

Las transformaciones en la legislación laboral durante el ciclo kirchnerista en Argentina: gobierno, CGT y empresarios en el ámbito de los debates parlamentarios y legislativos (2003-2015)



Payo Esper, Mariel

Mariel Payo Esper

mpayoesper@unaj.edu.ar

Universidad Nacional Arturo Jauretche, Instituto de Ciencias Sociales y Administración, Argentina

Derecho y Ciencias Sociales

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

ISSN-e: 1852-2971

Periodicidad: Bianaual

núm. 29, 2023

derechoycienciasociales@jursoc.unlp.edu.ar

Recepción: 31 Agosto 2022

Aprobación: 04 Abril 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/724/7244601001/>

DOI: <https://doi.org/10.24215/18522971e114>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: El artículo explora los cambios en la legislación laboral durante el ciclo kirchnerista (2003-2015) procurando dilucidar las relaciones de fuerzas que expresan y promueven. Se analizan las posturas públicas de dirigentes sindicales y entidades empresarias frente a las leyes laborales promulgadas, los debates impulsados por legisladores de la CGT en el congreso y el fallo judicial sobre representación sindical de 2008.

Hay dos hitos respecto a la legislación laboral en la etapa, coincidentes con la unificación y ruptura de la CGT; el Nuevo Ordenamiento Laboral de 2004, primer acuerdo entre Néstor Kirchner y la CGT, y las reformas al régimen de Riesgos del Trabajo de 2012, que cristalizaron la ruptura entre el sector que condujo la central desde su unificación y el gobierno de Cristina Fernández.

Las fuentes utilizadas son los diarios *Página 12* y *La Nación*, los textos de las Leyes, de sus ante-proyectos, memorándums, y del fallo judicial. También se incluye un conjunto de artículos de análisis y opinión de entidades empresarias y abogados laboralistas.

Una lectura sistemática de estas transformaciones contribuye a comprender las correlaciones de fuerzas entre los actores y los diferentes proyectos políticos al interior de la central durante la etapa, aportando claves para entender su devenir posterior.

Palabras clave: CGT, legislación laboral, kirchnerismo, entidades empresarias.

Abstract: The article explores the changes in labor legislation during the cycle 2003-2015, trying to elucidate the balance of social forces that they express and promote. The public positions of union leaders and business entities regarding the enacted labor laws, the debates promoted by CGT legislators in congress and the judicial ruling on union representation of 2008 are analyzed. There are two important moments in labor legislation in this years, those coincide with the unification and rupture of the CGT; the New Labor Order of 2004, the first agreement between Néstor Kirchner and the CGT, and the reforms to the Occupational Hazards regime of 2012, which crystallized the rupture between the sector that led the plant since its unification and the government of Cristina Fernández.

The sources of this study are the newspapers *Página 12* and *La Nación*, the texts of the Laws, their drafts, memorandums, and

the court ruling. It also includes a set of analysis and opinion articles from business entities and labor lawyers.

A systematic reading of these transformations helps to understand the correlations of forces between the actors and the different political projects within the central during the stage, providing keys to understand its subsequent evolution.

Keywords: CGT, labour legislation, kirchnerism, business entities.

INTRODUCCIÓN

La mayoría de los estudios sobre trabajadores y sindicalismo en nuestro país presta poca atención a los marcos normativos vigentes. Una hipótesis que podría explicar este olvido es el temor a definir el objeto de estudio de las relaciones laborales a partir sola y exclusivamente de las instituciones de regulación del trabajo, lo que desvía la atención de las estructuras de poder, construcción de intereses y dinámica económico-tecnológica que tienen lugar durante el proceso de trabajo o en el espacio laboral. Otra posible explicación son los obstáculos para realizar un análisis sistemático sobre un cuerpo de leyes caracterizado por la atomización, “cuyas normas se encuentran dispersas en decenas de leyes y decretos, lo que dificulta enormemente su conocimiento” (Sánchez de Bustamante y Jensen, 2004: 34).

El punto de partida de este trabajo¹ es el reconocimiento de que, al menos desde mediados del siglo pasado, “la modificación, vigencia y aplicación de leyes laborales y sindicales en Argentina es la expresión del conflicto entre capital y trabajo y algunas veces de la confrontación de distintos proyectos políticos al interior de la clase obrera” (Zorzoli 2016: 151). En efecto, el derecho del trabajo, que en nuestro país tiene una faceta individual y una colectiva, dio sus primeros pasos a inicios de la década de 1900, pero fue diseñado, promulgado, modificado y parcialmente derogado mayormente al calor de reformas constitucionales, dictaduras y grandes transformaciones sociales que tuvieron como protagonistas a los trabajadores y sus organizaciones.

Realizando un breve repaso histórico² del corpus normativo del trabajo, encontramos la Ley 14.250 (Convenios Colectivos de Trabajo) promulgada en 1953 y la Ley 20.744 (Contrato de Trabajo) de 1974, ambas sancionadas en momentos de fuerte poder estructural del sindicalismo y gobiernos de carácter popular. En 1988 se promulgó la Ley 23.551 (Asociaciones Sindicales) en un contexto signado por recurrentes paros generales de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT). En 1991 la 24.013 (Ley de Empleo) y en el año 2000 la Ley 25.250 (Reforma Laboral), fueron expresión de momentos de debilidad del poder sindical, lo cual supuso, en el caso de la última una fuerte represión durante el debate legislativo y, para la primera, importantes modificaciones posteriores.

En el año 2004 se produjo la derogación de la 25.250 y la promulgación, en su lugar del Nuevo Ordenamiento Laboral (Ley 25.877), el cual desmontó parte de las reformas flexibilizadoras del 2000 y cuya sanción tuvo lugar en el marco de un proceso caracterizado como de *revitalización sindical*³. Más adelante, en 2012, se reformó el régimen de Accidentes y Riesgos del Trabajo en un contexto de ruptura de las cúpulas sindicales y alejamiento entre el gobierno y una parte del cegetismo. En 2017 y 2018, bajo el gobierno de la alianza Cambiemos, luego de fuertes protestas y represiones callejeras, naufragaron dos intentos de Reforma Laboral.

En el centro de estas normas y sus modificaciones se cuelan los debates sobre dos aspectos nodales para la relación entre el capital y el trabajo. En primer lugar, las características del modelo sindical argentino; sindicato único por rama y única central sindical legal, sistema de Convenios Colectivos homologables, obras sociales sindicales y sistema de personerías sindicales otorgadas por el Estado. Un segundo aspecto de estos debates es la participación de los sindicatos a través de sus representantes en la organización del trabajo y en las

ganancias empresarias. Aunque la CGT no participa con representantes “directos” de la central en el poder legislativo, salvo en los interregnos dictatoriales, no hay en la historia argentina momento en el cual la central no haya contado con representantes propios, generalmente electos en las listas del Partido Justicialista⁴.

Este artículo se propone explorar las transformaciones más significativas en la legislación laboral durante el primer ciclo de gobiernos kirchneristas (2003-2015), buscando dilucidar las relaciones de fuerzas que expresan y buscan promover. Más específicamente, se analizan las posturas públicas de los dirigentes de la CGT, tanto dividida como unificada, y se exponen algunos de los principales contrapuntos entre los líderes sindicales y las entidades empresarias frente al Nuevo Ordenamiento Laboral sancionado en 2004, el fallo judicial de la Corte suprema de Justicia sobre *libertad sindical* lanzado en 2008 y las reformas a la Ley de Riesgos del Trabajo de 2012.

Situar los aportes del presente artículo en el campo de los estudios sobre sindicalismo y legislación laboral, implica visitar el acervo bibliográfico sobre el tema en la etapa bajo estudio. En un nivel general, hay trabajos que abordan los avances en la regulación laboral durante la post-convertibilidad, afirmando que los mismos han configurado un nuevo Sistema de Relaciones Laborales (Palomino y Trajtemberg, 2006; Palomino, 2010) estudios que hablan de un nuevo patrón de negociaciones cupulares entre empresarios, estado y sindicatos relativamente autónomos (Etchemendy y Collier, 2007). Hay análisis pormenorizados sobre los Convenios Colectivos de Trabajo que señalan que durante la década bajo estudio no se logró revertir el peso de las normas flexibilizadoras de la década del 90 (Marticorena, 2014) e incluso otros que abordan particularmente el caso de la Ley de ganancias (Anigstein y Wyczykier, 2014). El vínculo CGT-kirchnerismo también viene siendo analizado en los últimos años (Anigstein, 2019; Natalucci, 2015 y Merino 2013) sin que ello implique un tratamiento especial sobre las leyes laborales.

Sin embargo, no hay en el campo de los estudios sociológicos sobre la acción sindical, un trabajo que aborde el rol legislativo de la dirigencia sindical cegetista en la etapa, los distintos posicionamiento frente a las Leyes laborales por parte de las fracciones internas de la CGT ni el peso que las relaciones con los gobiernos tuvieron durante los debates de las mismas. Teniendo esta vacancia como punto de partida, el presente trabajo constituye un híbrido entre lo exploratorio, analítico y descriptivo.

El abordaje metodológico escogido es una variante del *método narrativo-histórico*, dada la importancia de los *recursos narrativos*, y *el análisis documental* aunque sin la presencia de los datos estadísticos (Sautu, 2011). Las fuentes utilizadas son dos diarios de tirada nacional: Página 12 y La Nación, los textos de las Leyes promulgadas, de proyectos de Ley y memorándums presentados por los cegetistas, el texto del fallo judicial y un conjunto de artículos analíticos y de opinión de entidades empresarias y abogados laboristas sobre estos temas. A partir del registro sistemático de los diarios se construye un hilo cronológico acontecimental que estructura el relato. El análisis de contenido de leyes, memorándums y el fallo se incorporan pretendiendo escrutar los sentidos que para estos actores (individual y/o colectivamente) se construyeron en torno a la legislación laboral en general y a estas normas en particular, pretendiendo sacar a la luz las relaciones de fuerzas entre los actores.

Las preguntas que este artículo intenta responder son: ¿Qué posicionamientos tiene la CGT en relación al rol del derecho laboral? ¿La perspectiva sobre el derecho del trabajo varía en cada fracción de la central? ¿Se vio transformado este posicionamiento con los cambios en el elenco dirigente? ¿Qué relación desplegó la CGT con los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández y qué contrapuntos tuvo con las entidades empresarias a partir de esos tres hitos?

Una de las hipótesis que orienta estas preguntas es que durante los años relevados, se produjeron un conjunto de cambios en el Derecho del Trabajo que, aunque avanzaron en transformar algunos aspectos legales heredados de la dictadura y la década de los 90, no alcanzaron a promover un nuevo sistema de Relaciones Laborales. Indagar cuál fue el rol del movimiento obrero organizado en la CGT, la relación de estas transformaciones con los cambios en el elenco directivo de la central y algunas de las prácticas y discursos de los actores empresariales y gubernamentales en estas transformaciones es el principal aporte de este artículo.

POSICIONAMIENTOS CEGETISTAS SOBRE EL NUEVO ORDENAMIENTO LABORAL (LEY 25.877)

En 2004, de la mano de la resolución de la crisis de hegemonía de 2001, y bajo un nuevo gobierno electo el año anterior, se produjo una nueva unificación de la CGT, hasta ese momento dividida en *CGT Oficial* (CGTO) y *CGT disidente* (CGTD). En la primera de ellas se habían agrupado los líderes de los sindicatos de mayor cantidad de afiliados, popularmente conocidos como gordos que condujeron la central durante los 90 con una estrategia de colaboración con el gobierno neoliberal de Carlos Ménem y fueron la CGTO a partir de 2000. La conducción de la CGTD estuvo a cargo del agrupamiento llamado Movimiento de Trabajadores Argentino (MTA), surgido en 1994 a partir de un conjunto pequeño de sindicatos que definió enfrentar las reformas de mercado de los 90 sin romper la CGT. Un tercer núcleo autodenominado independientes, apoyó alternativamente las medidas de una u otra central, participando en 2004 de la unificación⁵.

La Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral fue promulgada algunos meses antes de la unificación. Se trató de “una salida coyuntural de emergencia tendiente a cubrir los vacíos que generó la derogación de la Ley 25.250” (Recalde, Ciampa y Recalde, 2005:11). Esta última, denominada popularmente Ley Banelco, había sido sancionada en abril de 2000 en medio de un escándalo por coimas y represión a la CGTD. En 2004 fue derogada, según el mensaje elevado desde el Poder Ejecutivo, debido al “fuerte estado de sospecha instalado en la sociedad sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr su sanción, el que debe ser rápidamente superado” (Recalde, Ciampa y Recalde, 2005:11).

El nuevo ordenamiento fijó una serie de disposiciones que operaron sobre otras anteriores, en efecto, es un conjunto de artículos fundamentalmente de las leyes 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), 14.250 (Ley de Convenios Colectivos) y 23.546 (Normas de Procedimiento para Convenciones Colectivas). Estos cambios no implicaron el fin de todas las leyes aprobadas bajo la última dictadura cívico-militar de 1976⁶, lo que fue muy cuestionado por la CGTD.

La derogación de la *Ley Banelco* fue el puntapié inicial de la alianza entre el gobierno de Néstor Kirchner y el sindicalismo cegetista. La nueva ley aglutinaba modificaciones que ambas CGT consideraron avances, sin embargo, el tratamiento que cada fracción le dio al tema fue distinto. Mientras la CGTD, más afecta a este tipo de discusiones y en plena auto-construcción como grupo dirigente, elevó cuatro Memorándums de consideraciones, entre los cuales se destaca el tercero por su extensión, la CGTO redactó sólo uno que no hacía mención de ningún artículo en particular.

Los puntos centrales de disenso de la CGTD frente a la presentación del Ante Proyecto fueron la permanencia del período de prueba⁷ por 3 meses, sobre lo cual también la central oficial se manifestó disconforme, la quita del mecanismo de doble indemnización, los alcances y formas de la negociación colectiva y la prohibición de huelgas en servicios esenciales.

La CGTD propuso sin éxito la inclusión de dos artículos; el de *extensión de responsabilidad* y el de *derogación de los “contratos basura”*. El primero proponía que en caso de que el empleador incurriera en maniobras simulatorias o fraudulentas, que dificulten el ejercicio de los derechos del trabajador; los socios, directores y administradores de la sociedad empleadora responderían solidariamente, de manera personal e ilimitada, frente a las acreencias del trabajador y de los organismos de seguridad social y obras sociales” (Memorándum IV, 10/02/2004). Sobre los “contratos basura”, se argumentó que nunca funcionaron como generadores de trabajo, sino como vía para la pérdida de derechos y calidad del mismo y se exhortaba a los legisladores a derogar una serie de decretos y leyes de 1992, 1998 y 2001 que los habilitaron. El texto final de la Ley no incluye el artículo de extensión de responsabilidad ni derogó el decreto 340/92 (pasantías)⁸.

Otra de las discusiones impulsadas por la CGTD atañe al rol de la Cartera Laboral. Pues la propuesta de modificación del artículo 3° de la Ley 23.546 sugería que en donde antes decía que “en caso de conflicto relativo a la determinación del ámbito funcional o territorial de la unidad de negociación, las partes, en

ejercicio de su autonomía colectiva, podrían someterse a la intervención del organismo que administrará el sistema de conciliación” ahora diga que “el conflicto será resuelto por la autoridad de aplicación”. La propuesta de que el Ministerio de Trabajo sea quien resuelva el ámbito de la negociación, fue leída como una afrenta a la autonomía colectiva, violatoria de la libertad sindical y contraria a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una semana después de publicado el memorándum (09/02/2004), se dejó sin efecto la modificación propuesta en el anteproyecto.

En su último Memorándum la CGTD resalta “la intención de Néstor Kirchner de que el Proyecto de Reforma Laboral mejore la situación actual del trabajador” y asume que la central apoya el proyecto por decisión política pero que sería lamentable que por acción u omisión, la primera ley laboral de este gobierno “rebaje los derechos y la protección de los trabajadores” (Anexo Memorándum 4 CGTD 16/02/2004). Para entonces, hacía más de un mes que se elevaban escritos a los legisladores, y venían siendo desestimados. De hecho, el mencionado anexo demuestra la inconstitucionalidad de la supresión de la doble indemnización y el retaceo de la integración del mes de despido. Estos mecanismos, señalaron los disidentes, “rebajan las indemnizaciones a más de la mitad de los trabajadores argentinos” y aunque luego defendieron al gobierno explicando que esto era una “consecuencia no deseada”, resultaba inconstitucional. En esta discusión se impuso la posición del gobierno.

Otros artículos que generaron polémica fueron el 18, que determinó que los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) se hagan a través del sindicato con personería gremial y delegados del personal (antes inexistentes) lo que fue criticado en el Memorándum N° 2 de la CGTD, que además sostiene que en la modificación al artículo 24 de la Ley 14.250 del anteproyecto no quedaba claro que un nuevo CCT reemplazará al anterior sólo si es mejor que éste, es decir, si establece mejores condiciones de trabajo. Esto fue modificado de manera favorable para la CGT, poniendo como condición que un CCT reemplaza a otro “en tanto” es más favorable para los trabajadores. Con relación a los CCT que se encontraran vigentes por *ultra-actividad*⁹, sostiene que la cartera laboral establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje destinado a superar la falta de acuerdo. Se derogó el “régimen de descuelgue” introducido por la ley 25.250, que significaba que una empresa podía no aplicar el CCT si su estabilidad económica se veía comprometida. Esta disposición, que antes permitía que una empresa se “descuelgue” o se “desenganche” del Convenio, ahora tendría que realizarse a través de un procedimiento preventivo de crisis. También fue una concesión a la CGT.

En torno a los artículos 25 y 26, sobre los balances sociales de las empresas de más de 300 trabajadores, la ley establece que deben recoger información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. El primer anteproyecto decía que las empresas de más de 200 trabajadores debían hacerlo, pero luego se elevó a 300 como resultado de la presión empresaria. La ley 25.250 establecía que el balance debía ser “girado a la representación de sus trabajadores” pero la 25.877 dice que debe ser girado “al sindicato con personería gremial”, cerrando esa posibilidad sólo a sindicatos reconocidos por el Estado. Esta última disposición es un guiño a los cegetistas.

La CGTD solicitó que el balance social “incluya información detallada sobre la jornada de trabajo efectivamente cumplida diaria, semanal y mensualmente en cada sector de la empresa; cantidad de horas extras trabajadas, cantidad de personal asignado a cada sector, y medidas adoptadas tendientes a la reducción de la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo se limitó a incorporar la referencia a la “distribución del tiempo de trabajo”, que fue considerada, en el tercer memorándum de la CGT como de redacción “superficial y ambigua”, pues “informar rotación del personal por edad y sexo” es flexibilizador y la terminología “personal efectivizado” es inexistente en Argentina y “acredita que personal contratado pase a ser plantel permanente”.

Lo que aparece detrás de estos posicionamientos son diferentes formas de concebir el papel de la legislación laboral. En el documento de la CGTO se registra una interpretación del vínculo laboral en tanto *relación contractual* entre empresarios y trabajadores como actores de la sociedad civil, una relación concebida como entre *partes iguales*. Por ejemplo, en torno a la *ultra-actividad*, sostuvieron que la negociación colectiva

necesitaba transparencia para que ambas partes “concurran a la negociación conociendo el marco normativo que amortigua tensiones y en caso de fracasar el intento de renovación, siempre está la garantía de tener un convenio vigente, indispensable para una *negociación democrática*” (Observaciones de la CGTO: Proyecto de Reforma).

La CGTD, por su parte, defendió la *progresividad de los derechos* del trabajador. Durante el debate rechazaron abiertamente que las patronales puedan acusar a los sindicatos de *prácticas desleales*, entendiendo que jamás podía ser una garantía simétrica ya que la preservación de la actividad sindical es fundamental dado que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral. Otro ejemplo es la reforma que logró del anteproyecto sobre la firma de un nuevo CCT *sólo si* es mejor que el anterior.

En la pasividad de la CGTO se cuela una confianza plena en los espacios de negociación colectiva, ejemplo de ello es la argumentación de que se dirima la extensión del período de prueba en éstas (Observaciones de la CGTO: Proyecto de Reforma). Los disidentes fueron más cautos en relación al funcionamiento de la negociación colectiva, sus propuestas estuvieron generalmente encaminadas a que no pierdan autonomía las partes y no buscaban hacer descansar en estos espacios mayor responsabilidad que la que tenían hasta ahora.

Pero aunque en algunos temas la CGTD fue más crítica o insistente, ninguno de los actores sindicales produjo tensiones graves. Los artículos en los que el gobierno se mostró más permeable a los cuestionamientos de los cegetistas fueron aquellos que tenían que ver con la injerencia del Ministerio de Trabajo y el sostenimiento del modelo sindical, pero cuando se cuestionaron medidas que beneficiaban más directamente al empresariado (el cálculo de las indemnizaciones, la reducción del período de prueba o su extinción y la registración laboral) los sindicalistas no corrieron con la misma suerte. La única excepción al respecto fue la eliminación del “descuelgue”.

El Nuevo Ordenamiento Laboral fue una pieza fundamental de la estrategia del recién llegado gobierno de Néstor Kirchner por construir una coalición con los sindicalistas de cara a sostener la gobernabilidad y ampliar los horizontes hegemónicos. Esto se logró a través de garantizarle a la CGT la preservación de recursos de poder considerados clave para ambas fracciones: la defensa de la unicidad sindical, el rol protagónico y en algunos casos exclusivo del sindicato con personería, la firma de convenios sólo si *mejoran* condiciones laborales y de remuneración, lo que constituye una herramienta crucial de cara a las bases sindicales.

Sin embargo, analizar esta nueva ley sólo como *compensatoria*, impide poner de relieve dos importantes datos: que apenas se tocaron algunas disposiciones flexibilizadoras del marco normativo anterior. Las medidas más importantes que permanecieron intactas son el período de prueba y el cálculo indemnizatorio, pero inclusive se incluyó en el nuevo ordenamiento la figura de “servicios esenciales” que cercena el derecho a huelga. En este sentido, si bien la derogación de la ley 25.250 era una deuda con los sindicatos con mayores niveles de movilización de la década previa y con la clase trabajadora argentina en su conjunto, el nuevo ordenamiento cumplió el objetivo de eliminar los puntos más resistidos, pero el consenso se dio sobre el piso de flexibilización largamente instalado en la década previa.

EL FALLO DE LA CORTE SUPREMA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

A fines del año 2008, la Corte Suprema de Justicia lanzó un fallo a través del cual podrían ser delegados gremiales trabajadores afiliados a sindicatos con simple inscripción, es decir, sin personería gremial. El caso “Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”, caracterizado por el diario *La Nación* como un “histórico fallo que puso límites al monopolio sindical” (12/11/08) no tardó en generar conflicto. En efecto, el máximo tribunal dictó una sentencia que, invocando numerosos tratados internacionales, declaró inconstitucional el artículo 41, inciso A, de la ley 23.551¹⁰. Inmediatamente, voceros del gobierno argumentaron que el fallo sólo resolvía un caso entre dos gremios estatales (Página 12, 13/11/08), pero la Corte dejó en claro que también se aplicaría a los gremios

del sector privado, lo cual condujo a la CGT ahora unificada, a denunciar lo que consideraron un intento por “fragmentar el movimiento obrero argentino” (La Nación, 12/11/08).

El caso que inspiró el fallo fue la convocatoria de ATE a elecciones de delegados de personal en el ámbito del Estado Mayor del Ejército y de las Fuerzas Armadas, a lo que se opuso la Unión de Personal Civil de las Fuerzas Armadas, por considerar que sólo ella tenía facultades para hacer esa elección. El Ministerio de Trabajo y la Cámara Nacional del Trabajo rechazaron la pretensión de ATE, recordándole que, para ser delegado gremial, se requería “estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta” (Página 12, 13/11/2008). Sin embargo, la Procuración General aconsejó revertir ese criterio y la Corte declaró inconstitucional el artículo que lo establecía.

Para fundamentar su decisión, la Corte citó el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y varios acuerdos y tratados internacionales. Según la Corte, el convenio número 87 de la OIT, establecía la obligación de los países de poner en práctica la *libertad sindical*. Para los jueces firmantes, la Comisión de Expertos de la OIT recordó al Estado argentino que la mayor representatividad de un gremio tiene límites: “No debería implicar para el sindicato que la obtiene privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de delegados ante organismos internacionales”. El tribunal dictaminó “una diferencia entre el monopolio sindical instituido o mantenido por la ley directa o indirectamente y el que voluntaria y libremente quieren establecer los trabajadores”. El primero contradice el Convenio 87 y el pluralismo sindical.

El fallo tensó las relaciones entre los cegetistas y el gobierno, al que exigieron una “solución política entendiendo que dejaba desamparada a una franja importante de trabajadores” (La Nación, 14/11/08). Inclusive, en el transcurso de los primeros días, hubo un rumor sobre la posibilidad de sancionar una nueva ley sindical en el Congreso que dejara sin efecto el fallo. Para Héctor Recalde, asesor legal de la CGT, el cambio que había hecho la Corte en el artículo 41 de la ley 23.551 dejaba sin tutela ni estabilidad gremial a los delegados que se elijan de allí en más. Aparecieron también las sospechas sobre la posibilidad de que la Central de Trabajadores de Argentina¹¹ (CTA) adquiriera la personería gremial como central alternativa.

La aparición de esta medida dejó en claro que, más allá de las diferencias tácticas en la plana mayor del sindicalismo, uno de los ejes de unidad de la CGT era la defensa del modelo sindical asociado al monopolio de la representación. Abogados laboralistas ligados a la central llamaron la atención sobre que el fallo,

luego de estar casi tres años a estudio, sale a la luz en un momento en el que la CGT y la CTA se ponían de acuerdo en la reivindicación de temas fundamentales que hacen al interés de los trabajadores (acciones conjuntas en repudio al crimen de Fuentelba, apoyo a la estatización de las AFJP, a la sanción de la movilidad previsional, a la estatización de Aerolíneas, propuesta conjunta para modificar la ley de ART en una carta abierta) (Recalde y Recalde, 2008:12).

Otro aspecto resaltado por estos autores, es que el fallo viene a resolver una convocatoria a elecciones que ATE ya había realizado, facultando a esta entidad a hacer algo que ya había efectivamente hecho más de dos años antes.

Los dirigentes de la CGT reclamaron en los medios que el fallo no avanzaría en la democratización sindical y desprotegería al supuesto “delegado paralelo”. También articularon un discurso en contra de la “libertad sindical” entendida como libertad individual sosteniendo que “la idea de libertad en abstracto en el sistema de economía de mercado es sinónimo de desigualdad, y si bien los trabajadores deben tener libertad para tener delegados con poder, esto no necesariamente implica muchos delegados” (Página 12, 17/11/08).

Quienes estaban a favor del fallo, como el ex Ministro de Trabajo Enrique Rodríguez y la CTA, sostenían que, además de los Convenios Internacionales, el artículo 14 bis de la Constitución aseguraba “la asociación sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un Registro Especial”. Uno de los argumentos más fuertes de este sector era que la libre elección de delegados atentaría contra los triunfos electorales garantizados con los viejos aparatos de las dirigencias sindicales y daría protección a los delegados de base frente a patrones y sindicalistas opositores. La respuesta de Moyano no se hizo esperar, y en la

celebración del foro de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa dijo que “un sindicato más o uno menos no cambian la situación de los trabajadores sino que la situación de los trabajadores se cambia a través de la política económica de los gobiernos” (Página 12, 14/11/2008) exigiéndole al gobierno que ponga en marcha medidas re-distributivas.

Los sindicalistas también señalaron que la Corte Suprema no detenta potestad legal para modificar las formas en las que se establece la negociación colectiva ni tampoco el fallo explica quienes podrían convocar a la elección de delegados y bajo qué reglas. En efecto, no es claro si podrían coexistir varios cuerpos de delegados o no, y qué nivel de tutela tendría cada uno, si el empleador puede tratar con todos a la vez o elige a los interlocutores. En este sentido, Recalde y Recalde (2008), analizan las disposiciones de la OIT, señalando que los basamentos del fallo parten de errores interpretativos ya que éste organismo internacional no cuestiona el inciso “a” del artículo 41 de la Ley 23.551 ni establece la pluralidad sindical como condición.

El contexto de lanzamiento del fallo era la crisis económica de 2008. En efecto, sorprendió tanto a la CGT como a la CTA en medio de las solicitudes de ambas para restituir la doble indemnización y generar subsidios de desempleo, es decir, en el marco de pujas entre empresarios, sindicalistas y gobierno. Se trata de una medida ambigua; por un lado, es un avance en las libertades sindicales para escoger representantes en los lugares de trabajo, pero también disocia la representación del interés colectivo en el lugar de trabajo de su representación en la actividad o empresa y de su expresión institucional. Genera mayor libertad sindical permitiendo la existencia de comisiones internas opositoras a la conducción del sindicato con personería gremial pero también debilita las instancias de negociación colectiva a través de la falta de instrucción sobre cómo incidiría esta posibilidad de elegir delegados no sindicalizados en las comisiones paritarias u otras instancias tripartitas.

Esta ambigüedad hace a la norma potencialmente fortalecedora para aquellos lugares de trabajo con una tradición de organización gremial independiente de las direcciones sindicales, lo cual irritó fuertemente a los cegetistas. Cabe señalar también que, al igual que con los debates sobre el Nuevo Ordenamiento Laboral, todo avance que diversifique la representación gremial es considerado un “ataque” por parte de la CGT. Por último, es evidente que el fallo puede ser útil al empresariado, habilitando la existencia de *sindicatos por empresa* allí donde no había organización en planta, generando una disociación favorable entre los delegados y las instancias colectivas como los CCT.

LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO Y LA RUPTURA CGT-KIRCHNERISMO

En el derrotero que condujo a la aprobación de la nueva Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) en 2012, pueden verse reflejadas un conjunto de relaciones sociales; la fractura interna de la central - escindida en CGT Azopardo y CGT Alsina¹² desde octubre de ese año-, el alejamiento entre el sector de Azopardo y el gobierno pero también, y sobre todo, un gesto oficialista hacia la Unión Industrial Argentina (UIA) y las grandes empresas en un escenario de desaceleración económica¹³.

Aunque esta nueva ley es de fines de 2012, la necesidad de un nuevo régimen sobre riesgos y accidentes laborales se venía debatiendo a partir del fallo de la Corte Suprema de Justicia que en 2004 había declarado inconstitucionales algunos artículos de la ley 25.557. Durante el congreso de la OIT en Ginebra en 2006, la CGT anunció que tenía un proyecto propio de LRT frente al cual, aún sin que el texto haya tenido publicidad, la Unión Industrial Argentina (UIA) se manifestó en contra. Un par de meses después, apareció en la prensa la discusión sobre la “doble vía”, eje de los desacuerdos entre las partes. Mientras los cegetistas defendían la idea de que un trabajador que sufriera un accidente laboral podía cobrar la indemnización y también recurrir a la justicia, la UIA sostuvo que había que consagrar la vía excluyente: el trabajador debía elegir entre cobrar la indemnización de la aseguradora o hacer un juicio civil.

En 2008 la prensa había avivado la polémica publicando que sólo durante ese año “se iniciarían 26.675 juicios contra los empleadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), una cifra que representaría

un crecimiento cercano al 55% del número de causas en relación con las 17.232 notificadas en 2007” (La Nación, 04/06/08). Paralelamente, el Ministro de Trabajo Carlos Tomada, enviaba a los asesores de la UIA, la CGT y Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo el texto de un nuevo proyecto de Ley. Un año después, a propuesta de la CGT, el gobierno subió por decreto los pagos por accidentes de trabajo, eliminando los topes que regían para los montos a cargo de las ART. Casi inmediatamente, seis entidades patronales (UIA, Cámara Argentina de Comercio, Sociedad Rural Argentina, Asociación de Bancos de Capital Argentino y Bolsa de Comercio) emitieron un comunicado en contra del decreto en el cual lamentaban que “luego de cinco años de negociaciones no se haya arribado a una solución consensuada para resolver un problema clave que hace a la supervivencia de las empresas, principalmente pequeñas y medianas” (El Mercurio, 10/11/2009).

La respuesta del gobierno fue un comunicado acusando principalmente a la UIA de que no se haya llegado a una reforma a través de un acuerdo: "Para ellos consenso implica imposición", señala el escrito, y agrega que no era cierto que a las gremiales empresarias les importaban las pymes -tal como expresaron- ni que hayan propuesto una mejora de las prestaciones. La UIA respondió ratificando que el sector empresario había “propuesto en reiteradas oportunidades” una actualización de los montos indemnizatorios “pero sin modificar el sistema y la esencia de la ley, como surgió del decreto cuestionado”. “La vida de innumerables empresas industriales está en peligro”, se advierte, tras insistir en que el decreto defendía los intereses de la *industria del juicio* (La Nación, 11/10/2012 y 15/10/2012).

Finalmente, el 24 de octubre de 2012 el Congreso de la Nación sancionó con fuerza de ley el Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (26.773). A diferencia de lo ocurrido con la Reforma Laboral, la LRT anterior no fue derogada, sino que, algunos de sus artículos fueron reemplazados. Los cambios más significativos son los expuestos en el artículo 17, que establece la derogación de los artículos 19, 24 y los incisos 1, 2 y 3 del artículo 39 de la ley 24.557 y sus modificatorias. En este artículo se regularía lo que aparece en el texto, dando por terminada la opción de la doble vía, pues “el trabajador damnificado podrá optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables. El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso” (Ley 26.773).

Las modificaciones no sólo terminaron con las discusiones sobre la posible doble vía, también tiraron por la borda la posibilidad de comités de gestión mixta entre trabajadores y empresarios que era otros de los temas controversiales junto con la propuesta empresaria de imponer un tope indemnizatorio para los accidentes *in itinere*¹⁴.

En este contexto, se produjo el alejamiento definitivo entre Héctor Recalde, legislador y abogado de la central y la CGT Azopardo. La principal causa de esta pelea, que tomó estado público cuando la ley se discutía en comisiones, fue que Recalde había aprobado que la nueva norma clausurara el reclamo ante la Justicia Laboral en caso de acuerdo. De este modo, los problemas vinculados a accidentes laborales, de judicializarse, lo harían por la vía civil, extinguiéndose la posible intervención en este asunto de los jueces laborales, un ámbito en el cual los cegetistas tenían injerencia. Hugo Moyano acusó públicamente a Recalde de traicionar a los trabajadores y ser servil al gobierno, abandonando el congreso junto a un pequeño grupo del ex MTA y la CTA Autónoma.

La nueva ley elevó el monto de las indemnizaciones vigentes establecidas en casos de muerte, distintos tipos de incapacidad y sumó a la nómina enfermedades laborales como várices y lumbalgia. Se establecería, de ahora en más, su actualización automática en forma semestral de acuerdo con la variación del índice de Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE) y se reducirían los plazos para los cobros a 15 días de producido el accidente.

Un punto que benefició a algunos dirigentes de la CGT fue que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) como tales no fueron modificadas ni eliminadas en esta nueva disposición. Se estandarizaron los montos, se eliminó la doble vía y se amplió la nómina de lo que se consideran accidentes laborales. El beneficio para los sindicatos grandes provino de que muchos de ellos son propietarios de empresas de ART¹⁵. En este sentido, la co-gestión mixta era un paso más en la auto-asignación de recursos¹⁶ a partir de licitaciones o simplemente acuerdos con patronales y el estado.

La votación en Cámara de Diputados fue de 140 votos a favor, 83 en contra y una abstención. Mientras tanto, afuera del Congreso, tenía lugar una fuerte protesta de la CGT Azopardo, CTA autónoma, agrupaciones piqueteras y partidos de izquierda. La eliminación de la doble vía y la estandarización de las indemnizaciones a la baja eran argumentos suficientes para repudiarla como un “atropello a los derechos del trabajador”. La contraparte, era el punto polémico pero compensatorio de ampliación de la lista de enfermedades laborales. Una parte importante de los sindicatos que en los 90 habían sido CGT “disidente”, aglutinados ahora en torno al camionero Hugo Moyano demostraron en estas jornadas su carácter ambivalente, pues, aunque muchos dirigentes sindicales se beneficiaron y se beneficiarían a futuro del negocio de las ART, y la promesa del gobierno era no cambiar el carácter de las mismas, el resto de los puntos de la LRT fueron resistidos por considerarse imposibles de defender frente a sus bases sindicales. La CGT Alsina no participó de las protestas.

En el proceso mismo que condujo a la aprobación de la ley pueden observarse las relaciones políticas de las cuales es expresión. Para empezar, el kirchnerismo votó la iniciativa casi en soledad. La justificación del gobierno para impulsar estos cambios era que el estado de cosas anterior solo beneficiaba a las grandes empresas y perjudicaba a los trabajadores y a las pymes. Literalmente, el argumento de más peso era que sustituiría “aquel sistema mezquino que funcionaba con una indemnización injusta para sustituirlo por un nuevo sistema tarifario” (Diputado País, 25/10/12, citado en Página 12).

La ruptura política de Recalde con el Secretario General de la CGT Azopardo era un hecho, y la media sanción ya llevaba la firma del abogado. Sin embargo, los otros diputados que respondían a la CGT Azopardo votaron en contra. La CGT Azul y Blanca, también tomó posición en contra del proyecto, pero sus dirigentes no participaron de las protestas. Aunque Luis Barrionuevo, principal dirigente de la CGT Azul y Blanca, acusó al gobierno de no comunicarles el vencimiento de los plazos para presentar su propio dictamen, la omisión colaboró con la aprobación de la reforma.

La LRT fue una expresión de la ruptura de la CGT, y del alejamiento entre un nuevo sector “opositor” de la central y el gobierno. En cuanto a la escisión cegetista volvió a poner al descubierto concepciones distintas sobre las leyes laborales y sobre cómo posicionarse frente al gobierno. La CGT Alsina, por su parte, abrazó el pragmatismo institucional priorizando sostener buen vínculo con el oficialismo, lo que también se plasmó en el proceso electoral del año siguiente, en el cual se conformó con magros espacios en las listas.

El gobierno optó por un paquete de reformas a la medida de los grandes empresarios, estandarizado y que eliminaba la *intromisión* de la justicia laboral en los casos de accidente. A modo de intercambio, incluyó entre los accidentes laborales algunos que se venían solicitando desde el sindicalismo, subió los montos y se acortaron los plazos de cobro. Este ofrecimiento sin embargo no fue suficiente para el sector más combativo de la CGT, ahora autoproclamado Azopardo. El sistema de ART no fue transformado, fue “racionalizado para un mejor funcionamiento”, según el oficialismo, menos propenso a los juicios laborales y supuestamente más previsible, aunque no se le permitió a los sindicatos armar comités mixtos que implicaran “participar” de los espacios institucionales ni de los negocios, tampoco habilitar la posible judicialización de los casos en los que el pago sea insuficiente.

REFLEXIONES FINALES

En la legislación laboral del período 2003-2015 emergen, como se afirma al principio de este artículo, dos hitos; uno que ilustra la cercanía entre los cegetistas y el kirchnerismo: el reemplazo de la ley 25.250 por el Nuevo Ordenamiento Laboral, y otro, que pone en relieve las diferencias con el gobierno, las ambigüedades de la dirigencia moyanista y el favor oficialista hacia los empresarios: la nueva Ley de Riesgos de Trabajo, aprobada en 2012 con la CGT nuevamente fracturada. Promediando la etapa se repasó el fallo sobre la libertad sindical, que en el marco de la crisis mundial de 2008 aparece para los cegetistas como una provocación anti-sindical y es un caso testigo que permite visualizar que la defensa del modelo sindical y la preservación de los recursos sindicales fue el cemento de contacto que aglutinó a esta dirigencia durante los años de la unificación.

Ninguna de las innovaciones reseñadas modificaron la matriz de derecho laboral heredada de la dictadura, ni implicaron la construcción de un nuevo sistema de relaciones laborales, pero si es posible afirmar que expresaron ciertos cambios en la correlación de fuerzas entre el gobierno, los empresarios y la CGT y también diferentes proyectos y lecturas políticas por parte de las distintas fracciones de la central. En efecto, los posicionamientos en la discusión por la Ley 25.877, además de inaugurar un vínculo auspicioso entre la CGT y el gobierno, pusieron de relieve diferentes concepciones sobre la legislación laboral: los disidentes tuvieron una participación activa, enviaron 4 memorándums y argumentaron a favor de la progresividad de los derechos del trabajador. La CGTO, por su parte, esbozó pocas propuestas de cambio sobre el proyecto y enmarcó sus aportes en un concepto de la relación laboral como contrato entre partes

La relación de fuerzas arroja una mayor acumulación de la CGTD no sólo por la preservación de los recursos institucionales sino también por la presencia mediática y el posicionamiento de mayor “defensa de los derechos laborales” en los cuales se amparó. Este proceso fue capitalizado en su proceso de auto-construcción como dirigencia de la CGT unificada y el gobierno pudo mostrar sus buenos vínculos con el actor sindical y desactivar los puntos más resistidos de la anterior legislación laboral, cuestión de vital importancia para garantizar la gobernabilidad y la acumulación económica posterior.

Aunque de manera tácita, el Nuevo Ordenamiento Laboral prometía “no tocar” el modelo sindical, el fallo de la Corte Suprema de 2008 fue interpretado por los cegetistas como un ataque al conjunto de las asociaciones de trabajadores. Es difícil encontrar un claro beneficio para el oficialismo o el empresariado con esta medida, pero más difícil aún es despegarla del contexto de su surgimiento: la crisis económica de 2008. En este sentido, aunque separar a los delegados de los sindicatos con personería no implica automáticamente marginarlos de los espacios de discusión salarial, no deja de ser una consecuencia no explícita pero probable del texto y deja abierta la posibilidad de favorecer a la pata patronal en contextos en los cuales no haya organización gremial previa. Una hipótesis más débil es que, en el camino de intentar generar mayor cercanía con otros actores sindicales alternativos a la CGT (como por ejemplo la CTA), el gobierno haya tomado la decisión de “dejar pasar” este fallo, sin medir las consecuencias que le traería frente a sus aliados cegetistas.

Por último, la LRT expresa la ruptura interna de la CGT y el alejamiento del kirchnerismo. Se cristalizó un nuevo conjunto de relaciones en torno a la CGT Alsina, a partir de entonces acompañada por el gobierno. No hubo una transformación progresiva en materia de ART, sino un mejoramiento de sus aspectos formales, para un “mejor funcionamiento”, lo que en realidad significó una menor propensión a que los trabajadores realicen juicios laborales a sus empleadores volviendo al sistema más *previsible* para el empresariado. Se impidió a los grandes sindicatos armar comités mixtos que implicaran participar de las ART, lo que, además de sacarlos del medio en tanto instituciones de control, les impidió participar de ellas como negocio, ni habilitar la posible judicialización de los casos en los que el pago sea insuficiente.

Esta lectura sistemática de las transformaciones en la legislación laboral de la etapa permite establecer diferentes momentos; una primera etapa signada por los acuerdos entre el sindicalismo cegetista y el gobierno de Néstor Kirchner, en el cual se produjeron avances interesantes por parte de los dirigentes sindicales sobre la

legislación laboral aunque con serias limitaciones, un reforzamiento de la unidad de la CGT en clave defensiva frente al fallo de democratización sindical y un alejamiento entre el gobierno y la dirección moyanista, al tiempo que la CGT Alsina, desde una perspectiva más moderada decide encarar una etapa en la cual los favores gubernamentales se inclinan más al empresariado.

Las diferencias de perspectiva sobre el derecho del trabajo al interior de la central, aportan claves para entender el devenir de la CGT posterior a la ruptura de 2012, frente al escenario del intento de Reforma Laboral de 2018 y después, ante un nuevo ciclo de gobiernos ligados al justicialismo con el triunfo de la fórmula Fernández-Fernández en las elecciones de 2019. Estos temas serán objeto de próximas indagaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Anigstein, C. (2019). La irrupción del sindicalismo neodesarrollista: la CGT y los gobiernos kirchneristas (2002-2012). *Estudios del trabajo. Revista de la Asociación Argentina De Especialistas (ASET)*, (57).
- Anigstein, C. y Wyczykier G. (2014). Las disputas por el excedente y la perspectiva del desarrollo: trabajadores y empresarios ante el Proyecto de Participación en las Ganancias Empresarias en la Argentina reciente. *Revue Tiers Monde*, 220.
- Etchemendy S. y Collier R. (2007). Golpeados pero de pie: Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Politics and Society*, 35(3).
- Fernández Madrid, J. y Caubet A. (2011). *Leyes fundamentales del trabajo. Sus reglamentos y anotaciones complementarias*. La Ley.
- Ferrari, A. (2004). La negociación colectiva en la Ley 25877. En: Ramírez, L. E. (coord.). *Reforma Laboral - Ley 25.877*. Nova Tesis.
- Ghigliani P., Grigera J. y Schneider, A. (2012). Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 17(27). <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/126>
- Marticorena, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la pos-convertibilidad*. Imago Mundi.
- Merino, G. (2013). *Ley de participación en las ganancias: la puesta en debate y el desarrollo de las contradicciones al interior de la alianza social articulada por el kirchnerismo* [Ponencia]. X Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Natalucci, A. (2015). Corporativismo y política: dilemas del movimiento obrero durante el kirchnerismo. *Revista Población y Sociedad*, (22), 5-25.
- Palomino, H. (2010). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En H. Palomino, et.al. (comps.). *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la argentina*. Baudino Editores.
- Palomino, H. y Trajtemberg D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo*, 2(3).
- Payo Esper, M. (2022). De columna vertebral a adversario político. Un análisis de las relaciones entre la Confederación General del Trabajo, los gobiernos kirchneristas y el Partido Justicialista (2002 - 2012). *Trabajo y sociedad*, 23(38), 543-563.
- Pérez Crespo, G. (2022). *Derecho y poder. Aportes para una teoría crítica del derecho del trabajo*. Imago Mundi.
- Recalde, H, Ciampa, G. y Recalde, M. (2005). Una nueva ley laboral. Ley 25.877. Corregidor.
- Recalde H. y Recalde M. (2008). *Revista La causa Laboral*, (37).
- Sánchez de Bustamante, T. y Jensen, M. (2004). *Revista Causa Laboral*, (12).
- Sautu, R. (2011). *El análisis de las clases sociales: teorías y metodologías*. Luxemburg.
- Senén González, C. y Del Bono A. (Dir.) (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Universidad Nacional de La Matanza y Prometeo.

- Zorzoli, L. (2016). La normativa sindical entre la dictadura y el alfonsinismo, una propuesta de sistematización. En: A. Schneider y P. Ghigliani. *Clase obrera, sindicatos y Estado (1955-2010)*. Imago mundi.
- Ley 25.877 de 2004. Ordenamiento del Régimen Laboral. Marzo 18 de 2004. D.O. No. 30364.
- Ley 25.250 de 2000. Estímulo al Empleo Estable. Mayo 29 de 2000. D.O. No. 29411.
- Ley 23.551 de 1998. Tipos de asociaciones sindicales. 22 abril 1988. D.O. No. 26366.
- Ley 26.773 de 2012. Riesgos de trabajo. 26 de octubre de 2012. D.O. No. 32509.
- Ley 14.250 de 1953. Disposiciones que se establecen para las convenciones colectivas de trabajo. 20 de octubre de 1953. D.O. No. 17507.
- Ley 23.546 de 1988. Convenciones Colectivas de trabajo. Enero 11 de 1988. D.O. No. 26306.
- Ley 25.013 de 1998. Reforma Laboral. 24 de septiembre de 1998. D.O. No. 28987.
- (15/07/2004). *Página 12*.
- (13/11/2008). *Página 12*.
- (14/11/2008). *Página 12*.
- (17/11/2008). *Página 12*.
- (25/10/2012). *Página 12*.
- (12/11/2008). *Diario La Nación*.
- (14/11/2008). *Diario La Nación*.
- (4/06/2008). *Diario La Nación*.
- (11/10/2012). *Diario La Nación*.
- (15/10/2012). *Diario La Nación*.
- (24/10/2012). *Diario La Nación*.
- (10/11/2009). *El Mercurio*.
- (2005). Observaciones de la CGTO: Proyecto de Reforma en Una nueva Ley Laboral y Memorándum I, II, III, IV CGTD. En: H. Recalde, G. Ciampa y M. Recalde (Ed), *Una nueva ley laboral. Ley 25877*. Corregidor.

NOTAS

- 1 El presente artículo es una versión ampliada y corregida de una ponencia presentada en las “V Jornadas Internacionales de Estudios de América Latina y el Caribe”, que tuvieron lugar en octubre de 2021 en la ciudad de Buenos Aires y se encuentra publicado en actas del mismo.
- 2 En este repaso lógicamente no se incluyen los Decretos Ley de las dictaduras, promulgación de Leyes de vital importancia para la estructura legal laboral como la de Concursos y Quiebras y sus modificaciones, de regímenes de trabajo especiales como el Agrario y de Empleadas de casas particulares ni Convenios Colectivos específicos que sientan precedente.
- 3 Hay una vasta literatura sobre la revitalización sindical y sus discusiones. Quienes sostienen que se asistió en Argentina a este proceso utilizan como fundamento el crecimiento de tres indicadores clave: afiliaciones sindicales, Convenios Colectivos de Trabajo y Conflictividad Laboral. Para mayor detalle ver: Senén González y Del Bono, 2013.
- 4 Las relaciones entre la CGT y el Partido Justicialista son de larga duración y han sido analizadas en un trabajo anterior (Payo Esper, 2022).
- 5 El 14 de Julio de 2004 se unificó la central antes dividida en CGT Disidente y CGT Oficial, bajo la forma de un triunvirato con representantes de los tres nucleamientos mencionados. Esta dirección estuvo al mando por un año (Página 12, 15/07/2004), luego del cual el Secretariado General quedó en manos de Hugo Moyano (representante del sindicato de camioneros). Es clave, para comprender la importancia que esta CGT unificada le dará a los debates legislativos y a la presencia mediática, mencionar el peso del ex MTA en la Comisión Directiva. Este nucleamiento sindical, desde su nacimiento, se había mostrado más atento a cuestiones normativas y programáticas, característica que trasladó a la dirección de la central en los años bajo estudio.
- 6 La gran mayoría de los artículos que la dictadura introdujo en la Ley de Contratos de Trabajo no fueron modificados, entre ellos la presunción de despido en caso de prueba de la existencia de la relación de trabajo y su cesación (artículo

- 63) y la supresión de la participación de los trabajadores y su representación sindical en la organización de la empresa (artículo 69), entre muchos otros atinentes a la acción colectiva y la tercerización, por ejemplo.
- 7 El período de prueba es introducido durante el menemismo con la sanción de la ley 24.465, que incorpora el art. 92 bis a la LCT (vigente a partir del 28-3-95). Establece el período de tres meses. La ley 25.013 (BO 24-9-98) modifica el art. 92 bis y reduce el período de prueba a un mes pero establece que a través de los convenios colectivos se puede extender a seis. La ley 25.250 alarga a tres meses el período de prueba, previendo la posibilidad de que a través de las convenciones colectivas pueda extenderse a seis, y en el caso de las Pymes a doce meses. La ley 25.877 determina que el período será de tres meses, sin ninguna posibilidad de alargamiento (La Causa Laboral N°13, 2004)
 - 8 Aunque en ese momento la CGTD no logró la modificación deseada, en 2008 sí se sustituyeron y derogaron varios artículos de la Ley 25.013 a instancias de la Ley 26.390, cuando quedó derogado el Decreto 340/92
 - 9 La ultra-actividad en los CCT es un principio que permite prorrogar automáticamente dicho convenio cuando este pierde su vigencia, en caso de haber terminado sin acuerdo el plazo de un año de negociación.
 - 10 La ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, en su artículo 41, indica que el requerimiento fundamental para ejercer funciones de delegado es estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas. Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta. En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año.
 - 11 La Central de Trabajadores de la Argentina nació en 1992 a partir de un conjunto de gremios que se independizan de la CGT. Sin contar aún con reconocimiento como central sindical, participa de numerosas instancias institucionales y se presenta como una alternativa de sindicalización para sectores informales y de desocupados.
 - 12 En 2012 la CGT volvió a romperse en 2, por un lado la CGT Azopardo, con Hugo Moyano (camioneros) a la cabeza, que aglutinó a la mayoría de los ex sindicalistas provenientes del MTA y a los gremios del transporte. La CGT Alsina, por otro lado, colocó al metalúrgico Antonio Caló en el Secretariado General y contó entre sus filas con “los gordos”. Estas dos centrales se sumaron a la autoproclamada “Azul y Blanca” que, bajo el liderazgo del gastronómico Luis Barrionuevo aglutinó a un conjunto de pequeños gremios en una ruptura de 2008.
 - 13 Dicha desaceleración sobrevino en la post-crisis internacional de 2008. La amenaza que implicaba para las cuentas públicas el progresivo agotamiento del superávit gemelo (fiscal y comercial) se hizo sentir en los pedidos de disciplina del gobierno hacia la CGT y en la negativa a subir el mínimo no imponible en ganancias ese mismo año. Mientras tanto, en la cúpula de la UIA hubo nuevamente rotación de mando, que quedará ahora a cargo de Héctor Méndez. Con esta nueva dirección, la entidad comenzó a solicitar políticas de corte más ortodoxo al gobierno entre las cuales puede contarse los cambios en la Ley de Riesgos del Trabajo (Payo Esper, 2022)
 - 14 Se denomina accidente in-itinere al accidente de tráfico ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa.
 - 15 Como ejemplo mencionamos a Interacción S.A., perteneciente al sindicato de los encargados de edificio (Suterh) y a Caminos Protegidos S.A. (camioneros).
 - 16 Es importante tener una perspectiva crítica acerca de qué implica en realidad la posibilidad de “comités de gestión mixta”. Ghigliani, Grijera y Schneider (2012) lo llaman sindicalismo empresario. Este proceso tuvo su expresión más acabada durante la década de 1990 y, aunque no todos los gremios que participan en la CGT son empresarios, hay una subjetividad común a toda la dirigencia sindical cegetista que consiste en naturalizar que los sindicatos deban, no sólo satisfacer las necesidades que les dieron origen, sino explotar comercialmente esas mismas necesidades a las que contribuyen a extender y dar forma. El uso comercial de los recursos sindicales en el mercado, en este caso, es para cualquier consumidor aunque no esté afiliado, lo que implica personificar al capital. Estas prácticas mercantiles-empresarias no necesariamente incluyen la acumulación de recursos mediante cuotas de afiliación, firmas de convenios colectivos o favores políticos.