



Revista de Ciencias Sociales

ISSN: 0797-5538

ISSN: 1688-4981

Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias  
Sociales, Udelar

Senén González, Cecilia  
Relaciones laborales en Argentina Negociación colectiva y diálogo social en tiempos de pandemia  
Revista de Ciencias Sociales, vol. 36, núm. 52, 2023, pp. 61-85  
Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Udelar

DOI: <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.3>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453676307004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UDELAR  
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

# RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Cecilia Senén González

### Resumen

En Argentina, la pandemia coincidió con un gobierno que asumió en 2019 en un contexto de crisis económica. En este escenario, indujo al diálogo social tripartito con los trabajadores y empleadores, que implicó desafíos inéditos para las relaciones laborales. El propósito de este artículo es explorar qué dinámica tuvo la negociación colectiva y ponderar las similitudes y diferencias entre trabajadores declarados “esenciales”, como los del sector sanidad, y “no esenciales”, como los del gastronómico. Se observan dos tendencias, por un lado, los actores empresariales, sindicales y el Estado, a través de la negociación colectiva, dieron respuesta a las nuevas demandas. Por otro, la pandemia generó una revitalización de la negociación, incorporando otros contenidos acordes a la crisis sanitaria.

**Palabras clave:** pandemia, diálogo social, negociación colectiva, relaciones laborales en Argentina.

### Abstract

*Labor relations in Argentina. Collective bargaining and social dialogue in times of pandemic*

The pandemic reached Argentina when a new government had elected in 2019, in a context marked by a major economic crisis. Such a scenario promoted a threefold social dialogue with workers and employers, thus giving rise challenges for labor relations. This article is aimed at exploring the dynamics of collective bargaining, and analyze the similarities and differences between workers whose activities were declared “essential”, like the healthcare industry, and “non-essential”, like the gastronomy sector. Two tendencies are detected: on the one hand, the convergence of union associations, employers and the government through collective bargaining in order to meet new demands. On the other hand, the pandemic caused the bargaining to be revitalized, by adding other contents in line with the health crisis.

**Keywords:** pandemic, social dialogue, collective bargaining, labor relations in Argentina.

### Resumo

*Relações de trabalho na Argentina. Negociação coletiva e diálogo social em tempos de pandemia*

Na Argentina, a pandemia chegou com um governo empossado em 2019, em um contexto de crise econômica. Nesse cenário, ela instigou o diálogo social tripartite com os trabalhadores e os empregadores, que trouxe desafios inéditos para as relações trabalhistas. O propósito deste artigo é explorar a negociação coletiva e examinar as semelhanças e as diferenças entre trabalhadores cujas atividades foram declaradas como “essenciais”, tais como o setor de saúde, e “não essenciais”, tal como o setor gastronômico. Observam-se duas tendências: por um lado, los acordos evidenciaram

a convergência entre as associações sindicais, as empregadores e o Estado através da negociação coletiva para dar uma resposta às novas demandas. Por outro, a pandemia gerou uma revitalização da negociação, que incorporou outros conteúdos condizentes com a crise sanitária.

**Palavras-chave:** pandemia, diálogo social, negociação coletiva, relações de trabalho na Argentina.

**Cecilia Senén González:** Doctora en Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana I (México). Investigadora principal CONICET (Instituto Gino Germani) y profesora de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (Argentina).

ORCID iD: 0000-0001-5829-0088

Email: ceciliaseneng@gmail.com

Recibido: 07/08/2022.

Aprobado: 14/12/2022.

## Introducción<sup>1</sup>

La pandemia que irrumpió en Argentina coincidió con un gobierno que había asumido en diciembre de 2019, en un contexto de fuerte crisis económica que incluyó, por un lado, un alto endeudamiento, asumido por la gestión anterior, y, por otro, un mercado laboral deteriorado, con bajos niveles de empleo y salarios atrasados, debido a la inflación acentuada en los últimos años, pero constante en la última década, y a altos niveles de pobreza. En este contexto, el gobierno enfrentó la pandemia con una serie de políticas sociales y laborales que buscaron mitigar los efectos devastadores del COVID-19 sobre la economía del país, el mercado de trabajo y, claro está, las condiciones de vida de la población.<sup>2</sup> El 20 de marzo de 2020, el gobierno dispuso un decreto de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO), debido a las características del virus, que obligó a la mayoría de los trabajadores a quedarse en sus hogares para disminuir los contagios, mientras que otro colectivo quedó exceptuado de dicha norma por ser consideradas sus actividades laborales como “esenciales” para el funcionamiento social general. Sin duda, esta situación cambió abruptamente la forma en que se venían desarrollando las relaciones laborales.

La crisis sanitaria motivó la publicación y difusión de múltiples estudios con eje en la pandemia y el mundo del trabajo durante estos años. En líneas generales, estos trabajos señalaron que la crisis de 2020 profundizó los problemas preexistentes de falta de empleo presentes durante el gobierno anterior, incrementando, a la vez, los niveles de informalidad y precariedad.

Los trabajos del Centro de Estudios del Trabajo y el Desarrollo de la Universidad Nacional de San Martín (CETyD-UNSAM, 2020) y CIFRACTA (2020) describen las políticas laborales diferenciadas por sectores: el formal, amparado por regulaciones laborales, y el informal, compuesto por trabajadores por cuenta propia y asalariados no registrados, destacando que fueron fundamentales para disminuir el impacto del desempleo producido por la pandemia.

Otros trabajos ponen el acento en los diversos conflictos laborales que se desarrollaron durante la pandemia, entre otros, Basualdo y Peláez (2020), Nava y Grigera (2020), Natalucci *et al.* (2020) y Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-A) (2020), que

---

1 Este artículo toma datos de una consultoría realizada durante el año 2021, coordinada por Susan Hayter (especialista *senior*, International Labour Office, Ginebra, Suiza), llevada a cabo con Bárbara Medwid para el caso argentino. Los resultados del estudio están incluidos en OIT (2022).

2 El gobierno iniciado a fines de 2019 es el del doctor Alberto Fernández, perteneciente al peronismo, movimiento político originado en 1945 durante la presidencia de Juan Domingo Perón. La expresión partidaria de dicho movimiento es el Partido Justicialista y se ha caracterizado por la implementación de políticas intervencionistas en materia económica y social.

publicó un informe donde se describen las denuncias por violaciones a los derechos laborales, tales como despidos o suspensiones aplicados a trabajadores y organizaciones sindicales durante el ASPO.

Algunas investigaciones enfatizaron en los trabajadores asalariados en diversas ramas productivas dentro del sector público y privado (Delfini *et al.*, 2020). Otros (Elbert, Boniolo y Dalle, 2022) destacaron a trabajadores formales e informales, así como a pequeños comerciantes que se desempeñan en actividades diversas, observando las condiciones de precariedad, supervivencia y organización colectiva.

Los estudios realizados por equipos de investigación dedicados a los temas laborales fueron numerosos.

El Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) (2020), por ejemplo, publicó un estudio denominado *Trabajo en cuarentena. Encuesta realizada en el marco del Proyecto Monitor Laboral COVID-19*, que consta de un relevamiento dirigido a sindicatos abocados a tareas definidas por las autoridades como “esenciales” y “no esenciales”, que buscó, por un lado, dimensionar aspectos vinculados con la continuidad laboral (suspensiones, despidos, anticipo de vacaciones, reducciones horarias, etc.), y, por otro, evaluar las transformaciones en la organización del trabajo y el bienestar que ofrecieron las empresas, por ejemplo, brindando elementos de protección y capacitación.

El equipo del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) publicó la serie *El trabajo en los tiempos de la COVID-19*, dirigida por Claudia Figari, que incluyó estudios acerca del impacto diferencial de la pandemia en el sector rural realizados por Neiman *et al.* (2020); sobre *software* y plataformas, por Ventrici, Krepki y Palermo (2020); y sobre el sector construcción, de Del Águila y Gómez (2020), entre otros.

La investigación de Marticorena y D’Urso (2020) describe las normativas laborales decretadas por el gobierno nacional, la negociación colectiva y las respuestas de los trabajadores y sus organizaciones a la forma que adoptó la gestión de la pandemia en Argentina. Asimismo, muestra cómo se expresan las disputas entre capital y trabajo en un contexto signado por una doble crisis: económica y sanitaria.

La Universidad de General Sarmiento (2020) lideró el proyecto Prevención y Monitoreo del COVID-19 en municipios del conurbano bonaerense, llevado adelante desde una perspectiva multidimensional, que tuvo como responsable a Rodrigo Carmona. En este marco se realizó la publicación del documento *Condiciones de la producción y el empleo frente al COVID-19*, que resume los impactos de la pandemia respecto a cuatro grandes dimensiones: actividad industrial, conflictividad laboral, economía social y solidaria, y abasto alimentario.

El Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina (UCA) publicó un conjunto de estudios analítico-descriptivos (Salvia y Poy, 2020) donde se describen algunos de los efectos socioeconómicos,

psicosociales y político-ciudadanos que han generado las políticas económico-sanitarias en el contexto del COVID1-9 sobre los hogares y las poblaciones adultas e infantiles que residen en el área metropolitana de Buenos Aires (Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 30 partidos del conurbano bonaerense).

La producción académica ha sido abundante, como lo testimonia el artículo de Marín-Nanco, Álvarez-Torres y Segura-Carrillo (2022), que arroja información muy útil al señalar la aparición de una renovación conceptual sobre las formas de entender el trabajo y abre nuevas líneas de investigación que se basan en temas emergentes, tales como trabajo de cuidado, la renta básica y la precariedad laboral.

Sin embargo, ha sido menos frecuente encontrar estudios que aborden la pandemia y el diálogo social. De acuerdo a como lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas —e incluso el mero intercambio de información— entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno. De esta forma, comprende así desde el intercambio de información hasta las negociaciones macrosociales o concertación social y la negociación colectiva. (García Femenía, Morgado Valenzuela y Rueda-Catry, 2007, p. 24)

Ahora bien, un estudio del diálogo social y su importancia en los debates públicos, realizado a nivel internacional por Ozaki y Rueda (2000), a nivel regional por Ermida Uriarte (2003) y a nivel local, por García (2004) y Etchemendy (2010), pone de manifiesto que no se trata de un fenómeno nuevo, como lo atestiguan estos estudios, y más recientemente el artículo de Benes y Gurrera (2018), quienes resumen las experiencias de pacto o diálogo social tendientes a establecer acuerdos entre los actores sociales desde mediados del siglo pasado en Argentina.

Por esa razón, interesa particularmente indagar durante la crisis sanitaria de los años 2020 y 2021 en la interacción entre los principales actores de las relaciones laborales, con respecto a qué tipo de negociaciones e intercambios se dieron y cómo han influido las decisiones tomadas por el gobierno en las posiciones adoptadas por los sindicatos y empresarios para mantener el empleo y los ingresos, y contribuir con la continuidad de las empresas. A su vez, se propone aquí contrastar qué dinámica y contenido tuvo la negociación colectiva entre sectores que se caracterizaron por tener trabajadores “esenciales” y otros “no esenciales”.

Las preguntas que se busca responder se orientan a conocer qué papel y qué resultado tuvo el diálogo social en el marco de la pandemia de COVID-19 y cómo ha sido la negociación colectiva en dos sectores contrastantes que fueron definidos como esenciales y no esenciales.

Para responder estas preguntas, se utilizó una metodología de tipo cualitativo que incluye la posibilidad de observar el diálogo social a través de tres fuentes: 1) normas, leyes y decretos que permiten indagar en la interacción entre los principales actores de las relaciones laborales; 2) el relevamiento de la totalidad de acuerdos y convenios colectivos de trabajo celebrados en 2020 y febrero de 2021 en el sector sanidad, cuyos trabajadores fueron declarados esenciales por el gobierno nacional desde el inicio de la pandemia, y el sector gastronómico, que, con el de alimentación y comercio, estuvo entre los que concentraron el 70% de las suspensiones del personal, siendo las actividades más afectadas por la pandemia; y 3) la opinión, recabada mediante 16 entrevistas, de actores empresariales, sindicales y funcionarios públicos de relevancia durante la pandemia de COVID-19.<sup>3</sup> En este sentido, este trabajo aporta una descripción densa con base en información empírica de primera mano y avanza en identificar tendencias de la negociación laboral en condiciones extraordinarias.

El artículo se estructura en tres partes: en la primera se describe la negociación colectiva durante el período mencionado poniendo el énfasis en los acuerdos y los nuevos contenidos negociados; en la segunda parte se aborda la negociación colectiva en los dos casos seleccionados: sanidad (privado) y gastronomía. En ambas partes se hace referencia a la opinión de actores de cada sector. A modo de cierre, se exponen algunas conclusiones.

## **Las características de la negociación colectiva en tiempos de pandemia**

### **Los primeros acuerdos**

La negociación colectiva, a partir de abril de 2020, pasó a centrarse en administrar el impacto de la crisis económica y acordar suspensiones con prestaciones no remunerativas, que en su mayoría implicaron un recorte en el ingreso de bolsillo percibido por aquellos trabajadores afectados. Estuvo orientada, principalmente, a dos fines: conservar los puestos de trabajo y mantener el ingreso en el marco del diálogo social entre los actores, que supuso desafíos que no habían sido previstos hasta ese momento.

La firma del acuerdo marco entre la la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Industrial Argentina (UIA) fue la referencia de las negociaciones sectoriales de los trabajadores del ámbito privado:

---

3 Como fue mencionado, la investigación se basa en el informe elaborado por la autora y Bárbara Medwid como parte de un trabajo de consultoría para la OIT entre marzo y noviembre de 2021, que incluyó a otros sectores productivos.

a) la habilitación de la suspensión de personal por un plazo de 60 días, a partir del día 1 de abril; b) el pago de asignaciones no remunerativas no inferiores al 75% del salario neto que le hubiese correspondido a los trabajadores afectados en caso de haber trabajado (sobre este monto se deberán hacer los aportes y contribuciones por obra social y el pago de la cuota sindical); c) la homologación automática por el Ministerio de Trabajo de los acuerdos con esas condiciones o con porcentajes mayores, y la revisión y evaluación por dicho Ministerio en caso de que el porcentaje acordado sea inferior; d) el beneficio otorgado por el “programa de asistencia de emergencia al trabajo y a la producción (ATP)”<sup>4</sup> (decreto 376/2020) será considerado parte de la prestación dineraria y los empleadores deberán compensar el monto restante hasta alcanzar el porcentaje acordado. (UIA, 2020a)

Una vez realizado ese acuerdo, en tan solo dos meses se firmaron 43 acuerdos colectivos por rama de actividad, que establecieron diversas modalidades para implementar suspensiones colectivas con el pago de una contraprestación no remunerativa. El efecto inmediato del acuerdo, cuyo objetivo declamado fue sostener los puestos de trabajo en el marco de la crisis económica, fue la generalización de las suspensiones, que se expandieron a la mayoría de las actividades (CTA-A, 2020).

En abril de 2020, que fue el primer mes completo del ASPO, las empresas suspendieron a 785.000 personas asalariadas registradas del sector privado. A medida que se redujeron las medidas de aislamiento social y se reactivó la actividad económica de algunos sectores, se fue restableciendo la cantidad de personal suspendido. En julio, el número de personas suspendidas había disminuido un 25% con respecto a abril, alcanzando a 592.000 (casi 200.000 suspendidas menos). A nivel sectorial, durante ese mismo mes cuatro ramas concentraron el 70% de las suspensiones, entre las cuales se encontraban las actividades más afectadas por la pandemia: comercio (22% del total de las suspensiones en abril), industria (23%), hoteles y restaurantes (16%) y actividades empresariales (11%) (CTA-A, 2020).

Otro acuerdo que se destacó con el inicio de la pandemia fue el firmado entre la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA) y la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina (ADI-MRA) y otras cámaras de la actividad, a finales de abril de 2020. En este acuerdo los actores sociales suscriptores resaltaron que las negociaciones emprendidas privilegiaban el “mantenimiento del aparato productivo nacio-

4 El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) fue creado para dar alivio económico inmediato a empresas y trabajadores afectados directamente por la caída de la actividad económica, luego de la aplicación de las medidas de contingencia durante la emergencia sanitaria. Estuvo destinado a monotributistas y autónomos, así como a empresas de actividades económicas afectadas; amparó a una cantidad relevante de trabajadores contagiados por COVID-19, en aislamiento obligatorio, con licencia laboral o con una sustancial reducción de sus ventas con posterioridad al mes de marzo del año 2020.

nal y, por ende, la adopción de medidas consensuadas para evitar poner en riesgo más de 60.000 puestos de trabajo”.

Estos primeros acuerdos firmados para hacer frente a una situación sanitaria extraordinaria fueron el indicio de lo que luego se evidenciaría con el transcurso de la pandemia: la confluencia entre asociaciones sindicales, cámaras empresariales y Estado a través de la negociación colectiva para dar respuesta a las nuevas demandas de la pandemia. Esto se destaca en las palabras de un representante de ADIMRA, quien señaló que “la negociación colectiva ha demostrado una vez más ser la herramienta más eficaz para instrumentar la simbiosis necesaria para lograr los objetivos conjuntos de ambos sectores”.

Al mismo tiempo, estas negociaciones trajeron aparejada la incorporación de nuevos contenidos negociados, que se extendieron desde la administración de la paralización de todas las actividades, la delimitación de actividades esenciales, los protocolos para estas actividades en particular y, posteriormente, para todas las actividades en general. En todos los casos, se reformaron los modos de desempeño de los trabajadores dentro de los establecimientos y también fuera de ellos, con los traslados desde la casa hasta el lugar de trabajo y viceversa.

De acuerdo con directivos de la UIA, durante la pandemia:

Se revitalizó la negociación colectiva y se abrió puertas para negociar nuevos temas. Por un lado las suspensiones y por otro lado los protocolos. En esto de cómo adecuar el ritmo de las suspensiones al tipo de trabajo y en el caso de gastronómicos cómo adaptarlo con la rotación. Eso fue de lo más interesante que se vio durante este período. Los sindicatos acompañaron muchísimo esta situación, entendieron que había que acompañar. (Entrevista a directivos de la UIA, agosto de 2020)

En una línea similar, una representante sindical de la CGT expresó:

En innovación tecnológica, cadenas de suministro y organización del trabajo frente al COVID-19 los sindicatos y empresas han transitado un ejercicio muy fuerte de negociación y acuerdos. Este sería el gran legado de la pandemia y hacia donde se encamina la negociación. La verdadera innovación va hacia la tecnología y el teletrabajo donde se presenta el gran cambio de las relaciones laborales como la conocemos. (Entrevista a integrante de la Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030, mayo de 2020)

### Las nuevas cláusulas

Desde 2003, la reactivación de la negociación colectiva y el inicio de ciclos inflacionarios incidieron en el *predominio de las cláusulas salariales*. De esta forma, la negociación colectiva adquirió un rol central como instituto la-

boral de determinación salarial y también como mecanismo de diálogo social para la resolución de la puja distributiva. A partir de 2006, en un momento de crecimiento económico y del empleo, los sindicatos y empresarios retomaron la negociación colectiva para determinar los salarios: se organizaron las *comisiones paritarias*<sup>5</sup> que, desde entonces, se reúnen periódicamente para establecer los salarios de convenios. El Estado intervino en la formalización del proceso de negociación, estableciendo *ciertos topes* a esta, en función de los objetivos de las políticas económicas y del presupuesto.

En los últimos años, los temas de género y, más recientemente, los de cuidado tuvieron un lugar en la agenda de política pública. En relación con la negociación colectiva, estas cláusulas han sido muy dinámicas, no en términos de cantidad, pero sí en el contenido, ya que se han incorporado ciertas innovaciones que representan mejoras respecto a la Ley de Contrato de Trabajo.

Si se hace foco en el último año de pandemia, las cláusulas referidas al cuidado cobraron mayor relevancia, dado el cierre de los establecimientos educativos. A continuación se presenta la cantidad de trabajadores alcanzados y su distribución sectorial.

**Cuadro 1. Cobertura de los acuerdos y convenios con cláusulas de cuidado, según actividad. Convenios y acuerdos colectivos homologados durante 2020**

Sector	Cobertura	
	Cantidad	%
Explotación de minas y canteras	7162	2 %
Industria manufacturera	109.009	26 %
Suministro de electricidad, gas y agua	2.905	1 %
Construcción	1.466	0 %
Comercio y reparaciones	36.699	9 %
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10.500	2 %
Intermediación financiera	106.592	25 %
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	31.974	8 %
Administración pública y defensa	26.349	6 %

5 Las comisiones paritarias son procedimientos de negociación que se realizan con la supervisión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) entre representantes del sector de los trabajadores y del sector empresarial para tratar temas salariales y también mejoras en las condiciones laborales.

Sector	Cobertura	
	Cantidad	%
Servicios sociales y de salud	89.715	21 %
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	438	0 %
<b>Total</b>	<b>422.809</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas (MTEySS).

Los 63 convenios y acuerdos homologados durante el año 2020 (4% del total) que incorporaron cláusulas de cuidado alcanzaron a más de 420.000 trabajadores y trabajadoras registrados en la seguridad social del sector privado bajo convenio. Se destaca que dos actividades —industria manufacturera (26%) e intermediación financiera (21%)— concentran a la mitad de estos trabajadores.

Estas negociaciones las realizaron 39 organizaciones gremiales. Cabe mencionar que 5 de ellas concentran el 50% de los acuerdos y convenios, y la Asociación Bancaria y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad fueron las que más acuerdos celebraron.

Algunas cláusulas novedosas en esta dirección se encuentran en el Convenio Colectivo de Trabajo del Sindicato de Comercio con Facebook (n.º 1636/2020), que establece una prestación asistencial por hijo enfermo y otorga 12 horas de consulta con médicos provistos por la obra social a los trabajadores que tengan a cargo un hijo menor de edad con cualquier tipo de trastorno de desarrollo o conducta.

Otro ejemplo se presenta en los acuerdos de La Bancaria con el Banco Supervielle (n.º 915/2020 y n.º 916/2020), que establecen una licencia por paternidad de 30 días y por nacimiento de bebé prematuro.

Por último, también se destaca el acuerdo de empresa n.º 962/20, firmado entre la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos (FSUPEH), Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPG) y Operadora de Estaciones de Servicio SA (OPESSA), que tiene como propósito promover las políticas de diversidad e igualdad, para lo cual las partes consideraron conveniente reemplazar la denominación de las posiciones llamadas *company man* por la de *company representative*. De esta forma, se amplía a todos los géneros la responsabilidad del cargo que consta en la locación, que se ocupa de la planificación, coordinación, supervisión, ejecución y evaluación de las operaciones de perforación.

## Los casos: sectores sanidad y gastronómico

### Sector sanidad

El estudio del sector de la sanidad es uno de los más complejos para analizar, dado que se trata de los trabajadores de primera línea que tuvieron que enfrentar la pandemia. Como advierte Aspiazu, se trata de “un sistema que se encuentra fragmentado desde lo administrativo, por la descentralización provincial, y que tiene una conformación por subsistemas: la salud pública, la medicina privada y las obras sociales” (2010, p. 10).

Entre el sector público y el privado existen muchas diferencias. En primer lugar, mientras que en el sector privado se da una lógica tripartita de negociación colectiva en la que las partes y los roles de cada uno se encuentran bien diferenciados, en el ámbito estatal el Estado adquiere el doble rol de empleador y coordinador. En segundo lugar, mientras que el actor sindical del sector privado se encuentra fuertemente organizado en una federación y sindicatos de primer grado con alcance territorial,<sup>6</sup> la representación de los trabajadores del sector público se caracteriza por una pluralidad sindical y sindicatos que representan a trabajadores estatales y no solo del sector salud. Finalmente, la representación de los profesionales del sector privado es nacional y centralizada: los acuerdos colectivos están casi en su mayoría firmados por la federación y tienen un alcance nacional.

### *Negociación durante la pandemia*

El sindicato que encara las negociaciones paritarias es la Federación de Trabajadores de la Salud Argentina (FATSA). Es una federación de tercer grado, con sindicatos de base con fuerte presencia territorial en todo el país a través de sus sindicatos de primer grado, denominados Asociación de Trabajadores de la Salud Argentina (ATSA). Estos sindicatos negocian salarios para trabajadores enmarcados en 13 convenios colectivos diferentes. A grandes rasgos, se pueden subdividir la negociación en ramas: 1) droguerías y laboratorios, 2) clínicas y sanatorios, 3) centros de diagnósticos y tratamientos y 4) emergencias médicas y atención domiciliarias. Por el lado empresarial, la Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la República Argentina (ADECRA) y la Cámara de Entidades de Diagnóstico y Tratamiento Ambulatorio (CEDIM) son las entidades más representativas. En total, durante 2020, se firmaron acuerdos con 19 cámaras empresariales de las distintas ramas. Por otra parte, tienen una

---

6 Para la elaboración de este apartado, se realizaron entrevistas a representantes sindicales de la Federación de Trabajadores de la Salud, de la Asociación de Trabajadores de la Salud Argentina (ATSA) y representantes empresariales.

importante cantidad de convenios por empresa, fundamentalmente con los grandes laboratorios.<sup>7</sup>

El sector de la sanidad, a través de su federación, fue uno de los que más acuerdos firmó (37 durante 2020), en los que se destacó el contenido salarial por encima de otras cláusulas.<sup>8</sup> Si bien negocia con distintas cámaras, los contenidos negociados son similares, por lo que se observa una fuerte influencia del sindicato a la hora de establecer la agenda y los contenidos de negociación. De los 37 acuerdos, 32 fueron firmados por FATSA. De ellos, solo 6 mencionan las suspensiones,<sup>9</sup> lo que, comparado con otros sectores, es una cantidad relativamente baja de acuerdos de emergencia, como se verá a continuación. Estos acuerdos se firmaron con las cámaras de diagnóstico médico y algunas prestaciones de las mutuales. En líneas generales, durante 2020, consiguieron un aumento del 34,10% en siete cuotas entre mayo de 2020 y abril de 2021 (CTA-A, 2020).

Según datos del MTEySS, la cobertura de la negociación de FATSA alcanza a más de 210.000 trabajadores en todo el país, el sindicato representa tanto a trabajadores profesionales no médicos<sup>10</sup> como no profesionales. Los médicos no negocian salarios a través de convenios colectivos, sino que lo hacen a través de los distintos colegios médicos provinciales o directamente con los prestadores (obras sociales o prepagas).

Entre las principales medidas que adoptó el gobierno nacional orientadas al personal de la salud, se puede mencionar el pago de un bono extraordinario (Decreto 315/2020),<sup>11</sup> la incorporación de la COVID-19 como enfermedad de carácter profesional (Decreto 367/2020), la creación del Plan Nacional de Cuidados de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud y la Reglamentación del Programa de Protección al Personal de Salud ante la Pandemia de Coronavirus COVID-19 (Ley 27548 [“Ley Silvio”], reglamentada por Decreto 747/20).<sup>12</sup>

7 Biogenesis Bago SA, Quimica Montpellier SA, Sinergium Biotech SA, Laboratorio Mantel SA.

8 Algunas cláusulas extra de los contenidos son: sala maternal, bono vacacional y cuota solidaridad.

9 Se acuerdan sumas no remunerativas del 85% aquellos que cobran menos de 70.000 pesos (740 dólares) a la cotización oficial del día 27/05/2021.

10 Los profesionales a los que alcanzan los acuerdos son: bioquímicos, nutricionistas, farmacéuticos, kinesiólogos, obstétricas e instrumentadoras, enfermeros, radiólogos, fisioterapeutas entre otros. Los no profesionales son: personal de mantenimiento, de cocina y administrativos.

11 En un principio, consistió en un bono de 5000 pesos por cuatro meses. Con la continuidad de la pandemia, el pago del bono se fue actualizando y alcanzando a mayor cantidad de trabajadores de la salud del ámbito público, privado y de la seguridad social. En septiembre de 2020, alcanzó a alrededor de 700.000 trabajadores.

12 “Las principales acciones recogidas por esta norma incluyen: i) garantizar medidas de bioseguridad en las áreas dedicadas a la atención y toma de muestras de casos de COVID-19;

Por esta razón, tanto la referente sindical como la empresarial concuerdan en que no fue necesario elaborar un protocolo, dado que las herramientas diseñadas por el gobierno nacional fueron suficientes para lograr la mayor protección en la media de lo posible y la seguridad dentro de los establecimientos. El rol del sindicato era controlar los establecimientos y exigir el cumplimiento de lo normado por el Estado nacional.<sup>13</sup>

En esa dirección, la dirigente sindical entrevistada sostuvo que los acuerdos firmados durante la pandemia tuvieron como estrategia del sindicato limitarse a negociar estrictamente salario y, particularmente, evitar las suspensiones, dado que el sector siguió en movimiento e incluso en crecimiento. Durante todo 2020 y 2021, se dio una “competencia” entre el sector público y el privado para contratar a los nuevos profesionales recientemente recibidos. Por lo tanto, lejos de perder puestos de trabajo en el sector asistencial y de droguerías, la cantidad de puestos de trabajo se incrementó.

En efecto, como se lee en los convenios y acuerdos, mantener los salarios y puestos de trabajo fueron las dos premisas fundamentales que orientaron la negociación:

En este contexto y mediante el diálogo social es necesario adoptar medidas para adecuar los instrumentos provistos por la normativa vigente a fin de encaminarse a su finalidad que procura mantener los puestos de trabajo, como así también a lograr que los trabajadores no se vean afectados en la obtención de los beneficios sindicales, sociales médicos y asistenciales priorizando garantizar la salud y sustento de todos los trabajadores. (Convenio n.º 128-2021-A).

En relación con las posibilidades de transformación e innovación que significó la pandemia para la actividad gremial, la dirigente destacó “la practicidad del contacto inmediato” que brinda la tecnología. Entre ellas, sobresale la utilización de las redes sociales, las reuniones virtuales por Zoom, pero fundamentalmente la mensajería de texto (WhatsApp). La inmediatez de contacto a través de las redes agilizó muchísimo el proceso de negociación y las consultas de la federación a todos los sindicatos de base. La posibilidad de emitir comunicados inmediatos y simultáneos en todo el país sobre las

---

ii) establecer protocolos de protección y capacitaciones para la prevención del contagio de personal de la salud expuesto al contagio de COVID-19; iii) establecer un equipo permanente de asesoramiento digital en materia de protección del personal de salud; iv) crear un Registro Único de Personal de Salud contagiado por COVID-19” (East, Laurence y López Mourelo, 2020, p. 24).

13 A lo largo de toda la pandemia el gobierno nacional fue redefiniendo los cuidados en pos de proteger a los trabajadores de la salud. Desde el Ministerio de Salud de la nación se dieron lineamientos de cuidado y condiciones de trabajo para los trabajadores de toda la actividad, tanto del sector público como del privado.

asambleas convocadas de manera urgente de una mañana para la misma tarde transformó el proceso de negociación.

Se realizaron asambleas simultáneas y multitudinarias en todo el país, las reuniones incluyeron a las localidades más pequeñas y remotas del país, las decisiones se tornaron más transparentes y representativas. La innovación tecnológica posibilitó el funcionamiento de asambleas ordinaria anual y extraordinarias, y la posterior publicación de las reuniones en la página del sindicato volvieron las decisiones más legítimas.

Otro factor que remarcó la dirigente sindical fue “el ejercicio de repetido de la práctica de la acción colectiva”. La posibilidad de negociar y acordar estuvo estrechamente vinculada con el conocimiento previo que tenían los actores entre sí, de las experiencias previas de negociación, lo que posibilitó llegar a acuerdos. Para poder negociar, señaló que la negociación colectiva tiene una “la lógica y vocabulario propio” que lleva tiempo aprenderlo y que aún es difícil para las mujeres poder participar en los códigos patriarcales.

**Cuadro 2. Acuerdos y convenios colectivos del sector salud (marzo de 2020-febrero de 2021)**

Acuerdos de salud firmados por la FATSA entre marzo de 2020 y febrero de 2021	Cantidad de acuerdos con cláusulas
<b>Cantidad de acuerdos totales</b>	32
<b>Cláusulas salariales</b>	22
Escala salarial	21
Adicional por Día de la Sanidad	14
<b>Cláusulas de relaciones laborales</b>	
Cláusulas de crisis/suspensiones	8*
Contribuciones patronales y cuota sindical	2
Paz social	-
Cuota de solidaridad/aporte solidario al sindicato	10
Contribución extraordinaria por única vez a la obra social	10
*6 fueron prorrogas por 30 días de las suspensiones	
<b>Cláusulas de condiciones de trabajo</b>	
Cláusulas de higiene y seguridad	-
<b>Cláusulas de equidad de género</b>	-
Salas o asignación maternales	12
Los acuerdos que establecieron suspensiones acordaron mantener el 85% del salario neto en sueldos inferiores a \$ 70.000, 75% del neto en sueldos superiores.	

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas (MTEySS).

### Sector gastronómico

En Argentina, el sector gastronómico está representado por la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), que abarca a cuatro subsectores: gastronómico, hotelero, hoteles alojamientos<sup>14</sup> y empresas de *catering*. Aunque cada uno de estos sectores vio afectada su actividad económica de manera diferente, a la hora de negociar, los contenidos fueron bastante similares.

El subsector gastronómico, comprendido por restaurantes y bares, ocupa una importante cantidad de mano de obra. En su mayoría, son pequeñas y medianas empresas familiares y tienen una fuerte presencia en todo el país. Con las primeras medidas de gobierno, el sector se vio obligado a cerrar las puertas y se habilitó el sistema de *delivery* y *take away*. Dentro de este sector, solo algunos comedores tuvieron mucha actividad, ya que muchos de estos se encuentran dentro de los hospitales o sanatorios, que incrementaron su trabajo con la pandemia.

De acuerdo con el MTEySS, se estima que aproximadamente unos 152.000 trabajadores fueron suspendidos y una gran cantidad de empresas solicitaron ayuda al Estado a través del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP). Según estimaciones de la Cámara de Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés (AHRCC), se calcula que entre un 12% y un 15% de comercios gastronómicos debieron cerrar sus puertas, mientras que el resto experimentó una caída de ventas de alrededor del 60% (Guarino, 2020).

En relación con el sector hotelero, estuvo inactivo, dado que no hubo actividad turística al quedar suspendidas las llegadas de todos los vuelos internacionales de pasajeros entre Argentina y destinos considerados de riesgo. Por otro lado, el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación limitó la actividad de los establecimientos hoteleros, con el fin de desalentar el movimiento de la ciudadanía con fines turísticos en el territorio nacional. En muchos casos, los hoteles fueron alquilados por los gobiernos provinciales para realizar cuarentenas o internar a pacientes con síntomas leves de COVID-19. La caída de la actividad fue cercana al 76%.

El tercer subsector representado es el de empresas de *catering* que proveen servicio a comedores, hospitales y otras entidades privadas, en las que se calcula que aproximadamente 25.000 trabajadores fueron suspendidos.

---

14 También denominados “albergues transitorios”, son establecimientos similares a los hoteles convencionales, pero orientados a facilitar las relaciones sexuales de los clientes (definición de Wikipedia), se encuentran en las grandes ciudades o en sus rutas de ingreso. Durante la pandemia este sector estuvo cerrado.

*Negociación colectiva durante la pandemia*

La UTHGRA representa a todos los subsectores, en todas las provincias,<sup>15</sup> y cubre a todos los trabajadores del país. Durante 2020 celebró 26 acuerdos de actividad. Solo uno de ellos es un convenio de empresa.

En relación con la dinámica de la negociación, el nivel más activo se dio entre los meses de abril y junio en acuerdos enmarcados en el acuerdo marco provisto por la CGT y la UIA (2020). En casi todos los acuerdos del sector las partes concuerdan en que las medidas dispuestas por el Estado nacional para proteger la salud

acarrearón el cierre total y o parcial de la mayoría de los establecimientos de las empresas [...], provocando la estrepitosa caída de la facturación en ingresos de dicho sector empresarial, por ende ha quedado imposibilitado de afrontar los salarios de los trabajadores que no se encuentran trabajando y o con serias dificultades para afrontar el pago de salarios con relación al personal de la actividad. (UIA, 2020b)

En función de esta situación, como establece el acuerdo marco, con las suspensiones se abona el 75% de la remuneración de los trabajadores, los aportes de la obra social, la cuota sindical (de los trabajadores afiliados), la cuota de solidaridad (de los trabajadores no afiliados) y los seguros.

Otro beneficio del acuerdo marco es el Programa ATP, que debe ser tramitado por los empresarios, quienes para hacer la presentación del trabajador deben contar con el aval del sindicato. En este sentido, el sindicato destaca que en algunos momentos han tenido más consultas del sector empresarial que de los mismos trabajadores, convirtiéndose en los interlocutores privilegiados del sector. En los acuerdos de suspensiones firmados hay una cláusula que manifiesta el apoyo del sindicato:

Ante el supuesto [de] que el Estado nacional no cumpla con las prestaciones comprometidas o que las empresas no puedan acceder a las mismas, la UTHGRA se compromete a realizar todas las gestiones y actos jurídicos que fueren menester para preservar las fuentes de trabajo y continuidad de las empresas afectadas. (Entrevista a dirigente mujer, miembro del Comité Paritario Nacional, mayo de 2020)

Luego de unos meses de iniciada la pandemia, el sindicato distribuyó un protocolo COVID-19 para cada actividad del sector (UTHGRA Turismo, 2020). El objetivo de este protocolo, además de establecer normas de cuidado para los trabajadores, fue presionar para la reapertura de establecimientos

15 Cuenta con 66 sedes en todo el país. Cada una de ellas negocia con las cámaras empresariales y los distintos niveles de gobierno (municipios y provincias), aunque la negociación de la pauta salarial es exclusiva de la sede nacional.

a efectos de mantener las fuentes laborales. Según la entrevista realizada a directivos del sindicato, durante la pandemia se cerraron 11.000 establecimientos de manera definitiva.

En el mismo sentido de preservar puestos de trabajo y salarios, al retomar la paritaria y la negociación salarial retrasada, el sindicato reconoció que pactaba menores salarios respecto de la inflación. En junio se negoció en un acuerdo incorporar a los básicos de convenios las sumas denominadas “acuerdo salarial 2019 suma no remunerativa” (n.º 1529-2020-A) y en septiembre comenzó el debate salarial propiamente dicho y se establecieron nuevas grillas salariales.

Recién en noviembre se observó un cambio en los contenidos negociados (ACU-13-2021-A), con un acuerdo en el cual se menciona la “paz social”:

las partes, de común acuerdo y atendiendo a los compromisos asumidos en el presente, se comprometen a mantener la paz social y a evitar acciones de protesta y/o conflicto y a someter la resolución de los eventuales diferendos que pudieren presentarse en el futuro [...], no obstante el sindicato reconoce que durante toda la pandemia se dio un intenso proceso de diálogo y negociación tripartita.

En el tercer trimestre se comenzaron a visualizar otros temas en los acuerdos. En algunos (n.º 1087-2020-A, n.º 905-2020-A, n.º 1361-2020-A) se mencionó la posibilidad de que el empleador dispusiera de “rotaciones en caso de activaciones parciales”.<sup>16</sup> En este sentido, un representante de la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA) (entrevista realizada en junio de 2021) manifestó que la necesidad de rotación provenía de un acuerdo con el sindicato en el que el personal se rotaba entre estar suspendido y no suspendido, así todos, al menos una semana al mes, cobraban su sueldo completo y no el proporcional de suspensión (que es un 25% inferior al salario neto). Por otra parte, al contar con mucho personal femenino con niños en edad escolar fue necesario reorganizar a los trabajadores para poder cumplir con las tareas mínimas para mantener en funcionamiento los establecimientos. En este sentido, expresó “las unidades productivas en el sector se caracterizan por ser empresas familiares y en la gran mayoría de los casos, la facturación de la empresa es el ingreso familiar” (entrevista a representante de la FEHGRA, junio de 2021).

---

16 “En los casos en que se permitiera transitoria y /o definitivamente al empleador la realización de alguna modalidad o nivel de actividad y o se verificara un crecimiento gradual o progresivo en los niveles de demanda de servicios [...] los empleadores procurarán distribuir en forma pareja y rotativa las oportunidades de reiniciar tareas que dicha situación pudiera ir generando entre los trabajadores del sector que pudiere requerir transitoria o definitivamente de cobertura de posiciones.”

Otra cláusula innovadora fue “comunicación”, en referencia a la utilización de correos electrónicos y mensajería (WhatsApp) para notificaciones a los trabajadores.

En lo que respecta a la gestión de la pandemia, el sindicato destaca el rol transformador de este contexto sanitario en las comunicaciones. El instrumento de comunicación preferido fue el de mensajería WhatsApp. Mediante la conformación de grupos horizontales (entre trabajadores, empleadores, seccionales de base) y grupos verticales (entre el sindicato nacional, con los líderes de las seccionales) lograron una comunicación fluida y constante para hacer frente a las singularidades de la pandemia a nivel local. La segunda herramienta más utilizada fueron las reuniones por Zoom, que implicaron un proceso de aprendizaje y adaptación rápido, alterando también las formas y costumbres físicas para negociar. La tercera herramienta, aunque preexistente, se volvió esencial y fue la utilización de redes sociales para la difusión de todas las novedades del sindicato para sus afiliados. En este sentido, es interesante analizar cómo, a través de la producción audiovisual y la realización de talleres, hubo una renovación en las herramientas y los contenidos de difusión. No solo se realizaron talleres prácticos sobre el manejo de la pandemia y la seguridad dentro de los establecimientos, sino también sobre la elaboración de videos cortos fáciles de difundir a través de los grupos de WhatsApp, para contribuir así con los cuidados en los lugares de trabajo.

En el mismo sentido, la pandemia se presentó como una oportunidad para los pequeños establecimientos de acercarse a las cámaras empresariales. Ante el clima de incertidumbre generado por el COVID-19 y los constantes cambios en las disposiciones de permisos de circulación y apertura, los empresarios se acercaron a las cámaras y lograron por primera vez una participación activa de sus representados, en contraste con lo que aconteció a nivel sindical, donde el asesoramiento del sindicato a los trabajadores fue lo habitual.

Sin embargo, a pesar de todas las mejoras internas que significaron para cada organización las herramientas tecnológicas, ambos actores manifestaron una preferencia por las negociaciones cara a cara. El representante empresarial se refirió a la frecuencia en las negociaciones salariales de los últimos quince años: “la inflación nos ha obligado a negociar permanentemente, nosotros vivimos negociando, entonces tenemos determinados códigos en la forma de pelearnos y después acordar que por zoom no nos funcionó” (entrevista a representante de la FEHGRA, junio de 2021).

**Cuadro 3. Acuerdos y convenios colectivos del sector gastronómico y hotelero (2020-febrero de 2021)**

<b>Gastronómicos y hoteleros</b>	<b>Cantidad de acuerdos celebrados en 2020-febrero 2021 con cláusulas</b>
<b>Cantidad de acuerdos totales</b>	26
<b>Cláusulas salariales</b>	6
Escala salarial	6
<b>Cláusulas de relaciones laborales</b>	18*
Suspensiones	18
Rotación de puestos de trabajo	5
Contribuciones patronales y cuota sindical	18
Paz social	3
<b>Cláusulas de condiciones de trabajo</b>	
Cláusulas de higiene y seguridad	-
Cláusulas de equidad de género (jardines maternales, declaración de no discriminación, licencias, etc.)	-

\*8 acuerdos prorrogan los acuerdos de suspensiones firmados en el trimestre anterior. El acuerdo paritario se llega a fines de enero de 2021 acordando una suma extraordinaria no remunerativa de 34% en tres etapas: en enero 2021 (12%), marzo (22%) y mayo (34%). En junio se incorporará a los básicos.

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas (MTEySS).

## Conclusiones

Durante la pandemia, el Estado argentino adoptó un rol protagónico en la gestión del COVID-19. Con el objetivo prioritario de cuidar la salud pública, implementó un conjunto de medidas que tuvieron como efecto casi inmediato la ralentización de la economía. En este contexto, indujo al diálogo social tripartito entre trabajadores, empleadores y gobierno, que supuso desafíos inéditos que no habían sido previstos hasta ese momento.

El marco institucional, característico de las relaciones laborales argentinas, y la práctica continua de la negociación colectiva entre las partes han sido fundamentales para concretar acuerdos tendientes a mantener el empleo y los ingresos de los trabajadores. Como prueba de ello se pueden mencionar, desde el inicio de la crisis sanitaria, el acuerdo firmado entre la UIA y la CGT, que sirvió de marco para las negociaciones del sector privado y estableció la posibilidad de la suspensión de trabajadores, evitando así los despidos.

A la vez, el Estado ha promovido políticas que requirieron de la coordinación y el diálogo de las partes que constituyeron uno de los mecanismos centrales utilizados para hacer frente a las consecuencias de la pandemia so-

bre la actividad económica y el agravamiento de la crisis laboral, entre ellos, el Programa ATP, que financió indirectamente al sector empresario.

Asimismo, la pandemia implicó negociaciones que trajeron aparejadas la incorporación de nuevos contenidos, que se extendieron desde la administración de la paralización de todas las actividades, pasando por la delimitación de actividades esenciales, hasta los protocolos para todas las actividades en general. En relación con las cláusulas negociadas, uno de los temas de agenda que instaló la pandemia fue el de los trabajos de cuidado, tal como se ha mostrado, en diferentes convenios colectivos de trabajo celebrados en el año 2020, cuya relevancia se debió en gran medida al cierre de los establecimientos educativos de niños y adolescentes en edad escolar.

En cuanto a la negociación colectiva focalizada en los dos sectores estudiados, el sector de gastronómicos tuvo que retrasar las paritarias salariales para dar lugar a la discusión prioritaria de mantener los puestos de trabajo. Como hemos indicado, los sindicatos trabajaron activamente con el sector empresarial buscando la reapertura de los establecimientos (muchos de ellos estuvieron más de seis meses cerrados, subsistiendo solo con los subsidios del Estado). A la vez, se negociaron cláusulas específicas, como las *rotaciones en caso de activaciones parciales* que tuvieron el objetivo de alternar las suspensiones a medida que se reiniciaban las actividades.

En el caso de sanidad, tanto los trabajadores del ámbito privado como del ámbito público fueron los que tuvieron mayor exposición a los efectos de la pandemia en términos de cantidad de trabajadores contagiados. En relación con la negociación, fundamentalmente se pactaron remuneraciones extraordinarias. Incluso durante 2020 y 2021, en algunas subsectores como el asistencial y las droguerías, la cantidad de puestos de trabajo de nuevos profesionales recientemente recibidos generó una “competencia” entre el sector público y el privado por su incorporación.

Para finalizar, se advierte un signo de revitalización de la negociación en este período, que se produce, por un lado, en el pasaje de una negociación cuyos contenidos estaban limitados casi exclusivamente a los salarios a otra cuyos contenidos se abrieron a temas atravesados por la crisis sanitaria, y, por otro, a las oportunidades de innovación que significó para la actividad gremial el uso de la tecnología, que permitió la comunicación inmediata y simultánea en todo el país y transformó el proceso de negociación.

En suma, la negociación colectiva ha sido una herramienta útil y muy presente en el manejo de la pandemia. De esta manera, la cooperación entre sindicatos y empresarios ha amortiguado, en la medida de lo posible, la caída del empleo y la pérdida total de salarios. La situación es crítica, pero los trabajadores se encuentran en un contexto más beneficioso en aquellos sectores representados por sindicatos. Sin embargo, la gran deuda se encuentra con los trabajadores del mercado laboral informal, que no cuentan con los mismos derechos y beneficios que los trabajadores formales.

## Referencias bibliográficas

- Aspiazu, E. (2010). Los conflictos laborales en la salud pública en Argentina. *Trabajo, ocupación y empleo*, 9, pp. 123-142.
- Basualdo, V. y P. Peláez (2020). Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020). *Revista Estudos Institucionais*, 6(3), pp. 1036-1084.
- Benes, E. y M. S. Gurrera (2018). Pactos sociales en la Argentina: las experiencias de concertación social desde mediados del siglo XX. *Revista Argentina de Ciencia Política*, 18, pp. 85-10.
- Carmona, R. (coord.) (2020). *Condiciones de la producción y el empleo frente al COVID-19* [en línea]. Buenos Aires: Universidad Nacional General Sarmiento. Disponible en: <<https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2020/09/Informe-COVID19-UNGS-Dic-2020-03-Produccion-C3%B3n-y-empleo-1.pdf>> [acceso: 04/08/2021].
- Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) (2020). *Trabajo en cuarentena. Encuesta realizada en el marco del Proyecto Monitor Laboral COVID-19* (Vol. 4). Buenos Aires: CONICET-UMET. Disponible en: <[https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/2020\\_DOCUMENTO\\_Me%CC%81todo-CITRA-volumen-4.pdf](https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/2020_DOCUMENTO_Me%CC%81todo-CITRA-volumen-4.pdf)> [acceso: 04/08/2021].
- CETyD-UNSAM (2020). *Políticas sociolaborales en tiempos del COVID-19. Cobertura y desafíos futuros*. Buenos Aires: CETyD-UNSA. Disponible en: <<http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/06/CETyD-Políticas-sociolaborales-en-tiempos-de-Covid19.pdf>> [acceso: 02/11/2021].
- CGT-UIA-MTEySS (2020). *Reunión tripartita para consensuar medidas que tiendan al sostenimiento del trabajo y la producción frente al COVID-19*. Buenos Aires: CGT-UIA-MTEySS.
- CIFRA-CTA (2020). *Medidas socioeconómicas ante la crisis provocada por el coronavirus, abril 2020*. Buenos Aires: CIFRA-CTA. Disponible en: <<http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20Medidas%20socioeconomicas.pdf>> [acceso: 02/11/2021].
- Delfini, M.; A. Drolas; J. Montes Cató y L. Spinoza (2020). *Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo*. Buenos Aires: IDEI-UNGS y CEIL-CONICET.

- East, S.; T. Laurence y E. López Mourelo (2020). *COVID-19 y la situación de las trabajadoras de la salud en Argentina, Informe Técnico*. Buenos Aires: OIT Argentina, ONU Mujeres Argentina y UNFPA Argentina. Disponible en: <[https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/wcms\\_754614.pdf](https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/wcms_754614.pdf)> [acceso: 03/10/2021].
- Elbert, R.; P. Boniolo y P. Dalle (2022). *Trabajadores y trabajadoras en actividades claves durante la pandemia de COVID-19 en Argentina: precariedad, supervivencia y organización colectiva*. Ginebra: OIT. Disponible en: <[https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_848211/lang--es/index.htm#:~:text=Working%20paper%2066-,Trabajadores%20y%20trabajadoras%20en%20actividades%20claves%20durante%20la%20pandemia%20de,din%C3%A1micas%20sociales%20y%20econ%C3%B3micas%20globales](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_848211/lang--es/index.htm#:~:text=Working%20paper%2066-,Trabajadores%20y%20trabajadoras%20en%20actividades%20claves%20durante%20la%20pandemia%20de,din%C3%A1micas%20sociales%20y%20econ%C3%B3micas%20globales)>.
- Ermida Uriarte, O. (2006). Diálogo social: teoría y práctica. *Boletín CINTERFOR*, 157, pp. 11-26.
- Etchemendy, S. (2010). La concertación y la negociación colectiva: perspectiva histórica y comparada. *Revista de Trabajo* [en línea], 8. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/revista-de-trabajo>> [acceso: 02/11/2021].
- Figari, C. (dir.) (2020). *El trabajo en los tiempos de la COVID-19*. Buenos Aires: CEIL- CONICET. Disponible en: <<http://www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/el-trabajo-en-los-tiempos-del-covid/>> [acceso: 10/10/2021].
- García, H. O. (2004). Tripartismo e institucionalización del diálogo social en la Argentina y el Mercosur [en línea]. s. l.: s. e. Disponible en: <[http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Tripartismo%20e%20institucionalizacion%20del%20dialogo%20social%20en%20la%20Argentina%20y%20el%20Mercosur%20\(rev.\).pdf](http://relaciondetrabajo.com/campus/ensayos%20y%20apuntes%20de%20clase/Tripartismo%20e%20institucionalizacion%20del%20dialogo%20social%20en%20la%20Argentina%20y%20el%20Mercosur%20(rev.).pdf)> [acceso: 10/10/2021].
- García Femenía, A., E. Morgado Valenzuela y M. Rueda-Catry (2007). *Diálogo social institucionalizado en América Latina, Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú*. Madrid: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT España.

- Guarino, L. (2020). Take away, deliverys y dark kitchens: lo que dejó la pandemia para el sector gastronómico. *Forbes*, 29 de diciembre. Disponible en: <<https://www.forbesargentina.com/negocios/take-away-deliverys-dark-kitchens-lo-dejo-pandemia-sector-gastronomico-n4820>> [acceso: 03/10/2021]
- Marín-Nanco, B.; C. Álvarez-Torres y Ch. Segura-Carrillo (2022). Trabajo y pandemia en América Latina: revisión de alcance desde el enfoque de los Nuevos Estudios Laborales. *Revista Izquierdas*, 51, pp. 1-23.
- Marticorena, C. y L. D'Urso (2020). *Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto*. Buenos Aires: CEIL-CONICET. Disponible en: <<http://www.ceil-conicet.gov.ar/publicaciones/el-trabajo-en-los-tiempos-del-covid/>> [acceso: 10/10/2021].
- Ministerio de Salud (2020a). *Plan Nacional de Cuidados de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud*. Buenos Aires: Ministerio de Salud. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan-nacional-de-cuidados-trabajadores-salud.pdf>> [acceso: 15/05/2020].
- Ministerio de Salud (2020b). *Recomendaciones para los profesionales de la salud en el manejo de la pandemia*. Buenos Aires: Ministerio de Salud. Disponible en: <[http://www.msal.gob.ar/index.php/component/bes\\_contenidos/?start=40](http://www.msal.gob.ar/index.php/component/bes_contenidos/?start=40)> [acceso: 15/05/2020].
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2020). *Negociación colectiva y cuidado en la Argentina. Informe técnico*. Buenos Aires: Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. Disponible en: <<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-ssptel-nc-informe-cuidados-202204.pdf>> [acceso: 15/05/2020].
- Natalucci, A.; F. Mouján; A. Kelmesz; E. Mate; I. Ramírez Andrade; V. Ríos; C. Stefanetti y S. Vaccari (2020). *La protesta en cuarentena. Análisis de una base cuantitativa sobre protestas sociales en el marco del proyecto monitor laboral*. Buenos Aires: CITRA. Disponible en: <[https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/2020\\_DOCUMENTO\\_Metodo-CITRA-volumen-6.pdf](https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/2020_DOCUMENTO_Metodo-CITRA-volumen-6.pdf)> [acceso: 20/06/2021].
- Nava, A. y J. Grigera (2020). *Pandemia y protesta social: tendencias de la conflictividad social y laboral en Argentina 2019-2020*. Londres: Scielo Preprint.

- Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA-A) (2020). *El trabajo en el marco de la emergencia sanitaria: Propuestas urgentes para la cuarentena*. Buenos Aires: CTA-A. Disponible en: <[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/cta\\_autonoma\\_-\\_final\\_el\\_trabajo\\_en\\_el\\_marco\\_de\\_la\\_emergencia\\_sanitaria.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/cta_autonoma_-_final_el_trabajo_en_el_marco_de_la_emergencia_sanitaria.pdf)> [acceso: 20/06/2021].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). *Social dialogue report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. Ginebra: OIT. Disponible en: <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_842807/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_842807/lang--en/index.htm)> [acceso: 10/05/2021].
- Ozaki, M. y M. Rueda (2000). Diálogo social: un panorama internacional. En: OIT. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*. Ginebra: OIT, pp. 1-10. Disponible en: <[https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_117509/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_117509/lang--es/index.htm)> [acceso: 20/06/2021].
- Salvia, A. y S. Poy (2020). *Impacto social de las medidas de aislamiento obligatorio por COVID19 en el AMBA: informe de avance*. Buenos Aires: Observatorio de la Deuda Social de la Universidad Católica Argentina. Disponible en: <<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10213?locale=en>> [acceso: 20/06/2021].
- UTHGRA Turismo (2020). *Medidas preventivas para la actividad hotelera gastronómica. Hoteles UTHGRA. COVID-19*. Buenos Aires: UTHGRA Turismo.
- Unión Industrial Argentina (UIA) (2020a). Acuerdo marco UIA-CGT. Buenos Aires: UIA. Disponible en: <<https://uia.org.ar/prensa/3593/>> [acceso: 22/06/2021].
- Unión Industrial Argentina (UIA) (2020b). *Procedimientos de adhesión provincial y protocolos de actuación de prevención y seguridad*. Buenos Aires: UIA. Disponible en: <<https://www.uia.org.ar/general/3591/protocolos-de-actuacion-de-prevencion-y-seguridad/>> [acceso: 22/06/2021].

**Sitios web consultados**

Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina <<https://www.sanidad.org.ar/>>.

*Revista Gremiales*, del número 908, marzo de 2020, hasta el número 932, marzo de 2021 <<https://noticiasgremiales.com/>>.

Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina <<http://www.uthgra.org.ar/>>.

Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina <<https://www.adimra.org.ar/>>.

Federación de Industrias Textiles Argentinas <<https://www.fita.com.ar/>>.

**Contribución de autoría**

Este trabajo fue realizado en su totalidad por Cecilia Senén González.

**Nota**

Aprobado por Paola Mascheroni [editora responsable].