

**UNIVERSIDAD**

**DEL**



**SALVADOR**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**

USAL

UNIVERSIDAD

DEL SALVADOR

**DOCTORADO EN JURISPRUDENCIA**

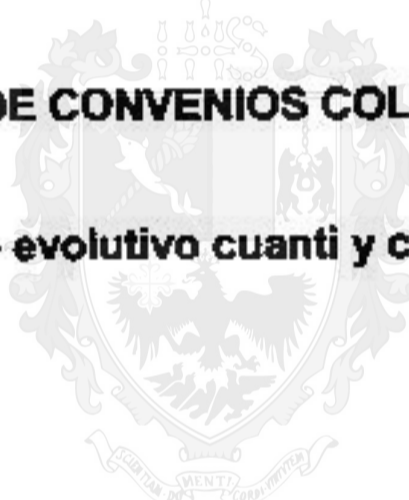
**UNIVERSIDAD**

**DEL**

**SALVADOR**

**VEINTICINCO AÑOS DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

**(estudio evolutivo cuanti y cualitativo)**



USAL

**Tesis presentada por Carlos M. Aidao Zapiola para optar al título de**

DEL SALVADOR

**Doctor en Jurisprudencia**

*Handwritten signatures and notes in the bottom left corner.*

**Ciudad de Buenos Aires, diciembre de 2003**

*Large handwritten signature across the bottom right.*

**DOCTORADO EN JURISPRUDENCIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS**



**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR**

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

**DECANO DR. PRAXEDES M. SAGASTA**



En cumplimiento de lo establecido en las disposiciones pertinentes, se presenta esta tesis en forma acorde a la reglamentación respectiva y aprobación mediante del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Salvador, Dr. Praxedes M. Sagasta, según su Resolución N° 589/98 del 17 de diciembre de 1998.

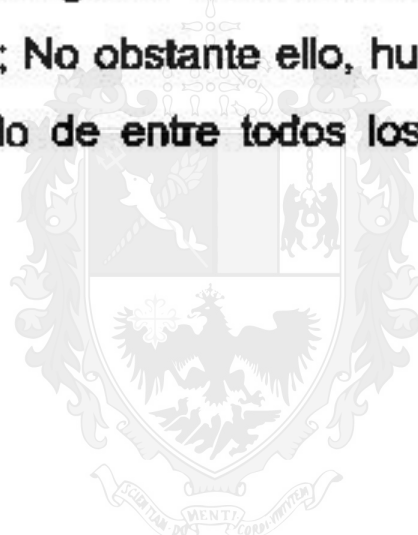
Jurados de tesis: Señores Profesores Doctores Juan José Etala, Enrique Machera Guerrero y Julio Martínez Vivot.

Se refiere al tema "Veinticinco años de convenios colectivos de trabajo en Argentina (estudio evolutivo cuanti cualitativo)".

Señores miembros del jurado de tesis:

Después de haber escuchado las sabias lecciones que se me impartieron en las aulas de la Universidad del Salvador -las que completaron las enseñanzas que se me brindaron en la Universidad Católica Argentina (Abogacía - 1975), Universidad Nacional del Litoral (Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales - 1983), Instituto Tecnológico de Buenos Aires (Magister en Administración - 1989), Universidad Argentina de la Empresa (Doctor en Sociología del Trabajo - 1994)- vengo a rendiros la última prueba que el reglamento de esta escuela exige para optar al grado de "Doctor en Jurisprudencia".

Estoy completamente convencido de que mi trabajo no responde total y absolutamente, a las enseñanzas que se me prodigaron en las aulas y que mucho menos responde a vuestra ilustración y experiencia; No obstante ello, humildemente quiero dedicarles este trabajo, el que ha sido preferido de entre todos los temas que se presentaron a mi elección.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

## **TITULO I - INTRODUCCION**

- Capítulo I: Reflexiones sobre el trabajo de tesis  
Capítulo II: Primera aproximación genérica al tema (punto de vista personal)  
Capítulo III: Planteamiento del tema

## **TITULO II – MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (estudio cuantitativo)**

Primera parte: Finalidad y metodología de análisis

Capítulo IV: Explicación de la finalidad, la metodología de análisis y las clasificaciones (basadas en los tipos de convenios, en la sucesión de renovaciones y en periodos de tiempo)

Segunda parte: Mapa de los convenios colectivos de trabajo considerando las sucesivas rondas de negociación (renovación)

Capítulo V: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de primera ronda (junio 1975)

Capítulo VI: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de segunda ronda

Capítulo VII: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de tercera ronda

Capítulo VIII: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de cuarta, quinta y sexta rondas

Capítulo IX: Comparación de las seis rondas de negociación

Capítulo X: Conclusiones de la segunda parte del Título II

Tercera parte: Mapa de los convenios colectivos de trabajo considerando la división producida por la Ley 25.250

Capítulo XI: Convenios anteriores al 11 de enero de 1988 y convenios posteriores a dicha fecha

Cuarta parte: Someras tendencias posteriores al 30 de junio de 2000

Capítulo XII: Algunas tendencias posteriores al 30 de junio de 2000

**TÍTULO III – INSTITUTOS CONTENIDOS EN LOS  
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO  
(estudio cualitativo)**

Primera parte: Finalidad y metodología de análisis

Capítulo XIII: Explicación de la finalidad, la metodología de análisis y el diseño de las clasificaciones de los institutos

Capítulo XIV: Enfoque general de los distintos institutos y posibles aproximaciones a los mismos

Segunda parte: Tratamiento de algunos de los diferentes institutos en particular

Capítulo XV: Jornada y horarios

Capítulo XVI: Vacaciones

Capítulo XVII: Licencia

Capítulo XVIII: Feriados y días no laborables

Capítulo XIX: Relaciones laborales colectivas

Capítulo XX: Conflictos y medios de resolución de los mismos

Capítulo XXI: Conclusiones del Título III

**TÍTULO IV – CONCLUSIONES DEFINITIVAS EN MATERIA DE  
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

Capítulo XXII: Lo que realmente ha ocurrido (y lo que no ha ocurrido) en materia de convenios colectivos de trabajo en la Argentina en el último cuarto de siglo

**TÍTULO V – ASPECTOS DE LAS CONCLUSIONES DEFINITIVAS  
VINCULADAS A ESTA TESIS**

Capítulo XXIII: Las conclusiones definitivas consideradas con relación a los objetivos de la tesis con referencia a la primera parte ("Explicación a modo de introducción") del Título I ("Introducción")

## TITULO I - INTRODUCCION

- Capítulo I: Reflexiones sobre el trabajo de tesis
- Capítulo II: Primera aproximación genérica al tema (punto de vista personal)
- Capítulo III: Planteamiento del tema



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR



## CAPÍTULO I

### REFLEXIONES PREVIAS SOBRE EL TRABAJO DE TESIS

**SUMARIO:** 1.1. El peso que significa una tesis para un tesista - 1.2. Algunos problemas reuertes que deben ser considerados en la elaboración de la tesis - 1.2.1. Explicación previa - 1.2.2. Originalidad de la tesis y nivel intelectual alcanzado - 1.2.3. Elección del tema a profundizar - 1.2.4. Amplitud dada al tratamiento del tema considerado - 1.3. Humildad en la fijación del objetivo y elementos de medición de su logro - 1.4. Bibliografía adicional a considerar para el capítulo I

#### 1.1. El peso que significa una tesis para un tesista

Parafraseando algunos comentarios anteriores<sup>1</sup>, es dable señalar que es conocimiento sabido, y así aceptado, que en general para optar a un grado de Doctor o Master o Magister -en fin, a un título de posgrado-, cualquiera sea la disciplina de que se trate, se hace necesario fundamentalmente presentar y defender una tesis, lo que muchas veces, dependiendo de las carreras, las universidades y los países, se suele ver complementado con la asistencia previa a uno o varios cursos que junto con la referida tesis completan el programa del posgrado.

Este trabajo de tesis ha sido definido por Umberto Eco<sup>2</sup> de la siguiente forma: "Una tesis de doctorado es un trabajo mecanografiado de una extensión media que varía entre las cien y las cuatrocientas páginas, en la cual el estudiante trata un problema referente a los estudios en que quiere doctorarse... Pero por lo general la tesis propiamente dicha se reserva para una especie de superiores, el doctorado, al cual sólo acceden los que quieren perfeccionarse y especializarse como investigadores científicos".

Recientemente, Botta ha señalado coherentemente con Eco que "una tesis debe tener entre 120 y 400 páginas".<sup>3</sup>

Es probable que este concepto del segundo párrafo de Eco sea el que les produce a los doctorandos una especie de situación traumática generada por el deber de tener que presentar una tesis doctoral.

El pavor frente a la posibilidad de refutación del trabajo presentado, la hipotética

---

<sup>1</sup> ALDAO ZAPIOLA, Carlos Marcelo; "La acción de derecho común derivada de los accidentes del trabajo, el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social", tesis presentada para optar al título de Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe 1983, página 10. Confrontar también del mismo autor "La negociación laboral", tesis presentada en el Instituto Tecnológico de Buenos Aires para obtener el título de Magister en Administración, Buenos Aires 1989 y del mismo autor "La negociación por productividad", tesis presentada en la Universidad Argentina de la Empresa para obtener el título de Doctor en Sociología del Trabajo, Buenos Aires, septiembre de 1994.

<sup>2</sup> ECO, Umberto; "Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura", traducción del italiano de L. Baranda y A. Clavería Ibañez (1977), Buenos Aires 1988, Editorial Gedisa, página 18.

<sup>3</sup> BOTTA, Mirta; "Tesis, monografías e informes", Buenos Aires 2002, Editorial Biblos, página 20.

frustración generada por el objetivo no alcanzado, justifican ese temblor que todo tesista experimenta.

Esta situación se ve acentuada en Argentina por el hecho, casi generalizado, de ser los doctorandos estudiantes a tiempo parcial sumamente reducido, ya que en su casi totalidad se han incorporado a la vida laboral cuando están cursando su posgrado.

Quizás éstas puedan constituir algunas de las múltiples y variadas explicaciones que justifican por qué son tan pocos los alumnos que presentan sus trabajos de tesis finales en sus estudios de posgrado<sup>4</sup>.

De todas maneras, sea por la inexperiencia y el temor a lo desconocido que ésta produce, sea por la falta de tiempo, sea por el miedo a hacer el ridículo, sobre todo cuando ya se posee un grado universitario, o por otras de muchas razones, lo cierto es que el tesista se encuentra bajo una considerable presión psicológica en la tarea de preparar, defender y aprobar su trabajo final.

## **1.2. Algunos problemas recurrentes que deben ser considerados en la elaboración de la tesis**

### **1.2.1. Explicación previa**

Existe una serie de problemas que todos los tesistas deben enfrentar cuando redactan su trabajo final, incluso los deben enfrentar cuando han tenido la oportunidad de realizar dos o más estudios de posgrado. Estos problemas son recurrentes, porque reaparecen cada vez que se prepara una tesis, y además son uniformes porque son los mismos a los que se debe enfrentar todo tesista. El propósito de mencionarlos superficialmente en esta oportunidad es el de poder considerarlos al finalizar este trabajo, verificando si las variables que con ellos se relacionan han sido cubiertas satisfactoriamente en la elaboración de esta tesis.

Estos problemas son, fundamentalmente, los siguientes:

- originalidad de la tesis y nivel intelectual alcanzado
- elección del tema a profundizar
- amplitud dada al tratamiento del problema considerado
- reglamentación de la universidad sobre las tesis a presentar.

### **1.2.2. Originalidad de la tesis y nivel intelectual alcanzado**

Es sabido que las tesis deben constituir una "investigación original" y he aquí el primer problema que aparece: ¿qué se entiende por investigación original?

Recurriendo al Diccionario de la Lengua Española<sup>5</sup>, se puede afirmar el siguiente significado del vocablo original: "Dicho de una obra científica, artística o de cualquier otro

---

<sup>4</sup> Nota: a modo de ejemplo genérico se puede comentar que existen cifras de un Doctorado en Derecho de una universidad nacional del interior de Argentina en donde sobre un total de 2.500 alumnos que cursaron el posgrado, menos de 60 presentaron y aprobaron su tesis doctoral.

<sup>5</sup> "Diccionario de la Lengua Española", 22ª edición Madrid 2001, Real Academia Española, tomo II, página 1632.

- QUEJADA HERRERA, José; "Redacción y presentación del trabajo intelectual" (Madrid 1983) Editorial Paraninfo.
- SELTZ, Claire, WRIGHTSMAN, Lawrence y COOK, Stuart; "Métodos de investigación en las relaciones sociales", traducción de la 3a. edición norteamericana de Jacinto Antolín Alonso, 9a. edición (Madrid 1980) Editorial Rísep.
- SERTILLANGES, A.D.; "La vida intelectual", 4a. edición (Barcelona 1965), Editorial Estela.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

## CAPÍTULO II

### PRIMERA APROXIMACIÓN GENÉRICA AL TEMA (PUNTO DE VISTA PERSONAL)

Para explicar brevemente las primeras motivaciones que me incitaron a la exploración del tema de la presente tesis, debo remontarme a casi treinta años atrás. En el primer semestre de 1973 intervine en mi primera discusión de convenio colectivo; ya en 1974 formé parte del grupo de preparación de un proyecto empresario que se llevaría a la mesa de negociación de dicho convenio en 1975 (Convenio Colectivo de Trabajo N° 373/75 entre Fábrica de Tractores y Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria del Tractor); y, para la misma época, tuve la oportunidad de presenciar las sesiones de negociación de convenios entre el sindicato de la industria automotriz de los EE.UU. (UAW - Union Autoworkers) con Deere & Co. Todas estas negociaciones estuvieron caracterizadas -en el sector empresario- por una intensa preparación previa que resultaba en la fijación de los propios objetivos y en la elaboración de un proyecto empresario de convenio colectivo.

No he sabido de muchas empresas o sectores empresarios -aunque los hubo, pero constituyen la excepción- que trabajasen en esta forma.

La preparación implicaba, entre otras cosas, un previo análisis de lo que ocurría en el mercado, vale decir, una descripción de la realidad (analógicamente, se puede ejemplificar con la situación en la que, en una empresa, hay que estudiar la posibilidad de un ajuste en las compensaciones: en ese caso lo primero que se pregunta es ¿cómo estamos comparados con el mercado? ¿qué nos indican las encuestas de remuneraciones y beneficios?)

A decir verdad, no hay muchas investigaciones lo suficientemente profundas y abarcativas que describan la realidad de los aspectos vinculados a los convenios colectivos y esto era mucho más acentuado en aquellos años.

Esta situación me llevó, a principios de la década de los 80, a comenzar a recopilar información. Descubrí así que no existía una fuente que poseyera la totalidad de los convenios colectivos, si bien el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (en adelante MTEySS) poseía un gran número. Los primeros estudios que realicé datan de aquella época. Se recopiló material, se esbozaron metodologías, se las rediseñó y, en realidad, fue un proceso de "idas y venidas", "flujo y reflujo", que por el método de "ensayo y error" fue posibilitando desarrollar un procedimiento, una metodología de investigación. Muchas personas, que fueron variando (se incorporaban nuevas y otras se alejaban), trabajaron durante más de diez años. El único afán que me identificó fue una inquietud intelectual de investigar el tema invirtiendo en el mismo vacaciones, fines de semana, feriados y, en resumen, mucho de mi tiempo de esparcimiento.

El objetivo era y es, primero, "saber qué pasa en la realidad con la negociación colectiva en el plano de los convenios colectivos"; qué muestran las investigaciones de campo y comparar eso (la realidad) con lo que se dice doctrinaria y periodísticamente, para luego, en muchos casos, y aquí aparece el segundo objetivo, "desmitificar algunas ideas". Además de este conocimiento buscado con un afán intelectual, también se pretendió su

obtención para "poder actuar en la práctica" (tercer objetivo)

Explicadas así las motivaciones, se puede comprender a quienes puede beneficiar el conocimiento de esta tesis, en otras palabras quiénes son sus destinatarios:

- primero y fundamental: los propios negociadores, los actores que negocian (a los que he denominado "inmediatos": empresarios y trabajadores), a éstos se les debe llamar seriamente la atención en el sentido de que no planean la negociación (no investigan para posibilitar el planeamiento), haciendo gala del factor PI (pereza e improvisación) al que me he referido en muchas oportunidades.
- segundo: el Estado, al que como otro actor (en mi clasificación: "mediato") seguramente le resultarán interesantes algunos de los datos aquí contenidos<sup>1</sup>.
- en tercer lugar: todos aquellos que por sus propias inquietudes intelectuales (estudiantes, investigadores, catedráticos, etc.) tengan interés en explorar el tema.

No podría terminar estos breves comentarios sin expresar algunas salvedades con respecto al contenido de esta tesis. Muchas son las limitaciones que posee, algunas han sido "queridas y buscadas", otras "aparecieron y las acepté" y otras "no las pude evitar ni solucionar". Entre todas ellas cabe mencionar:

- No se trata de un estudio exclusivamente jurídico, sino vinculado al ámbito de las relaciones laborales en general y, por lo tanto, multidisciplinario. Ello hace que no se haya querido abundar en aspectos del derecho y doctrina laboral que, por lo demás, son conocidos y constituyen el marco en el que se desenvuelve la negociación colectiva.
- El tiempo ha constituido la principal y más incómoda limitante. Cerrar una investigación con datos al 30 de junio de 2000, procesar los datos, estudiarlos y pretender sacar las conclusiones y, además de todo esto y por si fuera poco, publicarlos antes de un tiempo predeterminado de cuatro años, ha resultado hasta "martirizante".
- Las conclusiones a las que se arriban son "tendencias", son conceptos de magnitud, si se profundizan algunos aspectos a nivel de detalle se podrán encontrar excepciones a las afirmaciones del autor, pero éstas desaparecen cuando se "agregan los datos". Siempre existirá algún lector que podrá señalar: "en mi caso, en la actividad en que me encuentro, la cosa no es así". Esta tesis no está escrita para ese lector individual sino para el conjunto de los que tienen interés por el tema.

Para terminar, quiero mencionar el que creo ha sido el objetivo más importante, el que no sabré si se ha alcanzado hasta después de algún tiempo. Si con esta tesis se ha producido, aunque más no sea, un pequeño y sencillo aporte al conocimiento de la realidad de las relaciones laborales en nuestro país, me sentiré muy bien pero si otras personas se motivan a seguir investigando estos temas y a producir estudios que lo profundicen -y por mi parte he contribuido aunque minúsculamente a esa motivación- entonces me voy a sentir realmente complacido en haber coadyuvado en este resultado.

---

<sup>1</sup> ALDAO ZAPIOLA, Carlos Marcelo y FUNES DE RIOJA, Daniel; "Sistemas de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo", en revista RELASUR (Relaciones Laborales en América Latina – Cono Sur) Editorial OIT Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España – Argentina – Brasil – Chile – Paraguay – Uruguay, Montevideo (Uruguay) 1995 N° 5, pág. 53.

## CAPÍTULO III

### PLANTEAMIENTO DEL TEMA

**SUMARIO:** III.1. Concepción estratégica - III.1.1. Definición de estrategia - III.1.2. Encadenamiento estratégico - III.1.3. Relación entre la concepción estratégica y el planteamiento del tema desarrollado en esta tesis - III.2. Razones y objetivos buscados - III.3. Plan de la obra - III.4. Limitaciones - III.5. Antecedentes

#### III.1. Concepción estratégica

##### III.1.1. Definición de estrategia

Las definiciones de estrategia son muchas y variadas. Una sencilla y preliminar la define como "el arte de hacer uso de los medios disponibles para lograr objetivos". Es decir, cómo actuar para alcanzar un fin propuesto.

Profundizar este concepto preliminar implica definir el objetivo; éste es considerado como "una situación a crear o a mantener"<sup>1</sup>.

Una definición completa conceptúa a la estrategia como: "el arte de la acción con sentido profundo y método de pensamiento"<sup>2</sup>.

Una discusión frecuente es la de sostener que la estrategia es un arte o es una ciencia. Es dable afirmar que se trata de un arte, ya que mientras que las ciencias investigan la verdad, el arte procura valores. La estrategia procura valores y que impere una filosofía que los contenga como resultado de su éxito. Mientras la estrategia no salga del marco del arte no se transformará en ciencia. Para Beaufre<sup>3</sup> frente a la gran cantidad de opciones que tienen los individuos para actuar -las que no se pueden analizar en su totalidad-, el estratega tiene que decidir, que elegir, por intuición, por golpe de vista, por olfato, sobre un inmenso número de alternativas a las que ha conocido mediante la información y la inteligencia, constituyendo éstas una etapa previa. Ello implica que se trata de un arte que reposa sobre bases científicas.

El sentido profundo está dado por el análisis integral de todas las alternativas posibles y del conocimiento que ellas implican como necesario.

El método de pensamiento está relacionado con todas las reglas y enseñanzas de la lógica; la cadena de pensamiento implica el conocimiento y aplicación de:

---

<sup>1</sup> ALDAO ZAPOLA, Carlos; "La negociación. Un enfoque integral con específicas referencias a la negociación laboral", 3a. edición, Buenos Aires 1995, Editorial Macchi, página 340.

<sup>2</sup> Confrontar ALLEGRONI, Juan J.; "Apuntes de estrategia general", Buenos Aires 1987, Instituto Tecnológico Buenos Aires (ITBA).

<sup>3</sup> Confrontar BEAUFRE, A.; "Introducción a la estrategia", traducción del francés de L.P. Pérez Roldán, 3a. edición, Buenos Aires 1982, Editorial Struhart & Cía.

principios	{	relación causa-efecto validez universal
requisitos	{	cognitivo lógico bien definido no ambiguo
métodos	{	inductivo deductivo
principios de razonamiento	{	identidad no contradicción tercero excluido razón suficiente

### III.1.2. Encadenamiento estratégico

Existe una relación entre un objetivo y las acciones necesarias para alcanzarlo. Esta correlación se da:

- en relación con el tiempo en que se espera alcanzar el objetivo y la duración e influencia de las acciones;
- en relación con los medios con que se cuenta para producir las acciones eficaces que permitan materializar el objetivo.

Todo esto determina: una sucesión de objetivos (a corto, mediano o largo plazo; tácticos, estratégico-operacionales, estratégicos; etc.) y una serie de acciones (también, en distintos momentos) que permitirán alcanzarlos.

La sucesión de objetivos -incluyendo el punto de partida y el objetivo final- configura una "cadena" en tanto todos los objetivos sirven de medio para lograr un fin y cada situación previa es conducente a la que sigue.

Esta cadena sucesiva de objetivos y acciones es denominada encadenamiento estratégico<sup>4</sup>.

### III.1.3. Relación entre la concepción estratégica y el planteamiento del tema desarrollado en esta tesis

Toda acción requiere de una motivación que la origine, una razón o causa que la genere. Se actúa para lograr algo ("causa final" - "objetivo a alcanzar")

Se ha dicho que la estrategia es el arte de la acción, de ahí que toda acción racional (con sentido profundo y método de pensamiento) que busca alcanzar un objetivo es una acción estratégica.

Cuando el autor se fijó como meta prioritaria el analizar el comportamiento evidenciado por los convenios colectivos de trabajo en la Argentina, había establecido su objetivo.

<sup>4</sup> ALDAO ZAPIOLA, Carlos; op. cit. cita N° 1, páginas 335 y subsiguientes.

### **III.2. Razones y objetivos buscados**

En la medida en que se comenzó a analizar el tema surgieron otros objetivos que contribuían a alcanzar el prioritariamente fijado; apareció así un encadenamiento estratégico y una planificación respecto de cómo alcanzar la meta establecida. Cuando todo esto se revisó, modificó, reelaboró y se volvió a diseñar, se contó con un plan de tesis: "analizar el comportamiento de los convenios colectivos de trabajo y entender a través de este análisis cómo evoluciona parte de la negociación colectiva en la Argentina".

Cabe aquí señalar la diferencia entre un proceso de negociación y un resultado de acuerdo (que por lo demás podría no alcanzarse y lo mismo se habría negociado) Este resultado de acuerdo, en materia de relaciones laborales colectivas, puede revestir muchas formas; una -y sólo una- de ellas son los convenios colectivos. Dicha explicación es la que permite afirmar que mediante el estudio de los convenios colectivos sólo se puede entender el comportamiento de "parte" de la negociación colectiva; probablemente, cabría afirmar, una "gran parte", pero seguramente no toda.

### **III.3. Plan de la obra**

La presente tesis ha sido estructurada en cinco títulos y un anexo.

Los títulos son: Título I. Introducción; Título II. Mapa de los convenios colectivos de trabajo (estudio cuantitativo); Título III. Institutos contenidos en los convenios colectivos de trabajo (estudio cualitativo); Título IV. Conclusiones definitivas en materia de convenios colectivos de trabajo; Título V. Aspecto de las conclusiones definitivas vinculadas a esta tesis.

El Título I. Introducción contiene tres capítulos; el primero se refiere a los inconvenientes y previsiones que debe enfrentar y considerar un tesista como autor de una tesis, cualquiera sea ésta. El segundo capítulo hace referencia a las primeras inclinaciones, muchas de ellas -por lo menos en un principio- hasta espontáneas, que motivaron a explorar y luego vislumbrar el tema objeto de la presente tesis. En el tercer capítulo se intenta formalizar lo esbozado en el capítulo segundo, para poder así elaborar un planteamiento del tema y un plan a seguir.

El Título II. Mapa de los convenios colectivos de trabajo, está dividido en cuatro partes – que agrupan doce capítulos- en las que se explican la finalidad y metodología empleada para analizar las sucesivas "rondas" de negociación de convenios colectivos de trabajo pactados en la Argentina en los últimos 25 años del siglo XX (desde el 15 de junio de 1975 hasta el 30 de junio de 2000). El estudio hecho en este Título II permite visualizar un análisis de tipo cuantitativo de los convenios colectivos acordados en más de 25 años, clasificándolos además según:

- nivel de negociación (actividad, rama, empresa, establecimiento)
- actividad económica (CIIU: clasificación internacional industrial uniforme de todas las actividades económicas)
- actividades públicas y privadas; y principales y especiales
- ámbito de aplicación jurisdiccional (nacional, regional, empresa y establecimiento)



- cantidad de beneficiarios
- categoría ocupacional del personal comprendido (obreros, empleados, técnicos, profesionales, jerárquicos, supervisores, etc.)

También en esta segunda parte se analizan la evolución de las variables antes clasificadas en las sucesivas negociaciones (tandas o, como se las llamará, "rondas negociadoras"), partiendo de la primera en 1975 y hasta el 2000.

Para poder brindar una idea de magnitud del material tratado, cabe adelantar que este análisis abarca 1359 (un mil trescientos cincuenta y nueve) convenios colectivos.

Al finalizar este título, se establecen algunas conclusiones sobre cómo evolucionaron los convenios en dicho período en cuanto a su nivel de negociación, su actividad económica, el sector público o privado, su ámbito de aplicación territorial, el tamaño de los convenios y, por último, la categoría del personal comprendido. También se agregan algunos someros datos posteriores al 30 de julio de 2000 y hasta el 30 de junio de 2003 como para obtener una rápida idea de las tendencias posteriores al período analizado en esta tesis, las que cubren hasta la actualidad.

El Título III. Institutos contenidos en los convenios colectivos, desarrolla un estudio cualitativo. Se subdivide en dos partes; en la primera se analiza la finalidad y metodología (Capítulo XIII) y se desarrolla un enfoque general de todos los institutos con una visión holística (Capítulo XIV). En la segunda se tratan los institutos en particular, dedicándosele un capítulo a cada uno de los institutos tratados. Al finalizar, se especifican algunas someras conclusiones de cómo ha evolucionado en veinticinco años el tratamiento de los institutos considerados en los convenios colectivos.

En el Título IV. Conclusiones definitivas en materia de convenios colectivos de trabajo, se establecen algunas interrelaciones y conclusiones así como también algunas propuestas para el futuro y la opinión del autor.

Por último y para terminar, en el Título V se correlacionan las conclusiones con los objetivos establecidos en esta tesis en la primera parte del Título I. También se agrega un anexo en el que se incluyen distintos listados de convenios colectivos, algunos textos de los mismos a modo de ejemplo y ciertas referencias legales consideradas de fundamental consulta.

#### **III.4. Limitaciones**

Las limitaciones existentes son muchas y variadas cuando se encara un trabajo como el propuesto, dada su magnitud y los inconvenientes de recopilar la información.

De manera meramente enunciativa, se pueden listar las siguientes limitaciones:

- a. Inconvenientes para saber con exactitud la cantidad de convenios colectivos acordados y homologados por ante el MTEySS en la "ronda" correspondiente a 1975 (según este estudio ascienden a 624)
- b. Inconvenientes para obtener los textos completos de esos convenios, así como también de los negociados en las posteriores "rondas". Se cuenta con un archivo de 612 (98% de los textos completos correspondientes a la "primera ronda"), de 531

(100% de la segunda ronda), de 141 (100% de la tercera ronda), de 49 (100% de la cuarta ronda), de 12 (100% de la quinta ronda) y de 2 (también 100% de la sexta ronda); lo que suma 1347 textos de convenios colectivos de trabajo sobre un total posible a poseer de 1359, o sea que sólo no se han podido ubicar 12 textos que sobre los 1359 del universo total resulta el 8,83 por mil o sea menos del 1%. Ello permite asegurar que el conjunto de los textos recopilados (1347) alcanzan al 99,1% del total (1359)

- c. No se sabe con exactitud -aunque si con estimación bastante aproximada- cuántos de los convenios de 1975 se "desactivaron" por desaparición de la actividad correspondiente.
- d. Los datos con los que se trabajó fueron los archivos del MTEySS y los textos de los propios convenios. En el último de los casos, se han encontrado por mera casualidad datos falaces, ejemplos: convenios que se autodenominan de actividad pero que en la realidad, según le consta al autor, se aplican a un solo establecimiento; convenios que dicen que contienen un número determinado de beneficiarios que, se sabe, es bastante menor.
- e. Imposibilidad, en algunos casos, de rastrear históricamente las partes negociadoras de los convenios (sujetos negociadores), dado que muchas veces varía el nombre de la entidad representativa del sector empresario.
- f. A los efectos de acotar el universo a analizar, se limitó a todos los convenios colectivos pactados, homologados y registrados por el MTEySS (archivados en su Biblioteca) entre el 15 de junio de 1975 (que es lo mismo que decir el 1° de enero de 1975, puesto que entre el 1° de enero y el 15 de junio no se registraron homologaciones ni archivos de convenios colectivos) y el 30 de junio de 2000, con lo que esta parte de la investigación abarca veinticinco años y medio (306 meses) con el agregado del periodo junio 2000 a junio 2003, que suman tres años más, totalizando veintiocho años y medio (342 meses)
- g. Por último, cabe señalar que analizando los convenios colectivos a través de una muestra de 284 (sobre el total de 1359) que cubren 6.013.328 personas comprendidas (sobre un total de 10.654.097), lo que considerando la distribución de la muestra (tamaño, actividad, nivel, etc.) da estadísticamente un altísimo (casi absoluto) grado de representatividad. Se estableció que la cantidad de las cláusulas promedio de convenio colectivo ascendió a 48 (promedio de la muestra de 284 convenios colectivos) Este último dato sumado a la cantidad de convenios analizados para el estudio cuantitativo (1359 convenios) y al total del período tenido en cuenta: 306 meses, da una idea del principal inconveniente que se tuvo que enfrentar en este trabajo de investigación: "la gran magnitud" del material a recopilar, investigar y analizar logrando sus respectivas correlaciones. Ello generó otro gran inconveniente: el de poner límite al trabajo. Siempre parecía que se podía agregar algo más interesante y cuando esto se hacía había transcurrido un tiempo durante el que habían aparecido otros hechos novedosos que nuevamente debían ser tenidos en cuenta. Esto determinó al investigador a ampliar cada vez más el método de análisis. Cuando, al final, se decidió acotar -definitivamente- el tiempo a 25 años, apareció un nuevo inconveniente: el procesar la investigación llevaba más tiempo del previsto, lo que sólo se podía lograr tres años después del cierre del periodo

considerado y durante esos tres años nuevamente se produjeron novedades. Por ello, se decidió cerrar la investigación a junio del 2000, considerar solo esos 25 años en el estudio integral y las situaciones posteriores, que abarcan hasta el 30 de junio de 2003 mostrarlas como una tendencia (de esta forma se consideran 36 meses más o sea un total de 342 meses)

No obstante todas las limitaciones arriba enunciadas, considerando la cantidad y su magnitud, surge que ellas no generan desvíos entre las conclusiones a que se arriban y la realidad. Sólo pueden existir situaciones de excepción y de detalle que no afectan las tendencias descritas en las conclusiones.

### **III.5. Antecedentes**

Si bien no existen muchas investigaciones de campo sobre el tema analizado en esta oportunidad, hay algunas que deben ser necesariamente consideradas.

No se pretende en este listado agotar la identificación de los estudios existentes, pero sí dar una idea general y bastante comprensiva de los mismos.

#### **A. De tipo general:**

1. "Los convenios colectivos de trabajo en la Argentina", estudio realizado por César H. Belaunde, Buenos Aires 1958, Editorial Selección Contable.
2. "La participación de los trabajadores en la Argentina a través de los convenios colectivos de trabajo", César Belaunde, Buenos Aires, Editado por ACDE-UNIPAC.
3. "Una visión comparativa sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975"; Carlos Aldao Zapiola, Jorge Aquino, Juan Bernardo, Carlos Echezarreta, Daniel Funes de Rioja, Eduardo Garriga, Diana Oliver, Pedro Gorondi, Rodolfo Sayans, Oscar Yebra, Buenos Aires 1983, editado por IDEA.
4. "Convenios colectivos de trabajo: posibilidad de enriquecer su contenido", Carlos Aldao Zapiola, Buenos Aires 1987, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, Tomo XLVIII B, página 2013.
5. "Convenciones colectivas de trabajo: guía para su estudio", Carlos Aldao Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi, Graciela Muzzio, Buenos Aires 1988, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, tomo XLVIII A, página 721.
6. "Análisis de los convenios colectivos de trabajo homologados durante la gestión de gobierno finalizada el 7/7/89", Carlos Aldao Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi, Graciela Muzzio, Buenos Aires 1989, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, tomo XLIX B, página 1710.
7. "Estructura del sistema de convenciones colectivas de trabajo", Carlos Aldao Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi, Graciela Muzzio, Buenos Aires 1988, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, tomo XLVIII B, página 2067.
8. "Sistemas comparados de negociación colectiva y su vinculación con la estructura y dinámica de los actores sociales", Beatriz Capelletti, Buenos Aires 1991, Proyecto ARG/88/005.
9. "La flexibilidad laboral (fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino)", Armando Caro Figueroa, Buenos Aires 1993, Editorial Biblos. Confrontar en general toda la obra y en especial el anexo I, páginas 329 y

subsiguientes.

B. De tipo especial

1. "La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de condiciones de trabajo a través de los convenios colectivos de trabajo: un enfoque interdisciplinario", Irene Vasilachis de Giardino, Marta Novick, Floreal Formi, Buenos Aires 1979, CEIL.
2. "La prevención y resolución de los conflictos laborales", Carlos Aldao Zapiola, Buenos Aires 1986, Editorial El Derecho, Revista Trabajo y Seguridad Social, tomo XIII, páginas 107 y 231.
3. "Los procedimientos de reclamos: una aconsejable etapa previa al arbitraje", Carlos Aldao Zapiola, Buenos Aires 1986, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, tomo XLVIB, página 1669.
4. "Sindicato y negociación colectiva en Argentina (1953-1986). Notas para un proyecto de investigación", Beatriz Capelletti, Buenos Aires 1986, CEDES.
5. "La crisis de la determinación salarial por convenios colectivos en Argentina: el ciclo 1975-1986", Alvaro Orsatti, Enrique Rodríguez, Buenos Aires 1987.
6. "Análisis del concepto antigüedad y su aplicación en los convenios colectivos de trabajo", Daniel Zapata, Buenos Aires 1987, inédito.
7. "Licencias: bases para una negociación colectiva", Carlos Aldao Zapiola, Nora Aguirre, Graciela Muzzio, Buenos Aires 1987, Editorial El Derecho, Revista Trabajo y Seguridad Social, tomo XIV, página 1063.
8. "La negociación laboral, el rol de los negociadores en la Argentina", Carlos Tomada, Raúl Bisio, Jorgelina Aglamisis, Luis Karpf, Buenos Aires 1988, Editorial Pensamiento Jurídico.
9. "Estructura sindical y de los convenios colectivos en Argentina", Alejandro Lamadrid, Buenos Aires 1990, PNUD ARG/88/005.
10. "Las cláusulas de ajuste salarial en las nuevas convenciones colectivas de trabajo", Carlos Aldao Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi, Graciela Muzzio, Buenos Aires 1990, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, tomo LA, página 23.
11. "Las cláusulas de ajuste salarial en los nuevos convenios colectivos de trabajo. Información actualizada al 7/7/89", Carlos Aldao Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi, Graciela Muzzio, Buenos Aires 1990, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, tomo LA, página 1097.
12. "La jornada de trabajo y su regulación convencional (lo que es y lo que debería ser)", Carlos Aldao Zapiola, Buenos Aires 1994, Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Revista de Trabajo N° 2, página 77.
13. "Estudios sobre la conflictividad y sus medios alternativos de resolución", Carlos Aldao Zapiola, Noemí Rial, Carlos Tomada, Buenos Aires 1994, PNUD ARG/93/022.
14. "Actividad negocial en el periodo junio 1991 a marzo 1994", Enrique Deibe, Antonio Estevez, Pedro Matheu, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Proyecto OEA AE/023/98, Buenos Aires, Mimeo, 1994.
15. "Negociación colectiva 1991/1994, documento de asistencia técnica a los actores sociales", Enrique Deibe, Antonio Estevez, Pedro Matheu, Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social, Proyecto OEA AE/023/98, Buenos Aires, Mimeo, 1994.

16. "Informe de indicadores sobre la dinámica de la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la Ley de Empleo", Enrique Deibe, Antonio Estevez, Pedro Matheu, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Proyecto OEA AE/023/98, Buenos Aires, Mimeo, 1994.
17. "Actividad negocial en las principales diez actividades de mayor población con convenios de 1975, Pedro Matheu, col. F. Heredia y D. Trajtemberg, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Secretaria de Trabajo, Subsecretaria de Relaciones Laborales, Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, Proyecto ARG 94/007, Buenos Aires, enero 1998.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

**TÍTULO II**  
**MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**  
**(estudio cuantitativo)**

**Primera parte:** Finalidad y metodología de análisis

Capítulo IV: Explicación de la finalidad, la metodología de análisis y las clasificaciones (basadas en los tipos de convenios, en la sucesión de renovaciones y en periodos de tiempo)

**Segunda parte:** Mapa de los convenios colectivos de trabajo considerando las sucesivas rondas de negociación (renovación)

Capítulo V: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de primera ronda (junio 1975)

Capítulo VI: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de segunda ronda

Capítulo VII: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de tercera ronda

Capítulo VIII: Mapa de los convenios colectivos de trabajo de cuarta, quinta y sexta rondas

Capítulo IX: Comparación de las seis rondas de negociación

Capítulo X: Conclusiones de la segunda parte del Título II

**Tercera parte:** Mapa de los convenios colectivos de trabajo considerando la división producida por la Ley 25.250

Capítulo XI: Convenios anteriores al 11 de enero de 1988 y convenios posteriores a dicha fecha

**Cuarta parte:** Someras tendencias posteriores al 30 de junio de 2000

Capítulo XII: Algunas tendencias posteriores al 30 de junio de 2000

## **CAPITULO IV**

### **EXPLICACION DE LA FINALIDAD, LA METODOLOGIA DE ANALISIS Y CLASIFICACIONES (BASADAS EN LOS TIPOS DE CONVENIOS, EN LA SUCESION DE RENOVACIONES Y EN PERIODOS DE TIEMPO)**

**Sumario: IV.1. Finalidad del análisis - IV.2. Metodología**

#### **IV.1. Finalidad del análisis<sup>1</sup>**

En este segundo título, se pretende describir el mapa de los convenios colectivos negociados en 1975; luego, realizar la misma descripción con los que fueron renovados, lo que ocurrió a partir de 1988, y, por último, hacer lo propio con los que renovaron a los ya renovados y así sucesivamente.

A estos grupos, por una cuestión de facilidad en el manejo de la terminología, se los ha llamado convenios de "primera ronda" (1975), convenios de "segunda ronda" (renovaciones de los convenios de 1975 producida a partir de 1988 y convenios nuevos firmados en dicho período), convenios de "tercera ronda" (renovaciones de los convenios de "segunda ronda" producidas a partir de 1990) y así sucesivamente hasta llegar a la sexta ronda de renovaciones.

El análisis ha sido básicamente de tipo cuantitativo, dejando de lado lo cualitativo para el Título III, salvo en lo necesario para ubicar los convenios en las variables: nivel de negociación, actividad económica; actividad pública y privada (principales y especiales), ámbito de aplicación jurisdiccional, cantidad de beneficiarios comprendidos y categorías ocupacionales del personal comprendido.

No obstante ello, se realizó un análisis preliminar y en base a una muestra al azar de más de 100 convenios, se elaboró una clasificación de contenidos, la que luego se corroboró con una muestra de 284 convenios colectivos.

Si bien, como ya se dijo, no corresponde aquí la explicación y el desarrollo de dicha clasificación, a continuación se identifican los grandes grupos de contenidos a los que, por una decisión convencional de la investigación, se los denominó "líneas" en trabajos pretéritos (ver en el Capítulo III las investigaciones realizadas con Roberto Sánchez)

Las líneas que permiten la clasificación de contenidos de los convenios son las siguientes:

1. Alcance del convenio
2. Reclutamiento e ingreso

---

<sup>1</sup> Nota: tal como se señalara anteriormente (Capítulo III.4.f.), este estudio analiza con distintos grados de intensidad un período de 342 meses desde el 1° de enero de 1975 hasta el 30 de junio de 2003. Para el Título II. Mapa de los convenios colectivos de trabajo, existen antecedentes en una obra anterior del mismo autor (ALDAO-ZAPIOLA, Carlos M.; HÜLSBERG, Hugo A. y JAUREGUIBERRY, Claudio; "Productividad y negociación colectiva", 1ª edición, Buenos Aires 1994, Editorial Macchi) en la que se analiza un período de 228 meses que abarca desde enero 1975 hasta el 31 de diciembre de 1993 (o sea 19 años); habiéndose analizado en dicha obra solo el aspecto cuantitativo relativo al mapa de los convenios y ningún instituto / línea (aspecto cualitativo) a que se hace referencia en el presente trabajo. Además, el aspecto cuantitativo contempla sólo 228 meses, lo que equivale al 66,67% de los 342 meses que se consideran en esta oportunidad (resumiendo: sólo dos tercios de uno de los 27 institutos / líneas)

- 1.1.4. Nivel de negociación
- 1.1.5. Ronda de negociación
- 1.1.6. Renovaciones
- 1.1.7. Antecedentes

Estas "sub-sublíneas" en algunos casos se vuelven a subdividir (tercer nivel de desagregación); por ejemplo

- 1.1.4. Nivel de negociación
  - 1.1.4.1. Actividad
  - 1.1.4.2. Rama
  - 1.1.4.3. Empresa
  - 1.1.4.4. Establecimiento
  - 1.1.4.5. Otro nivel (sector, etc.)

El gráfico de esta clasificación es el siguiente:

CONTENIDO DE EJEMPLO	
1er. Nivel de desagregación	Línea 1. Alcance del convenio
2do. Nivel de desagregación	Sublínea 1.1. Identificación del convenio
3er. Nivel de desagregación	Sub-línea 1.1.4. Nivel de negociación
4to. Nivel de desagregación	Sub-línea 1.1.4.1. Actividad

## **IV.2. Metodología**

Para realizar el análisis preliminar correspondiente, se siguieron los siguientes pasos:

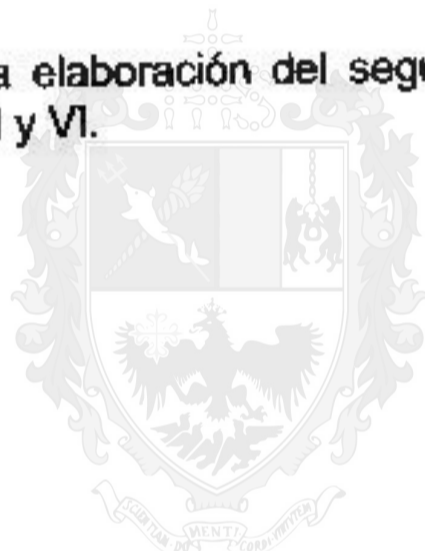
- Paso I "Obtención y archivo de los convenios colectivos": se identificaron, obtuvieron y fotocopiaron todos los convenios colectivos de trabajo homologados y registrados en el MTEySS. La principal fuente de información fue la biblioteca de ese Ministerio (corresponde aquí formular un especial reconocimiento)<sup>2</sup>. Una vez obtenido el material, se archivó correlativamente por número de registro del MTEySS.
- Paso II "Diseño de las líneas": se determinó cuáles serían los criterios de clasificación de contenidos. Para ello primero se leyeron 100 convenios y luego se diseñaron las líneas. Se amplió la lectura a 186 convenios más para corroborar en esta etapa el correcto diseño de las líneas y realizar los ajustes necesarios.
- Paso III "Determinación de la muestra": se elaboró una muestra en la que se consideraron las siguientes variables: "ronda de negociación", "sector económico", "sector público y privado (actividades principales y especiales)", "área geográfica de aplicación", "tamaño según los beneficiarios" y categoría ocupacional incluida.

<sup>2</sup> Nota: se quiere agradecer a los funcionarios de la Biblioteca del MTEySS, que durante un período de casi 10 años han estado posibilitando la consulta del material -convenios colectivos y acuerdos por productividad- También se ha contado con el apoyo de importantes funcionarios, entre los que cabe destacar a Juan Pastorino, Carlos Tomada, Anselmo Riva, Roberto Izquierdo, Carlos Etala, Jorge Sappia y Noemí Rial con el respaldo en general de las distintas gestiones de los señores Ministros I. Tonelli, J. Triaca, R. Díaz, E. Rodríguez, J.A. Caro Figueroa, A.E. Gonzalez, J.A. Uriburu, A. Flamarique, P. Bullrich, J. Dumón, O. Britos, A.N. Atanasof, G. Caamaño y C. Tomada.



- Paso IV "Lectura vertical y fichaje": se tomaron y se leyeron los 284 convenios determinados por la muestra. La lectura comenzó por el primer artículo y en forma continuada se terminó con el último (por eso se la llamó "vertical"). Se clasificó el texto y se fichó el contenido siguiendo el criterio establecido por las "líneas".
- Paso V "Lectura horizontal": se seleccionó una línea y se leyó el contenido de todos los convenios de la muestra que hicieran referencia a ella ("lectura horizontal" que permitió una comparación por instituto).
- Paso VI "Lectura y comparación de la línea 1 Alcance del convenio": a los efectos de poder elaborar el mapa de los convenios correspondientes a cada una de las "rondas" y compararlos entre sí, se analizó en la totalidad de los convenios (no limitándose a la muestra), lo que suma 1359 convenios colectivos. Luego y a modo de apéndice, se hace referencia a 159 convenios colectivos más (totalizando así 1557 convenios) para cubrir así el período hasta el 30 de junio de 2003, con lo que se abarcan 28 años y medio, o sea 342 meses.
- Paso VII "Informatización": luego de cargar toda la información en una base de datos, se diseñó un software con el objeto de facilitar su búsqueda y posterior análisis.

La metodología utilizada para la elaboración del segundo título de esta tesis se basa fundamentalmente en los pasos I y VI.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

## CAPÍTULO V

### MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE PRIMERA RONDA (JUNIO 1975)

**SUMARIO:** V.1. Panorama general - V.2. Distribución por nivel de negociación - V.3. Distribución por actividad económica - V.4. Distribución por actividad pública y privada (principales y especiales) - V.4.1. Análisis global - V.4.2. Composición del grupo de actividades especiales - V.5. Distribución por ámbito de aplicación jurisdiccional - V.6. Distribución por tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos) - V.7. Distribución por categoría ocupacional del personal comprendido

#### V.1. Panorama general

A manera de resumen introductorio del escenario en que se negociaron los convenios colectivos de trabajo en 1975, se señalan algunos aspectos genéricos.

El 25 de mayo de 1973, Lanusse entrega el mando presidencial a Cámpora (el 11 de marzo anterior el Frente Justicialista de Liberación -FREJULI-, con la fórmula Héctor Cámpora / Vicente Solano Lima, había obtenido la victoria eleccionaria con un 49,56% de los votos). Un dato ilustrativo del desequilibrio que vivía el país en ese año, es el apuntado por Floria y García Belsunce<sup>1</sup>, quienes señalan que en "... 1973 los argentinos tuvieron, en doce meses, cuatro presidentes: Lanusse, Cámpora, Lastiri y Perón ... Es difícil que pueda proporcionarse una prueba más clara y rotunda de lo que significa la inestabilidad".

El 30 de mayo de 1973, el Gobierno -recientemente asumido por Cámpora-, con la finalidad de "... superar las diferencias existentes entre los grupos sociales, a través de una política de ingresos más equitativa"<sup>2</sup>, suscribe y eleva a la Asamblea Legislativa con fecha 8 de junio, el comúnmente llamado "Pacto Nacional", cuya denominación exacta fue "Compromiso Nacional para la Reconstrucción, la Liberación Nacional y la Justicia Social". Este pacto "... en su esencia era un compromiso entre sindicatos, empresarios y el Estado para compatibilizar la necesidad de la distribución del ingreso con la necesidad de frenar la inflación con la reactivación de la economía"<sup>3</sup>.

Durante 1974 la situación económica se fue deteriorando; en noviembre se dictó un decreto estipulando un aumento de salarios pero "... éste fue rápidamente absorbido por la inflación. El Gobierno resolvió convocar a partir del 1º de marzo de 1975 a negociaciones colectivas por rama de actividad, con el objetivo de descomprimir las

---

<sup>1</sup> FLORIA, Carlos y GARCIA BELSUNCE, César. "Historia de los Argentinos", primera edición actualizada, Buenos Aires 2001, Ediciones Larousse, página 499.

<sup>2</sup> SAN MARTINO de DROMI, Laura; "Los sindicalistas", Buenos Aires 1992, Ediciones Ciudad Argentina, página 331.

<sup>3</sup> GODIO, Julio; "El movimiento obrero argentino (1955-1990)", Buenos Aires 1991, Editorial Legasa, página 245.

tensiones en el movimiento sindical. La marcha hacia la recesión y el incesante proceso inflacionario, obligaban a las 62 Organizaciones a realizar el difícil proceso de avanzar suavemente sobre el "entorno" de la Presidente María Estela Martínez de Perón y al mismo tiempo criticar abiertamente al núcleo del entorno: los ministros Gómez Morales y López Rega, el primero por no garantizar la estabilidad de precios ..."<sup>4</sup>.

Con fecha 30 de enero de 1975, mediante Decreto 217, el Gobierno limita la prórroga de los convenios colectivos de trabajo al 31 de mayo siguiente e indica que el Ministro de Trabajo convocará a negociaciones colectivas, las que regirán a partir del 1º de junio de 1975<sup>5</sup>.

El 5 de febrero de 1975, el MTEySS dictó la Resolución N° 48, publicada en el Boletín Oficial del 18 de ese mismo mes, por la que se convocaron a partir del 1º de marzo de 1975 las negociaciones para celebración de convenciones colectivas de trabajo dentro del régimen de la Ley 14.250, pudiendo las partes celebrantes denunciar las mismas a partir del día 17 de febrero<sup>6</sup>.

"El camino que esperaba recorrer el Gobierno estaba sembrado de obstáculos que no tardaron en ponerse de manifiesto ... y se desplegaron ... eficazmente en 1975, año en el cual los dirigentes sindicales bloquearon, mediante el mantenimiento de elevadas reivindicaciones o privilegios salariales (nominales) los intentos de estabilización económica que realizó el gobierno de Isabel Perón. De particular importancia fueron las movilizaciones impulsadas por los sectores combativos del sindicalismo ... Estas organizaciones prácticamente paralizaron la producción durante dos meses seguidos, jaqueando no sólo al gobierno sino también a todo el aparato sindical peronista. La convocatoria final en los primeros días de julio de 1975 a una huelga general por la homologación oficial de los convenios colectivos que habían sido acordados no hizo sino mostrar el grado de amenaza sentido por la dirigencia ortodoxa. Dichas victorias tuvieron empero un efecto "boomerang", ya que constituyeron uno de los factores que empujaron al desgaste y posterior caída del gobierno peronista en 1976"<sup>7</sup>.

Como lo señala Guido Di Tella<sup>8</sup> "a comienzos de 1975 la situación económica exterior empeoró, complicando los problemas derivados del aislamiento político del gobierno. En marzo una devaluación precipitó demandas salariales, dando la impresión de que el pacto social había tocado a su fin. El ala derecha estimó entonces que había llegado de una vez por todas, el momento de llevar hasta sus últimas consecuencias el programa económico original y designó a Celestino Rodrigo nuevo titular en Economía".

---

<sup>4</sup> Ib. idem, página 293.

<sup>5</sup> Confrontar Revista "Anales de la Legislación Argentina, Buenos Aires 1975, Editorial La Ley, Tomo XXXVA, página 211.

<sup>6</sup> Confrontar Ib. idem página 397.

<sup>7</sup> THOMPSON, Andrés; "De la primavera populista al invierno conservador. El sindicalismo peronista entre 1973 y 1989" en "Desafíos para el sindicalismo en la Argentina", Buenos Aires 1993; Editorial Legasa, página 83.

<sup>8</sup> DI TELLA, Guido; "Perón-Perón 1973-1976", traducción del inglés de Luis Justo, Buenos Aires 1983, Editorial Sudamericana, página 134.

Mientras tanto las comisiones paritarias negociadoras de convenios colectivos habían venido acordando nuevos convenios con ajustes salariales de importancia, aunque afectados por la inflación. Así uno de los primeros convenios acordados fue el 76/75 Industria de la Construcción (obreros) entre Cámara Argentina de la Construcción, Federación Argentina de Entidades de la Construcción, Centro de Arquitectos y Constructores con la UOCRA, que establecía un ajuste salarial del orden del 38%.

Para agregar un elemento más de comprensión, se señala que los índices de precios consumidor para los distintos meses de 1975 fueron:

enero	2.90%
febrero	4.60%
marzo	8.10%
abril	9.70%
mayo	3.90%
junio	21.20%
acumulado del 1er. semestre	60.70%
julio	34.70%
agosto	22.40%
septiembre	10.80%
octubre	13.80%
noviembre	9.00%
acumulado del 2do. semestre	170.70%
total del año	335.10%

Corresponde a su vez remarcar que el acumulado del índice de precios consumidor correspondiente a 1974 había resultado en un 40,1%.

Tal era la situación, que el 14 de junio de 1975 el Gobierno dicta el Decreto 1649<sup>9</sup>, en el que luego de reseñar los inconvenientes que se estaban viviendo, establece en el artículo 1º que "las comisiones paritarias convocadas por Resolución 48/75 del Ministerio de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 217/75, funcionarán con arreglo a la política salarial que se establece en el presente decreto" y en el artículo 2º establece y define un "salario conformado" que está por sobre las remuneraciones básicas y que contiene "las que hayan sido establecidas con acuerdo de las conducciones sindicales con personería gremial, el cual absorberá de pleno derecho todos los importes remunerativos acordados parcialmente en la actividad, liquidados y abonados hasta el día de la fecha, cualquiera fuere la denominación de los mismos" agregándose que "en los años en que estas remuneraciones acordadas parcialmente superen la cifra de salario conformado, el exceso no será pasible de aumento por aplicación de los acuerdos a que se arriben en las paritarias a que se refiere este decreto". En el artículo 3º se estableció que el plazo máximo para la concertación era el 19 de junio de 1975 (cinco días después del dictado del decreto).

<sup>9</sup> Confrontar Revista "Anales de la Legislación Argentina", op. cit. cita 5, Tomo XXXVB, página 1480.

Sólo catorce días después del Decreto 1649 -el 28 de junio- se dicta el 1783, que en los considerandos señaló que "... la presión extragremial de algunos sectores claramente disolventes y la incomprensión de otros han producido desbordes que sobrepasan la capacidad económica del país creando además irritantes diferencias entre los propios trabajadores. Que el Estado Nacional no puede permanecer indiferente ante este verdadero atentado a la libertad de contratación, que debe ser ejercitada siempre dentro del marco de las posibilidades reales del país". En base a ello se determinó que las remuneraciones, de los trabajadores en relación de dependencia, vigentes al 31 de mayo se aumentaban en un 80% (50% a partir del 1º de junio; 15% a partir del 1º de octubre y 15% desde el 1º de enero de 1976), derogándose además el Decreto 217/75 y la Resolución 48 de convocatoria a negociar convenios colectivos<sup>10</sup>.

Se produjo a continuación una huelga general en todo el país. Tal como lo señala Godio<sup>11</sup> "El 27 de junio la Presidente ..., informó la anulación de los contratos colectivos y ofreció sólo un reajuste en julio del 50% seguidos de dos reajustes del 15% ... La C.G.T. -después de una semana de negociaciones- resolvió realizar un paro general de 48 horas para el 7 de julio". Así se paralizó el país el domingo 6, lunes 7, martes 8 y miércoles 9 de julio (dado el feriado nacional).

El 7 de julio se firma la Resolución Nº 3 del Ministerio de Trabajo que se publica en el Boletín Oficial del 11 de julio, por la que se establece en su artículo 1º que "las convenciones colectivas de trabajo ya presentadas ante este Ministerio, con acuerdo de partes son homologadas por esta resolución" y en el artículo 5º: "las convenciones colectivas de trabajo tendrán vigencia desde el 1º de junio de 1975 hasta el 30 de mayo de 1976"<sup>12</sup>; todo lo cual fue ratificado por el Decreto 1865 del 8 de julio que, además, establecía la inaplicabilidad del anterior decreto 1783/78 (de escasamente diez días antes: 28 de junio) que había derogado la convocatoria a negociaciones.

Como hecho inmediato, cabe señalar que dos semanas después tanto López Rega como Rodrigo dejaban sus puestos en el gabinete.

El 24 de marzo de 1976, los tres Comandantes en Jefe de las FF.AA. tomaron el poder, y un dato que no se puede dejar de mencionar es que, convenios colectivos mediante con altos porcentajes de ajustes salariales, lo cierto es que el poder adquisitivo del salario se cayó.

Con esta brevíssima descripción se ha querido esbozar el escenario en que se negociaron los convenios colectivos de 1975, oportunidad en la cual se produjo una "ronda" completa de negociaciones, vale decir se negociaron todos los convenios colectivos de trabajo, salvo alguna excepción aislada como el CCT 460/73 (Transporte Automotor de Pasajeros), hoy todavía vigente.

Tomando en cuenta el sistema de registro del MTEySS, durante el año 1975 -también

---

<sup>10</sup> Confrontar Ib. idem Tomo XXXVC, página 2725.

<sup>11</sup> GODIO, Julio; "El movimiento obrero argentino (1955-1990)", op. cit. cita Nº 3, página 296.

<sup>12</sup> Confrontar Revista "Anales de la Legislación Argentina", op. cit. cita Nº 5, Tomo XXXVC, páginas 2850 y 2731.

mencionado como "Primera Ronda"- se homologaron un total de 624 Convenios Colectivos de Trabajo e instrumentos asimilables (Laudos y Expedientes)<sup>13</sup>: El detalle del resultado de esta ronda negociadora es el siguiente

- Registrados como convenios de actividad	444
- Registrados como convenios de empresa	167
- Subtotal de convenios colectivos	611
- Registrados como laudos	5
- Registrados como expedientes	8
- Total de C.C.T. + Laudos + Expedientes	624

Teniendo en cuenta que los Laudos y Expedientes son considerados como instrumentos normativos asimilables a los convenios, de aquí en más cuando en los distintos análisis se hable de los Convenios Colectivos de Trabajo pactados en la primera ronda, se debe considerar que incluyen a aquellos.

Estos 624 convenios colectivos muestran un panorama diverso y heterogéneo en muchos aspectos (diversidad en categorías ocupacionales, en las formas de remunerar, en las jornadas y horarios, licencias, etc.), lo que resulta lógico y natural debido a que las unidades de negociación ajustan las condiciones laborales y las pautas remunerativas a los requerimientos específicos de cada unidad negociadora.



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

---

<sup>13</sup> La cantidad total de convenios, tanto de actividad como de empresa, resulta de la numeración correlativa asignada por el MTEySS. Sin embargo esta regla no es estricta para ambos casos: En los de actividad la numeración es correlativa hasta el 444/75, pero el 204/75 está reemplazado por el 168/75 "E" (Vareadores de La Plata) y el 385/75 es reemplazado por el 1/76, incluido también en esta ronda aunque fuera homologado en el año siguiente. Por último, existe otro posterior con el número 509/75 (Tintorerías de la Pcia. de Córdoba). Por su parte, la totalidad de los convenios de empresa son correlativos hasta el ya mencionado 168/75"E", con la salvedad que el 16/75 "E" y el 23/75 "E" corresponden a la misma unidad de negociación Y.P.F c/ el Sindicato Unido Petroleros del Estado -S.U.P.E.- (el primero contiene las condiciones económicas y el segundo las generales de trabajo) los que, para este análisis, se consideran como un único convenio. Tomando en cuenta todas estas salvedades se llega a los 444 convenios de actividad y 167 de empresa, lo que suma un total de 611 Convenios Colectivos de Trabajo.

Con respecto a las fuentes sobre los "instrumentos asimilables" ver el trabajo de Aldao Zapiola, Carlos y otros; "Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio"; Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, mayo de 1988, Editorial La Ley, Año XLVIII-A, página 721.

## **V.2. Distribución de los convenios colectivos de trabajo considerando el nivel de negociación**

El Cuadro V.2 y su correspondiente Gráfico consideran las cantidades de convenios y de beneficiarios de acuerdo con el nivel de negociación. Se observará aquí que la clasificación anterior en convenios de "actividad" o de "empresa" del MTEySS se ha modificado en esta oportunidad. Así los convenios colectivos se clasifican en: "actividad" (propriadamente dicha), "rama", "empresa" (propriadamente dicha), y "establecimiento".

En tal sentido, cabe destacar que la mayor exhaustividad en la categorización con respecto al ámbito de aplicación no hace otra cosa que respetar la letra escrita de los convenios. En efecto, se han observado casos que, si bien la autoridad de aplicación los ha registrado como de actividad o empresa, en la carátula del texto -donde por lo general se ubica información genérica o de clasificación del convenio- se pueden identificar como de rama o establecimiento respectivamente. Como ejemplo de los primeros se pueden citar los siguientes convenios:

- 105/75 Industria del Tabaco: rama acopio de tabaco
- 109/75 Industria del Tabaco: rama cigarrillos
- 209/75 Industria del Tabaco: rama toscanos y afines

Con respecto a aquellos que si bien están considerados como de empresa son de establecimiento, se pueden mencionar los siguientes:

- 77/75E Sniafa, Planta José Hernández - obreros
- 80/75E Sniafa, Planta José Hernández - empleados
- 84/75E Sniafa, Planta Plátanos - obreros

Del total de convenios, 399 son de actividad, es decir el 63,9%; 58 son de rama, que significa el 9,3%; 156 son de empresa y representan el 25%; y por último, 11 son de establecimiento, 1,8% del total. Esto determina que "actividad" es el nivel de negociación más frecuente, seguido por "empresa": Conjuntamente implican el 88,9% del total de los convenios homologados durante esta ronda. El resto, el 11,1%, corresponde a la suma de los niveles "rama" y "establecimiento" (ver Cuadro V.2.)

Con respecto a la cantidad de beneficiarios, los 624 convenios comprendieron una población de 7.031.698 trabajadores<sup>14</sup>.

El dato arriba señalado (7.031.698 trabajadores cubiertos por CC de T), ha sido extraído del texto de los propios convenios y resulta "bastante abultado". Ello porque debe recordarse que la PEA (población económicamente activa total del país) era de 9.514.000 trabajadores, a los que se les debe restar los trabajadores autónomos, siendo éstos aproximadamente 2.570.000, lo que determina 6.944.000 trabajadores en relación

---

<sup>14</sup> 94 de los 624 convenios, es decir el 15%, no establecen expresamente la cantidad de beneficiarios que comprenden; en estos casos la cifra debió ser estimada. Sin embargo, el impacto que puede tener esta estimación en la consideración final es poco relevante ya que la misma implica solamente el 2,8% de los 7.031.698 trabajadores. Esto es así dado que, por lo general, los convenios en que la cantidad de trabajadores fue estimada son aquellos que por su actividad, categorías ocupacionales incluidas, o alcance geográfico, benefician a una población reducida. Como ejemplo podemos citar al 208/75: Empleados por Reunión del Jockey Club de La Plata, al que se le ha estimado 500 beneficiarios, de acuerdo con la comparación con otros convenios de la misma actividad.

de dependencia. Si además se considera restar a esta última cantidad todos los empleados dependientes no comprendidos en convenio colectivo, resulta fácil comprender por qué la afirmación de "bastante abultado" respecto al número de 7.031.698 trabajadores beneficiarios de los convenios colectivos de trabajo. No obstante esta explicación, se ha decidido trabajar con la cifra surgida de los propios convenios, ya que no existe otra información -para los datos correspondientes a 1975- y por lo demás tomar la misma fuente para todas las comparaciones posibilitando así un análisis porcentual coherente, aunque en valores absolutos resulte "abultado".

Si se considera la distribución de los beneficiarios según el nivel de negociación de los convenios (actividad, rama, empresa y establecimiento), y se lo compara con la distribución de la cantidad de convenios, según el mismo nivel de negociación, se notará que no existe la misma relación. Efectivamente, si se analiza el nivel actividad se podrá observar que la cantidad de convenios representa el 63,9% del total; en cambio los beneficiarios constituyen el 88,9% del total.

En contrapartida, si se toma en cuenta al resto de los niveles de negociación se observará que la relación es inversa. En efecto, en el nivel rama el 9,3% de convenios incluye al 5,6% del total de los trabajadores. Para el caso de empresa, la brecha se amplía y el 25% de los convenios cubren únicamente al 5,4% de beneficiarios. En el caso del nivel establecimiento, el 1,8% de convenios agrupan al 0,1% de trabajadores.

Otra forma de observar la incidencia de los beneficiarios es tener en cuenta la cantidad de los mismos por convenio. Para la generalidad de la ronda un convenio contiene un promedio de 11.269 trabajadores. Si los distribuimos por nivel de negociación, para el caso de actividad el promedio es de 15.674 beneficiarios; para rama: 8.667; para empresa: 1.721; y para establecimiento: 595.

Para facilitar el entendimiento de los valores arriba señalados se ha considerado que el tamaño promedio de beneficiarios de un convenio (11.269) equivale a cien (100), lo que constituye un índice de comparación.

Así, los convenios colectivos de actividad son los únicos que superan este índice, lo que quiere decir que poseen mayor cantidad de beneficiarios que el promedio. En cambio tanto los de rama como los de empresa y establecimiento, están por debajo. Todo esto que se ve a continuación demuestra el grado de concentración de la negociación en el nivel "actividad".

Nivel de negociación	Promedio de beneficiarios	Índice
Actividad	15.674	139
Rama	8.667	77
empresa	1.721	15
Establecimiento	595	5
Total de niveles	11.269	100

Sólo 15 convenios poseen el 57% de los beneficiarios de todo el universo considerado. Estos 15 convenios son exclusivamente de actividad; ello está demostrando un alto



grado de concentración.

130/75	Comercio y Actividades Afines	1,200,000
76/75	Construcción: Obreros	500,000
260/75	Industria Metalúrgica	400,000
174/75	Actividades Gastronómicas	250,000
284/75	Carga y Descarga en Depósitos	200,000
244/75	Producción de Caña de Azúcar	200,000
308/75	Comercio: Viajantes y Corredores	150,000
253/75	Elaboración de Pescado	150,000
54/75	Industrias Alimenticias	150,000
47/75	Transporte Automotor de Carga	150,000
18/75	Bancos	150,000
2/75	Industria Textil: Obreros	150,000
335/75	Industria Maderera	140,000
398/75	Edificios de Propiedad Horizontal	120,000
56/75	Industria de la Carne: Obreros y Empleados	100,000
Total de "grandes convenios"		4,010,000

Si se comparan los mayores convenios por cada nivel de negociación se obtiene otro referente sobre esta concentración:

Actividad	130/75	Comercio y Actividades Afines	1,200,000
Rama	253/75	Elaboración de Pescado	150,000
Empresa	21/75 "E"	Ferrocarriles Arg.: Obr. y Empl.	109,299
Establecimiento	130/75 "E"	Ducilo: Planta Berazategui	2,000

La primera conclusión a la que se arriba determina que los convenios homologados durante 1975 como de actividad son los más frecuentes. Sin embargo, éste no es el único nivel de negociación existente en dicha ronda, ya que existen otros de rama, empresa y establecimiento, aunque en los casos de rama y establecimiento no sean así reconocidos por la clasificación realizada al momento de la homologación por parte del MTEySS.

Por otro lado, los convenios de actividad son los que contienen mayor cantidad de beneficiarios, al punto que sólo 15 de estos engloban el 57% de la totalidad de los trabajadores bajo convenio en esta ronda.

**CUADRO Y GRÁFICO V.2**  
**DISTRIBUCION POR NIVEL DE NEGOCIACION**  
**Primera ronda – 1975**

NIVEL DE NEGOCIACION	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cantidad	%	Cantidad	%
ACTIVIDAD	399	63,9%	6.253.987	88,9%
RAMA	58	9,3%	393.414	5,6%
EMPRESA	156	25,0%	377.754	5,4%
ESTABLECIMIENTO	11	1,8%	6.543	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>624</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.031.698</b>	<b>100,0%</b>

