



Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Avances en torno a su problematización

Clara Marticorena

CEIL-CONICET/ UBA

claramarticorena@gmail.com

1. Introducción

En este trabajo pretendemos avanzar en el análisis de la estructura de la negociación colectiva en argentina. El aumento del empleo y la recobrada importancia de los conflictos laborales en la última década (re)plantearon una serie de debates en torno a la “revitalización” sindical¹. Los principales estudios que configuraron los ejes centrales de dicho debate tomaron en consideración diversos indicadores como la evolución del conflicto social y laboral, la cantidad de negociaciones colectivas y el nivel de negociación predominante. Efectivamente, el nivel en que se desarrolla la negociación colectiva y su cobertura constituyen algunos de los indicadores más utilizados en el análisis del poder sindical (Mishel, 1986; Kelly, 1998).

Una de las características resaltadas de la evolución de la negociación colectiva a partir del año 2003 en Argentina está vinculada al incremento de las negociaciones a nivel de actividad, que permitiría observar un proceso de centralización en relación con la tendencia hacia la descentralización configurada en la década del '90. Sin embargo, si bien en los años recientes se puede observar un incremento de las negociaciones de actividad dentro del total de negociaciones con respecto al segundo quinquenio de los años '90, la preeminencia de negociaciones a nivel de empresa dentro del total continúa siendo una de las principales características de la negociación colectiva en la última década.

En el marco de un interés general que busca analizar las transformaciones operadas en la clase trabajadora a partir del avance y reestructuración capitalista consolidada en las últimas décadas del siglo XX y el modo en que se proyecta, reproduce y/o redefine en la actualidad, cabe preguntarnos precisamente qué cambios pueden apreciarse en los niveles de la negociación colectiva y cuáles serían las claves para explicarlos e interpretarlos.

¹ Puede consultarse sobre este debate Etchemendy y Collier (2007), Atzeni y Ghigliani (2008) y Senén González y Haidar (2010).

Si bien no ha sido un tema ampliamente abordado en el medio académico local, algunos estudios específicos han desarrollado las discusiones en torno a la descentralización de la negociación colectiva a comienzos de los años '90 (Feldman, 1991), otros evaluaron el avance (o no) de la descentralización en la década del '90 (Marshall y Perelman, 2002) y analizaron los determinantes de la negociación colectiva a partir de su evolución reciente (Senén González, Trajtemberg, Medwid, 2010).

En este trabajo nos interesa problematizar el vínculo entre la estructura de la negociación colectiva y las relaciones de fuerza entre capital y trabajo. Nos planteamos en este sentido una serie de interrogantes generales: ¿Qué indica el avance de la descentralización o, por el contrario, la existencia de un proceso de centralización? ¿Podemos considerar el nivel de negociación como un indicador de la correlación de fuerzas entre las clases sociales? ¿Es posible relacionar un mayor nivel de negociación con un mayor poder de la clase obrera y viceversa? Desde ya, no pretendemos responder acabadamente estos interrogantes pero los consideramos fundamentales para situar el análisis propuesto.

Comenzaremos el trabajo presentando algunas consideraciones que atañen al abordaje del problema analizado. Posteriormente analizamos las características de la estructura de la negociación en argentina tomando desarrollos previos sobre la temática y el estudio de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y entrevistas. Finalmente puntualizaremos una serie de reflexiones que esperamos aporten a las discusiones y debates en torno a los niveles de negociación colectiva.

2. Consideraciones sobre los procesos de centralización/ descentralización de la negociación colectiva

La importancia del problema del nivel de negociación y, en particular, del estudio de las tendencias hacia la centralización o descentralización se encuentra ligada a la relación entre la homogeneidad / heterogeneidad en las condiciones estructurales de la clase obrera y su fortaleza organizativa. La relación entre homogeneidad/ fortaleza y heterogeneidad/ debilidad de la clase atraviesa así el problema de la estructura de la negociación colectiva. De este modo, una tesis bastante extendida sostiene que la negociación centralizada favorece una mayor homogeneidad en las condiciones de la clase y constituye el resultado (y condición) de

una clase obrera “fuerte”, mientras que la descentralización de la negociación colectiva promueve una mayor heterogeneidad en las condiciones salariales y/o de trabajo y reflejaría/reproduciría la debilidad de la clase.

Las tendencias hacia la descentralización de la negociación colectiva se manifestaron a partir de los años '80 en diversos países del centro capitalista, desandando la centralización que caracterizó a los “años dorados”. En este sentido, el debate sobre los significados y la explicación de estos procesos de descentralización adquirió particular relevancia en Estados Unidos y Europa (Katz, 1993; Traxler, 1996). Resulta casi imposible pasar por alto que esta tendencia tuvo lugar precisamente cuando el capitalismo intentaba resolver la gran crisis mundial de los años '70, resolución que involucró una reestructuración de magnitud que avanzó asestando un agudo disciplinamiento sobre el movimiento obrero y sus sindicatos, como en Inglaterra bajo el gobierno de M. Thatcher y el gobierno de R. Reagan en EEUU.

De acuerdo con Katz (1993) se han planteado tres hipótesis principales al momento de explicar la descentralización de la negociación colectiva. La primera señala que la descentralización se debe a cambios en el poder de negociación sindical; la segunda lo vincula con cambios operados en la organización del trabajo sobre la base de una mayor flexibilidad y “participación” de los trabajadores, y la tercera explica este proceso en virtud de la descentralización de la estructura de las grandes empresas y la diferenciación de los intereses de los trabajadores.

En la primera de estas hipótesis, la descentralización de la estructura de la negociación colectiva sería el resultado del aumento del poder del *management*. En este sentido, revertiría el éxito de los sindicatos en la negociación colectiva centralizada de salarios. A favor de esta hipótesis, el autor señala el interés del *management* en lograr la descentralización de la negociación colectiva y la oposición que generalmente han presentado los sindicatos frente a dichas tendencias. Asimismo, señala que en muchos casos la descentralización de la negociación colectiva estuvo asociada a la negociación de mayores concesiones en las condiciones salariales y de trabajo por parte de los sindicatos. Sin embargo, apunta que no resulta evidente que la negociación centralizada tradicional fuera ventajosa para los sindicatos y desventajosa para los empresarios. Por ejemplo, la negociación centralizada fue en algunas ocasiones útil para los empleadores como mecanismo de contención de la movilización sindical. Asimismo, el autor menciona diferentes posturas hacia la



descentralización entre uniones locales y sindicatos centrales, indicando que en ocasiones las uniones locales y los trabajadores habrían apoyado la descentralización de la negociación colectiva, a diferencia de las direcciones centrales de los sindicatos.

En cuanto a la segunda hipótesis, centra su explicación en las transformaciones en la organización del trabajo y la mayor importancia adquirida por las problemáticas locales, circunscriptas a los lugares de trabajo y, con ello, la mayor importancia adquirida por los temas no salariales en la negociación colectiva. En este sentido, subraya que los procesos de “reorganización” del proceso de trabajo tuvieron una importancia significativa para explicar la descentralización de la negociación colectiva, que constituiría un resultado “natural” del aumento de la “participación” de los trabajadores y de los sindicatos en el proceso de decisión a nivel de planta y empresa. En cambio, el autor no encuentra evidencia suficiente para la tercera hipótesis, planteando que puede entenderse como una forma derivada de las anteriores.

Analizando la descentralización de la representación empresaria en la negociación colectiva, Poulsen (2006) señala la importancia de considerar los enfrentamientos y disputas al interior de los grupos o corporaciones patronales para comprender la ruptura de la negociación centralizada, aspecto que sería subestimado desde la teoría de la “opción estratégica” (vinculada a la segunda hipótesis de Katz). También señala las falencias de la primera hipótesis mencionada por Katz, por considerar al *management* desde una perspectiva monolítica. Según la autora, este enfoque centrado en la relación capital-trabajo desplazaría del análisis las relaciones de competencia entre las firmas. En suma, reconoce la importancia de la explicación en clave de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo pero agrega como una dimensión significativa las relaciones de competencia entre empresas. Al respecto, Hyman ha señalado la influencia de la política empresaria con respecto al sindicato reconocido para negociar, al alcance de la negociación y al nivel de negociación².

Creemos que una mirada productiva sobre el tema requiere situar en su dimensión histórica estos procesos. Diversos autores, aún con perspectivas teóricas diferentes, como Hyman (1981), Katz (1993) y Thörnqvist (1999), mencionan ejemplos en los cuales la centralización

² “La política del empleador generalmente ha resultado ser un factor clave del desarrollo de la estructura de negociación colectiva, que, en pocas palabras, no es sino quien negocia, acerca de qué y a qué nivel. Para que tengan lugar negociaciones, un empresario debe *reconocer* a un sindicato como representativo de sus empleados.” Hyman (1981: 127, cursivas en el original)

de la negociación colectiva constituyó en determinados momentos y períodos históricos una iniciativa patronal. En este sentido, Hyman (1981: 128-129) señala que, en ocasiones, la firma de convenios aplicables a todo un distrito puede servir a los fines empresarios como estrategia de regular la competencia, planteando también en otras oportunidades la preferencia patronal por negociar con sindicatos locales presumiendo su mayor debilidad frente a las centrales nacionales.

De modo que en ocasiones los empresarios pueden impulsar la negociación centralizada y en otras la descentralización, buscando la mayor debilidad de los trabajadores y sus sindicatos en uno u otro caso. La elección del nivel de negociación aparece entonces definida en función de las condiciones de la lucha de clases en momentos, países y sectores determinados y se encuentra atravesada, a su vez, por la competencia capitalista.

Resulta ilustrativa de las consideraciones apuntadas sobre los procesos de centralización/descentralización de la negociación y su relación con iniciativas patronales o sindicales en momentos determinados de la lucha de clases, algunos aspectos observados en características de las relaciones laborales en el sector químico y petroquímico en nuestro país. La estructura de la negociación en el sector está caracterizada por la ausencia de una representación sindical unificada. Hasta el año 2007 existían negociaciones de la FATIQyP (Federación de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas), con la Cámara Química y convenios de empresa articulados al convenio de actividad de 1989, vigente por ultraactividad; además de negociaciones zonales del Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zárate y del Sindicato de Bahía Blanca, ambos por fuera de la FATIQyP. En el año 2007 un conjunto de sindicatos se desfedera conformando la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (FESTIQyPRA). La siguiente cita permite ejemplificar cómo la mayor fortaleza sindical puede llevar a los sectores patronales a priorizar formas de representación corporativa más agregadas. El fragmento resalta la apelación de las empresas al “paraguas” de la Cámara para lograr una negociación menos “costosa” con el Sindicato de Zárate, reconocido como más “combativo”:

E: Nosotros sólo tratamos con federaciones, no tratamos con el sindicato, con lo cual, Zárate-campana no tiene una relación directa con nosotros. En un momento determinado la hubo, pero a raíz de un pedido específico de las empresas aceptado

por ellos, que fue antes de que se produjera todo este tema de las federaciones nuevas y todo esto.

P: ¿Y por qué motivo las empresas solicitaron (...) la representación o intermediación de la Cámara?

E: (...) Yo supongo que los motivos, más que todo es que es un sindicato muy combativo, y lo que han querido, seguramente, es regular, o tratar vía la cámara se pueda regular una situación más manejable.

Representante de la Cámara Química y Petroquímica, 9-12-10

También es posible apreciar la conveniencia patronal, en ocasiones, de la firma conjunta de convenios por parte de diversas empresas como forma de regular la competencia:

...cuando vos hace un convenio de grupo de empresa lo que estás haciendo es juntando varias empresas que tienen una realidad similar, no sólo que pertenecen a la misma actividad sino que son petroquímicas o que son competencia entre sí entonces dicen: 'bueno, nosotros vamos a firmar un convenio aparte, un convenio de grupo de empresas pero me pones en la mesa a todos', toda mi competencia digamos.

Abogado sindical, 22-10-10

Es posible destacar, en suma, que para abordar el problema del nivel de negociación colectiva y su vínculo con la correlación de fuerzas entre las clases no pueden establecerse relaciones mecánicas sino que es preciso evaluar los procesos histórico-concretos analizando cómo una determinada evolución se inscribe en la contradicción entre capital y trabajo.

3. La negociación colectiva según nivel de negociación en Argentina

3.1. La evolución de los niveles de negociación

Veamos a la luz de las consideraciones desarrolladas en el apartado anterior cómo evolucionó la negociación colectiva según el nivel de negociación en la Argentina reciente. Una característica resaltada sobre la negociación colectiva durante la postconvertibilidad fue el aumento de la cantidad de negociaciones a nivel de rama de actividad, modificando la tendencia verificada en los años '90 hacia una mayor descentralización (Etchemendy y Collier 2007, Senén González, Trajtemberg y Medwid 2010). Senén González, Trajtemberg y Medwid (2010: 13) sostienen como hipótesis que en el período se produciría un "retorno a



la centralización intermedia” en contraste con lo ocurrido en la década de 1990. Los autores consideran la centralización/ descentralización de acuerdo con el nivel en el cual se desarrolla la negociación, distinguiendo la negociación a nivel de empresa como ‘descentralizada’, la que se desarrolla a nivel de rama o actividad como ‘centralización intermedia’ y la que se entabla a nivel nacional como negociación ‘centralizada’. Diferencian, a su vez, modos de coordinación de la negociación colectiva, más frecuentes cuando se trata de negociaciones salariales. Por un lado, destacan la coordinación horizontal como mecanismo de sincronización de demandas entre sindicatos de distintos sectores de actividad (inter-sindical), vinculada con el desarrollo de un patrón de negociación (“Pattern bargaining”) o “negociación imitativa”. Por otro lado, identifican la coordinación vertical basada en la homogeneización de expectativas de aumento salarial entre trabajadores, delegados de base y representantes sindicales del sector (intra-sindical).

Como indicamos antes, el aumento de la negociación colectiva a nivel de actividad se plantea como una manifestación del renovado protagonismo sindical. La acción estatal favoreció este desarrollo con la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (N° 25.877, año 2004), que significó, entre otros aspectos, reestablecer la preeminencia de las negociaciones de mayor nivel de negociación sobre las de ámbito menor, revirtiendo las disposiciones que en esta materia habían sido legisladas en el marco de la crisis de la convertibilidad a través de la popularmente denominada Ley “Banelco” (N° 25.250 del año 2000)³.

Precisamente, dado el marco más favorable a la centralización de la negociación colectiva desde el año 2004, resulta llamativo que la negociación a nivel de empresa mantenga un claro predominio dentro del total de negociaciones (Cuadro N° 1). En este punto, vista en perspectiva histórica, la inversión que se produce en los años ’90 a favor de las negociaciones

³ La Ley 25250 del año 2000 introdujo nuevos artículos al Régimen Jurídico de las Convenciones Colectivas de Trabajo, “independizando” a los convenios de menor ámbito respecto de los de mayor nivel, permitiendo que no fueran afectados por un convenio de nivel superior y que convenios de ámbito menor modificaran a otros de mayor ámbito. La Ley 25877 modifica esta preeminencia de las negociaciones de ámbito menor estableciendo “...el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones”. (Art. 24). A su vez, se delimitan las materias que pueden tratarse en convenios de menor ámbito: “Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor. b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor. c) Materias propias de la organización de la empresa. d) Condiciones más favorables al trabajador.” (Art. 23).



de empresa se mantiene, situando allí un punto de inflexión que no se vio modificado por las tendencias recientes.

Cuadro N° 1: Convenios y acuerdos según nivel de negociación en distintos períodos.

Período	Actividad			Actividad		
	Empresa	Cantidad	Total	Empresa	Porcentaje	Total
1975	167	456	623	26,8	73,2	100,0
1988-1991*	42	174	216	19,4	80,6	100,0
1991-94	268	448	716	37,4	62,6	100,0
1995-99	676	206	882	76,6	23,4	100,0
2004	236	112	348	67,8	32,2	100,0
2005	365	203	568	64,3	35,7	100,0
2006	605	325	930	65,1	34,9	100,0
2007	691	336	1027	67,3	32,7	100,0
2008	795	436	1231	64,6	35,4	100,0
2009	935	396	1331	70,2	29,8	100,0
2010	1456	582	2038	71,4	28,6	100,0
2011	1339	525	1864	72,0	28,0	100,0

* Hasta Junio de 1991. Fuentes: Elaboración propia en base a Battistini (2000), Novick y Trajtemberg (2000), e información del Boletín de Estadísticas Laborales, MTESS.

Si observamos la evolución de la negociación colectiva en la industria manufacturera vemos que en los años 2004-2007 se produce un mayor aumento de la negociación a nivel de actividad que la observada en el conjunto de las negociaciones. De todos modos, el peso relativo de las negociaciones por empresa se ha más que duplicado en relación con los niveles presentados en los años 1991 y 1992 y mantiene una tendencia creciente desde 2009, tal como sucede con el conjunto de negociaciones (Cuadro N° 2).

Cuadro N° 2: Distribución del total de acuerdos y convenios colectivos según nivel de negociación en la Industria Manufacturera (1991- 2001; 2004-2011)
 (En porcentajes)

Nivel	Período																		
	'91	'92	'93	'94	'95	'96	'97	'98	'99	'00	'01	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11
Actividad	77,3	74,5	55,9	47,5	57	25	15,9	30	18,5	13,6	16,7	48,5	50	41,5	44,6	48,3	36,8	35,1	34,4
Empresa	22,7	25,5	44,1	52,5	43	75	84,1	70	81,5	86,4	83,3	51,5	50	58,5	55,4	51,7	63,2	64,9	65,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS.

Al distinguir cómo se distribuyen las negociaciones de actividad y de empresa según el tipo de negociación (acuerdo o convenio colectivo de trabajo⁴) podemos observar una evolución

⁴ Siguiendo a Novick y Trajtemberg (2000) la diferencia entre convenios colectivos de trabajo y acuerdos es la siguiente: “Los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son



similar en el período reciente (Cuadro N° 3 y N° 4), con un claro aumento de los acuerdos a partir del 2008.

Cuadro N°3: Nivel de negociación según tipo de negociación (2005-2011)
(En porcentajes)

Año	Actividad			Empresa		
	Acuerdos	CCT	Total Actividad	Acuerdos	CCT	Total Empresa
2005	83,5	16,5	100,0	82,0	18,0	100,0
2006	85,4	14,6	100,0	85,2	14,8	100,0
2007	88,3	11,7	100,0	85,6	14,4	100,0
2008	95,0	5,0	100,0	91,9	8,1	100,0
2009	95,5	4,5	100,0	94,7	5,3	100,0
2010	92,3	7,7	100,0	94,0	6,0	100,0
2011	95,6	4,4	100,0	93,8	6,2	100,0

Fuente: Medina, Delfini, Drolas (2012) en base al MTESS

Cuadro N°4: Nivel de negociación según tipo de negociación. Industria manufacturera (2004-2011)
(En absolutos y porcentajes)

Año	Actividad				Empresa				Total negociaciones
	Acuerdos	CCT	Total Actividad	Total (N)	Acuerdos	CCT	Total Empresa	Total (N)	
2004	84,6	15,4	100	65	76,8	23,2	100	69	134
2005	84,8	15,2	100	105	81,9	18,1	100	105	210
2006	92,3	7,7	100	130	85,2	14,8	100	183	313
2007	88,4	11,6	100	129	87,5	12,5	100	160	289
2008	95,2	4,8	100	186	95,0	5,0	100	199	385
2009	92,4	7,6	100	198	94,7	5,3	100	340	538
2010	91,7	8,3	100	217	94,3	5,7	100	401	618
2011	97,5	2,5	100	199	96,8	3,2	100	380	579

Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS.

Consideremos ahora cómo se distribuyen los convenios y acuerdos según tipo de negociación. En la industria manufacturera es posible apreciar que en la negociación de acuerdos posee mayor peso la negociación por actividad en relación con la negociación de convenios en los primeros años del período considerado, mientras que en la negociación de

cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales.” En cambio, “Acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales. Pueden ser de actividad, rama o empresa y mantienen el número de convenio anterior.”

convenios se aprecia que el peso relativo de las negociaciones por empresa resulta superior (Cuadro N° 5). Esto puede expresar una tendencia a la mayor centralización en la negociación salarial. Sin embargo, es posible apreciar que la negociación de acuerdos a nivel de actividad pierde peso a lo largo del período en relación con las negociaciones de empresa, sugiriendo que también en la negociación salarial se consolida el predominio del nivel de empresa.

Cuadro N° 5: Tipo de negociación según nivel de negociación en la Industria Manufacturera (2004-2011)

Año	Convenios Colectivos de Trabajo				Acuerdos			
	Actividad %	Empresa %	Total CCT %	Total CCT (N)	Actividad %	Empresa %	Total Acuerdos %	Total Acuerdos (N)
2004	38,5	61,5	100	26	50,9	49,1	100	108
2005	45,7	54,3	100	35	50,9	49,1	100	175
2006	27,0	73,0	100	37	43,5	56,5	100	276
2007	42,9	57,1	100	35	44,9	55,1	100	254
2008	47,4	52,6	100	19	48,4	51,6	100	366
2009	45,5	54,5	100	33	36,2	63,8	100	505
2010	43,9	56,1	100	41	34,5	65,5	100	577
2011	29,4	70,6	100	17	34,5	65,5	100	562

Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS.

Esta información indica la consolidación del nivel de empresa en las negociaciones colectivas. A su vez, indica que la distribución de las negociaciones según tipo de negociación a nivel de actividad y de empresa no presenta importantes diferencias, aunque puede apreciarse una mayor importancia relativa de la celebración de convenios colectivos de trabajo entre las negociaciones en el nivel de empresa, sugiriendo que en dicho nivel se incluyen en mayor proporción que a nivel de actividad condiciones no salariales. Por su parte, al analizar el tipo de negociación según nivel de negociación en la industria manufacturera es posible apreciar una mayor centralización en la negociación de acuerdos, planteando una mayor centralización en la negociación salarial en los primeros años, pero la consolidación del nivel de empresa en los años siguientes.

3.2. Tendencias históricas y alcance de la descentralización en Argentina

En tanto la información presentada indica que pese al relativo incremento de la negociación por actividad en los años recientes la negociación a nivel de empresa constituye una práctica instalada a partir de los años '90, vale la pena preguntarnos el significado de esta evolución.

Decíamos en el punto anterior que no es posible establecer relaciones mecánicas acerca del vínculo entre relaciones de fuerza, relaciones laborales y nivel de negociación colectiva, sino que es necesario situar históricamente los procesos de centralización/ descentralización. En nuestro país fue con la sanción de la legislación sobre asociaciones profesionales en 1945 que tendió a fortalecerse la negociación centralizada. De acuerdo con Marshall y Perelman (2002: 7) la centralización de la negociación colectiva no sólo fue alentada por el gremialismo peronista si no también por el empresariado, dado que prefería negociar con las cúpulas sindicales más que con delegados o comisiones internas. Hasta ese momento, las negociaciones se celebraban preferentemente entre sindicatos y empresas, siendo menor el porcentaje de negociaciones entre sindicatos y organizaciones empresarias (Gaudio y Pilone, 1983). Si bien a partir del derrocamiento del segundo gobierno peronista en 1955, la negociación colectiva fue reiteradamente suspendida y/o restringida, permanecieron los pilares de la estructura de la negociación colectiva y la representación sindical, primando la negociación centralizada a nivel de actividad hasta los años 1990. Torre y Feldman (1993) señalan, sin embargo, que ya en la ronda negocial de 1988 se observaba una presión hacia una mayor desagregación de las negociaciones, mediante la articulación de negociaciones, por ejemplo, de la firma de un acuerdo-marco y luego otros convenios por sector articulados a él en sectores que en 1975 acordaron convenios para el conjunto de la actividad, y asocian la posibilidad de sostener el sistema centralizado en dicha oportunidad gracias a la movilización sindical⁵.

Los debates sobre el modelo sindical y los niveles de negociación se plantearon fuertemente en los años '80. La discusión giró básicamente en torno a 3 posiciones. Feldman (1991)

⁵ “El esquema centralizado, que en la ronda anterior de 1975 pudo imponerse sostenido por una alta movilización sindical, sufrió en esta ocasión grandes fracturas. Así, por ejemplo, el convenio textil, que en 1975 contempló normativamente a toda la actividad en su conjunto, esta vez fue firmado en un nivel general pero inmediatamente se dejó a las diversas ramas de la industria (seda, algodón, nylon, etc.) la puerta abierta para una negociación diferenciada, para lo cual se crearon diversas comisiones técnicas. Además, en el mismo convenio nacional textil, de 1990, se han perfeccionado las normas vigentes en los años setenta en el sector para la negociación por empresa de las modalidades de medición de la productividad.” Torre y Feldman (1993: 408).

identifica, por un lado, la de quienes planteaban la descentralización de la negociación colectiva como una vía de “enriquecimiento” de las relaciones laborales y, en tal sentido, promovían la articulación de distintos niveles de negociación planteando la complementariedad entre la negociación de actividad y de empresa. Por otro lado, la de quienes proponían la sustitución de la negociación centralizada por la negociación descentralizada, con la introducción de cambios en la forma de representación sindical en la negociación colectiva, propiciando la conformación de sindicatos por empresa. Finalmente, una posición contraria a esta última y vinculada a las tesis planteadas anteriormente de acuerdo con la cual la descentralización de la negociación colectiva profundiza la heterogeneidad en las condiciones laborales de los trabajadores y contribuye a debilitar a los sindicatos del sector.

La descentralización de la negociación colectiva constituyó uno de los ejes centrales de la reforma laboral impulsada por el gobierno de C. Menem, considerando que la negociación centralizada favorecía a los sindicatos en la determinación de salarios y condiciones de trabajo. Si bien la descentralización de la negociación colectiva fue promovida a través de distintas herramientas legales (nos referimos a los decretos 2284/91 y 470/93⁶, al Régimen Especial para la Pequeña y Mediana Empresa sancionado en 1995⁷ y luego a la mencionada Ley 25250) y la misma avanzó significativamente respecto del nivel de negociación, no ocurrió lo mismo respecto de los actores de la negociación.

Efectivamente, las organizaciones sindicales lograron evitar con éxito que se modificara la estructura no competitiva del sindicalismo argentino. Al respecto, resulta importante señalar que en nuestro país el nivel de representación en la negociación colectiva está definido por la ley de asociaciones profesionales. La Ley de Asociaciones Sindicales (Ley N° 23551) vigente desde 1988, establece: a) La existencia de un monopolio de la representación a través del otorgamiento por parte del Estado de la personería gremial al sindicato que cuente con la mayor cantidad de afiliados en la actividad, es decir, el más representativo, limitando

⁶ El decreto 2284/91 habilitó la posibilidad de elección del nivel de negociación para la celebración de convenios colectivos de trabajo. Posteriormente, el decreto 470/93 abrió la posibilidad de negociación articulada en diferentes niveles.

⁷ La Ley 24467 permitió que convenios de ámbito mayor modificaran el criterio de Pyme y el acuerdo de convenios colectivos de trabajo para el ámbito de estas empresas, entre otros aspectos.

expresamente el otorgamiento de personería gremial a un sindicato de empresa⁸; b) Sólo el sindicato con personería gremial puede negociar salarios y condiciones de trabajo, representar colectiva e individualmente a los trabajadores del sector⁹; c) El sindicato con personería es el que recauda las cuotas sindicales a través de las retenciones de los empleadores y quien administra las obras sociales; d) La representación del sindicato en el lugar de trabajo y la tutela sindical para los representantes gremiales. Otro aspecto que habría limitado el avance de la descentralización en los años '90 deriva de la vigencia del principio de ultra-actividad previsto en la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley 14250), que implica que una vez vencida la convención colectiva sus cláusulas siguen vigentes hasta tanto las partes acuerden la celebración de otro convenio¹⁰. De modo que permitió a distintas organizaciones sindicales mantener convenios del '75 y del '88.

Dado el mantenimiento de estas condiciones, la descentralización entendida como la celebración de negociaciones entre empresas y sindicatos de empresa no avanzó en nuestro país, mientras sí lo hizo la negociación a nivel de empresa.

Marshall y Perelman (2002: 12) reconocen distintas formas de negociación descentralizada según el modo en que se combinan tres criterios: el nivel de negociación, el grado de coordinación/ control por parte de las organizaciones sindicales de nivel superior al de empresa, y si se trata de una negociación formal o informal. A partir de ello distinguen 4 formas de negociación colectiva descentralizada: 1) la descentralización formal a partir de la celebración de convenios por empresa negociados exclusivamente por sindicatos de empresa, caso restringido legalmente en Argentina; 2) la descentralización formal a partir de la celebración de convenios por empresa firmados por o con la participación de sindicatos de actividad o rama, nacionales o regionales; 3) la descentralización formal a través de la celebración de negociaciones de empresa articuladas con convenios más generales, generalmente realizados con la participación de los sindicatos de actividad; y 4) la descentralización de carácter informal a través de acuerdos entre sindicatos o delegados y/o

⁸ “Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.” Art. 29.

⁹ Las asociaciones sindicales con “simple inscripción” sólo pueden representar los intereses colectivos de los trabajadores cuando no hubiera en la misma actividad o categoría un sindicato con personería gremial.

¹⁰ La Ley 14250 establece también la atribución estatal –en tanto autoridad de aplicación- de la homologación de convenios y acuerdos para que entren en vigencia; y la cobertura “extensa” (“*Erga omnes*”) de la negociación colectiva, es decir, que los convenios y acuerdos rigen para todos los trabajadores de la/s actividad/es para la/s cual/es rige la convención independientemente de su afiliación al sindicato firmante del convenio o acuerdo.

comisiones internas y las empresas, con control del sindicato de actividad o en forma autónoma.

En general son las mismas federaciones o sindicatos que representan a los trabajadores del sector los que firman negociaciones a nivel de empresa, articulados, muchas veces, con convenios de actividad. De este modo, las estructuras de la negociación formal descentralizada asumen en forma predominante las formas 2 y 3 antes señaladas, caracterizadas por la celebración de negociaciones a nivel de empresa con participación, única o no, del sindicato de actividad.

Se plantean, así, distintos mecanismos de coordinación que implican niveles diferenciados de descentralización/ centralización y, por lo tanto, de mayor o menor heterogeneidad en las condiciones salariales y laborales de los trabajadores bajo convenio. La mayor descentralización de la negociación colectiva tiende a implicar mayores niveles de heterogeneidad en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores bajo convenio, y la mayor heterogeneidad en estas condiciones puede ser asociada también a una mayor debilidad de la clase obrera en tanto dificulta la unidad de reclamos y reivindicaciones, promoviendo la competencia entre trabajadores.

3.3. Las condiciones de trabajo como “moneda de cambio” en negociaciones de empresa

Una mirada sobre los contenidos negociados en convenios de actividad y de empresa pone de manifiesto significativas diferencias¹¹. Particularmente, en negociaciones de empresa se incluyen contenidos que suponen/ habilitan una mayor disponibilidad patronal en las modalidades de contratación y uso/ consumo productivo de la fuerza de trabajo. Como podemos apreciar, se incluyen mayores contenidos ligados a la flexibilización de las formas de contratación, de la distribución del tiempo de trabajo y la organización del trabajo así como se introduce con mayor difusión el desplazamiento del criterio de antigüedad para el cubrimiento de vacantes incorporándose como criterios principales la “actitud” y “aptitud” del trabajador¹².

¹¹ Las diferencias apuntadas aquí también fueron indicadas por diversos estudios centrados en el análisis de la flexibilidad laboral, como Bisio, Battistini y Montes Cató (1999), Beccaria y Galín (2002), entre otros.

¹² Para un análisis detallado de estas modalidades consultar Marticorena (2010a y 2011).

Cuadro N° 6: Contenidos negociados según nivel de negociación en convenios colectivos de sectores seleccionados. Industria manufacturera (2003-2007) ¹³.

Nivel de negociación		Actividad	Empresa	Total
Cantidad de negociaciones		11	23	34
Contratación	Modalidades por tiempo determinado	3	11	14
	Período de prueba	4	14	18
Componentes salariales	Plus Asistencia/ Puntualidad/ Contracción al trabajo	10	12	22
	Plus por productividad/ objetivo	4	14	18
Tiempo de trabajo	Jornada promedio/ extensión o reducción de jornada	2	14	16
	Turnos rotativos	3	12	15
	Espera del relevo	2	6	8
Organización del trabajo	Polivalencia/ Tarea diversificada	4	14	18
	Trabajo por equipos	0	11	11
Promoción/ cobertura de vacantes	Desplazamiento del criterio de antigüedad	1	15	16

Fuente: Elaboración propia en base a convenios colectivos de trabajo analizados.

En las entrevistas realizadas se planteó la negociación a nivel de empresa como un ámbito donde los trabajadores suelen obtener mejoras salariales con respecto al convenio de actividad “a cambio de” flexibilizar ciertas condiciones de trabajo. Un abogado sindical señalaba lo siguiente:

...se supone que el convenio de empresa lo que viene a hacer es establecer mejoras para los trabajadores, no perjuicio. Sí puede establecer lo que yo llamo, lo digo en castellano así, la **moneda de cambio**, es decir, bueno, a ver, **nosotros tenemos otro tipo de, no sé, de jornada y necesitamos otro tipo de contratación o necesitamos que si el convenio colectivo no nos permite el trabajo a tiempo parcial, que este lo..., le pagamos la proporcionalidad o un poco más** de lo que marca la ley llegando casi al salario del trabajador de jornada completa. Bueno, estas son las cosas donde hay una contraprestación y esto vos decís, bueno, pero en realidad les convenía quedarse con la jornada o el horario que marca el convenio de actividad pero hay una contraprestación y entonces vos decís, está bien, **esto se compensa con un adicional, esto se compensa con otro beneficio, con un franco compensatorio, con lo que fuera, con horas extras**, entonces, bueno, ahí sí la

¹³ Nos basamos en las fuentes analizadas para nuestra investigación doctoral (Marticorena, 2011). En total se analizaron 86 convenios colectivos de trabajo de distintas rondas negociales (34 convenios fueron celebrados en el período 2003-2007) y 74 acuerdos (celebrados en el período 2004-2007) de distintos sectores de la industria manufacturera: aceitero, alimentación, automotriz, panadero, químico y petroquímico, textil y vestido.

comparación no es por instituto, pero si no el convenio de empresa debería establecer una mejora del convenio de actividad, aún aunque fuera posterior.

Abogado sindical, entrevista realizada el 22-10-10

Otro entrevistado, abogado patronal, planteaba la misma idea, aunque con una valoración positiva:

...también es cierto que todas estas flexibilidades también, si bien implican quizás un **esfuerzo adicional**, muchas veces también las empresas que aplican este tipo de cuestiones **también tiene retribuciones adicionales**, etc., por mejorar el nivel de ingreso de los trabajadores, ¿no? O sea, en definitiva se trata de un balance, las negociaciones colectivas son un tipo de balance.

Entrevista realizada el 11-11-10

Un comentario específico requiere la idea según la cual en el nivel de empresa se negocian “mejores” condiciones salariales. Esto puede ser en términos absolutos pero probablemente un análisis de esos salarios en términos relativos, principalmente en sectores económicos concentrados, refleje una menor participación en el valor producido por esos trabajadores y probablemente se exprese en una mayor tasa de explotación.

Con respecto a la articulación entre niveles de negociación, en tanto la comparación de las condiciones estipuladas entre un convenio de actividad y de empresa se realiza por institutos, el convenio de empresa puede incorporar materias no tratadas por el convenio de actividad, abriéndose la posibilidad de incorporar otras condiciones que pueden involucrar, por ejemplo, distintas formas de flexibilización laboral. Nos referidos a todos aquellos aspectos que permitan un mayor control patronal de las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo: la posibilidad de modificar la organización del tiempo de trabajo y la asignación de tareas; flexibilizar las condiciones salariales articulándolas a distintos incentivos por “desempeño”, productividad, cumplimiento de objetivos; formas de contratación por tiempo determinado, personal tercerizado o contratado por agencias como estrategia permanente de “regulación” del plantel de trabajadores en función de la demanda, etc. Cabe señalar que desde nuestra óptica la particularidad de la flexibilización laboral difundida en las últimas décadas del siglo XX se encuentra más ligada a la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistadas por la clase trabajadora que al carácter novedoso de las formas de compra-venta y uso de la fuerza de trabajo que designa. Precisamente, un

reparo de las condiciones asumidas por el trabajo asalariado a lo largo de la historia del capitalismo permite cuestionar el carácter novedoso de los diversos sentidos y formas asumidas por la denominada flexibilización laboral¹⁴.

Ahora bien, la estructura de la negociación colectiva no sólo refiere al nivel en que se desenvuelve la negociación (actividad/ empresa) sino también al tipo de representación y grado de coordinación de los representantes patronales y sindicales que negocian. Dado que el nivel de negociación (actividad/ empresa) refiere al alcance de la representación patronal (cámara/ empresa), nos detendremos en el nivel y tipo de representación sindical. En este punto, como señalamos anteriormente, la participación de las federaciones y sindicatos nacionales en la firma de negociaciones de empresa surge como un elemento principal. De las negociaciones analizadas del sector manufacturero, apreciamos que en su mayoría las negociaciones de empresa son celebradas únicamente por una federación o sindicato de alcance nacional, sin que figure como parte signataria un sindicato zonal o provincial.

Cuadro N° 7: Negociaciones (convenios colectivos y acuerdos) a nivel de empresa según tipo de representación sindical en sectores seleccionados de la industria manufacturera (2003-2007)*

Representación sindical	N	%
Federación/ Asociación/ Sindicato	38	61,3%
Federación y uno o dos sindicatos zonales/ provinciales	18	29,0%
Sindicato zonal/ provincial	6	9,7%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia en base a convenios y acuerdos analizados.

Lo mismo se observa para el conjunto del sector manufacturero, en una proporción aún mayor. De las negociaciones de empresa celebradas entre 2004 y 2007, el 72,5% son firmadas exclusivamente por representantes gremiales de ámbito nacional, ya sean federaciones, sindicatos o uniones, y el 10,6% son negociaciones firmadas por una representación de ámbito nacional y una zonal/ provincial¹⁵.

Si analizamos la distribución de las negociaciones de empresa celebradas entre 2004 y 2007 según su articulación con negociaciones de ámbito mayor, es posible apreciar diferencias según el sector de actividad. Por ejemplo, en la industria de la alimentación, predominan las

¹⁴ Para un análisis detallado acerca de esta noción puede consultarse Marticorena (2010a).

¹⁵ Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS.

negociaciones de empresa articuladas a un convenio de actividad (ejemplo, al CCT 244/94), aunque también se aprecian negociaciones por empresa independientes del mismo, muchas de ellas firmadas por el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación. El sector automotriz, por su parte, presentó históricamente, y presenta en la actualidad, una mayor proporción de negociaciones de empresa no articuladas a otra de ámbito mayor, aunque usualmente coordinadas entre sí informalmente en relación con las condiciones pactadas.

La articulación se vincula, aunque no en forma directa, con el ámbito de la representación sindical. Las negociaciones de empresa no articuladas con otras de ámbito mayor suelen estar firmadas sólo por una federación / sindicato/ unión nacional o bien por sindicatos zonales. En cuanto a las negociaciones articuladas, la mayor parte de ellas tiene como representante sindical a una federación y un sindicato local/ provincial¹⁶.

Dado que generalmente las negociaciones a nivel de empresa son firmadas por las mismas federaciones signatarias de las negociaciones de actividad, algunas veces junto con sindicatos zonales o provinciales del sector, y en contados casos filiales o seccionales, la inclusión de mayores contenidos vinculados a la flexibilización laboral en un caso con respecto a otro no se explica como si se tratara de negociaciones independientes entre sí, unas firmadas por sindicatos de actividad y otra por sindicatos zonales/ locales.

Un argumento muy difundido sostiene que las negociaciones de empresa permiten contemplar “necesidades” “particulares” de cada firma. Un funcionario del MTESS planteaba:

...la lógica del convenio por empresa hace que se busque más finito la situación real en la empresa y cómo se maneja y **eso te permite de alguna manera mantener esas instituciones que en otra... por actividad el sindicato jamás te firmaría**. Pero por empresa sí, primero por empresa vos tenés el tema del cuerpo de delegados que conoce la actividad y ninguno va a firmar algo que sepa que no puede hacer. **En el sector automotriz por el tema del sistema de trabajo se da, la polivalencia y demás, en algunas cosas, no en todas**. Pero bueno, pero esas **son cosas típicas del convenio por empresa**, en convenios de actividad ya no tenés ninguno. No, eso seguro.

Entrevista realizada el 17-08-10

¹⁶ Por ejemplo, de las 62 negociaciones a nivel de empresa presentadas en el cuadro 7, entre las firmas exclusivamente por una federación o sindicato nacional la gran mayoría no están articuladas a una negociación de ámbito mayor (31 de 38 negociaciones). Por su parte, entre las firmadas por una federación o sindicato nacional y uno o más sindicatos zonales predominan las negociaciones de empresa articuladas a otras de ámbito mayor (15 de 18). Entre las firmadas por un sindicato zonal/ provincial, por último, 5 de 6 no se encuentran articuladas.



El problema es cómo y quiénes definen esas “necesidades” “particulares” de cada firma o establecimiento, principalmente cuando bajo la forma de la “mejor” adecuación pueden (y suelen) introducirse condiciones que suponen una mayor prerrogativa patronal en la definición de las modalidades de contratación, organización del tiempo de trabajo y las tareas, etc. Algunas interpretaciones plantean si las negociaciones por empresa vienen a recuperar la tradición de la negociación informal en empresas y establecimientos que, como indica Feldman (1991), se extendió en el contexto de las restricciones al pleno funcionamiento de la negociación colectiva en el período 1955-1988. Se supone, a su vez, una mayor participación de delegados de planta y comisiones internas en dichas instancias como un elemento que reforzaría la adecuación de las negociaciones a las “necesidades” del establecimiento y/ o que plantearía el mayor control por parte de los trabajadores de las condiciones pactadas y su efectivización. Estas condiciones no dejan de resultar controvertidas en tanto dependen de diversos aspectos, entre otros, de la posibilidad de mantener y desarrollar organización en el lugar de trabajo, lo cual supone enfrentar la política patronal con respecto a la organización sindical, de la relación de los delegados y comisiones internas con la dirigencia sindical que celebra el convenio, así como de las condiciones de acumulación y de la coyuntura económica que afecta la producción, entre otras condiciones. Desde el punto de vista del funcionario antes citado el predominio de la negociación a nivel de empresa reflejaría un cambio en la “cultura” sindical:

...vos hoy tenés acá que los gremios hicieron una apertura política, gremial, bastante amplia que sin ningún problema convive tranquilamente, con los cuerpos de delegados con los convenios de empresa... Ya no se da esa dicotomía que podía darse en algunos casos. De hecho en los que se da son los que salen en los diarios, son dos o tres. Nada más. O sea vos sabes, los conflictos del cuerpo de delegados y los sindicatos no sé, en el caso del subte, en el caso, qué se yo, lo que fue el Garrahan en su momento, tres, cuatro más. Mirá, ya ni me acuerdo, algunos casos particulares capaz en los ferrocarriles, pero son tres o cuatro, y **vos date cuenta que la cantidad de convenios de empresa que tenés, obviamente eso implica que tenés cuerpos de delegados y no tenés ningún problema.** No, no, no, no, no es malo en sí mismo, al contrario. **Pero bueno, eso necesitó un proceso. Esa es la realidad, un proceso de adaptación de los sindicatos, acostumbrados a negociar solamente actividad...**

Entrevista realizada el 17-08-10

Este “cambio cultural” aparece asociado a una menor confrontación, a la posibilidad de coordinación con las empresas, a la “convivencia” “tranquila” de los convenios de empresa y

los cuerpos de delegados. ¿Qué expresa este “cambio cultural”? ¿Nos es allí donde encontramos una manifestación del disciplinamiento laboral consolidado en las últimas décadas del s. XX?

3.4. La estructura de la negociación colectiva y las diferencias inter e intrasectoriales.

En trabajos anteriores planteamos las diferencias sectoriales observadas en los contenidos negociados y en la estructura de la negociación colectiva. Entre otros aspectos, pudimos apreciar una mayor presencia de contenidos ligados a la flexibilización laboral y una estructura de la negociación colectiva más descentralizada en sectores económicos de mayor grado de concentración media. Mientras en el sector automotriz predomina la negociación a nivel de empresa sin articulación en un convenio marco en los demás sectores analizados las negociaciones de empresa suelen estar articuladas a la negociación de actividad. En el sector del vestido predominan las negociaciones a nivel de actividad, y en el sector panadero, las negociaciones de actividad tienen la particularidad de ser descentralizadas regionalmente.

La observación del predominio de la negociación por empresa en sectores económicos y actividades con mayores niveles de concentración ha sido planteada en distintos estudios (Hendricks y Kahn, 1982; Mishel, 1986). Hendricks y Kahn (1982) han encontrado que el nivel de concentración de la industria y el tamaño de la planta está fuertemente asociado a la firma de negociaciones de empresa en oposición a la firma de negociaciones por actividad (“multiempresa”), predominantes en actividades “trabajo-intensivas”. Asimismo, señalan que la competencia intersindical (fundamentalmente en cuando a la relación entre uniones locales y representación central) tiende a conducir a una negociación descentralizada. Esto plantea la importancia de integrar en el análisis cómo intervienen las estrategias patronales y sindicales con respecto a la descentralización de la negociación colectiva.

De los sectores analizados, tanto en el sector químico y petroquímico como en el sector aceitero se producen negociaciones zonales independientemente de las negociaciones llevadas adelante por las Federaciones, que incluyen también articulaciones según nivel de negociación (actividad/ empresa). Consultada por procesos de desmembramientos federativos en el sector químico y aceitero, una entrevistada refería lo siguiente:



Los desmembramientos se producen por los polos productivos. Los sindicatos, **da la sensación de que los sindicatos que están en los polos productivos tendrían una fuerza distinta en la negociación que el que abarca grandes, chicos, medianos...** Entonces se produce el desmembramiento posiblemente por la posibilidad que tiene el sector sindical de los polos productivos de negociar con otros números, porque indudablemente está con otras empresas, que es el grave problema de cuando se negocia por actividad. Las diferencias entre las actividades entre las grandes empresas y las chicas. (...) **Entonces los sindicatos que tienen los polos productivos dicen ‘dejame negociar a mí, que yo tengo las grandes empresas’.** ...vos me preguntaste por qué el desmembramiento... me parece que por la diferencias de capacidad y de **fuerza negocial**. Poder negociar distinto.

Entrevista realizada el 8-7-2010

La firma por parte de sindicatos zonales no excluye la celebración de convenios marco que preveen la realización de negociaciones por empresa para adecuar o definir determinadas condiciones salariales y de trabajo, como sucede en el sector químico a partir del CCT 351/02 firmado entre el Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zarate y Empresas Químicas y Petroquímicas de Zarate-Campana¹⁷.

Ahora bien, incluso en estructuras descentralizadas, se observa la mayor fortaleza sindical en mayores niveles de cobertura/ agregación de la negociación colectiva. Un ejemplo interesante es la discusión planteada por un abogado patronal del sector químico con respecto a las negociaciones del Sindicato de Zárate, acerca de su carácter “multiempresa” o “regional”. El sindicato reivindica el carácter regional del convenio, mientras que las empresas prefieren considerarlo “multiempresa”, circunscribiendo su aplicación a las empresas que lo firmaron. Aparece entonces una tensión entre la mayor/menor cobertura de las negociaciones en negociaciones descentralizadas.

Según las entrevistas realizadas, la negociación descentralizada en sectores altamente concentrados reflejaría una estrategia sindical de conquista de mejores condiciones que no obtendría a nivel centralizado en virtud de la heterogeneidad empresaria en el sector. Estas condiciones, desde el punto de vista del conjunto de los trabajadores de la rama o sector, sin embargo, pronuncian las diferencias entre los trabajadores y favorece su fragmentación en

¹⁷ En su art. 1 establece: “Con la finalidad de respetar, dentro del marco del presente Convenio, las particularidades de las empresas que conforman el sector empleador y de sus trabajadores (...) las empresas podrán acordar individualmente, con los representantes paritarios del Sindicato (...) convenios colectivos de trabajo por empresa, que mejor se adapten a sus propias características, dentro de los lineamientos establecidos por el presente convenio y la legislación vigente.”

lugar de promover o favorecer su homogeneización “hacia arriba”. La entrevistada citada planteaba:

...el sindicato de Zárate inicialmente formó parte de la federación pero justamente para no perturbar (...), **para no perturbar la negociación salarial de la Federación con el mayor poder de negociación, poder sindical**, que tiene Zárate, se fueron de la Federación **para permitir esa negociación con la Cámara**. En realidad **el tema de las grandes empresas que tiene Zárate disparaba hacia arriba toda la negociación**.

Entrevista realizada el 8-7-2010

Cabe mencionar, asimismo, que en el sector aceitero en los últimos años el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del departamento de San Lorenzo y la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso negocian algunos acuerdos salariales¹⁸ con las Cámaras del sector modificando los distintos convenios que estas organizaciones sindicales celebraron en forma independiente, también en el ámbito territorial, luego de la desfederación del sindicato de Rosario. Esto refuerza la tensión que atraviesa las distintas formas de descentralización entre la búsqueda de una mayor cobertura y la “fuerza negocial” en los “polos productivos”.

Interesa apuntar que si bien aparece la negociación descentralizada a nivel de “polos productivos” como una expresión del poder sindical en ese ámbito, los procesos de división sindical entre federaciones son percibidos como una fuente de debilidad del conjunto. Sobre la división de la federación química otro entrevistado señalaba:

Lo que está claro es que la ruptura claramente perjudica a los trabajadores, sería mucho más fuerte si estuvieran todos en una sola federación (...)

... por lo general en este tipo de situaciones ninguna asociación sindical sin que firme la otra que es competidora, si se quiere, va a firmar algo porque después los costos políticos son altos. Cuando vos firmas un aumento salarial del 20% y cinco días después viene la otra federación y te firma un 25% te quieren matar, entonces **ahí hay como un pacto de caballeros también con la cámara empresaria que lo que se firma con uno se respeta después para el otro y generalmente empieza a negociar el que tiene mayor fuerza**.

Abogado sindical, entrevista realizada el 22-10-10

Se ha planteado también que las articulaciones entre negociaciones de actividad y de empresa podrían explicarse por el hecho que las negociaciones de actividad regulan fundamentalmente

¹⁸ Acuerdos 1316/10 y 0875/11.

los salarios y condiciones laborales de pequeñas y medianas empresas mientras que las grandes empresas firman negociaciones articuladas a la de actividad pero negocian condiciones diferenciadas (por ejemplo, salarios, turnos, etc.). Siguiendo con el sector químico y petroquímico, al apuntar las diferencias observadas entre el CCT 77/89 y convenios de empresa articulados a dicho convenio nos decían:

Esto lo que te muestra es para qué queda, para qué cosas queda regulando, qué cosas quedan reguladas por el convenio 77/89. Es como si fuera el acuerdo marco, el convenio marco, para todo lo que no está regulado por los convenios de empresa. Porque los convenios de empresa son los que han podido contemplar todas las modificaciones tecnológicas... Entonces ¿para qué queda eso? Coloquialmente hablando, para el bolichito de la esquina.

Entrevista realizada el 8-7-2010

Las diferentes condiciones productivas entre y al interior de los sectores estudiados constituyen un argumento recurrente en la explicación de la negociación descentralizada a nivel de empresa. Los argumentos centrados en la explicación técnica de los niveles y contenidos de la negociación colectiva, pese a contener un fuerte determinismo, no dejan de expresar la relevancia del análisis de las características de los procesos productivos con respecto a las condiciones de trabajo y los contenidos negociados. Sin embargo, consideramos que es un elemento a considerar integrándolo a la contradicción entre trabajo asalariado y capital y no por fuera de dicha relación. En este sentido, planteamos que es preciso analizar los contenidos negociados en vínculo con las condiciones y características técnicas del proceso de trabajo en los distintos sectores (y al interior de los mismos) para conocer el modo en que dichas condiciones *habilitan* que las formas de explotación del capital sobre el trabajo asuman unas formas y no otras.

A modo de conclusión

El análisis realizado permite apuntar una serie de consideraciones que constituyen un punto de partida para profundizar el estudio sobre la estructura de la negociación colectiva en argentina y su relación con las relaciones de fuerza entre las clases.

En primer lugar, subrayamos la importancia de ubicar en perspectiva histórica el análisis de la negociación colectiva, en general, y de los niveles de negociación, en particular.

Señalamos así, la importancia de evitar relaciones mecánicas, fortaleciendo el análisis histórico. En este sentido, pudimos apreciar que la centralización de la negociación colectiva fue en muchas ocasiones una demanda patronal con el propósito de evitar negociaciones con sindicatos zonales o de empresa combativos, del mismo modo en que la descentralización fue perseguida con el objetivo de evitar negociaciones con un sindicato de actividad “fuerte”. También apuntamos cómo interviene la competencia capitalista en la definición de la estructura de la negociación colectiva, siendo otro factor por el cual el sector empresario puede privilegiar la negociación más agregada.

En particular, con respecto a la negociación en nuestro país, la ubicación de la evolución reciente en perspectiva histórica permite observar que el aumento de las negociaciones de actividad que se produce a partir de 2003 no revierte el avance de las negociaciones de empresa producido en los años '90, manteniendo la inversión que se produce en dichos años. En este sentido, los niveles de descentralización pueden ser analizados como legado vigente de las transformaciones operadas en un marco de profundo disciplinamiento social. En la medida en que la descentralización de la negociación colectiva fue una de las políticas desplegadas por el capital en su ofensiva neoliberal, es posible considerar que el predominio que mantienen las negociaciones a nivel de empresa dentro del total pone de manifiesto la proyección de las condiciones impuestas por la reestructuración capitalista durante las últimas décadas del siglo XX.

En segundo lugar, es posible afirmar que no sólo por la “génesis” de esta tendencia podemos asociarla a condiciones de mayor sujeción del trabajo al capital sino también por el contenido de estas negociaciones. Parece estar “naturalizado” para los propios actores de la negociación que las negociaciones de empresa incluyen condiciones “flexibles” de empleo con respecto a las negociaciones de actividad. Resulta interesante apuntar que en los años recientes diversos contenidos que habilitan una mayor disponibilidad en las condiciones de contratación y uso/consumo productivo de la fuerza de trabajo por el capital predominan a este nivel de negociación y, de algún modo, están orientados a la negociación por empresa. En este sentido, podemos plantear a modo de hipótesis que se ha ido consolidando una diferenciación temática entre los distintos niveles de negociación.

Planteamos en el trabajo que dadas las características de la representación sindical en la negociación colectiva, la descentralización no implicó un cambio respecto de los actores

sindicales signatarios de las mismas, de modo que la asociación entre negociación de actividad-sindicato de actividad/ negociación de empresa-sindicato de empresa no refleja las características de la estructura de la negociación colectiva en nuestro país. Esta diferencia no puede ser soslayada en el análisis si consideramos que la asociación entre menor nivel de negociación y debilidad de los trabajadores se ha construido frecuentemente sobre la base de la diferenciación en los niveles de representación sindical. Es más, en sectores donde se observa una elevada concentración del capital, la negociación descentralizada aparece como una estrategia sindical para lograr mejores condiciones salariales, es decir, que la descentralización aparece como expresión de una mayor “fuerza negociadora”.

Retomando las preguntas planteadas en la introducción acerca de la relación entre centralización-fortaleza/ descentralización-debilidad de la clase obrera podemos plantear que la descentralización expresa mayor debilidad en tanto reproduce la heterogeneidad de las condiciones de trabajo en términos de fragmentación de la clase obrera. Es decir, manifiesta condiciones desiguales de los trabajadores en relación con las características diferenciales de la estructura productiva consolidando dichas condiciones en términos de fragmentación de la clase. Reproduce así la diferenciación interna que promueve el desarrollo de la acumulación capitalista. La descentralización de la negociación colectiva actual, por nivel de negociación y “geográficamente”, permite interrogarnos sobre los límites del aumento de la negociación colectiva en la última década para generar una mayor homogeneidad en las condiciones salariales y laborales de los trabajadores.

Junio de 2013

Bibliografía

ATZENI, M. y GHIGLIANI, P. (2008). “Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentina”, en *Labour Again Publications*, International Institute of Social History, Amsterdam. Disponible en <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>.

BISIO, R., BATTISTINI, O. y MONTES CATÓ, J. (1999). “Transformaciones de la negociación colectiva durante al vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”, en FERNANDEZ, A. y BISIO, R. *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*. Buenos Aires: Ed. Lumen-Hvmanitas.

ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. (2007). “Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)”, en *Politics & Society*, Vol. 35, Nº 3, Sage Publications.



FELDMAN, S. (con colaboración de M. J. Rodríguez Sarrot) (1991), *La negociación colectiva en el establecimiento en Argentina*, Fundación Ricardo Rojas y Fundación Arturo Illia para la Democracia y la Paz, Octubre.

GAUDIO, R. y PILONE, J. (1983). “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”, en *Desarrollo Económico*, Vol. 23, N° 90, Buenos Aires, IDES.

HENDRICKS, W. E. y KAHN, L. M. (1982), “The Determinants of Bargaining Structure in U.S. Manufacturing Industries”, en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 35, No. 2, Cornell University, School of Industrial & Labor Relations.

HYMAN, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.

KATZ, H. C. (1993). “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis”, en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, N° 1, Cornell University.

KELLY, J. (1998) *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*, London: Routledge.

MARSHALL, A. y PERELMAN L. (2004). “Cambios en los patrones de negociación colectiva en Argentina y sus factores explicativos”, en *Estudios Sociológicos*, XXII (65), México.

MARSHALL, A. y PERELMAN L. (2002). “Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años '90?”, en Revista *Estudios del Trabajo*, N° 23, Buenos Aires, ASET.

MARTICORENA, C. (2011). *Trabajo asalariado y negociación colectiva durante la convertibilidad y postconvertibilidad en la industria manufacturera argentina (1991-2007)*, Tesis de Doctorado no publicada, Doctorado en Ciencias Sociales, UBA.

MARTICORENA, C. (2010a). “Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera”, Revista *Estudios del Trabajo*, N° 39/40, Buenos Aires, ASET.

MARTICORENA, C. (2010b). “Diferencias sectoriales en la negociación colectiva. Un análisis a partir de convenios colectivos de actividades seleccionadas de la industria manufacturera argentina”, en Actas del VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, México DF.

MEDINA, J., DELFINI, M., y DROLAS, A. (2012) “Las relaciones laborales en la postconvertibilidad. Continuidades y rupturas en la negociación colectiva”, *VII Jornadas de Sociología* de la Universidad de General Sarmiento (UNGS), Buenos Aires.

MISHEL, L. (1986). “The Structural Determinants of Union Bargaining Power”, en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No. 1, Cornell University, School of Industrial & Labor Relations.

MORENO, O. (1991). *La nueva negociación. La negociación colectiva en Argentina*. Buenos Aires: Ed. Folios.

NOVICK, M. y TRAJTEMBERG, D. (2000) *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Documento de Trabajo N° 19, Secretaría de Trabajo, Coordinación de investigaciones y análisis laborales, MTESS, Argentina.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG D. (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, MTESS, Buenos Aires.

POULSEN, J. (2006). “The Feeble Strength of One? Interdependence, Strategic Interaction, and the Decentralization of Collective Bargaining”, en *Sociological Forum*, Vol. 21, No. 1, Springer.

SENEN GONZALEZ, C. y HAIDAR, J. (2010). “Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en Argentina”, en Fernández, A. y Senen González, C. (Comp.), *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial*. Buenos Aires: Prometeo.

SENÉN GONZÁLEZ C., TRAJTEMBERG, D. y MEDWID B. (2010). “Los determinantes de la negociación colectiva en la argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas.”, *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 9, Buenos Aires, MTESS.

THÖRNQVIST, C. (1999) “The decentralization of industrial relations: the Swedish case in comparative perspective”, *European Journal of industrial relations*, Vol. 5, N° 1, Sage Publications.

TORRE, J. C. y FELDMAN, S. (1993) “Asimetrías de las relaciones colectivas de trabajo en Argentina y Brasil”, en *El MERCOSUR: Un desafío*, Centro de Economía Internacional, Buenos Aires.

TRAXLER, F. (1996) “Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eighteen OECD countries”, *European sociological review*, vol. 12, N° 3, Oxford University Press.