: the lack of official or unofficial statistical records that account for the total number of CLA, and the lack of texts of such agreement or, in the case of their existence, their preservation status or lack of integrity (pages may be missing).

On the other hand, considering the elaboration of a map as of 1975, the problems mentioned above, although many are still valid, are attenuated because that year —1975— is the first time in Argentine history in which it takes place the negotiation of all the CLA in unison. This makes possible the construction of a “zero” basis of the collective agreements, while as a consequence of the correlative numbering of the agreements since then, it is possible to obtain more certainties that we are counting with the totality of the collective agreements.

It is important to note that in the last decade there has been a very important management to implement and develop an up-to-date database on the subject by the Ministry of Labor, Employment and Social Security of the Nation,

### *II.3.1. Map of Collective Agreements*

To make a “Map of Collective Bargaining”<sup>(93)</sup> in Argentina, from January 1, 1975, to December 31, 2014<sup>(94)</sup> involves considering the following aspects at first: on the one hand, it is noteworthy that

---

(93) In a comprehensive sense, it involves both “collective conventions” and “collective bargaining understandings”.

(94) It should be recalled that on March 29, 1976, the Military Junta, through Executive Order 9/76 prohibits, among other activities, collective bargaining suspended until 1984 when, during the government of the then President Raúl Alfonsín, Law 23126 is issued. Since November 12, 1984, when the official publication of Law 23126 took place until 1988 there was no collective bargaining in the Republic of Argentina totaling a total of 12 years without renewal or collective bargaining agreements.

convenios colectivos de trabajo —“propriadamente dichos” — o, además de estos, en “acuerdos”.

La construcción de un “mapa de los convenios colectivos”, puede resultar obstaculizada o dificultada, por varios aspectos. Así, si se pretende analizar los convenios colectivos celebrados con antelación a 1975 los problemas que surgen son esencialmente dos: la falta de registros estadísticos oficiales —o no oficiales— que den cuenta del total de convenios negociados y la falta de textos de dichos convenios o, en el caso de existir, su estado de conservación o falta integridad (pueden faltar páginas).

Por su parte, si se considera la elaboración de un mapa a partir del año 1975, los problemas antes mencionados, aun cuando muchos siguen vigentes, se atenúan por cuanto ese año —1975— es la primera vez en la historia argentina en que tiene lugar la negociación de todos los convenios al unísono, posibilitando la construcción de una base “cero” de los convenios colectivos, al tiempo que como consecuencia de la numeración correlativa de los convenios desde entonces es posible lograr mayores certezas de que se cuenta con la totalidad de los convenios colectivos.

Es importante señalar que en la última década ha existido una muy importante gestión, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, para implementar y desarrollar una base de datos actualizada en la materia.

### *II.3.1. Mapa de los convenios colectivos*

La realización de un “Mapa de la Negociación Colectiva<sup>(93)</sup> en Argentina”, desde el 1º de enero de 1975 hasta el 31 de diciembre 2014<sup>(94)</sup> implica considerar inicialmente los siguientes aspectos. Por un lado, cabe destacar que sólo recientemente (a partir de 2004) el

---

(93) En sentido amplio comprensivo tanto de “acuerdos colectivos” como de “convenios colectivos de trabajo”.

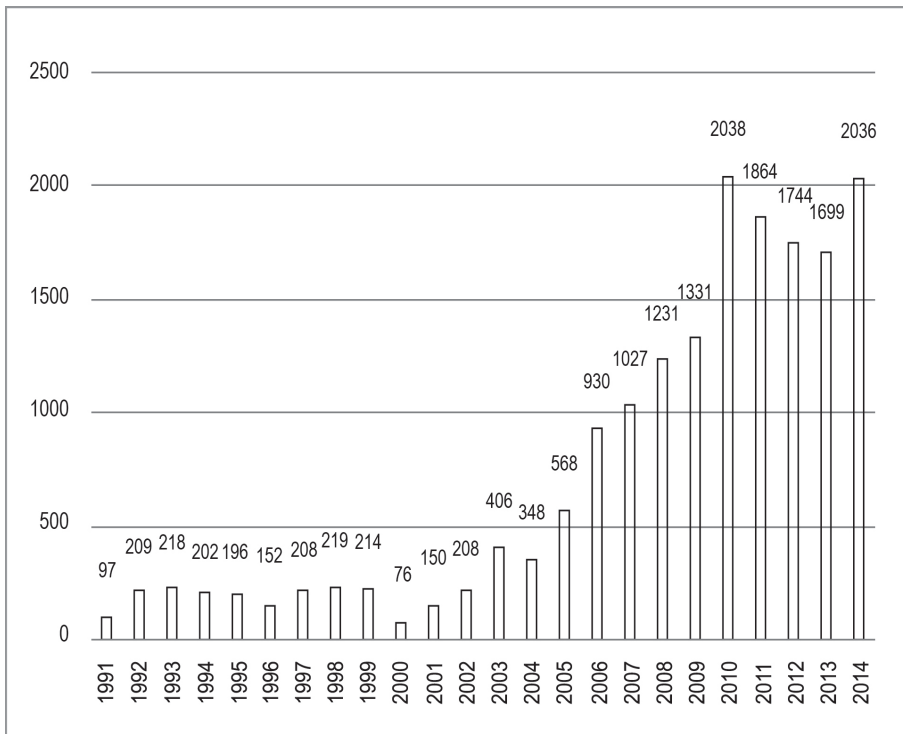
(94) Cabe recordar que el 29 de marzo de 1976 la Junta Militar, por intermedio del decreto 9/76 prohíbe entre otras actividades, la Negociación Colectiva, que permaneció suspendida hasta 1984, cuando durante el gobierno del por entonces presidente Raúl Alfonsín, se dicta la ley 23.126. Desde el 12 de noviembre de 1984 —fecha de publicación oficial de la ley 23.126— y hasta 1988 no hubo en la República Argentina negociación colectiva totalizándose un total de 12 años sin renovación ni celebración de convenios colectivos de trabajo.

only recently (from 2004 onwards), the access to statistical data related with collective bargaining has improved thanks to the work undergone by the National Ministry of Labor, Employment and Social Security. This circumstance is fostered by the use of new technologies of information and communication of data; technologies that seemed to be lacking towards the end of the previous century.

On the other hand, to this one must add changes in the criteria for identification and prioritization—in order of importance— of the data to survey during the different periods studied.

Once these clarifications have been made, it is therefore worth noting that from 1991 to December 2014, collective bargaining in Argentina has increased (see Graphic 1) with an average of 187,555 “wage agreements” and “collective bargaining agreement” per year for the last five years.

Graphic 1: Total of “Salary Agreements” and “Collective Agreements”

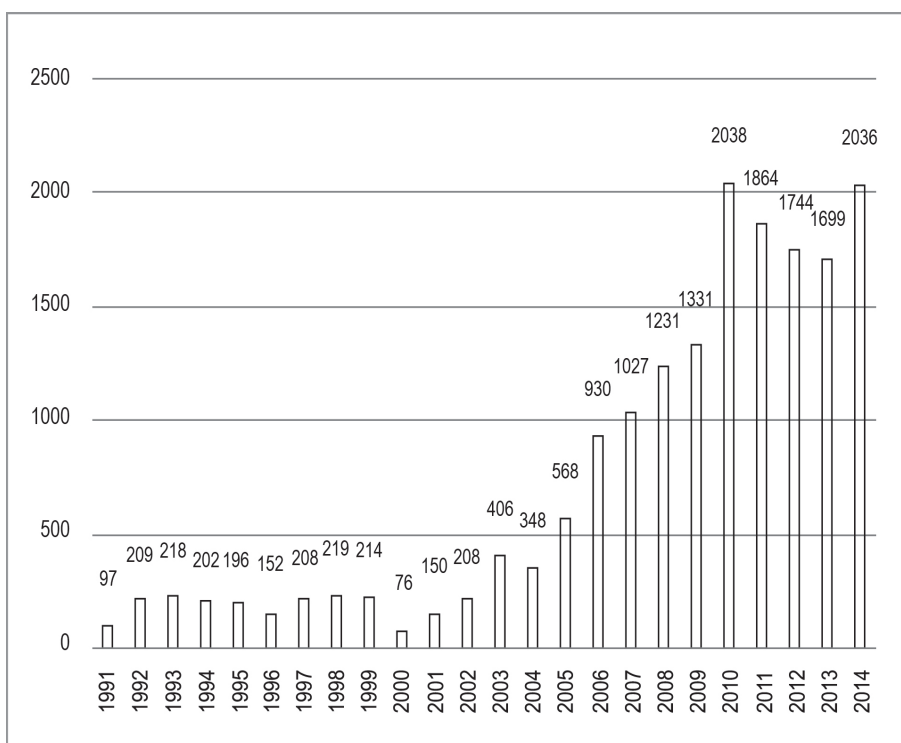


acceso a datos estadísticos relacionados con la negociación colectiva ha mejorado como consecuencia de la labor desarrollada al respecto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Circunstancia esta que fue impulsada por la utilización de nuevas tecnologías de la información y de difusión de datos, de las que parecía prescindirse a fines del siglo pasado.

A esto habrá de agregarse, por otro lado, los cambios en los criterios para la identificación y prelación —en orden de importancia— de los datos a relevar durante los diferentes períodos estudiados.

Realizadas estas aclaraciones, resulta entonces pertinente señalar que desde 1991 hasta diciembre 2014, la Negociación Colectiva en la Argentina se ha incrementado (ver Gráfico 1) con un promedio para el último quinquenio de 1.875 “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” por año.

Gráfico 1: Total de “acuerdos salariales” y “convenios colectivos”



Taking into account the above-mentioned data and considering now the “area” (activity or enterprise) of the “wage agreements” and “collective agreements” concluded during the period 2004 to 2014, it is possible to note that, in 2008, “wage agreements” and “collective bargaining agreements” accounted for almost 70% of the total negotiated with the remaining 30% accounted for in activity’s arrangements or agreements (Table 4).

Although there have been multiple opinions explaining the growth of collective bargaining in recent times, as well as the increase in company’s “wage agreements” and “collective bargaining” over activity, in general, the arguments revolve around two reasons. The first, explains the growth of bargaining because of a need to maintain the purchasing power of the wage in an inflationary context. The second is based on “...a direct relationship between the degree of concentration and decentralization, that is to say, that the greater the concentration of activity, the greater the decentralization of the bargaining, since it is highly probable that this is carried out at the enterprise level ...”<sup>(95)</sup>.

Table 4: Collective Bargaining According to Area of Application

Year	Activity(*)		Enterprise	
	Nº	%	Nº	%
2004	112	32%	236	68%
2005	203	36%	365	64%
2006	276	34%	532	66%
2007	336	33%	691	67%
2008	611	50%	620	50%
2009	397	30%	934	70%
2010	580	28%	1458	72%
2011	525	28%	1339	72%
2012	361	31%	798	69%

(95) TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA AND SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA. “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010, pág. 17.

Teniendo en cuenta los datos antes señalados y considerando ahora el “ámbito de aplicación” (actividad o empresa) de los “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” celebrados durante el período 2004 a 2014 es posible advertir que, salvo en el año 2008, los “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” de empresa han representado casi el 70% del total negociado correspondiendo el restante 30% a acuerdos o convenios de actividad (Tabla 4).

Si bien han sido múltiples las opiniones tendientes a explicar el crecimiento de la negociación colectiva en el último tiempo, como así también el incremento de los “acuerdos salariales” y “convenios colectivos” de empresa sobre los de actividad, en general los argumentos giran en torno a dos fundamentos. El primero, explica el crecimiento de la negociación como consecuencia de una necesidad de mantener el poder adquisitivo del salario en un contexto inflacionario y, el segundo, en “...una relación directa entre el grado de concentración y la descentralización, es decir que a mayor concentración de la actividad, mayor será la descentralización de la negociación, ya que es altamente probable que esta sea efectuada en el nivel de empresa...”<sup>(95)</sup>.

Tabla 4: Negociación Colectiva según ámbito de aplicación

Año	Actividad(*)		Empresa	
	Nº	%	Nº	%
2004	112	32%	236	68%
2005	203	36%	365	64%
2006	276	34%	532	66%
2007	336	33%	691	67%
2008	611	50%	620	50%
2009	397	30%	934	70%
2010	580	28%	1458	72%
2011	525	28%	1339	72%
2012	361	31%	798	69%

(95) TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA Y SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA. “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010, pág. 17.

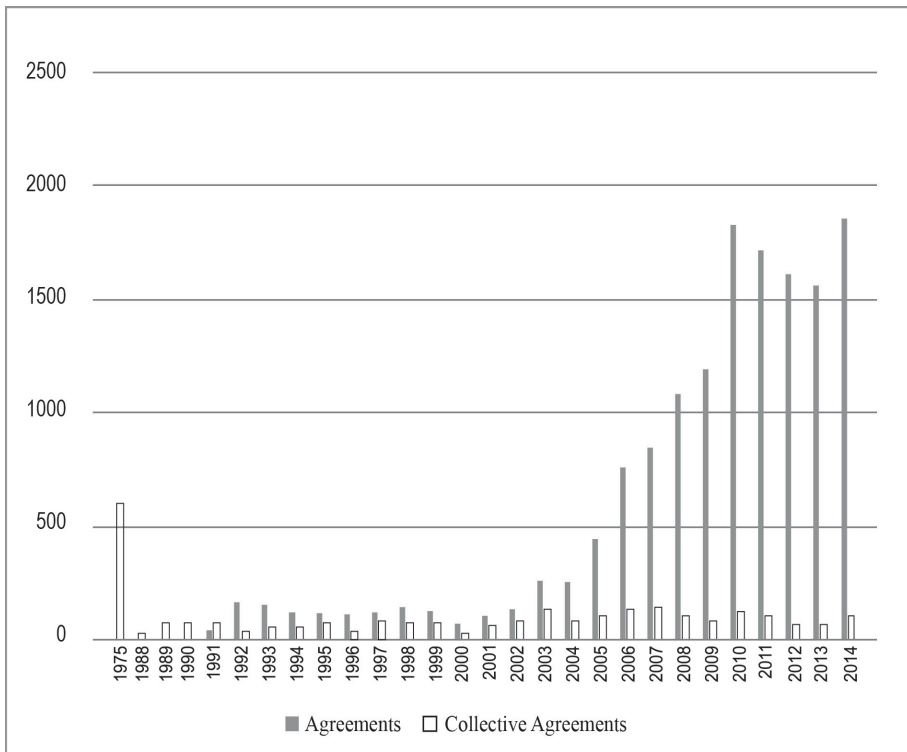
Year	Activity(*)		Enterprise	
	Nº	%	Nº	%
2013	691	30%	1593	70%
2014	558	27%	1478	73%

(\*) In the absence of disaggregated data for the four “levels of negotiation” (activity, branch, enterprise and establishment), it should be presumed that under the heading “Activity” are included the “Branch” conventions; as “Enterprise” contains the “Establishment” conventions.

Source: own elaboration based on the data of Ministry of Labor, Employment and Social Security

Continuing the analysis, and taking into consideration at this instance, the “modes of instrumentation” (understandings or CLA) used in the development of collective bargaining in Argentina, it is possible to build the following graphic (see also Table 5):

Graphic 2: Collective Bargaining According to Modes of Instrumentation



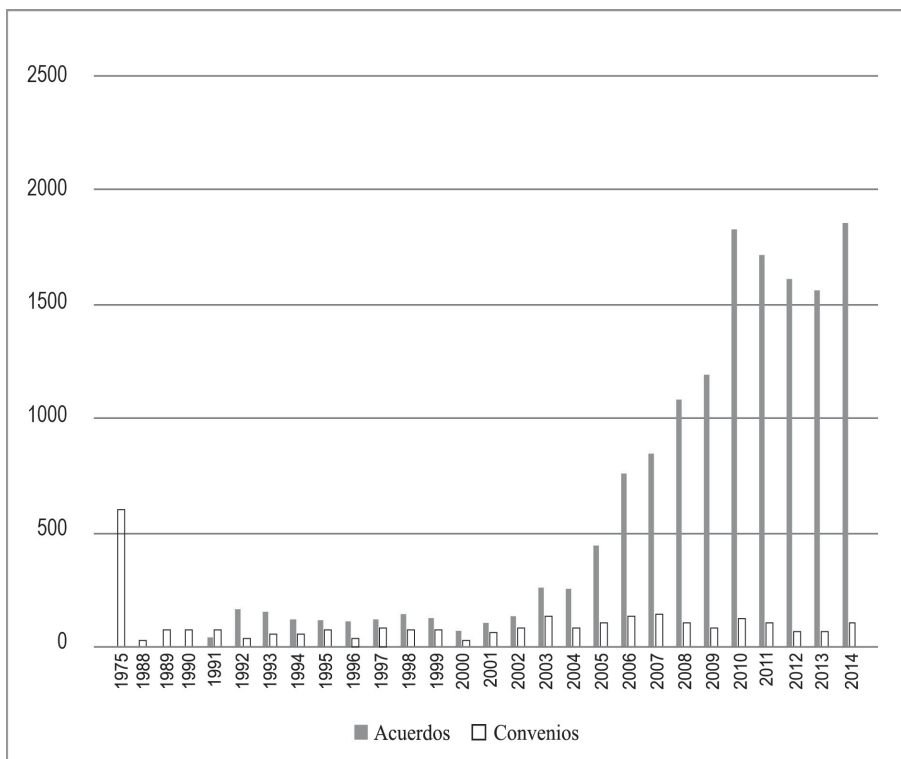
Año	Actividad(*)		Empresa	
	Nº	%	Nº	%
2013	691	30%	1593	70%
2014	558	27%	1478	73%

(\*) A falta de datos desagregados para los cuatro “niveles de negociación” (actividad, rama, empresa y establecimiento) habrá de presumir que bajo el rótulo “Actividad” se encuentran comprendidos los convenios de rama; al igual que “Empresa” contiene los convenios de establecimiento.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Continuando el análisis, y sí se considera en esta instancia la “forma de instrumentación” (acuerdos o convenios colectivos) en que la negociación colectiva en Argentina se ha desarrollado, es posible elaborar el siguiente gráfico (ver también Tabla 5):

Gráfico 2: Negociación Colectiva según forma de instrumentación



Source: own elaboration based on the data of the Ministry of Labor, Employment and Social Security. There is no data because of the quantity of wage agreements for the years 1975, 1988, 1989 y 1990.

Table 5: Collective Negotiation According to Modes of Instrumentation

Year	Wage Agreements		Collective Agreements	
	Nº	%	Nº	%
1975	No data	0%	624	100%
1988	No data	0%	27	100%
1989	No data	0%	77	100%
1990	No data	0%	74	100%
1991	44	45%	53	55%
1992	172	82%	37	18%
1993	162	74%	56	26%
1994	149	74%	53	26%
1995	120	61%	76	39%
1996	115	76%	37	24%
1997	128	62%	80	38%
1998	146	67%	73	33%
1999	136	64%	78	36%
2000	46	61%	30	39%
2001	111	73%	42	27%
2002	137	66%	71	34%
2003	273	67%	133	33%
2004	264	76%	84	24%
2005	464	82%	104	18%
2006	794	85%	136	15%
2007	881	86%	146	14%
2008	1129	92%	102	8%
2009	1248	94%	83	6%
2010	1907	94%	131	6%
2011	1791	95%	102	5%
2012	1680	96%	64	4%
2013	1630	96%	69	4%
2014	1933	95%	103	5%

Source: own elaboration based on the data of the Ministry of Labor, Employment and Social Security

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sin datos respecto de cantidad de acuerdos salariales para los años 1975, 1988, 1989 y 1990.

Tabla 5: Negociación Colectiva según forma de instrumentación

Año	Acuerdos Salariales		Convenios Colectivos	
	Nº	%	Nº	%
1975	Sin datos	0%	624	100%
1988	Sin datos	0%	27	100%
1989	Sin datos	0%	77	100%
1990	Sin datos	0%	74	100%
1991	44	45%	53	55%
1992	172	82%	37	18%
1993	162	74%	56	26%
1994	149	74%	53	26%
1995	120	61%	76	39%
1996	115	76%	37	24%
1997	128	62%	80	38%
1998	146	67%	73	33%
1999	136	64%	78	36%
2000	46	61%	30	39%
2001	111	73%	42	27%
2002	137	66%	71	34%
2003	273	67%	133	33%
2004	264	76%	84	24%
2005	464	82%	104	18%
2006	794	85%	136	15%
2007	881	86%	146	14%
2008	1129	92%	102	8%
2009	1248	94%	83	6%
2010	1907	94%	131	6%
2011	1791	95%	102	5%
2012	1680	96%	64	4%
2013	1630	96%	69	4%
2014	1933	95%	103	5%

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

So far, and according to statistical data, three are the characteristics of the negotiation of “wage agreements” and “collective agreements” in the private sector:

- There has been a significant increase in the number of CLA approved by the Ministry of Labor, Employment and Social Security, mainly since 2006.
- The largest increase in collective bargaining has taken place at the enterprise level.
- The number of collective agreements would seem to decrease in relative terms given the number of agreements.

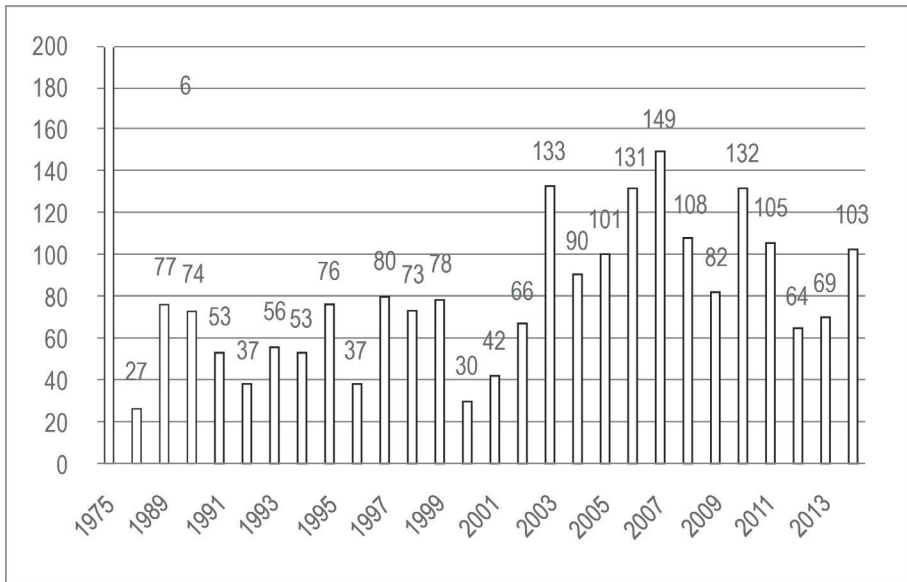
Continuing to draw up this “map”, we now have to focus on one of the possible outcomes of collective bargaining, perhaps the most important one: CLA, without regard to salary agreements. In this respect, it should be noted that in the period 1975 to 2014, 40 years, a total of 2,750 CLA were ratified and re-registered in the Argentine Republic an annual average of almost 69 CLA. However, it should be noted that several of them renovate those agreed in 1975; there have even been successive renewals.

Hasta aquí entonces, y según surge de los datos estadísticos, tres son las características la negociación de “acuerdos salariales” y “convenios colectivos”, en el sector privado:

- Se ha producido un incremento importante en la cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, principalmente a partir del año 2006.
- El mayor incremento de la negociación colectiva ha tenido lugar a nivel empresa.
- La cantidad de convenios colectivos parecería decrecer, en términos relativos, frente a la cantidad de acuerdos.

Prosiguiendo la elaboración de este “mapa”, corresponde ahora centrarse en uno de los posibles resultados de la negociación colectiva —quizás el más importante—: los convenios colectivos de trabajo, sin considerar los “acuerdos”. Al respecto corresponde indicar que en el período 1975 a 2014 —40 años—, se homologaron y registraron en la República Argentina un total de 2.750 convenios colectivos de trabajo, un promedio anual de casi 69 convenios colectivos. Sin embargo, cabe señalar que varios constituyen renovaciones de los pactados en 1975; incluso han existido renovaciones sucesivas.

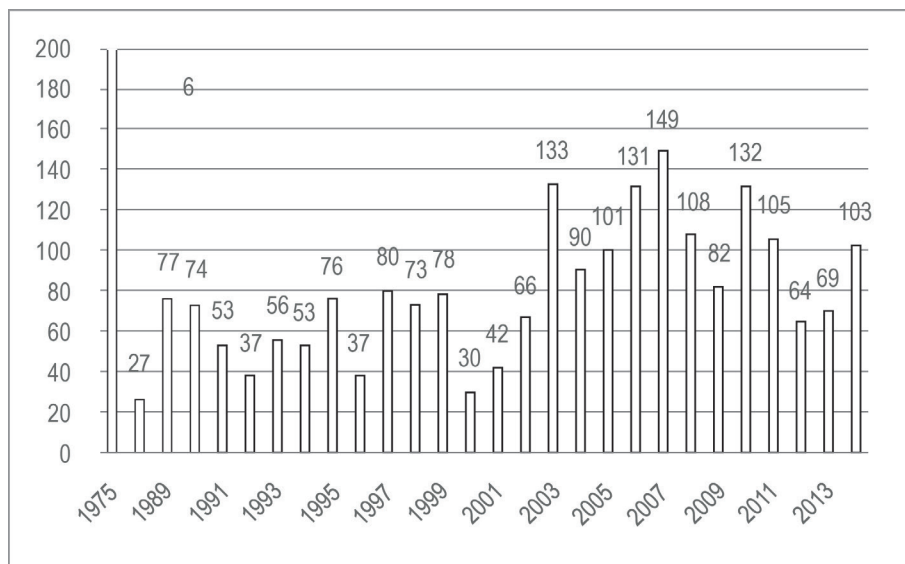
**Graphic 3: Collective Labor Agreements  
(Number of agreements)**



Source: own elaboration based on data contained in the CLA published and ratified by the National Ministry of Labor, Employment, and Social Security.

On the other hand, when the numbers of workers who have received the benefit are analyzed by these agreements, and for different years, it is possible to draw up the following graphic:

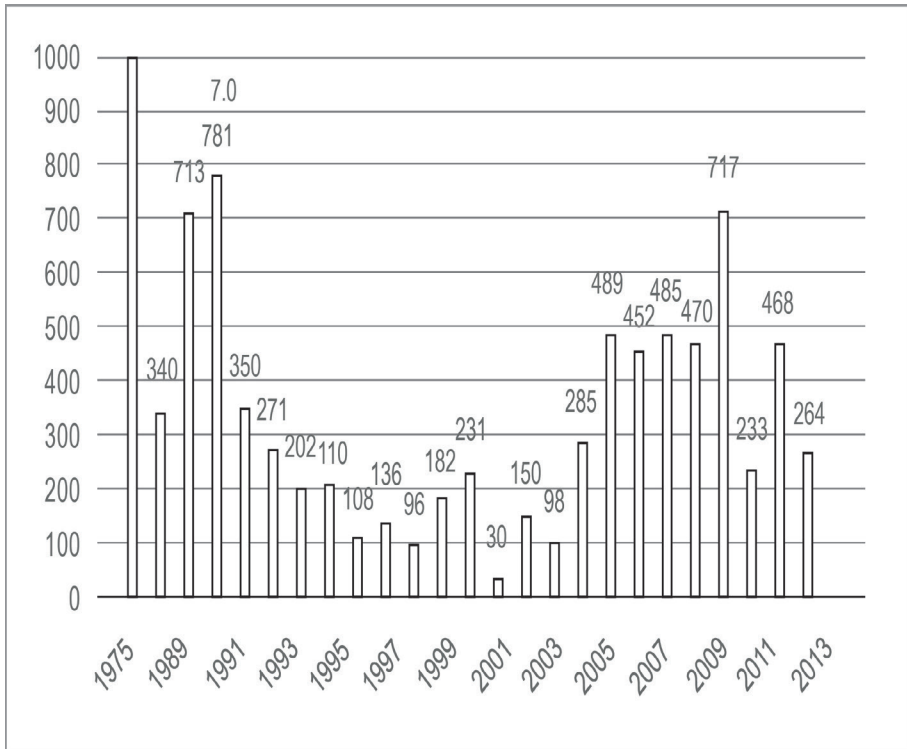
**Gráfico 3: Convenios Colectivos de Trabajo  
(cantidad de convenios)**



Fuente: Elaboración propia en datos contenidos en los convenios colectivos de trabajo, publicados y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Por su parte, cuando se analiza la cantidad de trabajadores beneficiados por estos convenios, y para los diferentes años, es posible elaborar el siguiente gráfico:

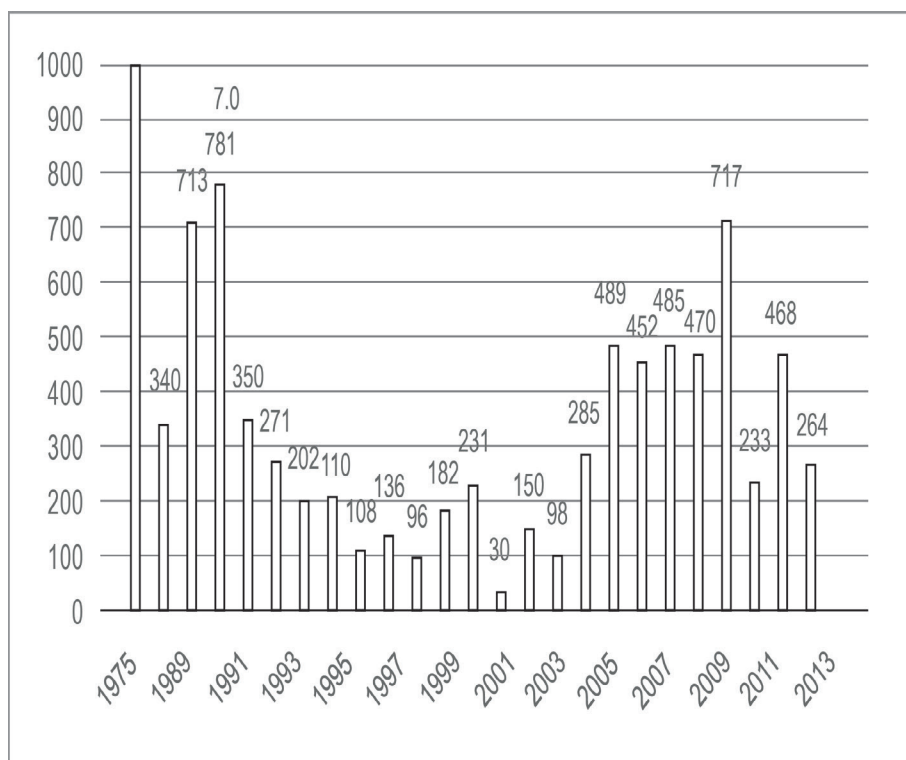
**Graphic 4: Collective Labor Agreements According to Number of Beneficiaries— (in thousands)**



Source: own elaboration based on data contained in the CLA and ratified by the National Ministry of Labor, Employment, and Social Security, plus estimations. There are no valid comparable data for the period 2012-2014 because, in some cases, there is no more indication of the beneficiaries, or the methodology has been partly modified.

On the other hand, when the four levels of bargaining of collective agreements are considered (activity, enterprise, branch and establishment); it is possible to draw up the following table:

**Gráfico 4: Convenios Colectivos de trabajo —cantidad de beneficiarios— (en miles)**



Fuente: Elaboración propia en datos contenidos en los convenios colectivos de trabajo, publicados y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y estimaciones. Sin datos, válidamente comparables para el período 2012-2014, en virtud de haberse dejado de indicar, en algunos casos, los beneficiarios o de haberse modificado parte de la metodología.

Por su parte, cuando se consideran los cuatro niveles en los que la negociación de convenios colectivos puede tener lugar (actividad, empresa, rama y establecimiento) es posible elaborar la tabla siguiente:

Table 6: Collective Labor Agreements —according to level of negotiation measured in terms of number of Agreements—

Year	Activity	Branch	Enterprise	Establishment	Total
1975	399	58	156	11	624
1988	21	6	----	----	27
1989	52	7	18	----	77
1990	56	6	12	----	74
1991	28	5	20	----	53
1992	18	2	15	2	37
1993	24	4	28	----	56
1994	10	7	36	----	53
1995	13	12	50	1	76
1996	10	3	24	----	37
1997	11	4	62	3	80
1998	9	----	64	----	73
1999	14	2	57	5	78
2000	6	1	20	3	30
2001	11	----	27	4	42
2002	11	----	44	11	66
2003	19	1	112	1	133
2004	25	2	61	2	90
2005	35	----	61	5	101
2006	41	7	74	9	131
2007	41	3	101	4	149
2008	24	4	71	9	108
2009	17	5	55	5	82
2010	40	4	86	2	132
2011	21	3	73	8	105
Subtotal	956	146	1327	85	2514
2012	16		48		64
2013	22		47		69
2014	27		76		103
Subtotal	65		171		236
Total	1167		1583		2750

Source: own elaboration based on data contained in the CLA published and ratified by the National Ministry of Labor, Employment, and Social Security, plus estimations. Note: at the time of closing this research, it was not yet possible to disaggregate, for the years 2012 to 2014, “branch” from “activity” and “establishment” from “company” for which they are shown in a single figure.

Tabla 6: Convenios Colectivos de Trabajo —según nivel de negociación, en cantidad de convenios—

Año	Actividad	Rama	Empresa	Establecimiento	Total
1975	399	58	156	11	624
1988	21	6	----	----	27
1989	52	7	18	----	77
1990	56	6	12	----	74
1991	28	5	20	----	53
1992	18	2	15	2	37
1993	24	4	28	----	56
1994	10	7	36	----	53
1995	13	12	50	1	76
1996	10	3	24	----	37
1997	11	4	62	3	80
1998	9	----	64	----	73
1999	14	2	57	5	78
2000	6	1	20	3	30
2001	11	----	27	4	42
2002	11	----	44	11	66
2003	19	1	112	1	133
2004	25	2	61	2	90
2005	35	----	61	5	101
2006	41	7	74	9	131
2007	41	3	101	4	149
2008	24	4	71	9	108
2009	17	5	55	5	82
2010	40	4	86	2	132
2011	21	3	73	8	105
Subtotal	956	146	1327	85	2514
2012		16		48	64
2013		22		47	69
2014		27		76	103
Subtotal		65		171	236
Gran total		1167		1583	2750

Fuente: Elaboración propia en datos contenidos en los convenios colectivos de trabajo, publicados y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Nota: al momento de cerrar esta investigación no se han podido desagregar, todavía, para los años 2012 a 2014, “rama” de “actividad” y “establecimiento” de “empresa” por lo cual se muestran en un solo guarismo.

Finally, it is important to draw up the following table in order to take into consideration the same variable —level of negotiation—, and with the objective of observing the distribution of beneficiaries according to the different levels:

Table 7: Collective Labor Agreements According to Level of Negotiation, in Terms of Number of Beneficiaries

Year	Activity	Branch	Enterprise	Establishment	Total
1975	6,253,987	393,414	377,754	6,543	7,031,698(*)
1988	328,400	11,800	----	----	340,200
1989	636,187	57,620	19,481	----	713,288
1990	728,049	10,254	43,010	----	781,313
1991	319,530	9,400	20,752	----	349,682
1992	245,110	5,900	17,566	2,060	270,636
1993	98,300	22,300	80,693	----	201,293
1994	175,335	14,500	20,190	----	210,025
1995	32,200	40,900	35,144	200	108,444
1996	109,950	9,400	16,516	----	135,866
1997	34,500	26,500	34,779	600	96,379
1998	158,631	----	23,591	----	182,222
1999	202,300	3,200	23,477	1,750	230,727
2000	22,500	2,000	3,137	2,200	29,837
2001	115,950	----	31,646	2,500	150,096
2002	69,938	----	19,436	8,400	97,774
2003	195,030	500	88,943	50	284,523
2004	445,650	2,500	40,188	850	489,188
2005	422,100	----	28,394	1,650	452,144
2006	407,620	18,200	56,892	1,889	484,601
2007	402,238	6,300	58,673	2,730	469,941
2008	670,983	2,430	35,451	8,200	717,064
2009	194,840	9,900	25,272	3,200	233,212

Para finalizar, corresponde en base a la misma variable —nivel de negociación— y con el fin de observar la distribución de los beneficiarios de conformidad a los diferentes niveles, elaborar el siguiente cuadro:

Tabla 7: Convenios Colectivos de Trabajo (según nivel de negociación, en cantidad de beneficiarios)

Año	Actividad	Rama	Empresa	Establecimiento	Total
1975	6.253.987	393.414	377.754	6.543	7.031.698(*)
1988	328.400	11.800	----	----	340.200
1989	636.187	57.620	19.481	----	713.288
1990	728.049	10.254	43.010	----	781.313
1991	319.530	9.400	20.752	----	349.682
1992	245.110	5.900	17.566	2.060	270.636
1993	98.300	22.300	80.693	----	201.293
1994	175.335	14.500	20.190	----	210.025
1995	32.200	40.900	35.144	200	108.444
1996	109.950	9.400	16.516	----	135.866
1997	34.500	26.500	34.779	600	96.379
1998	158.631	----	23.591	----	182.222
1999	202.300	3.200	23.477	1.750	230.727
2000	22.500	2.000	3.137	2.200	29.837
2001	115.950	----	31.646	2.500	150.096
2002	69.938	----	19.436	8.400	97.774
2003	195.030	500	88.943	50	284.523
2004	445.650	2.500	40.188	850	489.188
2005	422.100	----	28.394	1.650	452.144
2006	407.620	18.200	56.892	1.889	484.601
2007	402.238	6.300	58.673	2.730	469.941
2008	670.983	2.430	35.451	8.200	717.064
2009	194.840	9.900	25.272	3.200	233.212

Year	Activity	Branch	Enterprise	Establishment	Total
2010	377,613	66,000	22,963	1,500	468,076
2011	175,534	52,700	31,957	3,655	263,846
2012	No data		No data		No data
2013	No data		No data		No data
2014	No data		No data		No data
Total	12,822,475	765,718	1,155,905	47,977	14,792,075

(\*) For 1989, that is, 14 years after 1975, according to Relasur, the “Economically Active Population” amounted to 10,709,000, so that the figure of 7,031,698 beneficiaries could result, notwithstanding the provisions of collective conventions, a bit bulky.

Source: own elaboration based on data contained in the CLA published and ratified by the National Ministry of Labor, Employment, and Social Security. There are no valid comparable data for the period 2012-2014 as it has been already stated.

### II.3.2. Content of the Collective Agreements

Analyzing the contents of CLA implies, previously, to explain the methodology used for later, and since the nature of the work entrusted in this opportunity does not allow to delve into more detail, to analyze some of the institutes contained in the CLA.

The methodology, or procedure, used to research the contents of the CLA has already been used in previous<sup>(96)</sup> studies. It may be abridged in the following steps:

- a) Access to the texts of the agreements archived in the Library of the National Ministry of Labor, Employment and Social Security. And in the cases where this was not possible, access to other complementary sources;

---

(96) Consult other publications such as: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. Y RODRÍGUEZ, ENRIQUE O. *Contenido de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot, 2011; ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; SÁNCHEZ, ROBERTO; BIANCHI, CARLOS Y MUZZIO, GRACIELA. “Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVIII-A, 1988.

Año	Actividad	Rama	Empresa	Establecimiento	Total
2010	377.613	66.000	22.963	1.500	468.076
2011	175.534	52.700	31.957	3.655	263.846
2012	Sin datos		Sin datos		Sin datos
2013	Sin datos		Sin datos		Sin datos
2014	Sin datos		Sin datos		Sin datos
Total	12.822.475	765.718	1.155.905	47.977	14.792.075

(\*) Para 1989, o sea, 14 años después de 1975, según Relasur, la “Población Económicamente Activa” ascendía a 10.709.000, por lo que la cifra de 7.031.698 beneficiarios podría resultar, no obstante lo indicado por los convenios colectivos, algo abultada.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sin datos, válidamente comparables para el período 2012-2014, de acuerdo a lo ya indicado.

### II.3.2. Contenidos de los convenios colectivos

Analizar los contenidos de los convenios colectivos de trabajo implica, previamente, explicitar la metodología utilizada para posteriormente, y puesto que la naturaleza del trabajo encomendado en esta oportunidad no permite ahondar en mayores detalles, analizar algunos de los institutos contenidos en los convenios colectivos de trabajo.

La metodología, o procedimiento, para la investigación de los contenidos de los convenios colectivos de trabajo, ya utilizada en estudios anteriores<sup>(96)</sup>, puede sintetizarse en los siguientes pasos:

- a) Acceso a los textos de los convenios archivados en la Biblioteca del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y, en caso de no ser posible, a fuentes complementarias.

(96) Consultar entre otras publicaciones: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. Y RODRÍGUEZ, ENRIQUE O. *Contenido de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot, 2011; ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; SÁNCHEZ, ROBERTO; BIANCHI, CARLOS; Y MUZZIO, GRACIELA. “Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVIII-A, 1988.

- b) random reading of 100 CLA, and preliminary determination of possible “institutes” or “lines of research”;
- c) validation of the enumeration of possible “institutes” or “lines of research” by reading and applying to other agreements -186 CLA that were not considered in item (b);
- d) ratification of the validity of selected “institutes” or “lines of research” and subsequent disaggregation of them (points b and c);
- e) elaboration of a stratified sample based on different variables of the total collective agreements. So it is sufficiently representative of the plurality of activities, levels of negotiation, beneficiaries, type of work, etc.;
- f) computerization of the obtained data.

As a result of the application of the methodology previously described, on a first level, 27 “institutes” or “lines of research” have been identified. These data have been disaggregated on a second level with a total of 137 “institutes” or “lines of research”. Later on, and on a third level, these were be subdivided into 468 that were, finally, subdivided into 681 “institutes” or “lines of research” on a fourth level.

As an illustration, the first level of disaggregation is composed by institutes such as the following.

1. — Scope of the agreement.
2. — Recruitment and remuneration.
3. — Training and promotions.
4. — Obligations and generic rights of the parties.
5. — Management and organization faculty —*ius variandi*—.
6. — Hygiene and industrial security.
7. — Work days and timetable.

- b) Lectura aleatoria de 100 convenios colectivos de trabajo y determinación preliminar de posibles “institutos” o “líneas de investigación”.
- c) Validación de la enumeración de los posibles “institutos” o “líneas de investigación”, mediante la lectura y aplicación a otros convenios 186 convenios, no considerados en el punto b).
- d) Ratificación de la validez de los “institutos” o “líneas de investigación” seleccionadas y posterior desagregación de las mismas (punto b y c).
- e) Elaboración de una muestra estratificada en base a diferentes variables del total de convenios colectivos, de manera que sea lo suficientemente representativa de la pluralidad de actividades, niveles de negociación, beneficiarios, tipo de trabajo, etc.
- f) Informatización de los datos obtenidos.

Como resultado de la utilización de la metodología antes descrita, se identificaron —en un primer nivel— 27 “institutos” o “líneas de investigación”, que al ser desagregadas —segundo nivel— da un total de 137, que posteriormente pueden ser subdivididas —tercer nivel— en 468 y, finalmente, en un cuarto nivel compuesto por 681 “institutos” o “líneas de investigación”.

A modo de ejemplo, el primer nivel de desagregación está compuesto por institutos tales como:

- 1.— Alcance del Convenio;
- 2.— Reclutamiento e Ingresos;
- 3.— Capacitación y Promociones;
- 4.— Obligaciones y Derechos Genéricos de las Partes;
- 5.— Facultad de Dirección y Organización —*ius variandi*—;
- 6.— Higiene y Seguridad Industrial;
- 7.— Jornadas y Horarios;

8. — Vacations.
9. — Licenses.
10. — Holidays and non-working days.
11. — Suspension and extinction of the labor contract.
12. — Collective labor relations.
13. — Aspects related to collective bargaining.
14. — Conflicts and means of resolution.
15. — Participation.
16. — Remunerations: categories and wage structure.
17. — Remunerations: additional for seniority.
18. — Remunerations: additional related with working hours.
19. — Remunerations: additional related with location or zone.
20. — Remunerations: other additional.
21. — Special remunerations.
22. — Accomplishment awards.
23. — Merit-based revisions.
24. — Benefits in the case of emergencies, needs and extraordinary expenses.
25. — Other benefits.
26. — Regime of social security.
27. — Various compensatory payments.

For example, of this disaggregated 27 first lines according to the different levels of disaggregation, number 14 “conflict and means of resolution” has been chosen to show its subdivision:

- 8.— Vacaciones;
- 9.— Licencias;
- 10.— Feriados y Días no Laborables;
- 11.— Suspensión y Extinción del Contrato Laboral;
- 12.— Relaciones Laborales Colectivas;
- 13.— Aspectos vinculados a la Negociación Colectiva;
- 14.— Conflictos y medios de Resolución;
- 15.— Participación;
- 16.— Remuneraciones: categorías y estructura salarial;
- 17.— Remuneraciones: antigüedad;
- 18.— Remuneraciones: adicional relacionado con el horario de trabajo;
- 19.— Remuneraciones: adicional relacionado con la localidad o zona;
- 20.— Remuneraciones: otros adicionales;
- 21.— Remuneraciones especiales;
- 22.— Premios por resultados;
- 23.— Revisión por mérito;
- 24.— Beneficios derivados de emergencias, necesidades o gastos extraordinarios;
- 25.— Otros beneficios;
- 26.— Régimen de la seguridad social; y,
- 27.— Pagos varios compensatorios.

También, a modo de ejemplo, sobre el modo en que se desagregan las 27 primeras líneas enunciadas precedentemente de conformidad a los distintos niveles de desagregación, se ha escogido la referida a "14.- Conflictos y medios de Resolución", que se subdivide de la siguiente manera:

Table 8: Disaggregation of the Institute “Conflicts and Means of Resolution”

First Level	Second Level	Third Level	Fourth Level
14. Conflicts and Means of Resolution	14.1 Direct Action	14.1.1 Clauses on the Resolution of Collective Conflicts	-----
		14.1.2 Coverage of Services during Strikes	-----
		14.1.3 Previous Warning of Forceful Measures	-----
		14.1.4 Clauses of Social Peace	-----
		14.1.5 Means of Direct Action	-----
	14.2 Autonomous Means of Conflict Resolution	14.2.1 Complaint Procedures	-----
		14.2.2 Complaint Commissions	14.2.2.1 Members
			14.2.2.2 Frequency of Meetings
	14.2.2.3 Others		
	14.3 Heteronomous Means of Conflict Resolution	14.3.1 Conciliation	-----
		14.3.2 Mediation	-----
		14.3.3 Arbitration	14.3.3.1 Voluntary
			14.3.3.2 Obligatory
			14.3.3.3 Others
	14.3.4 Judicial	-----	
14.3.5 Ministry of Labor	-----		

Finally, as a result of the systematization /computerization of the contents of CLA, and their loading in a database, it is possible to draw up the following table for the period 1975-2000. For the 27 “institutes” or “lines of research” that make up the first level of disaggregation, the treatment was made by the agreements of the institutes —measured in the number of agreements dealing with the institute, and in the number of beneficiaries covered by those

Tabla 8: Desagregación del instituto: “Conflictos y medios de resolución”

Primer nivel	Segundo nivel	Tercer nivel	Cuarto nivel
14. Conflictos y medios de resolución	14.1 Medidas de acción directa	14.1.1 Cláusulas sobre la resolución de conflictos colectivos	-----
		14.1.2 Coberturas de servicios durante el paro	-----
		14.1.3 Aviso previo de medidas de fuerza	-----
		14.1.4 Cláusula de paz social	-----
		14.1.5 Medidas de acción directa	-----
	14.2 Medios autónomos de resolución de conflictos	14.2.1 Procedimientos de reclamos	-----
		14.2.2 Comisiones de reclamaciones	14.2.2.1 Integrantes
			14.2.2.2 Periodicidad de reuniones
	14.2.2.3 Otros		
	14.3 Medios heterónomos de resolución de conflictos	14.3.1 Conciliación	-----
		14.3.2 Mediación	-----
		14.3.3 Arbitraje	14.3.3.1 Voluntario
			14.3.3.2 Obligatorio
			14.3.3.3 Otros
	14.3.4 Judicial	-----	
	14.3.5 Ministerio de Trabajo	-----	

Finalmente, como resultado de la sistematización/informatización de los contenidos de los convenios colectivos, y su carga en una base de datos, es posible elaborar la siguiente tabla para el período 1975-2000 en la que se analiza, para los 27 “institutos” o “líneas de investigación” que componen el primer nivel de desagregación, el tratamiento que hicieron los convenios de éstas (medido en cantidad de convenios que tratan el instituto y en cantidad de benefi-

agreements—. In both cases, they will be expressed in absolute values and in percentage on the total of the sample<sup>(97)</sup>.

Table 9: Treatment of the 27 Major Lines of Disaggregation (in number of agreements, number of beneficiaries, and number of clauses)

"Institute" or "Line of research"	Conventions		Beneficiaries		Clauses
	Quantity	% of total	Quantity	% of total	Quantity
1. Scope of the Agreement	279	98.2%	6,002,185	99.8%	1,674
2. Re-cruitments and Remunerations	210	73.9%	4,040,592	67.2%	468
3. Training and Promotion	231	81.3%	5,044,822	83.9%	1,022
4. Generic Duties and Rights of the Parties	240	84.5%	5,625,792	93.5%	1,065
5. Faculty of Management and Organization	235	82,7%	3.986.206	66,3%	672
6. Hygiene and Industrial Security	222	78,2%	4.860.774	80,8%	946
7. Workdays and Timetables	262	92.3%	5.567.074	92,6%	1,188
8. Holidays	222	78.2%	3.747.099	62,3%	549
9. Licences	257	90.5%	5.713.139	95.0%	2,988
10. Holidays and Non-working Days	228	80.3%	5.763.311	95.8%	370
11. Suspension and Extinction of the Labor Contract	144	50.7%	4.463.726	74.2%	438
12. Collective Labor Relations	255	89.8%	5.776.668	96.1%	1,508
13. Aspects of Collective Bargaining	238	83.8%	5.903.529	98.2%	470

(97) In order to draw up this map, a sample of 284 collective conventions has been construed—it is equivalent to 21% of the total universe measured in the number of collective agreements in existence and 56% in the number of beneficiaries included, with a degree of representation of, approximately, 98%—.

ciarios comprendidos por dichos convenios —en ambos casos en valores absolutos y en porcentaje sobre el total de la muestra<sup>(97)</sup>.

Tabla 9: Tratamiento de las 27 grandes líneas de desagregación (en cantidad de convenios, cantidad de beneficiarios y cantidad de cláusulas)

“Instituto” o “Línea de investigación”	Convenios		Beneficiarios		Cláusulas
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total	Cantidad
1. Alcance del convenio	279	98,2%	6.002.185	99,8%	1.674
2. Reclutamiento e ingresos	210	73,9%	4.040.592	67,2%	468
3. Capacitación y promociones	231	81,3%	5.044.822	83,9%	1.022
4. Obligaciones y derechos genéricos de las partes	240	84,5%	5.625.792	93,5%	1.065
5. Facultad de dirección y organización	235	82,7%	3.986.206	66,3%	672
6. Higiene y seguridad industrial	222	78,2%	4.860.774	80,8%	946
7. Jornadas y horarios	262	92,3%	5.567.074	92,6%	1.188
8. Vacaciones	222	78,2%	3.747.099	62,3%	549
9. Licencias	257	90,5%	5.713.139	95,0%	2.988
10. Feriados y días no laborables	228	80,3%	5.763.311	95,8%	370
11. Suspensión y extinción del contrato laboral	144	50,7%	4.463.726	74,2%	438
12. Relaciones laborales colectivas	255	89,8%	5.776.668	96,1%	1.508
13. Aspectos de la negociación colectiva	238	83,8%	5.903.529	98,2%	470

(97) Para la elaboración de este mapa se ha recurrido a una muestra de de 284 convenios colectivos (equivalente al 21% del universo total medido en cantidad de convenios colectivos y del 56% medido en cantidad de beneficiarios comprendidos, con un grado de representatividad de, aproximadamente, 98%).

"Institute" or "Line of research	Conventions		Beneficiaries		Clauses
	Quantity	% of total	Quantity	% of total	Quantity
14. Conflicts and their Means of Resolution	191	67.3%	3.624.064	60.3%	634
15. Participation	91	32.0%	1.109.735	18.5%	108
16. Catego- ries and Wage Structure	268	94.4%	5.991.774	99.6%	1,508
17. Seniority Additional	220	77.5%	4.562.858	75.9%	368
18. Working Hours Additional	61	21.5%	767,162	12.8%	83
19. Locality and Zone Additional	56	19.7%	3,054,957	50.8%	96
20. Other Additional	192	67.6%	5,025,294	83.6%	555
21. Special Remunerations	35	12.3%	2,444,850	40.7%	64
22. Prizes for Results	56	19.7%	745,020	12.4%	79
23. Merit Review	16	5.6%	148,125	2.5%	18
24. Emergencies or Extraordinary Benefits	120	42.3%	2,345,672	39.0%	217
25. Other Benefits	244	85.9%	5,463,502	90.8%	860
26. Social Security Regime	162	57.0%	4,767,562	79.3%	415
27. Various Compensatory Payments	159	56.0%	3,619,083	60.2%	315
		284		6014212	
Total of Agre- ments of the Sample, Bene- ficiaries, and Clauses	284	100%	6,014,212	100%	18,678

"Instituto" o "Línea de investigación"	Convenios		Beneficiarios		Cláusulas
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total	Cantidad
14. Conflictos y medios de resolución de los mismos	191	67,3%	3.624.064	60,3%	634
15. Participación	91	32,0%	1.109.735	18,5%	108
16. Categorías y estructura salarial	268	94,4%	5.991.774	99,6%	1.508
17. Adicional por antigüedad	220	77,5%	4.562.858	75,9%	368
18. Adicionales relacionados con horario de trabajo	61	21,5%	767.162	12,8%	83
19. Adicionales relacionados con localidad o zona	56	19,7%	3.054.957	50,8%	96
20. Otros adicionales	192	67,6%	5.025.294	83,6%	555
21. Remuneraciones especiales	35	12,3%	2.444.850	40,7%	64
22. Premios por resultado	56	19,7%	745.020	12,4%	79
23. Revisión por méritos	16	5,6%	148.125	2,5%	18
24. Beneficios derivados de emergencias o gastos extraordinarios	120	42,3%	2.345.672	39,0%	217
25. Otros beneficios	244	85,9%	5.463.502	90,8%	860
26. Régimen de la Seguridad Social	162	57,0%	4.767.562	79,3%	415
27. Pagos varios compensatorios	159	56,0%	3.619.083	60,2%	315
		284		6014212	
Total de convenios de la muestra, beneficiarios y cláusulas:	284	100%	6.014.212	100%	18.678

From the previous table, and in a simplified reading, it is possible, for example, to state that while only 16 agreements (5.6% of the total sample) provided for “merit review” systems, 92.3% established clauses on “working hours and timetable”.

### *II.3.3. Some Particular Institutes*

Having already disaggregated in the previous title and, as the subject has been the object of study in previous researches<sup>(98)</sup>, we have considered that it is pertinent the analysis of one of the possible contents of the CLA, the one concerning point 14, “Conflicts and Means of Resolution”.

Before we begin to tackle the CLA and how they have undertaken this particular “institute”, we must state that, despite the numerous definitions in existence, we understand that “... for a conflict to exist it is necessary the condition of entities —ideas, propositions, institutions, attitudes, human groups, individual persons, etc.— confronted at different levels of seriousness (measured in magnitude, intensity and violence)”<sup>(99)</sup>.

Having briefly defined what we understand for “conflict”, we must express that the means in order to achieve a agreement may be classified in “autonomous” and “heteronomous” according to the existence or non-existence of other parties’ intervention that are not involved in the confrontation. Thus, while the “autonomous means”, —procedures of complaints, bargaining and participation— do not involve third parties, the heteronomous means resort to them in order to solve their differences through conciliation, mediation, arbitration, judicial decision, administrative resolution, and investigation of the facts.

---

(98) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, in *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVI-B, Buenos Aires: La Ley, 1986; ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La prevención y resolución de conflictos laborales”, *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires: El Derecho, 1986.

(99) *Op. cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La negociación colectiva en la práctica”

Del cuadro anterior, y en una lectura simplificada al extremo del mismo, es posible por ejemplo afirmar que mientras sólo 16 convenios (el 5,6% del total de la muestra) preveían sistemas de “Revisión por méritos”, mientras que un 92,3% establecía cláusulas sobre “jornadas y horarios” de trabajo.

### *II.3.3. Algunos institutos particulares*

Habiéndose ya desagregado en el título anterior, y por cuanto el tema ha sido objeto de estudio en investigaciones anteriores<sup>(98)</sup>, hemos considerado pertinente el análisis de uno de los posibles contenidos de los convenios colectivos de trabajo, el relativo a la línea de investigación “14. Conflictos y medios de resolución de los mismos”.

Antes de abordar el tratamiento que los convenios colectivos de trabajo han realizado en relación a este “instituto” hemos de expresar que, no obstante la multiplicidad de definiciones existentes, entendemos que “... para que exista una situación de conflicto debe mediar una situación de entidades —ideas, proposiciones, instituciones, actitudes, grupos humanos, personas individuales, etc.— enfrentadas con un distinto nivel de gravedad, (medida en magnitud, intensidad y violencia)”<sup>(99)</sup>.

Habiendo entonces definido, sucintamente, que entendemos por “conflicto”, debemos expresar que los medios para lograr un acuerdo, pueden ser clasificados en “autónomos” o “heterónomos”, según exista o no intervención de terceros ajenos a las partes en conflicto. Así, mientras los “medios autónomos” (procedimientos de reclamos, negociación y participación) prescinden de la participación de terceros; los medios heterónomos (conciliación, mediación, arbitraje, decisión judicial, resolución administrativa e investigación de los hechos) recurren a ellos en aras de solucionar sus diferencias.

---

(98) ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, en *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVI-B, Buenos Aires: La Ley, 1986; ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La prevención y resolución de conflictos laborales”, *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires: El Derecho, 1986.

(99) *Op. cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La negociación colectiva en la práctica”

We will now address the subject of the incorporation of the “autonomous means for conflict resolution” (line 14.2) and of the “heteronomous means for conflict resolution” (line 14.3) by the CLA signed between 1975 and 2003. However, and for the sake of brevity, we will treat, especially and exclusively, “complaint procedures (14.2.1) of the first institute, and “conciliation,” (14.3.1) “mediation,” (14.3.2) and “arbitration” (14.3.3) of the second institute, that is, the heteronomous means for conflict resolution.

In Spanish “procedimientos de reclamos” will be used as we consider this expression to be more adequate than “queja”<sup>(100)</sup> because of different causes. For “procedimientos de reclamos” or “grievance claims” we understand the different methods to address the treatment of workers’ protest due to confusions and problems that take place at the working place.

Inasmuch, the treatment that the CLA make of this concept, and considering the period 1975-2003, it is possible to maintain the following statements.

- 1) From a sample of 361 CLA, only 27% deal with the subject “complaint procedures”. This percentage may not prove to be high, indeed, it turns out to be low when one considers the number of beneficiaries as it only involves 14% of the total beneficiaries of the sample (see Tables 10 and 11). However, a “dynamic vision”<sup>(101)</sup>, demonstrates an increase of incorporations of complaint procedures. In 1975, only 13.8% of the CLA in the sample dealt with the subject while 24.1% of the ones signed from 2000 to 2003 —and they are part of the sample— incorporate clauses in this respect, even when the largest proportion corresponds to the CLA between the years 1988-1999. In this period, 35.1% of the CLA dealt with the subject.

---

(100) *Op. Cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, pág. 1775.

(101) That results from comparing on the one hand, the 87 conventions signed in 1975, on the other, the 191 conventions for the period of 1988-1999, and, finally, the 83 conventions correspondent to the period 2000-2003.

La incorporación, por parte de los convenios colectivos de trabajo celebrados entre 1975 y 2003, de los “Medios autónomos de resolución de conflictos” (línea 14.2) y de los “Medios heterónomos de resolución de conflictos” (línea 14.3), es el tema del que nos ocuparemos a continuación. Sin embargo, y por cuestiones de brevedad, del primero de los institutos trataremos, especial y exclusivamente, el referido a “Procedimientos de Reclamos” (14.2.1) y del segundo —medios heterónomos— los referidos a “Conciliación” (14.3.1), “Mediación” (14.3.2) y “Arbitraje” (14.3.3).

Por “procedimientos de reclamos”, locución que consideramos más adecuada que la de “queja”<sup>(100)</sup> por varios motivos, se entienden los diversos métodos para abordar el tratamiento de las protestas de los trabajadores con motivo de las confusiones y problemas suscitados en el ámbito laboral.

En cuanto al tratamiento que del mismo hacen convenios colectivos de trabajo, y considerando ahora el período 1975-2003, es posible sostener lo siguiente:

- 1) Que de una muestra de 361 convenios, sólo un 27% tratan el tema “Procedimientos de reclamos”. Este porcentaje, que puede resultar no demasiado elevado, resulta aún menor cuando se considera la cantidad de beneficiarios, pues sólo alcanza a un 14% del total de beneficiarios de la muestra (ver tablas 10 y 11). Sin embargo, una “visión dinámica”<sup>(101)</sup>, demuestra un aumento de la incorporación de sistemas de procedimientos de reclamos, ya que en 1975, solo el 13,8% de los convenios de la muestra trataban el tema, mientras que el 24,1% de los celebrados entre 2000-2003 —y que componen la muestra— incorporan cláusulas al respecto, aun cuando la mayor proporción corresponda a los convenios comprendidos entre los años 1988-1999, en el cual el 35,1% de los mismos trataron el tema.

---

(100) *Op. Cit.* ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, pág. 1775.

(101) Que resulta de comparar, por una parte, los 87 convenios celebrados en 1975; por otra, los 191 convenios para el período 1988-1999 y, finalmente, los 83 convenios correspondientes al período 2000-2003.

2) When the “level of bargaining,” is considered, it must be stated that 59% of “enterprise” agreements, 28% of “activity” agreements, and 11% of “branch” conventions incorporate complaint procedures. Finally, only 9% of the “establishment” agreements contain clauses on complaint procedures. When comparing the periods, we must notice that 36.5% of all the agreements refer to the subject in the period 1988-1999. They correspond to the levels of activity or branch, while if we analyze the period 2000-2003, there are no agreements dealing with the institute of complaint procedure at that level of bargaining. The procedure is dealt with by 50% of the enterprise agreements of that period.

Table 10: Evolution of Dealing with the Subject of Complaint Procedures —in Number of Agreements—

Level of Negotiation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject
Activity	8	51	20	41	0	9
Branch	0	4	3	22	0	2
Enterprise	3	16	43	55	20	40
Establishment	1	4	1	6	0	12
Total	12	75	67	124	20	63

Table 11: Evolution of Dealing with the Subject of Complaint Procedures -in Number of Beneficiaries

Level of Negotiation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject
Activity	299,130	3,795,554	459,080	1,017,150	0	117,700
Branch	0	37,000	35,000	60,900	0	2,500
Enterprise	1,550	187,675	36,870	73,385	9,601	46,954
Establishment	2,000	1,710	400	2,950	0	9,700
Total	302.680	4.021.939	531,350	1,154,385	9,601	176,854

- 2) Cuando se considera el “nivel de negociación”, ha de expresarse que el 59% de los convenios de “empresa” incorporan procedimientos de reclamos, un 28 % de los de “actividad”, y 11% de los de “rama”. Finalmente, sólo el 9% de los convenios de “establecimiento” contienen cláusulas sobre procedimientos de reclamos. De una comparación de los períodos, surge también que el 36,5% del total de convenios que tratan el tema en el período 1988-1999, corresponden a los niveles actividad o rama, mientras que si se analiza el período 2000-2003 no se observan convenios, a ese nivel de negociación que traten el instituto procedimientos de reclamos, que sí es abordado por el 50% de los convenios de empresa de ese período.

Tabla 10: Evolución del tratamiento del tema procedimiento de reclamos —en cantidad de convenios—

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	8	51	20	41	0	9
Rama	0	4	3	22	0	2
Empresa	3	16	43	55	20	40
Establecimiento	1	4	1	6	0	12
Total	12	75	67	124	20	63

Tabla 11: Evolución del tratamiento del tema procedimiento de reclamos —en cantidad de beneficiarios—

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	299.130	3.795.554	459.080	1.017.150	0	117.700
Rama	0	37.000	35.000	60.900	0	2.500
Empresa	1.550	187.675	36.870	73.385	9.601	46.954
Establecimiento	2.000	1.710	400	2.950	0	9.700
Total	302.680	4.021.939	531.350	1.154.385	9.601	176.854

Finally, and despite the multiplicity of conclusions that could result from considering other variables, it seems fitting to indicate that, notwithstanding the convenience of the autonomous means of conflict resolution vis-à-vis the heteronomous means, the incorporation of complaint procedures does not seem to be an unavoidable part of the contents of the analyzed CLA.

In relation to the heteronomous means that have been selected, and as a way of illustration, in general we must say that the authors distinguish between conciliation and mediation according to the role granted to the third party that intervenes in the conflict. That is, it depends on the attitude adopted by the moderator (“conciliador”) or the mediator (“mediador”). In this way, it has been asserted that “...the moderator simply seeks the rapprochement and compromise of the parties without making proposals, whereas the mediator does not merely facilitate dialogue and better understanding but makes proposals and seeks the transaction. Although these criteria of differentiation have been used in an opposite way by other authors, it is evident that the purpose of these distinctions is to place them —conciliation, mediation, and arbitration— on a certain scale of interventionism”<sup>(102)</sup>.

Complementary to the aforementioned: “arbitration as mediation and conciliation constituted a way to solve conflicts that fundamentally contrasts from the others by the activity of the referee (“árbitro”) as central character. In these cases, the referee, far from merely bringing together the parties as in mediation, or suggesting solutions as the moderator, provides and issues resolutions called arbitral awards (“laudos arbitrales”).”

With this introduction, and in an analysis of similar characteristics to the one elaborated for the institute “procedures of grievances”, as far as the incorporation of these institutes —concilia-

---

(102) CORDOBA, EFRÉN. “Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina”, in *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina: Estudio de sus actores, sus diversas manifestaciones y sus conflictos, con especial referencia al sector privado* Geneva: ILO, 1981, pág. 182.

A manera de cierre, y no obstante la multiplicidad de conclusiones que podrían elaborarse al respecto si se considerasen otras variables, conviene indicar que no obstante la conveniencia que los medios autónomos de resolución de conflictos pueden representar frente a los medios heterónomos, la incorporación de procedimientos de reclamos no parece formar parte ineludible de los contenidos de los convenios colectivos de trabajo analizados.

En relación a los medios heterónomos seleccionados y a modo de instrucción, debemos decir que, en general, los autores distinguen —entre conciliación, mediación— de acuerdo al rol acordado al tercero interviniente en el conflicto, es decir, de la actitud que adopte el conciliador o mediador. De esta manera, se ha sostenido que “... el conciliador procura simplemente el acercamiento y avenimiento de las partes, sin hacer propuestas, en tanto que el mediador no se limita a facilitar el diálogo y la mejor comprensión, sino que formula propuestas y busca la transacción. Si bien esos distintos criterios de diferenciación se han utilizado en sentido opuesto por otros autores, es evidente que el propósito que inspira estas distinciones es el de situar la conciliación, la mediación y el arbitraje en cierta escala de distintos grados de intervencionismo”<sup>(102)</sup>.

De manera complementaria a lo antedicho: “El arbitraje al igual que la mediación y la conciliación constituyó un medio de solución de los conflictos, que se diferencia, fundamentalmente, de aquéllas por la actividad protagonizada por el árbitro que lejos de, meramente, arrimar a las partes —como en la mediación—, o de, sugerir soluciones —tal como lo hace el conciliador—, da y emite resoluciones llamadas laudos arbitrales”.

Realizada esta introducción, y en un análisis de similares características al elaborado para el instituto “procedimientos de reclamos” en cuanto a la incorporación de estos institutos —concilia-

---

(102) CORDOBA, EFRÉN. “Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina”, en *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina: Estudio de sus actores, sus diversas manifestaciones y sus conflictos, con especial referencia al sector privado*. Ginebra: OIT, 1981, pág. 182.

tion, mediation and arbitration— by CLA in the period 1975- 2003, it should be noted that:

1) Considering the agreements that are part of the sample and the period of 1975-2003, only 11.9% of the CLA contain a clause in relation to conciliation, mediation or arbitration. However, it must be emphasized that 16.2% of the selected CLA in the sample for the period 1988-1999 contain rules in this respect. While if one considers the year 1975, the percentage does not reach 6% (see Table 12).

2) Although it is possible to infer, on the basis of the above data, the low participation of these institutes in the contents of collective conventions, it should be noted that “mediation” was the least treated, only 1.7% refer to it. At the other extreme, the institute of “conciliation” counted with most of the insertions, even though only 6.1% of the arrangements refer to it.

3) On the other hand, when considering the different “levels of negotiation” —activity, branch, enterprise, establishment—, in a general manner, it is worth pointing out that the agreements at the level of the enterprises are the ones that count more frequently with rules in reference to the subject. To mention a single example, 72.7% of the totality of the agreements that contain clauses on “conciliation”, and the 73.3% of the ones that incorporate rules on “arbitration” belong to the level of enterprise bargaining (see Tables 13, 14 and 15).

Table 12: Evolution of Dealing with “Heteronomous Means of Conflict Resolution” Disaggregated in “Conciliation”, “Mediation”, and “Arbitration” —in Terms of Number of Agreements—

Disaggregation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	% of sample	Tackle the Subject	% of sample	Tackle the Subject	% of sample
Conciliation	4	4.6%	15	7.9%	3	3.6%
Mediation	0	0.0%	5	2.6%	1	1.2%

ción, mediación y arbitraje— por parte de los convenios colectivos de trabajo en el período 1975-2003, habrá de señalarse que:

- 1) De los convenios que forman parte de la muestra, y considerando el total del período 1975-2003, sólo un 11,9% de los convenios contiene alguna cláusula relativa a conciliación, mediación o arbitraje. Sin embargo, corresponde destacar que el 16,2% de los convenios seleccionados en el muestreo para el período 1988-1999 contienen disposiciones al respecto, mientras que si se considera el año 1975 el porcentaje no alcanza el 6% (ver tabla 12)
- 2) Si bien es posible inferir, en base a los datos antes señalados, la baja participación de estos institutos en los contenidos de los convenios colectivos habrá que señalar que la “mediación” fue el menos tratado, sólo el 1,7% de los convenios hace referencia al mismo. En el otro extremo, el instituto de la “conciliación” fue el que más inserción tuvo, aun cuando solamente el 6,1% de los convenios hagan referencia a este.
- 3) Por su parte, al considerar los diferentes “niveles de negociación” (actividad, rama, empresa, establecimiento) de manera general vale la pena señalar que los convenios de “empresas” son lo que contienen con más frecuencia normas referidas al tema. Por sólo mencionar un ejemplo, el 72,7% del total de convenios que contienen cláusulas sobre “conciliación”, y el 73,3% de los que incorporan normas sobre “arbitraje” pertenecen al nivel de negociación empresa (ver tablas 13, 14 y 15).

Tabla 12: Evolución del tratamiento del tema “medios heterónomos de solución de conflictos”, desagregado en “Conciliación”, “Mediación” y “Arbitraje”—en cantidad de convenios—

Desagregación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	% sobre muestra	Tratan el tema	% sobre muestra	Tratan el tema	% sobre muestra
Conciliación	4	4,6%	15	7,9%	3	3,6%
Mediación	0	0,0%	5	2,6%	1	1,2%

Disaggregation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	% of sample	Tackle the Subject	% of sample	Tackle the Subject	% of sample
Arbitration	1	1.1%	11	5.8%	3	3.6%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5.7%</b>	<b>31</b>	16.2%	7	8.4%

Table 13: Evolution Dealing with the Institute “Conciliation”  
-in Number of Agreements According to Level of Negotiation

Level of Negotiation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject
Activity	4	55	1	60	0	9
Branch	0	4	0	25	1	1
Enterprise	0	19	14	84	2	58
Establishment	0	5	0	7	0	12
Total	4	83	15	176	3	80

Table 14: Evolution Dealing with the Institute “Mediation”  
-in Number of Agreements According to Level of Negotiation

Level of Negotiation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject
Activity	0	59	1	60	0	9
Branch	0	4	2	23	0	2
Enterprise	0	19	2	96	0	60
Establishment	0	5	0	7	1	11
Total	0	87	5	186	1	82

Table 15: Evolution Dealing with the Institute “Arbitration”  
-in Number of Agreements According to Level of Negotiation

Level of Negotiation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject
Activity	0	59	1	60	0	9
Branch	0	4	2	23	0	2

Desagregación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	% sobre muestra	Tratan el tema	% sobre muestra	Tratan el tema	% sobre muestra
Arbitraje	1	1,1%	11	5,8%	3	3,6%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5,7%</b>	<b>31</b>	<b>16,2%</b>	<b>7</b>	<b>8,4%</b>

Tabla 13: Evolución del tratamiento del instituto “Conciliación” —en cantidad de convenios, según nivel de negociación—

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	4	55	1	60	0	9
Rama	0	4	0	25	1	1
Empresa	0	19	14	84	2	58
Establecimiento	0	5	0	7	0	12
Total	4	83	15	176	3	80

Tabla 14: Evolución del tratamiento del instituto “Mediación” —en cantidad de convenios, según nivel de negociación—

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	1	60	0	9
Rama	0	4	2	23	0	2
Empresa	0	19	2	96	0	60
Establecimiento	0	5	0	7	1	11
Total	0	87	5	186	1	82

Tabla 15: Evolución del tratamiento del instituto “Arbitraje” —en cantidad de convenios, según nivel de negociación—

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	1	60	0	9
Rama	0	4	2	23	0	2

Level of Negotiation	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject	Tackle the Subject	Do Not Tackle the Subject
Enterprise	0	19	8	90	3	57
Establishment	1	4	0	7	0	12
Total	1	86	11	180	3	80

### II.3.4. The Specific Case of “Productivity”

Among the several recurring themes in Argentine policy, the one concerning productivity, and the increase of competitiveness through the stipulation of clauses in this respect in CLA<sup>(103)</sup> is possibly one of those subjects that has aroused greater interest<sup>(104)</sup>. Perhaps, and as a consequence —conscious or not—, Paul Krugman asserted that “... productivity is not everything, but in the long run it is almost everything.”

Historically, three facts of particular importance should be mentioned insofar as they were laudable attempts to establish “productivity agreements” in our country, even though their fate was diverse. First, we must remember the Productivity Congresses of 1952 and 1954; second, Executive Order 2720/75 which agreed the guidelines for the creation of the “National Institute of Productivity Remunerations and Participation”, as well as the enactment of a copious legislation with the aim of declaring invalid salary adjustments for causes other than productivity understandings. And, finally, the issuance of Executive Orders 1334/91 and 470/93 in which it was expressly established that wage adjustment agreements should be implemented on the basis of productivity. In the

(103) BLANPAIN, ROGER. “The European experience: Damocles bargaining”, in XV World Congress of Labor Law and Social Security y Blanpain, Roger (dirs.). *Negociación colectiva internacional/International collective bargaining*. Buenos Aires: XV Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/XV World Congress of Labor Law and Social Security, 09/1997, pág. 54.

(104) This interest has motivated several publications on the part of the author of this work, among them, it is important to stand out as the basis for the writing of this section: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2013.

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Empresa	0	19	8	90	3	57
Establecimiento	1	4	0	7	0	12
Total	1	86	11	180	3	80

### II.3.4. El caso específico de la “Productividad”

De entre los varios temas recurrentes en la política Argentina, el concerniente a la productividad, y el aumento de la competitividad mediante la estipulación de cláusulas al respecto en los convenios colectivos<sup>(103)</sup>, es posiblemente uno de los que mayor interés ha despertado<sup>(104)</sup>, quizás y como consecuencia —consiente o no— que, como lo expresara Paul Krugman, “...la productividad no es todo, pero en el largo plazo es casi todo”.

Históricamente, se deben mencionar tres hechos de particular importancia en cuanto constituyeron loables intentos por instaurar los “acuerdos por productividad” en nuestro país, aun cuando la suerte de ellos haya sido diversa. En primer lugar, debemos recordar los Congresos de la Productividad 1952 y 1954; en segundo término, el decreto 2.720/75 por el que se acordaban los lineamientos para la creación del “Instituto Nacional de las Remuneraciones de la Productividad y de la Participación”, como así también el dictado de una copiosa legislación con el objetivo de declarar inválidos los ajustes salariales por causas distintas a un acuerdo por productividad; y, finalmente, el dictado de los decretos 1.334/91 y 470/93, en los que expresamente se establecía que las negociaciones de ajustes salariales debían implementarse sobre la base de la productividad. Al análisis de estos últimos decretos, y su recepción

(103) BLANPAIN, ROGER. “The European experience: Damocles bargaining”, en XV World Congress of Labour Law and Social Security y Blanpain, Roger (eds.). *Negociación colectiva internacional/International collective bargaining*. Buenos Aires: XV Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/XV World Congress of Labour Law and Social Security, 09/1997, pág. 54.

(104) Dicho interés ha motivado varias publicaciones por parte del autor de este trabajo, entre ellas, corresponde destacar por constituir la base para la redacción de este acápite: ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2013.

analysis of these last Executive Orders, and their reception in CLA, we will briefly discuss these issues below.

Executive Order 1334/91 established the need to adjust wages taking into account “not only increases in production with equal factor endowments, but also the higher output of the labor factor through the application of efficiency regimes, as well as those resulting from a more rational management, a more adequate organization of the productive unit or the incorporation of new technologies”. Whereas, two years later, Executive Order 470/93 extends Executive Order 1334/91, stating that “... for purposes of certification... consideration must be given to ... productivity criteria, investments, incorporation of new technology, vocational training, and the provisions of current legislation”.

Given this legal framework, sufficiently broad to justify the use of any formula in the calculation, productivity understandings in Argentina can be grouped basically into five groups (past, present, future, non-productivity, mixed productivity, and unknown criteria) within which it is feasible to group different modalities, as shown in the table below.

Table 16: Productivity According to “Type” and “Modalities”

Type	Modalities
Past Productivity	Labor Productivity
	Other Types
	Alleged Productivity
Present Productivity	Labor Output
	Presenteeism
Future Productivity	Rationalization of Management or Organization, or Technological Improvements
	Labor Resource with Higher Productive Efficiency
	Productivity Goals
Criteria not Based on Productivity	----
Mixed Productivity	----
Unknown Criteria	----

en los convenios colectivos, nos abocaremos sucintamente a continuación.

El decreto 1334/91 estableció la necesidad de ajustar salarios teniendo en consideración “no solamente los incrementos de la producción con igual dotación de factores, sino también el mayor rendimiento del factor trabajo por aplicación de regímenes de eficiencia, así como el que sea consecuencia de una gestión más racional, una más adecuada organización de la unidad productiva o de la incorporación de nuevas tecnologías”. Mientras que, dos años más tarde, el decreto 470/93 amplía el decreto 1334/91, al señalar que “...a los efectos de la homologación... deberá tenerse en cuenta... criterios de productividad, inversiones, incorporación de nueva tecnología, sistemas de formación profesional y lo dispuesto en la normativa vigente”.

Ante este marco jurídico, lo suficientemente amplio como para justificar la utilización de cualquier fórmula en el cálculo, los acuerdos por productividad en Argentina pueden ser agrupados, básicamente, en cinco grupos (productividad pasada, presente, futura, no basado en productividad, productividad mixta y criterio desconocido) dentro de los cuales es viable agrupar distintas modalidades, según surge de la tabla que se detalla a continuación.

Tabla 16: Productividad según “tipo” y “modalidades”

Tipo	Modalidades
Productividad pasada	Productividad laboral
	Otros tipos
	Productividad supuesta
Productividad presente	Rendimiento laboral
	Presentismo
Productividad futura	Racionalización de la gestión u organización, o mejoras tecnológicas
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral
	Productividad a cuenta o a lograr
Criterios no basado en productividad	----
Productividad mixta	----
Criterios desconocidos	----

Of the 506 CLA signed between 1991 and 1993, and taking into consideration, on the one hand, the types of productivity and the modality agreed, and, on the other, the number of understandings and different modalities used, it is possible to draw up the following table:

Table 17: Understandings According to Types and Modalities of Productivity

TYPE/CRITERIA OF PRODUCTIVITY USED		Understandings		Modalities	
		Nº	%	Nº	%
PAST	Labor	18	3.6	30	5.2
	Other Types	---	---	---	---
	Assumed	76	15	99	17.1
	<b>TOTAL</b>	94	18.6	129	22.2
PRESENT	Labor Output	26	5.1	40	6.9
	Attendance	10	2	23	4
	<b>TOTAL</b>	36	7.1	63	10.9
FUTURE	Rationalization, Organization or Technological Improvements	2	0.4	8	1.4
	Higher Productive Efficiency of Labor Factor	116	22.9	164	28.3
	On Account and to Be Achieved	36	7.1	58	10
	<b>TOTAL</b>	154	30.4	230	39.7
NO PRODUCTIVITY	Different Criteria of Productivity	81	16	89	15.3
MIXED	Understandings with More than One Criteria of Productivity	72	14.2	(disaggregated in kind)	

En los 506 acuerdos colectivos celebrados entre 1991 y 1993, y considerando, por una parte, el tipo de productividad y la modalidad pactada; y, por otra, cantidad de acuerdos y distintas modalidades utilizadas es posible elaborar el siguiente cuadro:

Tabla 17: Acuerdos por Productividad —según “tipo” y “modalidades”—

TIPO/CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD UTILIZADO		Acuerdos		Modalidades	
		Cantidad	%	Cantidad	%
PASADA	Laboral	18	3,6	30	5,2
	Otros tipos	---	---	---	---
	Supuesta	76	15	99	17,1
	<b>TOTAL</b>	94	18,6	129	22,2
PRESENTE	Rendimiento Laboral	26	5,1	40	6,9
	Presentismo	10	2	23	4
	<b>TOTAL</b>	36	7,1	63	10,9
FUTURA	Racionalización organización o mejoras tecnológicas	2	0,4	8	1,4
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	116	22,9	164	28,3
	A cuenta y a lograr	36	7,1	58	10
	<b>TOTAL</b>	154	30,4	230	39,7
NO PRODUCTIVIDAD	Criterios distintos de productividad	81	16	89	15,3
MIXTA	Acuerdo con más de un criterio de productividad	72	14,2	(desagregado en otros tipos)	

TYPE/CRITERIA OF PRODUCTIVITY USED		Understandings		Modalities	
		Nº	%	Nº	%
UNKNOWN	Unkwon Criteria	69	13.6	69	11.9
<b>TOTAL UNDERSTANDINGS</b>		<b>506</b>	<b>100</b>	<b>580</b>	<b>100</b>

The above table shows that the type of “future productivity” was the most used in the analyzed period —39.7% of the understandings used this criterion and 30.4% purely and exclusively—.

In more general terms, almost four out of ten understandings that were signed foresaw salary improvements in terms of a (future) estimation of an increase of productivity that will function as a consequence of the incorporation of clauses related to labor —polyvalence, work time, holidays, (future) attendance, decrease of labor conflicts, shifts, training, extra hours, etc.—.

Notwithstanding the aforementioned, the fact is that except rare exceptions, and no matter the criteria used for the determination of productivity, salary understandings and salary increase in the context of these two Executive Orders, were closer to the inflation —cost of life— than to a real increase of productivity. It stands out that all these understandings were certified by the implementation authority independently from the existence of a “real” increase of productivity, and as long as they included a clause that compromised not to translate cost increase to prices.

### III. Some Conclusions

From all the foregoing, one can draw general as well as particular ones referred to collective bargaining agreements in particular. There are few topics that must be identified for reflection and future debate.

TIPO/CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD UTILIZADO		Acuerdos		Modalidades	
		Cantidad	%	Cantidad	%
DESCONOCIDO	Se desconoce el criterio aplicado	69	13,6	69	11,9
<b>TOTAL ACUERDOS</b>		<b>506</b>	<b>100</b>	<b>580</b>	<b>100</b>

Del cuadro anterior, surge mientras que el tipo de “productividad futura” fue el más utilizado en el período analizado (el 39,7% de los acuerdos empleó dicho criterio y un 30,4% en forma pura o exclusiva).

En términos más generales, casi cuatro de cada diez acuerdos firmados preveían incrementos salariales en función de una estimación (futura) de un aumento de la productividad que operaría como consecuencia de la incorporación de cláusulas relacionadas con la mano de obra (polivalencia, tiempo de trabajo, vacaciones, presentismo —futuro—, disminución de los conflictos laborales, trabajo por turnos, capacitación, horas extras, etc.).

No obstante lo antedicho lo cierto es que, salvo raras excepciones, y cualquiera sea el criterio utilizado para la determinación de la productividad, los acuerdos salariales y los incrementos otorgados en el marco de estos dos decretos, estuvieron más cercanos a la inflación —costo de vida— que a un real aumento de la productividad. Se destaca que todos estos acuerdos fueron homologados por la autoridad de aplicación con independencia de la existencia de un “real” aumento de productividad y siempre que contuvieran una cláusula de compromiso de no traslado, de los aumentos de los costos, a precios.

### III. Algunas conclusiones.

De todo lo señalado con antelación se pueden extraer conclusiones generales —relativas a la negociación colectiva—, particulares —referidas a los convenios colectivos de trabajo en especial— e individualizar algunos pocos temas para reflexión y debate futuro.

### ***III.1. General Conclusions***

Collective bargaining in the Argentine Republic has a long history which has developed in parallel with the social problem dating back to its early history in the late 1870s.

Although there have been important and sometimes even prolonged periods in which collective bargaining, especially regarding wages, has been suspended or relapsed into the exclusive hands of the State, this does not undermine the previous assertion.

The periods in which the aforementioned assumption existed, correspond in many cases with non-democratic governments, but not exclusively. During democratic governments, as well, and with the argumentation of unavoidable demands generated by the economic situation, collective bargaining has been suspended.

In terms of collective wage bargaining, whether they are “wage agreements” or “collective agreements”, the existence of a proportional relationship with inflation can be affirmed, this is understood when analyzing periods of high inflation which led to a multiplicity of negotiated wage adjustments.

It should be noted that in the current management of the authority in charge of enforcement, there has been an important effort in promoting tripartite dialogue and collective bargaining<sup>(105)</sup>.

There is an important relationship between the trade union structure (remembering the trade union membership system) and the structure of collective bargaining.

The homologation institute, with its consequent controls of “opportunity” and “legality”, plays a relevant role<sup>(106)</sup>.

---

(105) PALOMINO, HÉCTOR AND TRAJTEMBERG, DAVID. “Una nueva dinámica de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 3, 2006, pág. 47.

(106) At the time this essay is written (May 2015) the government has put a cap on the increase in salary percentages possible at present. That cap started being 25% and then expanded to a value between 27% without reaching 28%.

### ***III.1. Conclusiones generales***

La negociación colectiva en la República Argentina tiene una larga historia, la que se ha desarrollado en paralelo con la cuestión social datando sus primeros antecedentes de fines de la década de 1870.

Si bien han existido períodos importantes y —aun a veces— prolongados en los que la negociación colectiva, sobre todo la salarial, estuvo suspendida o recayó en manos exclusivas del estado, esto no atenta contra la afirmación anterior.

Los períodos en que ha existido el supuesto antes mencionado se corresponden, en muchos casos con gobiernos no democráticos, pero no en forma exclusiva ya que también durante gobiernos democráticos, y con la argumentación de exigencias insoslayables generadas por la situación económica, la negociación colectiva ha sido suspendida.

En materia de negociación colectiva salarial, sean “acuerdos salariales” o “convenios colectivos”, se puede afirmar la existencia de una relación proporcional con la inflación lo que se comprende cuando se analizan períodos de alta inflación, que conllevaron a multiplicidad de ajustes salariales negociados.

Cabe destacar que en la actual gestión de la autoridad de aplicación se ha evidenciado un importante esfuerzo en lo que al fomento del diálogo tripartito y de la negociación colectiva se refiere<sup>(105)</sup>.

Existen una importante relación entre la estructura sindical (se debe recordar el sistema de personería gremial) y la estructura de la negociación colectiva.

El instituto de la homologación, con sus consecuentes controles de “oportunidad” y “legalidad”, desempeña un papel relevante<sup>(106)</sup>.

---

(105) PALOMINO, HÉCTOR Y TRAJTEMBERG, DAVID. “Una nueva dinámica de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 3, 2006, pág. 47.

(106) Al momento en que se redacta este ensayo (mayo 2015) el gobierno ha puesto un tope al incremento de porcentajes salariales posible en la actualidad. Ese tope comenzó siendo de un 25% y luego se amplió a un valor entre el 27% sin que llegue al 28%.

### ***III.2. Particular Conclusions***

The existence of CLA, as well, has a long history in the country that goes back to almost 140 of existence. However, there are certain significant milestones that must be taken into consideration;

1º. — 1935-1940: Bargaining of CLA in the Province of Buenos Aires;

2º. — 1943-1952: Bargaining of CLA in the country;

3º. — 1975: Bargaining in unison of all the CLA in Argentina -624 CLA that benefitted more than 7 millions of workers;

4º. — From 1988 to the present: reinstallation and consolidation of the practice of bargaining CLA that were suspended in 1976.

There is a large coverage of workers to whom a collective agreement is applied, and although sometimes this figure has been exaggerated<sup>(107)</sup>, it indicates that the degree of coverage is important.

There is also an important degree of concentration as a result that with few agreements many workers are covered<sup>(108)</sup>.

Another comment that is important to note is that, logically, the lower the level of negotiation of the agreements (“Activity”, “Branch”, “Enterprise”, “Establishment”), the higher the level of detail used to deal with the obligations and rights of the parties. On the contrary, the higher the level of the negotiated convention, the subjects are treated more generally and with less precision.

---

(107) See note 96 of this article.

(108) In May 2015, with 5 trading units (metallurgists, construction, agents of the national public administration, employees of commerce, rents), approximately 2 million workers were covered, including an economically active dependent population registered for something more than 7 million workers.

### *III.2. Conclusiones particulares*

También la existencia de los convenios colectivos de trabajo tiene una larga historia en el país la que se remonta a casi 140 años de existencia. No obstante ello se debe reconocer ciertos hitos importantes:

1º.— 1935-1940: Negociación de convenios colectivos en la Provincia de Buenos Aires;

2º.— 1943-1952: Negociación de convenios colectivos en el país.

3º.— 1975: Negociación al unísono de todos los convenios colectivos de trabajo en la Argentina (624 convenios colectivos de trabajo que beneficiaban a más de 7 millones de trabajadores).

4º.— 1988 hasta el presente: reinstalación y consolidación de la práctica de la negociación de los convenios colectivos de trabajo que había sido suspendida en 1976.

Existe una gran cobertura de trabajadores a los que se le aplica algún convenio colectivo y si bien a veces esta cifra ha sido exagerada<sup>(107)</sup>, la misma indica que el grado de cobertura es importante.

También se observa un grado de concentración importante, como resultado que con pocos convenios se cubren muchos trabajadores<sup>(108)</sup>.

Otro comentario que resulta importante de señalar es que, lógicamente, cuanto más bajo es el nivel de negociación del convenio (“Actividad”; “Rama”; “Empresa”; “Establecimiento”) mayor es el nivel de detalle con que se tratan las obligaciones y derechos de las partes; por el contrario, cuanto más alto es el nivel del convenio negociado los temas se tratan en forma más genérica y con menor precisión.

---

(107) Ver nota 96 de este artículo.

(108) En mayo de 2015 con 5 unidades de negociación (metalúrgicos, construcción, agentes de la administración pública nacional, empleados de comercio, Encargados de Rentas) se cubrían aproximadamente 2 millones de trabajadores comprendidos en una población económicamente activa dependiente registrada de algo más de 7 millones de trabajadores.

### *III.3. Subject for Reflection and Future Debate*

Some of the topics that make up this list —which are merely expository— are included in the above conclusions, while others arise from other opinions not included in this essay, but their purport is the exclusive responsibility of this author.

- It seems convenient to reflect on the subject of trade union structure —a single-union structure (“unicato”) or plurality—, and its consequences in respect to bargaining structure<sup>(109)</sup>.
- Another subject that has been very much discussed is in relation to the degree of State interventionism/absenteeism in terms of the “certification” of collective agreement. In other words, it is about the existence or non-existence of “collective autonomy”<sup>(110)</sup>.
- It is possible to reflect on the characteristics of the “system of labor relations” that one wants to construct and their implication in collective bargaining. The aim is to provide highly protective legislation with CLA that are not well developed. Or vice versa, a minimum legislation with a great deal of development of the contents of CLA so that the rules can be adapted more realistically to the characteristics of the place/sector/reality in which the work is done.
- This author believes that the concept of “ultra-activity”<sup>(111)</sup> infringes upon the modernization of CLA. In Argentina, there are agreements that were signed in 1975 and to this date —forty years later— continue to be ultra-active.

---

(109) FUNES DE RIOJA, DANIEL. “Centralización de la negociación colectiva en la nueva ley laboral”, *Suplemento Especial. Reforma Laboral 2004 (marzo)*. *La Ley*, 03/2004.

(110) CARO FIGUEROA, ARMANDO. “Paritarias que empobrecen la discusión colectiva”, *Diario Clarín*, Buenos Aires: 05/2015.

(111) See a contrasting position to that of Carlos Aldao Zapiola in: GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES. *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2008, pág. 288.

### ***III.3. Temas para la reflexión y debate futuro***

Algunos temas que integran este listado —simplemente enunciativo— están incluidos en las conclusiones arriba señaladas mientras que otros surgen de diferentes opiniones no vertidas en este ensayo, pero su señalamiento son de responsabilidad exclusiva de este autor.

- Parece conveniente reflexionar sobre el tema de la estructura sindical (“unicato vs. Pluralidad”) y sus implicancias respecto de la estructura negocial<sup>(109)</sup>;
- Otro tema muy discutido es el relativo al grado de intervencionismo/abstencionismo estatal concretado a través del requisito de “homologación” del convenio colectivo. En otras palabras la amplitud, o no, de la “autonomía colectiva”<sup>(110)</sup>.
- Es dable reflexionar sobre las características del “sistema de relaciones laborales” que se quiere arquitecturar y su implicancia en la negociación colectiva. Se quiere disponer una legislación de fondo sumamente protectoria y con convenios colectivos poco desarrollados; o a la inversa, una legislación mínima con gran desarrollo de los contenidos de los convenios colectivos que permita adaptar la normativa con mayor realismo a las características del lugar/sector/realidad en que se presta el trabajo.
- Este autor cree que el concepto de “ultraactividad”<sup>(111)</sup> atenta contra la modernización de los convenios colectivos de trabajo. Los hay, en Argentina, convenios que fueron pactados en 1975 y a la fecha (40 años después) continúan ultraactivos.

---

(109) FUNES DE RIOJA, DANIEL. “Centralización de la negociación colectiva en la nueva ley laboral”, *Suplemento Especial. Reforma Laboral 2004 (marzo). La Ley*, 03/2004.

(110) CARO FIGUEROA, ARMANDO. “Paritarias que empobrecen la discusión colectiva”, *Diario Clarín*, Buenos Aires: 05/2015.

(111) Ver disidencia de Carlos Aldao Zapiola en: GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES. *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2008, pág. 288.

- The limitation or extension of the faculty of bargaining derivative of collective autonomy, —which includes to improve, maintain or decrease specific labor conditions adapted to the moment of the negotiation— acts in detriment of State intervention or in favor of it, with the consequent limitation of the former.

### ***III.4. Colophon***

As previously stated, it may be concluded that although there are certain subjects that may be reflected upon and debated in the future, in the existence of different opinions in respect to collective bargaining and CLA in Argentina, everybody must recognize their important development on various aspects —number of agreements, number of personnel involved. All these elements were reinstated from 1988 onwards and they are still valid to this day with an increase in the last decades.

- La limitación o ampliación de la facultad de negociación derivada de la autonomía colectiva (lo que incluye mejorar, mantener o disminuir determinadas condiciones de labor adaptada al momento en que se negocia) en detrimento de la injerencia estatal o la mayor intervención de esta con la consiguiente limitación de aquella.

### *III.4. Colofón*

Dicho lo antes apuntado se puede concluir que si bien existen temas susceptibles de reflexionar y debatir en el futuro, habiendo distintas opiniones al respecto sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos de trabajo en Argentina, nadie puede no reconocer el importante desarrollo de la misma en varios aspectos (cantidad de convenios, cantidad de personal comprendido). Todo lo cual se reinstaló a partir de 1988 y se ha mantenido hasta la fecha especialmente con un mayor incremento en las últimas décadas.

## APPENDIX: THE EVOLUTION OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENT (1975-2017 —1ST QUARTER—)

The following section is an update of CLA bargained in Argentina between 1975 and 2017 (1st quarter March included). This study was conducted in October 2017 and, therefore, as is understandable given the time that it takes to collect and process data it was done with the information up to March 31, 2017.

The classification criteria of the CLA have been the same as those already used (measured as many in number of CLA as in number of beneficiaries), namely: level of negotiation, economic activity, scope of application (geographical and jurisdictional), size of the agreement (measured in number of beneficiaries), and finally, occupational category.

The determination of the periods under analysis responds to a complement of different criteria that refers to the history of the CLA: the different Argentine governments, the different periods of validity or suspension of the bargain in question, and the time of termination of the research. Thus four clearly differentiated periods emerge:

- 1975;
- 1988-2003;
- 2004-2015;
- Since 2016 onwards until April, 2017, the data should be complemented with records on the future evolution of the CLC when they are known.

## ANEXO: EVOLUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1975-2017 —1º TRIMESTRE—)

A continuación se elabora una actualización de los convenios colectivos de trabajo negociados en Argentina entre 1975 y 2017 (marzo incluido —1º trimestre—). Este estudio se realizó en octubre de 2017 y, por tanto, como es comprensible dado el tiempo que insume la recopilación y procesamiento de datos se realizó con la información al 31 de marzo 2017.

Los criterios de clasificación de los CCT han sido los mismos que ya se han utilizado (medidos tanto en cantidad de CCT como en cantidad de beneficiarios), a saber: nivel de negociación, actividad económica, ámbito (geográfico/jurisdiccional) de aplicación, tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), y, por último, categoría ocupacional.

La determinación de los períodos analizados responde a una complementación de distintos criterios que se refieren a la historia de los CCT, los distintos gobiernos de Argentina, los distintos períodos de vigencia de la negociación o de suspensión, y el momento de terminación de la investigación. Así surgen cuatro períodos claramente diferenciados:

- 1975;
- 1988-2003;
- 2004-2015;
- Desde 2016 en adelante y hasta abril 2017, lo que se deberá complementar con los datos sobre la evolución futura que tengan, cuando se conozca, los CCT.

Table 1: Collective agreements considering the bargaining level, measured in number of collective agreements

Bargaining level	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>Activity</i>	399	64%	313	32%	324	26%	1.036	36%	3	5%
<i>Branch</i>	58	9%	60	6%	42	3%	160	6%	8	13%
<i>Enterprise</i>	156	25%	589	59%	810	65%	1.555	54%	42	69%
<i>Establishment</i>	11	2%	30	3%	63	5%	104	4%	8	13%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Table 1 bis: Collective agreements considering the bargaining level, measured in number of beneficiaries.

Bargaining level	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>Activity</i>	6.253.987	89%	3.471.910	83%	3.438.378	87%	13.164.275	87%
<i>Branch</i>	393.414	6%	214.274	5%	165.230	4%	772.918	5%
<i>Enterprise</i>	377.754	5%	478.361	11%	311.631	8%	1.167.746	8%
<i>Establishment</i>	6.543	0%	17.760	0%	23.919	1%	48.222	0%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* No data for the period 2012 to 2015. Period 2016- 2017 -1st Quarter-, no data.

Cuadro 1: Los CCT considerando el nivel de negociación, medidos en cantidad de CCT.

Nivel de Negociación	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1 Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Actividad	399	64%	313	32%	324	26%	1.036	36%	3	5%
Rama	58	9%	60	6%	42	3%	160	6%	8	13%
Empresa	156	25%	589	59%	810	65%	1.555	54%	42	69%
Establecimiento	11	2%	30	3%	63	5%	104	4%	8	13%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Cuadro 1 bis: Los CCT considerando el nivel de negociación, medidos en cantidad de beneficiarios.

Nivel de Negociación	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Actividad	6.253.987	89%	3.471.910	83%	3.438.378	87%	13.164.275	87%
Rama	393.414	6%	214.274	5%	165.230	4%	772.918	5%
Empresa	377.754	5%	478.361	11%	311.631	8%	1.167.746	8%
Establecimiento	6.543	0%	17.760	0%	23.919	1%	48.222	0%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* Sin datos para el período 2012 a 2015. Período 2016-1 Trim. 2017, sin datos.

Table 2: Collective agreements considering the economic activity (ISIC), measured in number of collective agreements

ISIC	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015*		Total 41 years		Period 2016- 2017 -1st Quarter-	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>Agriculture, Hunting, Forestry and Fishing</i>	14	2%	26	3%	34	3%	74	3%	1	2%
<i>Mining and Quarrying</i>	10	2%	8	1%	19	2%	37	1%	1	2%
<i>Manufacturing</i>	218	35%	322	32%	363	29%	903	32%	13	21%
<i>Electricity, Gas and Water</i>	9	1%	132	13%	231	19%	372	13%	9	15%
<i>Construction</i>	22	4%	31	3%	34	3%	87	3%	----	----
<i>Wholesale and Retail Trade</i>	25	4%	39	4%	50	4%	114	4%	8	13%
<i>Transport, Storage and Communication</i>	158	25%	257	26%	226	18%	641	22%	16	26%
<i>Financing, Insurance, Real Estate and Business Service</i>	14	2%	30	3%	25	2%	69	2%	----	----
<i>Community, Social and Personal Services.</i>	154	25%	147	15%	257	21%	558	20%	13	21%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Cuadro 2: Los CCT considerando la actividad económica (CIU), medidos en cantidad de CCT

CIU	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Agricult., caza, silvicult. y pesca	14	2%	26	3%	34	3%	74	3%	1	2%
Explotación de minas y canteras	10	2%	8	1%	19	2%	37	1%	1	2%
Industrias manufactureras	218	35%	322	32%	363	29%	903	32%	13	21%
Electricidad, gas y agua	9	1%	132	13%	231	19%	372	13%	9	15%
Construcción	22	4%	31	3%	34	3%	87	3%	----	----
Comercio	25	4%	39	4%	50	4%	114	4%	8	13%
Transp., almacenam. y comunic.	158	25%	257	26%	226	18%	641	22%	16	26%
Estable. financ., segur. y anexos	14	2%	30	3%	25	2%	69	2%	----	----
Serv. comun., sociales y person.	154	25%	147	15%	257	21%	558	20%	13	21%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Table 2 bis: Collective agreements considering the economic activity (ISIC), measured in number of beneficiaries.

ISIC	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015*		Total 41 years*	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>Agriculture, Hunting, Forestry and Fishing</i>	293.860	4%	213.680	5%	193.230	5%	700.770	5%
<i>Mining and Quarrying</i>	28.904	0%	18.120	0%	3.300	0%	50.324	0%
<i>Manufacturing</i>	2.283.356	32%	1.619.342	39%	1.026.240	26%	4.928.938	33%
<i>Electricity, Gas and Water</i>	132.284	2%	129.735	3%	94.731	2%	356.750	2%
<i>Construction</i>	830.000	12%	305.140	7%	883.050	22%	2.018.190	13%
<i>Wholesale and Retail Trade</i>	1.737.355	25%	339.655	8%	222.459	6%	2.299.469	15%
<i>Transport, Storage and Communication</i>	809.533	12%	774.693	19%	447.569	11%	2.031.795	13%
<i>Financing, Insurance, Real Estate and Busi- ness Service</i>	240.000	3%	152.400	4%	134.490	3%	526.890	3%
<i>Community, Social and Personal Services</i>	676.406	10%	629.540	15%	934.089	24%	2.240.035	15%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* No data for the period 2012 to 2015.

Period 2016- 2017 -1st Quarter-, no data.

Cuadro 2 bis: Los CCT considerando la actividad económica (CIU), medidos en cantidad de beneficiarios

CIU	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015*		Total 41 años*	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
<i>Agricult., caza, silvicult. y pesca</i>	293.860	4%	213.680	5%	193.230	5%	700.770	5%
<i>Explotación de minas y canteras</i>	28.904	0%	18.120	0%	3.300	0%	50.324	0%
<i>Industrias manufactureras</i>	2.283.356	32%	1.619.342	39%	1.026.240	26%	4.928.938	33%
<i>Electricidad, gas y agua</i>	132.284	2%	129.735	3%	94.731	2%	356.750	2%
<i>Construcción</i>	830.000	12%	305.140	7%	883.050	22%	2.018.190	13%
<i>Comercio</i>	1.737.355	25%	339.655	8%	222.459	6%	2.299.469	15%
<i>Transp., almacenam. y comunic.</i>	809.533	12%	774.693	19%	447.569	11%	2.031.795	13%
<i>Estable. financ., segur. y anexos</i>	240.000	3%	152.400	4%	134.490	3%	526.890	3%
<i>.Serv. comun., sociales y person.</i>	676.406	10%	629.540	15%	934.089	24%	2.240.035	15%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* Sin datos para el período 2012 a 2015.

Período 2016-1 Trim. 2017, sin datos.

Table 3: Collective agreements considering the scope of application (geographical/jurisdictional/territorial), measured in number of collective agreements.

Scope of application	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015		Total 41 years		Period 2016- 2017 -1st Quarter-	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>National</i>	217	35%	220	22%	266	21%	703	25%	7	11%
<i>Regional</i>	240	38%	184	19%	267	22%	691	24%	4	7%
<i>Enterprise or establishment</i>	167	27%	588	59%	706	57%	1.461	51%	50	82%
<b>Total:</b>	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Table 3 bis: Collective agreements considering the scope of application (geographical/jurisdictional/territorial), measured in number of beneficiaries.

Scope of application	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015		Total 41 years*	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>National</i>	5.489.845	78%	2.571.919	61%	2.728.524	69%	10.790.288	71%
<i>Regional</i>	1.157.556	16%	1.135.072	27%	955.954	24%	3.248.582	21%
<i>Enterprise or establishment</i>	384.297	5%	475.314	11%	254.680	6%	1.114.291	7%
<b>Total:</b>	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* No data for the period 2012 to 2015. Period 2016- 2017 -1st Quarter-, no data.

**Cuadro 3:** Los CCT considerando el ámbito de aplicación (geográfico/jurisdiccional/territorial), medidos en cantidad de CCT.

Ámbito	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Nacional	217	35%	220	22%	266	21%	703	25%	7	11%
Regional	240	38%	184	19%	267	22%	691	24%	4	7%
Empresa o establecimiento	167	27%	588	59%	706	57%	1.461	51%	50	82%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

**Cuadro 3 bis:** Los CCT considerando el ámbito de aplicación (geográfico/jurisdiccional/territorial), medidos en cantidad de beneficiarios.

Ámbito	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Nacional	5.489.845	78%	2.571.919	61%	2.728.524	69%	10.790.288	71%
Regional	1.157.556	16%	1.135.072	27%	955.954	24%	3.248.582	21%
Empresa o establecimiento	384.297	5%	475.314	11%	254.680	6%	1.114.291	7%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* Sin datos para el período 2012 a 2015. Período 2016-1 Trim. 2017, sin datos.

Table 4: Collective agreements considering their size, measured in number of collective agreements.

Number of beneficiaries	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015		Total 41 years		Period 2016- 2017 -1st Quarter-	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%	Q.	%
<i>1 to 9</i>	9	1%	4	0%	7	1%	20	1%		no data
<i>10 to 99</i>	83	13%	134	14%	126	10%	343	12%		no data
<i>100 to 999</i>	205	33%	484	49%	488	39%	1.177	41%		no data
<i>1.000 to 9.999</i>	231	37%	273	28%	222	18%	726	25%		no data
<i>10.000 to 99.999</i>	79	13%	91	9%	98	8%	268	9%		no data
<i>100.000 to 999.999</i>	16	3%	6	1%	4	0%	26	1%		no data
<i>more than 1.000.000</i>	1	0%	----	----	----	----	1	0%		no data
<i>no data</i>	----	----	----	----	294	24%	294	10%		no data
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%		No data

Cuadro 4: Los CCT considerando su tamaño, medidos en cantidad de CCT.

Número de beneficiarios	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016- ITrim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1 a 9	9	1%	4	0%	7	1%	20	1%		Sin datos
10 a 99	83	13%	134	14%	126	10%	343	12%		Sin datos
100 a 999	205	33%	484	49%	488	39%	1.177	41%		Sin datos
1.000 a 9.999	231	37%	273	28%	222	18%	726	25%		Sin datos
10.000 a 99.999	79	13%	91	9%	98	8%	268	9%		Sin datos
100.001 a 999.999	16	3%	6	1%	4	0%	26	1%		Sin datos
más de 1.000.000	1	0%	----	----	----	----	1	0%		Sin datos
Sin datos	----	----	----	----	294	24%	294	10%		Sin datos
<b>Total:</b>	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%		Sin datos

Table 4 bis: Collective agreements considering their size, measured in number of beneficiaries.

Number of beneficiaries	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015		Total 41 years*	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>1 to 9</i>	42	0,0%	27	0,0%	39	0,0%	108	0,0%
<i>10 to 99</i>	4.005	0,1%	5.680	0,1%	6.681	0,2%	16.366	0,1%
<i>100 to 999</i>	83.238	1%	174.499	4%	162.713	4%	420.450	3%
<i>1.000 to 9.999</i>	827.252	12%	875.298	21%	739.557	19%	2.442.107	16%
<i>10.000 to 99.999</i>	1.857.862	26%	2.286.801	55%	2.154.168	55%	6.298.831	42%
<i>100.000 to 999.999</i>	3.059.299	44%	840.000	20%	876.000	22%	4.775.299	32%
<i>more than 1.000.000</i>	1.200.000	17%	----	----	----	----	1.200.000	8%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* No data for the period 2012 to 2015. Period 2016- 2017 -1st Quarter-, no data.

Cuadro 4 bis: Los CCT considerando su tamaño, medidos en cantidad de beneficiarios.

Número de beneficiarios	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
<i>1 a 9</i>	42	0,0%	27	0,0%	39	0,0%	108	0,0%
<i>10 a 99</i>	4.005	0,1%	5.680	0,1%	6.681	0,2%	16.366	0,1%
<i>100 a 999</i>	83.238	1%	174.499	4%	162.713	4%	420.450	3%
<i>1.000 a 9.999</i>	827.252	12%	875.298	21%	739.557	19%	2.442.107	16%
<i>10.000 a 99.999</i>	1.857.862	26%	2.286.801	55%	2.154.168	55%	6.298.831	42%
<i>100.001 a 999.999</i>	3.059.299	44%	840.000	20%	876.000	22%	4.775.299	32%
<i>más de 1.000.000</i>	1.200.000	17%	-----	-----	-----	-----	1.200.000	8%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* Sin datos para el período 2012 a 2015. Período 2016-1 Trim. 2017, sin datos.

Table 5: Collective agreements considering the occupation category, measured in number of collective agreements

Occupation category	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015		Total 41 years		Period 2016- 2017 -1st Quarter	
	Q	%	Q	%	Q.	%	Q	%	Q	%
<i>Workers</i>	152	24%	155	16%	138	11%	445	16%	4	7%
<i>Employees</i>	63	10%	153	15%	205	17%	421	15%	17	28%
<i>All the staff</i>	47	8%	111	11%	107	9%	265	9%	6	10%
<i>Workers and employees</i>	105	17%	310	31%	462	37%	877	31%	15	25%
<i>Technicians and professionals</i>	120	19%	100	10%	106	9%	326	11%	8	13%
<i>Hierarchical staff</i>	13	2%	8	1%	23	2%	44	2%	2	3%
<i>Supervisors</i>	6	1%	29	3%	14	1%	49	2%	1	2%
<i>Mixed</i>	118	19%	126	13%	184	15%	428	15%	8	13%
<b>Total:</b>	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Cuadro 5: Los CCT considerando la categoría ocupación, medidos en cantidad de CCT

Categoría ocupacional	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-I Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Obreros	152	24%	155	16%	138	11%	445	16%	4	7%
Empleados	63	10%	153	15%	205	17%	421	15%	17	28%
Todo el personal	47	8%	111	11%	107	9%	265	9%	6	10%
Obreros y Empleados	105	17%	310	31%	462	37%	877	31%	15	25%
Técnicos y profesionales	120	19%	100	10%	106	9%	326	11%	8	13%
Personal jerárquico	13	2%	8	1%	23	2%	44	2%	2	3%
Supervisores	6	1%	29	3%	14	1%	49	2%	1	2%
Otros mixto	118	19%	126	13%	184	15%	428	15%	8	13%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Table 5 bis: Collective agreements considering the occupation category, measured in number of beneficiaries.

Occupation category	Year 1975		Period 1988-2003		Period 2004-2015		Total 41 years*	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
<i>Workers</i>	1.639.089	23%	750.220	18%	269.887	7%	2.659.196	18%
<i>Employees</i>	616.136	9%	511.815	12%	837.717	21%	1.965.668	13%
<i>All the staff</i>	463.571	7%	571.092	14%	500.030	13%	1.534.693	10%
<i>Workers and employees</i>	3.261.810	46%	1.897.884	45%	1.972.887	50%	7.132.581	47%
<i>Technicians and professionals</i>	147.689	2%	67.230	2%	66.912	2%	281.831	2%
<i>Hierarchical staff</i>	9.848	0%	7.914	0%	2.650	0%	20.412	0%
<i>Supervisors</i>	17.302	0%	16.670	0%	3.720	0%	37.692	0%
<i>Mixed</i>	876.253	12%	359.480	9%	285.355	7%	1.521.088	10%
<b>Total:</b>	<b>7.031.698</b>	<b>100%</b>	<b>4.182.305</b>	<b>100%</b>	<b>3.939.158</b>	<b>100%</b>	<b>15.153.161</b>	<b>100%</b>

\* No data for the period 2012 to 2015. Period 2016- 2017 -1st Quarter-, no data.

Cuadro 5 bis: Los CCT considerando la categoría ocupación, medidos en cantidad de beneficiarios

Categoría ocupacional	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Obreros	1.639.089	23%	750.220	18%	269.887	7%	2.659.196	18%
Empleados	616.136	9%	511.815	12%	837.717	21%	1.965.668	13%
Todo el personal	463.571	7%	571.092	14%	500.030	13%	1.534.693	10%
Obreros y Empleados	3.261.810	46%	1.897.884	45%	1.972.887	50%	7.132.581	47%
Técnicos y profesionales	147.689	2%	67.230	2%	66.912	2%	281.831	2%
Personal jerárquico	9.848	0%	7.914	0%	2.650	0%	20.412	0%
Supervisores	17.302	0%	16.670	0%	3.720	0%	37.692	0%
Otros mixto	876.253	12%	359.480	9%	285.355	7%	1.521.088	10%
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%

\* Sin datos para el período 2012 a 2015. Período 2016-2017 I Trim, sin datos.

This is not the opportunity to analyze the innumerable aspects that derive from the aforementioned data. This will be the task that the interested reader can perform. As a sole example, two aspects are indicated:

- There is a tendency to bargain more at lower CLA levels (company and establishment);
- In the last biennium (2016-2017) a tendency, which had previously manifested, has been heightened, this is, not to register in the CLC text the number of beneficiaries to whom the contracts apply;

No es esta la oportunidad de analizar los innumerables aspectos que se derivan de los datos antes indicados. Esta será la tarea que el lector interesado pueda realizar. Solamente a modo de ejemplo se señalan dos aspectos:

- Hay una tendencia a mayor negociación de CCT de menor nivel (empresa y establecimiento);
- En el último bienio (2016-2017) se ha acentuado una tendencia, que se había manifestado incipientemente con anterioridad, a no registrar en el texto de los CCT la cantidad de beneficiarios a los que estos se aplican;



## BIBLIOGRAFÍA / REFERENCES

ALCOLUMBRE, MARÍA. “Regímen del trabajo agrario”, en Foglia, Ricardo Arturo (ed.). Buenos Aires: La Ley, 2012.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2013.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina*. Buenos Aires: Lajouane, 2012.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La Negociación, un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Buenos Aires: Macchi, 1990.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2009.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La negociación colectiva en la práctica”, en Simon, Julio y Ambesi, Leonardo (eds.). *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “La prevención y resolución de conflictos laborales”, *Revista Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Buenos Aires: El Derecho, 1986.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. “Los procedimientos de reclamo: una aconsejable etapa previa al arbitraje”, en *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVI-B, Buenos Aires: La Ley, 1986.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. Y FUNES DE RIOJA, DANIEL. “Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo”, *Relasur*, vol. 5, 02/1994.

- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. Y RODRÍGUEZ, ENRIQUE O. *Contenido de los convenios colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot, 2011.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; SÁNCHEZ, ROBERTO; BIANCHI, CARLOS Y MUZZIO, GRACIELA. "Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio", *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XLVIII-A, 1988.
- ALEXANDER, MAGNUS W. "Collective Bargaining-Some Fundamental Considerations", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 90, 07/1920.
- AQUINO, MARCELO G. "Capítulo 16: Acuerdos, contratos colectivos de trabajo y otras formas de negociación", en Simon, Julio C. (ed.), vol. I.
- ARGENTINA - CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN. *Diario de Sesiones-Reunión 38*. Imprenta del Congreso de la Nación, 1953.
- BARANDIARAN, LUCIANO. "Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)", *XXI Jornadas de Historia Económica - Asociación Argentina de Historia Económica - Universidad Nacional de Tres de Febrero*, 09/2008.
- BEJAR, MARÍA DOLORES. *El régimen fraudulento: la política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1943*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2005.
- BEJAR, MARÍA DOLORES. "La política laboral del gobierno de Manuel Fresco", en Panettieri, José (ed.). *Argentina. Trabajadores entre dos guerras*, Buenos Aires: Eudeba, 2000.
- VON BERTALANFFY, LUDWIG. *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México: FCE, 1991.
- BITRÁN, RAFAEL Y SCHNEIDER, ALEJANDRO. *El gobierno conservador de Manuel A. Fresco en la provincia de Buenos Aires (1936-1940)*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1991.
- BLANPAIN, ROGER. "The European experience: Damocles bargaining", en XV World Congress of Labour Law and Social Security y Blanpain, Roger (eds.). Buenos Aires: XV Congreso Mundial del

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/XV World Congress of Labour Law and Social Security, 09/1997.

CARBONELL, CAYETANO. *Orden y Trabajo*, vol. I, Buenos Aires: 1910.

CARO FIGUEROA, ARMANDO. "Paritarias que empobrecen la discusión colectiva", *Diario Clarín*, Buenos Aires: 05/2015.

CARO FIGUEROA, ARMANDO. *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga (I)*, vol. II, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley, 2014.

CORDOBA, EFRÉN. "Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina", en Ginebra: OIT, 1981.

DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO. *Boletín del Departamento Nacional del Trabajo N° 48*. Buenos Aires: 11/1921.

DEVEALI, MARIO. "La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo", *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953.

DE DIEGO, JULIÁN. *Reforma Laboral: ley 25.877*. Buenos Aires: La Ley, 2004.

ETALA, CARLOS A. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2001.

ETCHEMENDY, SEBASTIÁN. *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010: Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*. Buenos Aires: OIT, 2011.

ETCHEMENDY, SEBASTIÁN. "La 'doble alianza' gobiernos sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012): orígenes, evidencia y perspectivas", en Acuña, Carlos (ed.). Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2013.

ETCHEMENDY, SEBASTIÁN Y BERINS COLLIER, RUTH. "Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)", *Revista Postdata*, vol. 13, 2008.

FALCÓN, RICARDO. "Los trabajadores y el mundo del trabajo", en Bonaudo, Marta (ed.), vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007.

FRESCO, MANUEL. *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*. La Plata: 1940.

- FRESCO, MANUEL. *Conversando con el pueblo*. Buenos Aires: Talleres gráficos Damiano, 1938.
- FRESCO, MANUEL. *Mi Verdad*. Buenos Aires: 1966.
- FUNES DE RIOJA, DANIEL. “¿Hay una C.G.T. o más?”, *IMP2012-10-AR/DOC/4876/2012*, 2012.
- FUNES DE RIOJA, DANIEL. “Centralización de la negociación colectiva en la nueva ley laboral”, *Suplemento Especial. Reforma Laboral 2004 (marzo)*. La Ley, 03/2004.
- GAMBINI, HUGO. *Historia del Peronismo: El poder total (1943-1951)*. Buenos Aires: Vergara, 2007.
- GARCÍA, HÉCTOR OMAR. “Capítulo VII: Ámbito temporal de aplicación del convenio colectivo de trabajo”, en Ackerman, Mario (ed.), vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007.
- GARMENDIA, MARIO. “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, en Ackerman, Mario y Tosca, Diego (eds.), vol. VIII, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2007.
- GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE. “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 23, 07/1983.
- GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE. “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 24, 07/1984.
- GERCHUNOFF, PABLO Y ANTUNEZ, DAMIÁN. “De la bonanza peronista a la crisis de desarrollo”, en Torre, Juan Carlos (ed.), vol. VIII, Buenos Aires: Sudamericana, 2002.
- GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO; Y GUIDO, HORACIO. *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.
- GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS Y LEGUIZAMÓN, CARLOS M. “La concertación peronista de 1955. El congreso de la productividad”, en Torre, Juan Carlos (ed.). Buenos Aires: Legasa, 1988.
- LE GOFF, JACQUES. *El orden de la memoria: el tiempo como imaginario*. Barcelona: Paidós, 1991.

- LE GOFF, JACQUES. *Pensar la historia*. Barcelona: Altaya, 1998.
- GOLDÍN, ADRIÁN. “La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el monopolio sindical”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, vol. 2, 2009.
- GRISOLIA, JULIO A. *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. V, Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2013.
- GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES. *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2008.
- HOROWITZ, JOEL. “El movimiento obrero”, en Cattaruzza, Alejandro (ed.), vol. VII, Buenos Aires: Sudamericana, 2001.
- LUNA, FÉLIX. *Breve historia de la sociedad Argentina*. Buenos Aires: El Ateneo, 2009.
- MAROTTA, SEBASTIÁN. *El movimiento sindical argentino: su génesis y desarrollo*. Buenos Aires: Libera, 1975.
- MORENO, OMAR. *La nueva negociación: la negociación colectiva en la Argentina*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert, 1991.
- MUGNOLO, JUAN PABLO. *Estructura de la negociación colectiva: influencia de la intervención estatal*. Buenos Aires: Ediar, 2014.
- OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL-CTA.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 11/1983.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ginebra: 2014.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1973.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 06/1951.
- PALOMINO, HÉCTOR. “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”, en Suriano, Juan (ed.). Buenos Aires: Sudamericana, 2005.
- PALOMINO, HÉCTOR Y TRAJTEMBERG, DAVID. “Una nueva dinámica de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva en la Ar-

- gentina”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 3, 2006.
- PANETTIERI, JOSÉ. “Problemas en los orígenes de la industrialización en la Argentina”, *Sociohistórica*, 2000.
- PERELMAN, ÁNGEL. *Como hicimos el 17 de octubre*. Buenos Aires: Coyoacán, 1961.
- PETER, JOSÉ. *Crónicas proletarias*. Buenos Aires: Esfera, 1968.
- PRÓ, DIEGO. “Periodización del pensamiento argentino”, *Revista Anuario de Historia del Pensamiento Argentino*, 1965.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS. “La libertad sindical de negociar colectivamente”, en vol. 4, 2013.
- REITANO, EMIR. *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1992.
- REYES, CIPRIANO. *Yo hice el 17 de octubre*. Buenos Aires: GS Editorial, 1973.
- RIAL, NOEMÍ. “La negociación colectiva en el Sector Público”, en Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.
- RIAL, NOEMÍ. “Negociación colectiva en el sector público”, en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires: La Ley, 1998.
- ROCCHI, FERNANDO. “El péndulo de la riqueza: la economía Argentina en el período 1880-1916”, en Lobato, Mirta Zaida (ed.), vol. V, Buenos Aires: Sudamericana, 2010.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. *La negociación colectiva*. Buenos Aires: Astrea, 1990.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE. “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, en Buenos Aires: Depalma, 1996.
- RUBINZAL, MARIELA. “El Departamento Nacional del Trabajo y la influencia antiliberal en los años treinta”, en Suriano, Juan y Lobato, Mirta Zaida (eds.). Buenos Aires: Edhasa, 2014.

- SABATO, HILDA. “La vida pública en Buenos Aires”, en Bonaudo, Marta (ed.), vol. 4, Buenos Aires: Sudamericana, 2007.
- SANGUINETI, MERCEDES Y VALENZUELA, DIEGO. *Sarmiento periodista: El caudillo de la pluma*. Buenos Aires: Sudamericana, 2012.
- SAPPÍA, JORGE. “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, en Simon, Julio C. (ed.), vol. II, Buenos Aires: La Ley, 2012.
- SENÉN GONZÁLEZ, SANTIAGO Y BOSQER, FABIÁN. *Breve historia del sindicalismo argentino*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo, 2009.
- SIMON, JULIO. “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006.
- SIMON, JULIO C. *Modelo estatal negociación colectiva*. Buenos Aires: La Ley, 1994.
- SURIANO, JUAN. “El Departamento Nacional del Trabajo y la política laboral durante el primer gobierno de Hipólito Yrigoyen”, en Ben Plotkin, Mariano y Zimmermann, Eduardo (eds.). Buenos Aires: Edhasa, 2012.
- SURIANO, JUAN. “El mundo como un taller de observación. La creación del Departamento Nacional del trabajo y las influencias internacionales”, *Revista de Indias*, vol. 73, 2013.
- TITIRO, JORGE P. “Capítulo III: El marco legal y los productos de la negociación colectiva en el sector público nacional. Un análisis comparativo entre los dos convenios celebrados”, en Buenos Aires: Oficina de OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2013.
- TOMADA, CARLOS. “Renovación de la regulación laboral en la Argentina 2003-2013: La trayectoria de una política laboral para la inclusión”, *Revista de Trabajo: Instituciones laborales, industria e inclusión social*, vol. 12, 2014.
- TORRE, JUAN CARLOS. *El gigante invertido: los sindicatos en el gobierno*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2004.
- TORRE, JUAN CARLOS. *Ensayos sobre movimiento obrero y peronismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2012.

TORRE, JUAN CARLOS (ed.). *La Formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Legasa, 1988.

TORRE, JUAN CARLOS. *La vieja guardia sindical y Perón*. Buenos Aires: CEICS-Ediciones R y R, 2011.

TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA Y SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA. “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010.

VILLARROEL, AMALIA. *El empleo público y la negociación colectiva en el Estado Argentino*. Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros. Sec. Gabinete y Coord. Administrativa. Coord. Ejecutiva, 2013.

ZAIDA LOBATO, MIRTA Y SURIANO, JUAN. *Nueva historia Argentina: Atlas histórico*. Buenos Aires: Sudamericana, 2010.



SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LA 2DA. QUINCENA DE ENERO DE 2018  
EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE "LA LEY" S.A.E. e I. - BERNARDINO RIVADAVIA 130  
AVELLANEDA - PROVINCIA DE BUENOS AIRES - REPÚBLICA ARGENTINA







