



Grupo Temático N° 15 – Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical.

Coordinadores: Damián Pierbattisti, Ricardo Spaltenberg y David Trajtemberg.

Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la “rutinización” y la activación de las bases obreras

Autora: Clara Marticorena

E – mail: claramarticorena@gmail.com

Pertenencia institucional: Investigadora CEIL-CONICET/ Docente UBA

1. Introducción

Durante la última década, los debates en torno a la negociación colectiva y el conflicto laboral ocuparon un lugar destacado en las ciencias sociales. Sin embargo, podemos ubicar grandes vacíos que se encuentran mutuamente articulados: por un lado, pocos estudios abordaron la relación entre dichos procesos, es decir, entre la dinámica del conflicto y la negociación¹; y, por el otro lado, si en el análisis de la conflictividad laboral estuvo presente el estudio de su vínculo con la organización sindical, incluyendo las dinámicas de bases y dirigencias, en los estudios sobre negociación colectiva, se ha trabajado escasamente su relación con los procesos de organización sindical, y mucho menos con la organización de los trabajadores de base.

El objetivo del presente artículo consiste en analizar las dinámicas de negociación colectiva y conflicto laboral durante el período 2003-2015 en Argentina. En este sentido, nos interesa indagar las tensiones que dicha dinámica asumió como modo de institucionalización del conflicto laboral, y el modo en que se vincularon a lo largo del período la negociación colectiva y la organización sindical. Buscamos desarrollar una primera aproximación al análisis de los *ciclos* de negociación y conflicto, cómo se desarrollaron en el período delimitado, el modo en que se articulan la descentralización de la conflictividad laboral y de la negociación colectiva; y avanzar en el estudio de los procesos de negociación colectiva.

¹ Trabajos como el de Ghigliani (2009) (retomado por Santella, 2013) señalan esta falencia, aunque no avanzan en términos de análisis de procesos concretos.



Nos interesa poner en consideración la idea acerca de la negociación colectiva como modo de institucionalización del conflicto laboral y de qué modo abordar esta relación en la Argentina reciente. Para ello, consideramos fundamental observar la relación entre negociación colectiva y organización sindical desde una lente distinta a la imperante en los estudios institucionalistas, donde el análisis de la negociación colectiva queda en un plano cuantitativo como indicador del poder sindical, y/o analizado en términos de capacidad de las cúpulas sindicales; pero también, desde una óptica distinta a la que es usualmente abordado desde los estudios críticos, donde la negociación colectiva aparece únicamente como un mecanismo institucional sin incidencia en las prácticas sindicales de base.

En este sentido, nos guían una serie de interrogantes generales: ¿En qué sentido la negociación colectiva constituye un modo de institucionalización de la lucha de clases? ¿De qué modo los procesos de negociación producen esta institucionalización? ¿Esto implica una menor radicalidad del conflicto laboral? ¿En qué condiciones y contextos? ¿Qué características podemos observar en la relación y dinámica entre conflicto y negociación a lo largo de la última década en Argentina? ¿Cómo se expresa la organización de base en los procesos, dinámicas y resultados de la negociación colectiva? Y ¿Cómo la dinámica de la negociación colectiva impacta en la organización sindical en general y de base en particular? Sin pretender responder este conjunto de interrogantes, este trabajo sintetiza los avances realizados hasta el momento.

Nuestra principal hipótesis es que la negociación colectiva ha sido clave durante los primeros años de la denominada postconvertibilidad para “ordenar” desde el Estado las relaciones laborales en un momento inicial de recomposición de la acumulación y la dominación, cuestionada por la insurrección de 2001. Pero al mismo tiempo, el dinamismo asumido por las negociaciones colectivas a lo largo de la última década operó como un factor clave en el impulso de la organización sindical en general, y de base en particular. Este impulso, a su vez, moldeó determinadas formas de la práctica sindical en los lugares de trabajo, orientándolas y circunscribiéndolas a la lucha económica, sin cuestionamientos sobre las relaciones de poder en el trabajo y las formas de explotación. En este sentido, consideramos que se trata de un elemento relevante (aunque poco considerado, sobre todo por estudios críticos) para comprender no sólo el avance en la organización de los trabajadores en su lugar de trabajo, sino también sus características, no restringidas a formas del sindicalismo antiburocrático y/o combativo.

En este escenario, el dinamismo de la negociación colectiva, al tiempo que sirvió como modo de contener y ordenar las demandas de los trabajadores, potenció el protagonismo de las dirigencias sindicales tradicionales en su papel en la disputa (y contención) en la puja distributiva. Ahora bien, también configuró parte del impulso a la organización sindical de base, aunque este impulso excede



ampliamente, tanto en cantidad como en cualidad, la emergencia de experiencias y procesos de organización de base de carácter antiburocrático y combativo.

El análisis de la relación entre negociación, conflicto y organización sindical (a nivel de cúpulas y bases), permite plantear el desarrollo de una dinámica resultante de procesos de “rutinización”/ “normalización” de las relaciones laborales, que no dejan de entrar en tensión con la mayor organización, participación y activación de las bases obreras durante el período. Esto nos permite abordar críticamente los argumentos en torno a la configuración de una conflictividad “normal”, propia de la dinámica industrial. Al mismo tiempo, refleja la significativa institucionalización de la lucha de clases (y sus tensiones) operada durante los gobiernos kirchneristas, siendo clave la regulación estatal de las relaciones laborales en general, y en particular a través de la negociación colectiva, y el rol de los sindicatos tradicionales.

El trabajo se organiza en tres partes. Una primera parte, dedicada a analizar conceptualmente los procesos de negociación colectiva como formas de institucionalización del conflicto laboral. Una segunda parte, donde plantearemos algunos rasgos salientes de la relación entre negociación colectiva y conflicto laboral del período; y una tercera parte, donde nos centraremos en el análisis de los procesos de negociación colectiva. Para el análisis propuesto nos basaremos en fuentes diversas, tanto fuentes estadísticas sobre negociación y conflicto, como entrevistas semi-estructuradas realizadas a representantes sindicales y patronales de distintos sectores de la industria manufacturera, así como a funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.²

2. La negociación colectiva como modo de institucionalización del conflicto laboral

En el campo de las relaciones laborales, o, como se denomina en el medio anglosajón, las “relaciones industriales”, es posible reconocer distintas tradiciones entre las cuales se destacan los enfoques pluralistas, con mayor desarrollo en Inglaterra; los enfoques sistémico-funcionalistas, desarrollados en Estados Unidos; y la tradición marxista, desarrollada también principalmente en Inglaterra³.

Uno de nuestros puntos de partida en el análisis de la negociación colectiva es ubicarla en su vínculo con la lucha de clases, rearticular en la lucha de clases a las instituciones laborales como parte

² Las entrevistas fueron realizadas en distintos períodos: 2010-2011, 2013-2014 y 2016. Además de funcionarios estatales, fueron entrevistados representantes sindicales y patronales de distintos sectores de la industria manufacturera, fundamentalmente el químico, alimentación y textil. El análisis de la negociación colectiva incluyó otros sectores como el automotriz, aceitero, panadero y vestido.

³ Entre los enfoques pluralistas se ha destacado el núcleo de la “Oxford School”, con autores como Flanders y Clegg (Ackers, 2007), también Fox, con el desarrollo de la negociación colectiva como mecanismo de la “democracia industrial”. Por su parte, del enfoque sistémico se ha destacado particularmente el desarrollo de Dunlop, compartiendo diversos puntos con las perspectivas pluralistas, y dentro del enfoque marxista se destacan los trabajos de R. Hyman.



resultante y, a la vez, condicionante del modo que adopta la relación capital-trabajo. Tomamos aquí el desarrollo de Hyman (1981), quien discute con las visiones institucionalistas que circunscriben el estudio de las “relaciones industriales” al conjunto de reglas y normas que regulan las relaciones obrero-patronales. Un ejemplo clásico de estas interpretaciones podemos encontrarlo en los estudios de J. Dunlop (1978) y Dunlop y Chamberlain (1971). Desde una perspectiva funcionalista, Dunlop (1978: 21) concibe la configuración de sistemas de “relaciones industriales” como “...un complejo de reglas con el fin de gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral.” según la cual los distintos “actores” poseen la misma capacidad de establecer las “reglas” que gobiernan las “relaciones industriales”⁴.

Por el contrario, de acuerdo con Hyman (1981: 21) definir de este modo el objeto de estudio de las “relaciones industriales” supone analizarlas desde la perspectiva del orden. De acuerdo con el autor, el objeto de estudio de las relaciones industriales son los “...*procesos de control sobre las relaciones de trabajo...*”, dentro de los cuales incluye la ‘reglamentación’ del trabajo pero sobre la base del carácter contradictorio de la relación capital-trabajo. Este desarrollo permite plantear la negociación colectiva como un *modo de institucionalización de la lucha de clases*. Se trata de un proceso a través del cual se delimitan las relaciones entre obreros y patronos en el marco de los supuestos de la legalidad capitalista y que circunscribe la lucha de clases a la lucha económica⁵.

El autor marxista resalta el papel de las instituciones laborales como modo de control del conflicto laboral y plantea que la integración de los sindicatos, que reducen su función a la negociación colectiva, tiende a amortiguar la radicalidad de la acción sindical. Allí donde los teóricos de la regulación del trabajo pretenden ver una relación de ‘cooperación antagónica’, Hyman resalta la negociación colectiva como proceso de institucionalización del conflicto laboral. En este sentido, el teórico inglés cuestiona las visiones pluralistas aplicadas a las “relaciones industriales”, que pretenden analizar la fábrica como un “estado democrático en miniatura”⁶. Efectivamente, desde estas perspectivas, la negociación colectiva es analizada como el mecanismo de la “democracia industrial”.

⁴ “Existe una amplia gama de procedimientos válida para el establecimiento y la administración de las reglas. En líneas generales se pueden distinguir los siguientes tipos ideales: la jerarquía empresarial puede tener las manos relativamente libres, no siendo frenada abiertamente por los otros dos actores; los organismos gubernamentales especializados pueden desempeñar el papel dominante sin participación sustancial de las jerarquías empresarial u obrera; la jerarquía obrera puede ser la que lleva el papel principal en la fijación de las reglas; en algunas relaciones las jerarquía empresarial y obrera pueden establecer juntas las reglas sin que participen demasiado los organismos gubernamentales especializados; por último, *los tres actores pueden desempeñar un papel equivalente en el establecimiento y administración de las reglas.*” Dunlop (1978: 35, Cursivas propias)

⁵ Dice Hyman (1981: 116) “El mismo concepto de negociación colectiva, podría argumentarse que acarrea una consideración exclusivamente económica de las relaciones entre sindicatos y empresarios: parece que fueran compañeros en una transacción de mercado, más que antagonistas en una lucha por el control. De ahí que quede oculta la oposición de intereses de clase.”

⁶ “El concepto de las relaciones industriales como origen de orden y regularidad –condicionados sólo a la existencia de las formas institucionales adecuadas– deriva de un enfoque teórico general conocido comúnmente como *pluralismo*. Los



Dicho esto, resulta necesario plantear que la negociación colectiva se ha constituido históricamente como modo de control del conflicto laboral pero también como modo de limitar el *despotismo* patronal. Es en este sentido que recuperamos el concepto de *legalidad industrial* de Gramsci (1991), contraponiéndolo a la concepción de la negociación colectiva como imperio de la *democracia industrial* proveniente del pluralismo anglosajón.

La noción de *legalidad industrial* en Gramsci (1991) expresa la conquista del reconocimiento de un conjunto de condiciones de trabajo por parte de la patronal a través de la acción de los sindicatos en tanto organización corporativa de la clase obrera. Es decir, representa a los obreros en su condición de vendedores de fuerza de trabajo. Esta *legalidad industrial*, es también, por tanto, la que supone su reproducción como proletariado, como clase dominada y subordinada al capital. De este modo, la negociación colectiva permite establecer límites a la unilateralidad del *despotismo* patronal al tiempo que *presupone* la legitimación de la explotación del trabajo por el capital y su control del proceso productivo. En cambio, para los teóricos pluralistas, la negociación colectiva constituye un mecanismo de la *democracia industrial*, naturalizando la relación de explotación constitutiva del trabajo asalariado.

En este sentido, la caracterización de la negociación colectiva como un modo de *institucionalización* de la lucha de clases resulta preciso pero, a la vez, incompleto si no se considera que dicha institucionalización del conflicto de clases, históricamente, se despliega al tiempo en que se procesa la *integración* de la clase obrera y sus organizaciones sindicales y políticas a la sociedad capitalista. Es decir, dicha *institucionalización*, no significa necesariamente la anulación del conflicto, sino su *modulación*.

Una idea muy extendida entre los enfoques críticos del campo de las relaciones laborales plantea que la negociación colectiva, en tanto institucionalización del conflicto laboral (Anderson, 1973; Hyman, 1981), lleva a una disminución del conflicto o bien a una menor radicalidad de los mismos (Franzosi, 1995). Esta relación, establecida desde los análisis marxistas, aparece explicitada como propósito y preocupación de gobiernos e intelectuales orgánicos de la burguesía y en el marco de la II posguerra se expresa en instituciones, organismos, comisiones dedicadas a analizar las relaciones obrero-patronales en Estados Unidos e Inglaterra. En este último caso, la Comisión Donovan (1965-1968) tuvo la finalidad de desarrollar un estudio sobre las relaciones obrero-patronales en un contexto de aumento de

pluralistas aceptan que los intereses de trabajadores y empleadores divergen, y que, por tanto, el conflicto es endémico en la industria. Pero hacen, generalmente de manera implícita, un supuesto complementario: que las 'divergencias entre las partes no son ni tan fundamentales, ni tan amplias como para no ser salvables mediante compromisos o nuevas síntesis que posibiliten la persistencia de la colaboración' (Fox 1973: 196). La analogía que emplean para aclarar el carácter de la empresa industrial es la de 'una coalición de intereses, un estado democrático en miniatura'...". (Hyman, 1981: 216).



la actividad huelguística⁷. Del mismo modo, la Asociación Norteamericana de Arbitraje (American Arbitration Association) pasó a concentrarse en el estudio de la conflictividad observada en los años posteriores a la II guerra mundial.

En un conjunto de estudios desarrollados en el Instituto Obrero-Patronal (Labour Management Institute) de la Asociación Norteamericana de Arbitraje editados por primera vez en 1967 y reunidos en Dunlop y Chamberlain (1971), se presenta claramente la negociación colectiva como mecanismo promovido para reducir el conflicto laboral, las huelgas en particular, es decir, para lograr la “paz industrial”. Dunlop (1971: 131) afirma “Uno de los principales avances de la institución de la negociación colectiva ha sido estipular normas para casos de conflicto y eliminar ciertas formas de interrupción del trabajo y barreras artificiales puestas al trabajo.”

No obstante, estos estudios también señalan las dificultades que dicho objetivo encuentra. Por ejemplo, se menciona el mecanismo de la ratificación de convenios por parte de los afiliados al sindicato y diversos casos en que este procedimiento democrático ha implicado un mayor nivel de conflictividad por cuanto permite la expresión de las bases obreras (Fleming, 1971; Summers, 1971). Efectivamente, la institucionalización de la lucha de clases es un proceso permanentemente en tensión, del mismo modo en que la subordinación del trabajo al capital se reproduce cotidianamente y no es un dominio constituido “de una vez para siempre”. En este sentido, Hyman (1981: 219) señalaba que la “institucionalización del conflicto laboral logra de hecho una contención provisional del desorden...”. En los próximos apartados indagaremos sobre la relación entre conflicto y negociación colectiva durante la última década, considerando de qué modo la negociación colectiva impulsó la organización sindical y ésta se expresa en la conflictividad laboral bajo un modo institucionalizado. Pero detengámonos antes en la negociación colectiva como objeto y fin de la práctica sindical.

2.1. La negociación colectiva como objeto y fin de la práctica sindical

El rol de los sindicatos ha sido ampliamente debatido, no sólo en el seno de la tradición marxista⁸, sino también dentro de la tradición pluralista y funcionalista, en tanto objeto permanente de preocupación de las clases dominantes. S. y B. Webb desarrollaron estudios pioneros sobre las organizaciones sindicales y sus funciones, tradición que marcó los estudios anglosajones en relaciones industriales (IR). En el marco de los años dorados del capitalismo, estos debates tuvieron notable importancia en el campo de la sociología del trabajo y las relaciones industriales, donde la visión dominante sobre la

⁷ Asimismo, Kaufman (2014) destaca el rol de la Royal Commission of Labour en el siglo XIX (1891-1894) como hito en la historia del campo de las denominadas “Relaciones industriales”.

⁸ Para una síntesis de las principales visiones marxistas sobre acción sindical véase Hyman (1978).



función y rol de los sindicatos en las sociedades modernas se redujo fuertemente a su función en la negociación colectiva.

Este rol de los sindicatos en la lucha económica, restringido a la representación de los trabajadores en tanto asalariados, fue compartido por distintos enfoques no marxistas, en un momento signado por el contexto de la Guerra Fría. Esta perspectiva puede observarse en el funcionalismo francés (Croizier, 1971) y en el pluralismo anglosajón. Al respecto, en su artículo del año 1968 “What are trade unions for?” Allan Flanders (1975) discute el análisis de Perry Anderson en “Posibilidades y límites de la acción sindical”, escrito en 1967 (1973), sobre el rol de los sindicatos.

Allí, Flanders afirma que es preciso analizar el rol de los sindicatos por lo que hacen, resultando su rol principal la participación en los procesos de negociación colectiva. En una lectura pragmática de la acción sindical, plantea que los trabajadores no se unen en sindicatos por compartir una perspectiva política o ideológica, sino que lo hacen para obtener mejoras en sus condiciones inmediatas. Su análisis irremediamente se concentra en una de las dimensiones de las organizaciones sindicales, en términos más bien instrumentalistas, aunque Flanders no reduce la importancia de la negociación colectiva a la negociación mercantil (aspecto que cuestiona en los Webb), sino que la sitúa en el plano de la regulación de las relaciones laborales. El objetivo de la negociación colectiva es para él el establecimiento de reglas. Este análisis, si bien se distancia del liberalismo ortodoxo, relega la importancia de las organizaciones sindicales en la construcción del poder de la clase trabajadora. Aspecto en el cual se centra la discusión que desarrolla Anderson, acerca del rol de los sindicatos en la construcción de una alternativa socialista. En este punto, aun asumiendo los límites de la lucha económica dentro del capitalismo, Anderson rescata la acción sindical por su importancia en la organización de los trabajadores en tanto clase⁹.

Estos debates sobre el rol y carácter de la acción sindical desarrollados en un contexto de ascenso de la lucha de clases, adquirieron nuevamente actualidad (Darlington, 2014). En el medio anglosajón los debates en los años '80 y '90 versaron sobre el declive o revitalización sindical con el avance del neoliberalismo, y en el marco de la crisis capitalista actual, se vinculan con las posibilidades de organización de la resistencia a las políticas de austeridad¹⁰. En el medio académico local, estos

⁹ “Por colaboracionistas que sean los dirigentes sindicales, la mera existencia del sindicato reafirma la insalvable *diferencia* que existe entre capital y trabajo en una sociedad de mercado; y expresa la resistencia de la clase obrera a incorporarse al capitalismo en las condiciones por él impuestas. Los sindicatos crean pues conciencia de *clase obrera*, que es la clara percepción de la identidad diferenciada del proletariado como fuerza social y que, como grupo, tiene sus propios intereses en la sociedad. Lo que no es lo mismo que tener conciencia *socialista*, que es la visión y determinación hegemónicas de crear un nuevo orden social. Esto sólo puede darlo un partido político. Pero la una es la etapa necesaria para alcanzar la otra.” Anderson (1973: 68), cursivas en el original.

¹⁰ Véase, entre otros, Frege y Kelly (2003), Connolly y Darlington (2012), Mc Ilroy (2012), Upchurch y Mathers (2012).



debates fueron recuperados en el marco de las discusiones sobre la “revitalización” sindical post crisis de 2001.

Su importancia no sólo radica en que continúan funcionando como las principales perspectivas teóricas que subyacen a los estudios sobre relaciones laborales y acción sindical, sino porque poseen relevancia en la práctica sindical y política actual, e incluso cobran una importancia renovada en el marco de un período marcado por los debates en torno a la revitalización sindical y de significativo dinamismo de la negociación colectiva como fue el período 2003-2015.

Nuestro análisis pretende dar cuenta, precisamente, de estos procesos, indagando el modo en que la periodicidad y el dinamismo de la negociación colectiva, imprimieron un impulso a la organización sindical. Esto se dio en diversos sentidos. Por ejemplo, al analizar la organización y prácticas sindicales en el sector químico pudimos observar de qué modo la defensa del convenio colectivo funcionó como base para la organización sindical en el lugar de trabajo, tanto de experiencias con un perfil antiburocrático como institucionalizado (véase Marticorena, 2016). En el sector analizado, la particularidad de la existencia de un convenio vigente por ultraactividad¹¹ hizo que no sólo se tratara de la reivindicación por el cumplimiento del convenio colectivo, sino de un convenio cuyas cláusulas habían sido establecidas en el marco de una correlación de fuerzas más favorable a la clase trabajadora en relación a los años '90, signados por la consolidación del neoliberalismo.

La organización sindical fue potenciada por la periodicidad de las negociaciones colectivas. Esta práctica incentivó a muchos trabajadores a participar de la actividad gremial al tiempo que dio lugar a que las dirigencias sindicales, que habían relegado la organización del lugar de trabajo, vieran la necesidad de ocupar dicho espacio, tanto por los beneficios de una mayor base de afiliados para la organización sindical como para evitar/ enfrentar el posible surgimiento de una oposición al sindicato. Pero el impulso que significó la negociación colectiva para la acción sindical supuso darle determinada forma, básicamente limitando sus fines a la obtención de incrementos salariales, y de acuerdo a un modelo institucionalizado de las relaciones laborales.

3. La dinámica reciente del conflicto laboral y la negociación colectiva en Argentina

Existen distintas series sobre conflictividad laboral en Argentina, entre las más destacadas por su cobertura de carácter nacional se cuenta con las bases elaboradas por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos - CTA Autónoma (ODS-CTA A), el Programa de

¹¹ El principio de ultraactividad, contemplado en la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (N° 14250), plantea que una vez vencido el plazo de un CCT sus cláusulas permanecen vigentes hasta tanto las partes no celebren otro que lo sustituya.



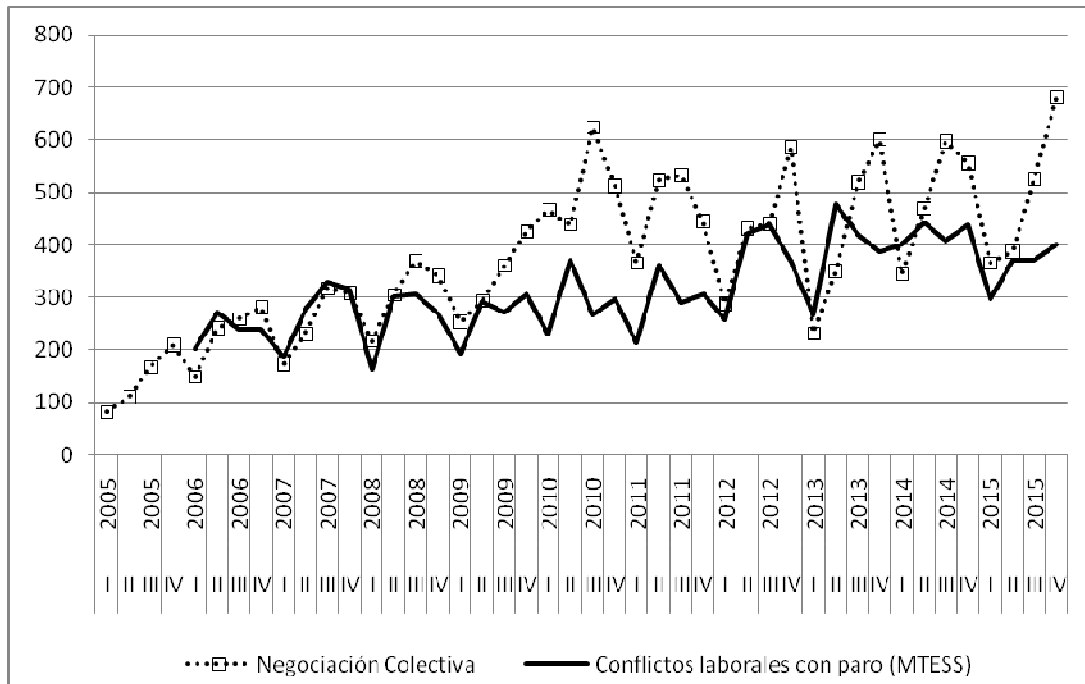
Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA), y la base elaborada por el MTESS. Esta última, releva la conflictividad laboral publicando las bases sobre conflictos con paro, y es la que adoptamos en este trabajo por el mayor alcance del relevamiento realizado respecto de las otras bases¹².

El gráfico 1 permite observar que las dinámicas de negociación (NC) y conflicto (CL) se encuentran articuladas. En 2006, 2007 y 2008 las series se acompañan y los ciclos presentan, en términos anuales, una fase ascendente y una fase descendente. En 2009, 2010 y 2011, la conflictividad presenta dos picos a lo largo del año, uno en el II trimestre, y otro en el IV. Sin embargo, en la dinámica agregada de la negociación colectiva no se observan dos picos sino que mantiene en estos años también un punto máximo anual.

Si vinculamos esta evolución con análisis que han abordado la dinámica del conflicto laboral es posible considerar que el “acompañamiento” entre NC y CL en los primeros años de la serie coincide con el fortalecimiento de la CGT como garante de la contención de la lucha económica entre capital y trabajo, luego del ascenso de conflictos motorizados por sectores independientes de los sindicatos tradicionales en los años 2004 y 2005 (Eskenazi, 2011). El cambio de dinámica que podemos observar a partir de 2009 puede deberse a la consolidación de la organización de base en los lugares de trabajo y de su participación en los procesos de negociación colectiva, en un marco signado por la aceleración inflacionaria y el deterioro en el desenvolvimiento de la acumulación.

Gráfico N° 1: Negociación colectiva y conflictos laborales con paro (MTESS) 2005-2015

¹² Cada una de estas bases posee una metodología específica, definiendo distintas unidades de análisis, por ejemplo, PIMSA, releva “hechos de rebelión”, mientras la serie del MTESS releva conflictos laborales. Por su parte, el relevamiento del ODS tuvo un cambio metodológico en 2010, dificultando la evaluación del período en su conjunto. El relevamiento de PIMSA se basa en 4 diarios de alcance nacional (Clarín, La Nación, Página 12 y Crónica), mientras que el del MTESS releva 125 medios de prensa de todo el país y medios especializados en noticias gremiales. Si bien ello no implica significativos cambios en las tendencias generales, al comparar su evolución con la negociación colectiva, priorizamos el mayor alcance de la base del MTESS. Existen, a su vez, distintos relevamientos regionales o provinciales, como el realizado por el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Córdoba, el Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Mendoza, SISMOS- Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad- en Mar del Plata, el Observatorio del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de San Juan y el Grupo de Investigación sobre conflictividad social y laboral en Entre Ríos.



Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

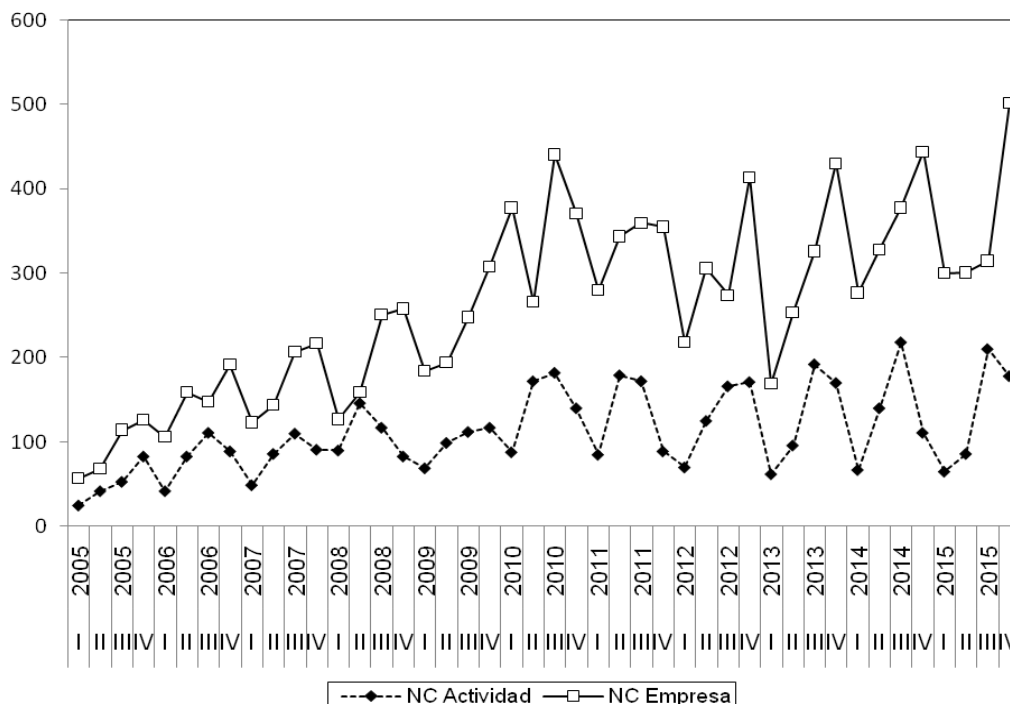
Sobre la evolución de la conflictividad en el período, los informes del MTESS y del ODS-CTA-A, señalan que en los primeros años se observa el predominio de conflictos por rama de actividad por motivos salariales mientras que a partir del año 2009 la dinámica se modifica en cuanto al tipo de reclamo, apreciándose una mayor descentralización del conflicto laboral. De acuerdo al análisis del ODS-CTA-A, a partir de 2009 se observa un resurgimiento de conflictos por situaciones de crisis: despidos, suspensiones, cierre de establecimientos. Estos conflictos, que en el ámbito privado se desarrollan fundamentalmente a nivel de empresa, se van a mantener a lo largo de los años siguientes, coexistiendo con los conflictos salariales por actividad.

Spaltenberg (2012) sostiene que en el período analizado se observa el resurgimiento del “conflicto industrial” a nivel de rama de actividad, caracterizado por huelgas de gran tamaño y corta duración. Sin embargo, señala que se aprecia un crecimiento en la cantidad de conflictos en el lugar de trabajo, que explican la evolución de la conflictividad en el ámbito privado, y darían cuenta de una mayor presencia sindical en los lugares de trabajo. El texto resalta la “funcionalidad” entre conflicto y negociación. De acuerdo a dicho análisis, el conflicto se explicaría por la dinámica de la negociación colectiva y estaría articulado por los sindicatos tradicionales. El trabajo destaca la “normalidad” del conflicto durante la postconvertibilidad asociándolo a lo que denomina “conflictos clásicos” en períodos de expansión de la economía y del empleo. Como veremos más adelante, si bien durante el período se consolida un nivel de conflictividad vinculada a los procesos de negociación, esta dinámica

se encuentra tensionada con el avance de la organización de base, que interviene como elemento relativamente disruptivo, no sólo en los casos de oposición a las dirigencias sindicales.

Teniendo en cuenta la descentralización del conflicto laboral en el ámbito privado, cobra importancia analizar las características y dinámicas de los ciclos de negociación colectiva según nivel de negociación (Gráfico 2).

Gráfico N°2: Evolución trimestral de la negociación colectiva según nivel de negociación (2005-2015)



Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

Si bien la negociación por empresa acompaña la negociación por actividad, en algunos períodos alcanza su punto máximo luego de que lo hagan las negociaciones por actividad, dando cuenta de la articulación de negociaciones de menor nivel con las de mayor nivel de agregación¹³, como en 2006, 2007, 2008, 2011 y 2013. También es interesante apuntar que, a diferencia de lo que sucede con las negociaciones de actividad, que alcanzan un pico máximo por año, en el caso de las negociaciones por empresa, en algunos años pueden observarse dos picos a lo largo del año, como en 2006, 2010 y 2012. Por su parte, en cuanto a la cantidad de negociaciones, en los años 2009-2010 las series se desacoplan

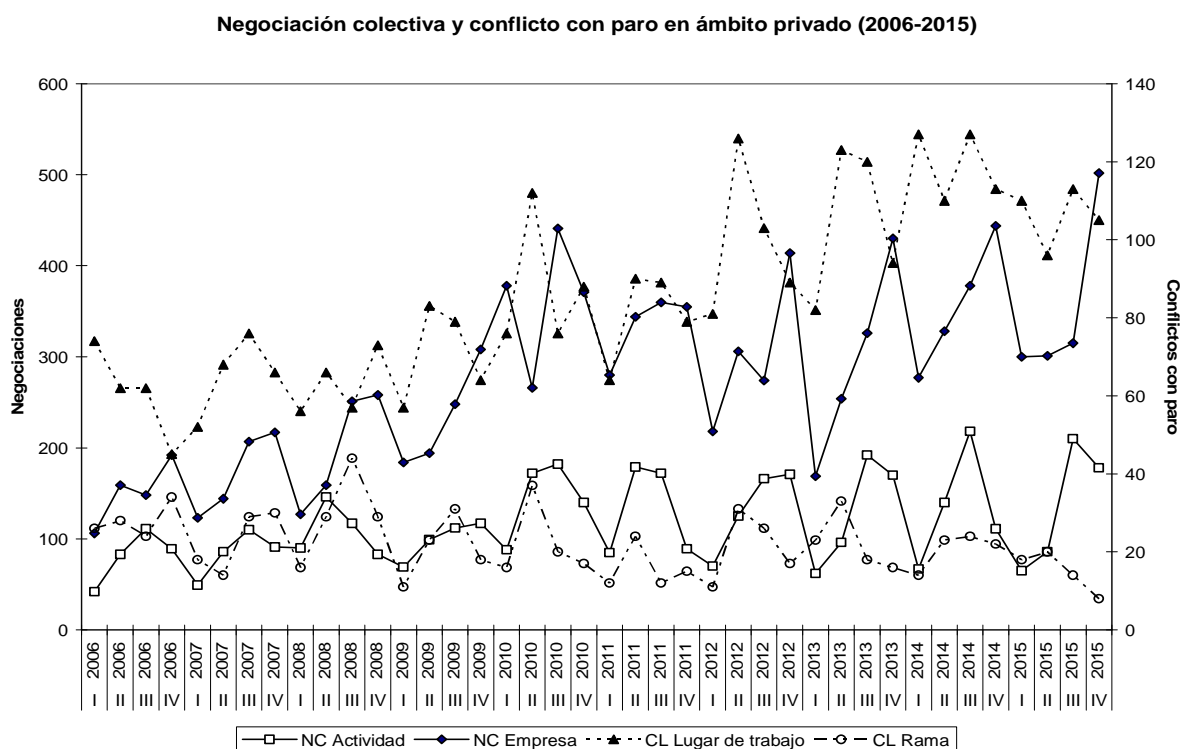
¹³ Como desarrollamos en otros trabajos, durante la postconvertibilidad se consolida un alto grado de descentralización de la negociación colectiva, que expresa, a su vez, la consolidación-sedimentación del avance patronal sobre los trabajadores a partir de la última dictadura cívico-militar, profundizada en los años '90. Sobre la descentralización de la negociación durante la postconvertibilidad en Argentina puede consultarse Marticorena (2014b).

por un aumento significativo de las negociaciones de empresa y, si bien posteriormente retoman una dinámica común, se mantiene la brecha entre las series de actividad y de empresa.

¿Cómo se conjuga este proceso de mayor dinamismo de la negociación por empresa, con el proceso de descentralización de la conflictividad laboral? Si bien las tendencias a la descentralización de la negociación colectiva se vinculan con procesos de heterogeneización de la estructura productiva y han estado ligadas a un mayor avance de condiciones de flexibilización laboral (Marticorena, 2014b), es dable suponer que la descentralización del conflicto laboral refuerza la negociación en el nivel del lugar de trabajo.

En el siguiente gráfico podemos observar que la NC por empresa presenta una evolución muy similar a la serie de conflictos con paro aunque, generalmente, en sentido inverso. Es decir, el pico anual de conflictos antecede al pico anual de negociación a nivel de empresa, dando cuenta de la negociación como modo de canalización (regulación-resolución y contención) del conflicto.

Gráfico N°3: Evolución trimestral de la negociación colectiva según nivel de negociación y de los conflictos con paro en el ámbito privado según agregación (2006-2015)¹⁴



Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

¹⁴ No alcanzamos a desagregar las negociaciones del ámbito privado, pero teniendo en cuenta que la cantidad de negociaciones del sector público son un porcentaje muy pequeño dentro del total, consideramos que no distorsiona significativamente la evolución presentada.



En 2007 y 2008 puede apreciarse que la evolución del conflicto en el ámbito privado y la negociación se mueven en el mismo sentido, a partir del 2009 los momentos de ascenso-descenso de una y otra más bien parecen intercalarse. Efectivamente de 2010 en adelante es posible observar que cuando aumenta la negociación (destacándose la negociación por empresa), baja el conflicto. Al respecto, una funcionaria entrevistada planteaba que los conflictos se producen no sólo antes de la negociación sino también después, por incumplimiento del convenio:

...en general los conflictos se incrementan o antes o después de los incrementos salariales de la actividad. Antes porque es una forma ya de ir movilizándolo, que a lo mejor es por incumplimiento de cualquier cosa (...) Pero después también es por falta de cumplimiento de lo salarial o del complemento que se tiene en la empresa unido a lo salarial, que a veces las empresas tienen que se yo, han dado a cuenta, bueno, cuando viene el incremento, o lo dieron a cuenta hace muchos meses, o hace dos años que lo están dando a cuenta y después lo quieren absorber, y así.

Funcionaria MTESS, mayo de 2014

Esta observación es interesante porque nos permite considerar la evolución observada con relación a la dinámica de la negociación colectiva. En la cita se plantea una dinámica entre negociación de actividad y empresa, en donde primero se desarrolla la negociación de actividad, luego eso abre toda una serie de negociaciones por empresa, en general articuladas a dicha negociación por actividad, mediadas por conflictos en cada uno de estos niveles.

Esta aproximación general a la dinámica entre negociación colectiva y conflicto laboral, desagregada por nivel de negociación y ámbito del conflicto, subraya la importancia de avanzar en análisis sobre las dinámicas sectoriales de negociación y conflicto, análisis que debe considerar el acceso a las negociaciones que se desarrollan en delegaciones locales y provinciales del ministerio de trabajo en lo relativo a las negociaciones formales entre trabajadores y patronales. En este sentido estamos avanzando, con el fin de identificar ciclos de negociación y conflicto¹⁵.

4. Negociación colectiva y la organización de base

Como planteamos al comienzo, una de nuestras hipótesis de trabajo sostiene que la dinámica y periodicidad de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad habilitó un mecanismo que operó como ordenador y contenedor del conflicto laboral dentro de marcos institucionales y, a la vez,



como legitimador de las organizaciones sindicales y de las prácticas sindicales, siendo un elemento relevante para analizar el alcance y características de la organización sindical en los lugares de trabajo. Al respecto, tanto la información estadística disponible¹⁶, como distintas investigaciones de tipo cualitativo sobre casos y sectores específicos¹⁷, propias y de otros colegas, aportan evidencias que dan cuenta de una mayor presencia de la organización sindical en los lugares de trabajo, expresada en un aumento de la representación sindical en los establecimientos.

Un modo de aproximación indirecta a los avances de la organización sindical en los lugares de trabajo ha estado dado por la evolución de la conflictividad en el lugar de trabajo. Sin embargo, constituye un debate –importante para conocer los niveles de organización y orientación política de los trabajadores– en qué medida este aumento en el lugar de trabajo expresa el crecimiento de sectores opositores a las dirigencias sindicales tradicionales.

Así, por ejemplo, Spaltenberg (2012) plantea el carácter marginal de los conflictos protagonizados por sectores no alineados a las dirigencias tradicionales de los gremios, cuestionando la crisis o “debilidad” de las dirigencias en el lugar de trabajo. Según el artículo, en la mayoría de los conflictos del período analizado toda la organización sindical participa del incremento de la conflictividad. A partir de allí, establece una discusión con los desarrollos que plantean el surgimiento de un “sindicalismo de base” de carácter combativo y antiburocrático, señalando que durante la última década se observa un desarrollo de lo que denomina “sindicalismo *en* la base”, que se expresa en el porcentaje relativamente pequeño (7%) de los conflictos protagonizados por instancias de base en conflicto con la dirigencia sindical o por fuera de la organización gremial frente a la importancia creciente de los conflictos en el lugar de trabajo. Sin embargo, aquí no se problematiza la relación entre el sindicalismo *de* base y *en* la base.

Según los datos aportados por el autor sobre conflictos con paro en el ámbito privado en el marco de la mesa “Conflictividad laboral y las organizaciones de los trabajadores”, realizada en ASET en

¹⁵ Se trata de un proyecto colectivo de investigación en curso radicado en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Carrera de Sociología titulado *Dinámica y características de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad en Argentina (2003-2015). Un estudio a partir de sectores de la Industria manufacturera*.

¹⁶ Los trabajos de Trajtemberg, Berhó, Attorressi y Lauphan (2005) y de Trajtemberg, Medwid y Senén González (2009) mostraban que solamente el 12,4% del total de empresas relevadas por el Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL-MTESS) contaba con la presencia de delegados sindicales. En los establecimientos de mayor tamaño (de más de 200 trabajadores) la presencia de delegados ascendía a 61,1%; en los establecimientos medianos (de entre 50 y 200 trabajadores) era del 31%, mientras que sólo en el 7,5% de los pequeños establecimientos (de 10 a 50 trabajadores) contaban con la presencia de delegados. De todos modos, un relevamiento posterior realizado por el MTESS (Trajtemberg, Senén González, Borroni y Pontoni 2012), correspondiente al año 2008, permitía observar un incremento en la presencia de delegados en las empresas relevadas, alcanzando el 70% en grandes empresas, el 32% en las medianas y 11% en las pequeñas empresas.

¹⁷ Véase Compañez, Ventrici y Vocos (2012), Lenguita y Duhalde (2012), Atzeni y Ghigliani (2013), Cambiasso (2015), Varela (2015) y los trabajos reunidos en Senén González y Del Bono (2013) y Varela (2016).



noviembre de 2014, los conflictos con paro desarrollados por “instancias de base con tensión interna” del MTESS mostraban un peso relevante, aunque no una tendencia creciente, siendo del 4.6% en 2006, 7.6% en 2007, 5.1% en 2008, 7.6% en 2009, 3.6% en 2010, 5.6% en 2011, 6.4% en 2012 y 7.1% en 2013, último dato presentado en esa ocasión.

El análisis de Cotarelo (2016) coincide en la importancia de la forma sindical como organización predominante en los “hechos de la rebelión” protagonizada por asalariados, fundamentalmente a partir de 2005-2006, pero señala un aumento a partir de 2004 en los hechos convocados por instancias sindicales como Comisiones Internas (CI), Cuerpos de Delegados (CD), mayormente opositoras a las direcciones sindicales. En palabras de la autora:

La gran mayoría de los hechos realizados por trabajadores fueron convocados por sindicatos... (...) A lo largo de la década de 1990 tendió a disminuir su peso en las convocatorias, pero desde 2005-2006 volvió a crecer, por lo que no puede afirmarse que la forma sindicato haya perdido importancia en la rebelión.

Desde 2004, se incrementaron los hechos convocados por otras instancias sindicales –como las comisiones internas y los cuerpos de delegados- en buena medida bajo la conducción de líneas enfrentadas a la dirección de los sindicatos respectivos. Este creciente cuestionamiento a las direcciones sindicales “oficiales” se expresa en el aumento de hechos convocados por comisiones internas, por líneas sindicales opositoras, así como también por ‘autoconvocados’...

Cotarelo, 2016: 96

Al presentar la evolución de los hechos se observa que el porcentaje de “hechos” realizados por “cuerpo de delegados, comisión interna o línea sindical” se incrementó significativamente siendo del 0.4% en 2002, 2.8% en 2004, 3.9% en 2006, 11% en 2007, 7.9% en 2008, y 10% en 2009 (Cotarelo, 2016: 115).

Cabe señalar las dificultades para captar a través de los conflictos con paro (MTESS) la acción de líneas sindicales opositoras. Precisamente, por encontrarse en conflicto con la dirección del sindicato es dable suponer que la forma de expresión del conflicto no se realice a través de una huelga, sino de otro tipo de medidas. Este punto es importante para pensar las diferentes apreciaciones y ubicar el número resultante del relevamiento del MTESS. Es decir, que un sector opositor convoque un paro supone un nivel de organización y consolidación interna muy alto en relación con otras posibles acciones y es probable, entonces, que la mejor forma indirecta de observar alcance de sectores de base opositores no sea principalmente la huelga sino otro tipo de medidas.



De todos modos, consideramos la necesidad de analizar los procesos de organización de base como un fenómeno más amplio y heterogéneo que el expresado en el sindicalismo combativo y/o de izquierda. En un trabajo sobre el sector químico, justamente, problematizamos la relación entre sindicalismo “de” base y sindicalismo “en” la base, planteando que la participación de base durante el kirchnerismo, no puede ser presentada en términos de organización de base antiburocrática vs. estrategia de cooptación/disciplinamiento o disolución de organizaciones opositoras por parte de las dirigencias sindicales burocráticas (Marticorena, 2016).

Si bien es preciso analizar en forma articulada el desarrollo de experiencias sindicales “de” y “en” la base, ubicando en el desarrollo de estas últimas el intento de las dirigencias sindicales tradicionales de evitar el desarrollo del sindicalismo combativo, el análisis de las estrategias de las dirigencias sindicales no alcanza para explicar los procesos de participación de las bases obreras. Quedaría entonces por comprender por qué dichas dirigencias sindicales tradicionales pueden ser efectivas en propiciar la movilización de las bases sin que ello se oriente en un sentido antiburocrático o clasista. Es en este punto en el cual creemos que los procesos de negociación colectiva, vistos como vehículo de incremento salarial (aunque sea nominal) por parte de los trabajadores de base, los motiva a organizarse, comprometiéndose en la organización gremial.

La mayor presencia sindical puede verse reflejada en convenios colectivos de trabajo (CCT) y acuerdos (ACU) celebrados a lo largo del periodo, ya sea a través de la participación de delegados en la firma de las negociaciones¹⁸, la inclusión de los delegados sindicales de planta en las comisiones de seguimiento del convenio o la mención explícita de sus funciones con respecto al cumplimiento del convenio, entre otros aspectos (crédito horario, realización de reuniones en el establecimiento, etc.). Un funcionario entrevistado en el año 2010 señalaba lo siguiente, resaltando la mayor presencia de organización en el lugar de trabajo y la negociación por empresa:

Hoy la negociación colectiva es algo que está en todos lados. Y esto generó que cualquier trabajador sepa sus derechos, sepa que puede negociar, sepa...generó, vos también en las empresas tenés cuerpos de delegados en todos lados, digo, bue, todo esto genera negociación y esto genera que el trabajador que está en una empresa grande, que conoce además la normativa porque se fomentó el conocimiento de la normativa, sepa que tiene derecho también a tener su convenio de empresa y también además los sindicatos se dieron cuenta que les sirvió tener convenios de empresa porque también incorporaron gente. Digamos, qué sentido tendría que...imaginemos esta situación que un sindicalista va a una empresa a, digo sindicalista por decir un dirigente sindical nacional, a afiliarse a los trabajadores de una

¹⁸ El Observatorio del Derecho Social de la CTA muestra un incremento del 36% en 2006 al 56% en 2015 en la participación de delegados en la firma de negociaciones a nivel de empresa (ODS-CTA, 2016).



empresa de 2000 tipos y que de esa...para qué se van a afiliar?, solamente para irse de vacaciones, no, se afilian y ahí conocen la normativa y eso genera un cuerpo de delegados y ese cuerpo de delegados quiere negociar su convenio porque conoce lo que pasa en esa empresa en particular. A no, eso es muy bueno.

Funcionario MTESS, Agosto de 2010

Ahora bien, la mayor presencia de delegados –en los lugares de trabajo y en los procesos de negociación colectiva- no supone necesariamente una mayor radicalidad o combatividad de las bases obreras. Por ejemplo, en las negociaciones celebradas por SMATA, la mención de los delegados en los CCT y acuerdos se mantiene en las distintas negociaciones y su presencia en las plantas, reforzada por el hecho que en el sector predominan las negociaciones de empresa, no implica ni supone una mayor conflictividad obrera sino, más bien, la integración del delegado como reproductor y garante de la disciplina fabril. De hecho, en diversos convenios colectivos y acuerdos analizados, la presencia de representantes de delegados de los trabajadores en la firma de las negociaciones convive con la negociación de distintas condiciones de flexibilidad laboral¹⁹.

En este sentido, consideramos que es clave prestar atención al proceso de institucionalización y “normalización” de las relaciones laborales (aspecto generalmente relegado en los estudios críticos, y naturalizado en las perspectivas dominantes en el campo de las relaciones laborales –institucionalistas y funcionalistas-), operado durante la última década en Argentina, dando lugar a un proceso de fortalecimiento de la organización en los lugares de trabajo más amplio que el identificado en los estudios sobre “sindicalismo *de base*”. Problematizamos, en este punto, la cuestión de la defensa del convenio colectivo como herramienta y límite de la organización sindical, considerando el modo en que operó como base para la organización sindical en el lugar de trabajo (Marticorena, 2016).

De este modo, resulta necesario reparar en ese proceso de institucionalización no tanto como un proceso de neutralización del conflicto, de reducción/ ausencia de conflictos, sino de producción de conflictos “domesticados”/ “normalizados”/ en un marco institucionalizado/ no disruptivos. Este proceso de normalización, o integración del conflicto a la dinámica de la negociación se vincula, a su vez, con un proceso de “rutinización” del conflicto laboral a través de la negociación colectiva, que delimita la lucha de clases al campo de la lucha económica y las reivindicaciones al horizonte de lo posible dentro de la correlación de fuerzas dada –las condiciones de explotación establecidas-. En este sentido, más que la disminución del conflicto, podemos ver el conflicto desplegado en un campo determinado por la institucionalización de la relación capital trabajo.



Si bien el término rutinización no nos convence, consideramos que el contrapunto no estaba dado tanto entre institucionalización y activación de las bases obreras, porque parte de esta activación/participación de las bases se desarrolla de un modo institucionalizado, concibiendo la negociación colectiva como el fin y tarea de la organización sindical y limitando las reivindicaciones a la lucha económica. De todos modos, esa participación obrera, resulta incómoda a las dirigencias sindicales porque opera como “fiscalizadora” de la acción de las dirigencias. Veamos cómo aparecen estos elementos en entrevistas realizadas.

5. “Todos necesitan hacer un poco el show”: la funcionalidad del conflicto en el marco de la negociación colectiva

Esta idea de domesticación del conflicto a través de la negociación colectiva, refiere precisamente a la idea de la funcionalidad del conflicto que fue posible identificar en entrevistas a funcionarios, representantes patronales y sindicales. “Todos necesitan hacer un poco el show”, nos decía un abogado patronal ligado a la UIA, cuando lo consultamos acerca de la conflictividad laboral:

Yo te diría que en todos los sectores hubo un poquito más de conflictividad. Eh, y esto tiene su, la lógica en el sentido de que las propias autoridades consideran que el conflicto es virtuoso, o sea que desde el conflicto se sale con una mejora, etc., con lo cual, yo te diría, no hay sector que negocie sin tener presente que un poquito de ruido hay que hacer. Por ejemplo, en alimentación durante 20 años, no sé, desde el '86 que no había habido conflictos, y en los últimos 3 años, si bien no fueron conflictos grandes, siempre hay un par de días de paro durante la negociación. En químicos también. Y porque si no la gente, digamos, lo que es el representado, considera que no se negoció con la suficiente dureza y que se podría haber obtenido algo más, por eso, digamos, todos necesitan hacer un poco el show.

Abogado patronal, julio de 2010

En el discurso patronal aparece retratada cierta “funcionalidad” del conflicto y la negociación, que no aparece como un problema a menos que se vincule con sectores sindicales opuestos a las dirigencias tradicionales. Un representante de la Cámara Industrial de Productos Alimenticios (CIPA), marcaba la diferencia, remontándose también al último gran conflicto que había sucedido en el sector en la década

¹⁹ Puede consultarse, al respecto, Marticorena (2014a) y (2015a).



del '80 cuando hablaba de la conflictiva paritaria del año 2010, en la cual los trabajadores logran romper la pauta salarial negociando un aumento muy superior al de otros gremios²⁰:

...aquí se generó una puja sindical, una puja que llevó a que los moderados, los dirigentes moderados de años anteriores se constituyeran, digamos, para no perder espacio político, se constituyeran en los más combativos. Mientras los sectores eh, digamos, este, estos sectores de izquierda pedían valores excesivamente altos, también bueno, la dirigencia sindical este digamos oficial se alineó con pedidos mayores, digamos, para desbancar a esa dirigencia, con lo cual potenció, espiralizó una negociación que explica en gran parte porqué la alimentación terminó en este tipo de porcentajes, casi al tope porcentualmente respecto a otras negociaciones sindicales. Así que yo creo que ha sido la confluencia de estas cuestiones, del crecimiento de las líneas de izquierda, la necesidad de recuperar posiciones la dirigencia tradicional, cierto apoyo del gobierno, del ministerio de trabajo específicamente, en apuntalar a la dirigencia tradicional también hizo que hubiera digamos un apoyo a estos reclamos salariales desmedidos.

Representante de Cámara empresaria sector alimenticio, Agosto de 2010.

En este caso, si bien se plantea la idea del impulso del conflicto desde el Estado, ésta se vincula con la necesidad de sostener a la dirigencia sindical tradicional frente al avance de corrientes de izquierda.

Asimismo, la intervención del Estado en la contención del conflicto laboral y el papel de los mecanismos de negociación colectiva se expresan en los dichos del anterior Director Nacional de Negociación colectiva, quien al consultarle por las tareas principales a su cargo nos respondía: *“La tarea fundamental, obviamente, es intervenir en el conflicto, en la negociación, en la paritaria, bueno, y como resabio secundario tenemos la contestación de oficios especiales. Nosotros intervenimos en todos los conflictos.”*²¹

En este punto vuelve la relevancia de pensar los procesos de negociación colectiva como procesos de institucionalización. Cabe retomar nuevamente a Hyman (1981), cuando señalaba el “ritualismo” de “los métodos del conflicto industrial” (p. 213). En este sentido, afirmaba que los paros se habían transformado en la continuación de las negociaciones por otros medios y que los reclamos de los huelguistas se habían convertido en “objetivos” negociables, marcando, precisamente cómo la negociación colectiva moldeaba la forma de expresión de la lucha de clases (p. 214-215).

²⁰ Si bien se suele afirmar que el aumento conquistado fue del 35,2%, éste era el porcentaje en el último tramo. Un cálculo del aumento promedio de salario anual se ubicó en 31,8%. Al respecto, puede consultarse Marticorena (2015b).

²¹ Funcionario MTESS, Agosto de 2010.



En este sentido, en las entrevistas sobre los procesos de negociación aparece la idea de la maduración y de la no confrontación, del conflicto como una “etapa” de la negociación y que se llega a una negociación dentro de parámetros “normales”:

Pregunta: ¿Qué cambios podés observar (...) en los procesos de negociación? En cuanto a la dinámica, a los participantes, a los contenidos.

Respuesta: ...la forma en que los participantes, la forma en que los actores, la forma en que las partes, los negociadores se acercan a la negociación implica una dinámica distinta. Y, yo lo que he visto es que ha habido una maduración. Te diría que es una maduración en la conducta de los actores sociales. Se conocen, hace años que negocian, -cambiando algunas figuritas, qué se yo, siempre hay, en empresas o sectores empresarios...- pero en general ya todo el mundo se conoce, ya se tienen confianza o desconfianza porque ya saben, ¿no es cierto? (...) noto una mayor madurez. Las propias, los propios sindicalistas y los propios empresarios dicen “Y ya sabemos, ya estamos, ya...”. No van a una confrontación por la confrontación. (...) El ejercicio y la experiencia de la negociación hace que se entre de otra manera. E incluso, cuando por alguna circunstancia hay un sindicalista nuevo, o hay del sector empresario alguien nuevo, se observa que le dicen “No, mirá, lo que pasa es que vos no viniste otras veces, otros años, y entonces no sabés que esto viene de esta manera, pero después pasa esto y en realidad...”. Es decir, nadie se asusta de la dureza de las primeras posiciones, digamos no se asusta en el sentido de no le choca ni cree que eso va a significar que vamos a estar peleando por siempre. Es decir, el hecho de que haya un conflicto inicial tampoco es tomado por ninguna de las partes como que es la hecatombe final. Es decir, todo el mundo sabe como que hay estadios y momentos, y lo aceptan, lo conocen por experiencia, saben que siempre al final se llega a la negociación y se acuerda dentro de parámetros de cierta normalidad, digamos para lo que es la actividad de que se trate. Esto es lo que yo he notado, hay una mayor madurez, reconocida por las propias personas. “Ya ustedes saben cómo somos”, entonces los otros dicen “Sí, nosotros lo sabemos, los muchachos algunas veces se quejan pero en realidad tienen coherencia con sus reclamos.” Entonces eso muestra madurez de los actores sociales. Eso es lo que yo he notado en estos 6, 7 años. Más allá de cuestiones puntuales, de quejas, de algunos conflictos.

Funcionaria MTESS, Mayo de 2014.

Esta idea según la cual el ejercicio de la negociación permite una menor confrontación aparece también en entrevistas a dirigentes sindicales, como contrapunto entre las aspiraciones de los delegados de base y la “moderación” que debe imprimir la dirección sindical. Una integrante de la comisión directiva del sindicato químico de pilar planteaba lo siguiente respecto de la participación de los nuevos delegados y el reclamo del cumplimiento del convenio colectivo de trabajo:



Empieza un trabajo, digamos, porque la empresa no está acostumbrada y el trabajador que por ahí lo desconocía, empieza a enterarse de ciertas situaciones y al trabajador le genera cierta ansiedad de querer cambiar todo ya. Entonces, es un trabajo en el que nosotros acompañamos a los delegados, para que vayan planteando las cosas de a poco, porque en definitiva no es la actitud de destruir o de ir contra la empresa, si no de trabajar con la empresa para acomodar las cosas como tienen que ser. Es simplemente eso, y después de acomodar todo lo que dice nuestro convenio colectivo, se empieza a trabajar con las mejoras superiores, que son en cuestiones de, por lo general, de salario.

Miembro de comisión directiva del Sindicato Químico de Pilar, Mayo de 2014.

6. Las tensiones abiertas con la participación de las bases obreras

Estos procesos, sin embargo, entran en tensión con la acción de la organización sindical de los trabajadores, en tanto el interés y la participación abren la posibilidad de la discusión sobre la orientación de la práctica gremial, del mismo modo que la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo detenta una *potencialidad* disruptiva en tanto se desarrolla en el locus de la dominación celular un espacio de politización obrera que puede exceder los reclamos económico-corporativos (Gilly, 1990). En este punto, el impulso de la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo puede constituir una amenaza para las dirigencias sindicales, por el sólo hecho de abrir la discusión en la base.

Un abogado sindical nos decía, al preguntarle si observaba un aumento en la conformación de comisiones internas en el sector químico:

Abogado sindical: No, depende de la actividad y depende de la asociación sindical. Hay un aumento, creo yo sí, en la participación de los trabajadores. Hay muchos más delegados, no tengo estadísticas pero por lo que veo yo de las asociaciones sindicales que por lo menos nosotros asesoramos es que hay mucha más participación de la gente (...). De base, de los trabajadores que se organizan, de los trabajadores que reclaman, de los trabajadores que piden elecciones, de gente interesada en postularse como candidato a ser delegado, que esto en la década de los '90 no pasaba tanto. A partir de ahí te genera automáticamente mayor movimiento, mayor crecimiento, mayor enriquecimiento y mayor conflictividad porque algunos son opositores a la conducción y otros son favorables a la conducción del sindicato y algunos sindicatos son más permeables a los disidentes y hay quienes no los quieren ni ver y entonces los ponen en situaciones donde la conflictividad se torna alta y a veces con los trabajadores de por medio en algunos lugares de trabajo.

Abogado sindical, Octubre de 2010



Una funcionaria encargada de las negociaciones de diversas actividades industriales y de servicios, observaba esta “presión” o, al menos, “fiscalización” de las bases obreras:

Hay tal vez una mayor conciencia por parte del sector sindical de la necesidad de consulta a las bases, o de, no digo de necesidad, si no de necesaria participación. Es decir, hay, se nota que no hay una autonomía absoluta. De hecho como todo representante elegido en definitiva responde a quienes lo eligieron. Entonces en ese sentido siempre se nota la necesidad de “bueno, voy a consultar a las bases”, “estamos...”, “tenemos el mandato de tal cosa”. (...) En realidad todos tienen que responder a su mandato. Y desde el sector sindical esto se ve como una, lo veo yo que lo hacen, que no es una cuestión de “no le vamos...”, “nosotros negociamos porque somos los popes”.

Funcionaria MTESS, Mayo de 2014.

En este sentido, planteamos la tensión entre “rutinización” - “normalización”, y activación de las bases obreras. La activación de las bases obreras, adopta distintas formas, y grados, de fiscalización, interés, participación, etc. que, aun cuando no supongan una oposición a las dirigencias sindicales, implican cierto control sobre su política gremial.

7. Reflexiones finales

En este trabajo buscamos problematizar y analizar la relación entre conflicto laboral y negociación colectiva en la Argentina reciente. Al respecto, pudimos observar la articulación del conflicto laboral en torno a los procesos de negociación colectiva e incluso que los conflictos resultan integrados a la dinámica de la negociación. Dadas las condiciones del mercado de trabajo en el período 2003-2015, con bajas tasas de desempleo abierto en relación a los años ‘90, las negociaciones paritarias suelen estar precedidas y acompañadas por medidas de conflicto laboral que forman parte de las estrategias sindicales con respecto al proceso de negociación colectiva.

Cuando hablamos de institucionalización de la lucha de clases, no significa que ésta desaparezca o sea neutralizada, sino que se despliega y desenvuelve, precisamente, moldeada por las instituciones que regulan las relaciones laborales, sin cuestionar el dominio patronal sobre el proceso productivo.

Ahora bien, es posible observar una tensión existente entre una suerte de “rutinización” de la dinámica de negociación y conflicto, y la activación de las bases obreras, cuyo carácter más o menos disruptivo depende fundamentalmente de la relación de alineamiento u oposición entre la representación en el lugar de trabajo y la dirigencia sindical. Sin embargo, la participación de las bases obreras excede



significativamente el alcance de las expresiones combativas, y, aunque esta afirmación parece una obviedad, ha sido olvidada en diversos estudios críticos.

Hay un conjunto de procesos de activación de base potenciados por el avance de la institucionalización del conflicto laboral durante la década pasada que abre la posibilidad de la participación y politización de los trabajadores en los lugares de trabajo y, en tanto, de tensiones entre bases y dirigencias o bien entre sindicatos locales y federaciones, que no necesariamente expresan el conflicto entre sectores de izquierda o combativos y burocracias sindicales, sino que se desarrollan en el marco de una orientación político-gremial que oscila entre el conflicto y la negociación, entre la confrontación y la conciliación, sin cuestionar necesariamente a las dirigencias sindicales peronistas.

La propia participación y activación de las organizaciones de base constituye un proceso que presenta como *potencialidad* el cuestionamiento a aquellas dirigencias. Es precisamente por ello que estas mismas dirigencias se plantean estrategias respecto de la organización de base a través de la formación de delegados, de reuniones de consulta, asambleas, etc., reconociendo allí un problema central para su permanencia.

De este modo, la dinámica de la negociación colectiva en la argentina reciente ha funcionado como mecanismo de contención de la lucha de clases pero también como impulso de la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo y de una mayor implicancia en las prácticas sindicales, bajo un modelo fuertemente institucionalizado e institucionalizante de las relaciones laborales. De todos modos, esta activación de las bases obreras abrió una tensión con las dirigencias y las prácticas sindicales tradicionales que marcó la dinámica del conflicto y la negociación colectiva en el período. El alcance de estas tensiones y su impacto en la estructura sindical aún son objeto de debates y requieren mayores avances en la investigación empírica.

7. Bibliografía

ACKERS, P. (2007) "Collective bargaining as industrial democracy: Hugh Clegg and the political foundations of British Industrial Relations pluralism", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 45, N° 1.

ANDERSON, P. (1973). "Alcances y limitaciones de la acción sindical", en Pizzorno, A., Anderson, P., Mallet, S. y Momigliano, F. *Economía y política en la acción sindical*, Cuaderno N° 44. Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente.



- ATZENI, M. y P. GHIGLIANI (2013). The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina. En Gall G. *New Forms and Expressions of conflict at work* (pp. 66-85). London: Palgrave Macmillan.
- BONNET, A. (2015), *La insurrección como restauración. El kirchnerismo 2002-2015*, Buenos Aires: Prometeo.
- CAMBIASSO, M. (2015) *Tradición de organización y estrategias sindicales. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi) en la post-convertibilidad*. Tesis de Doctorado no publicada. Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- CLEGG, H. (1985), *Sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- COLE, D. L. (1971) "Prefacio", en Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.
- COMPAÑEZ, M., VENTRICI, P y F. VOCOS (2012). *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*. Buenos Aires: Editorial Desde el Subte.
- CONNOLLY, H. y DARLINGTON, R. (2012) "Radical political unionism in France and Britain: A comparative study of SUD-Rail and the RMT", *European Journal of Industrial Relations*, 18.
- COTARELO, M.C. (2016) *Argentina (1993-2010). El proceso de formación de una fuerza social*, Buenos Aires: PIMSA-Imago Mundi.
- CROZIER, M (1971) "Sociología del sindicalismo", en Friedman G. y Naville P. *Tratado de Sociología del Trabajo* T II. México: FCE.
- DABSCHECK, B. (1989). "A survey of theories of industrial relations", Barbash J. y Barbash K. (Ed.) *Theories and concepts in comparative industrial relations*, Columbia, South Carolina, University of South Carolina Press.
- DARLINGTON, R. (2014). "The role of Trade Unions in Building Resistance: Theoretical, Historical and Comparative Perspectives". En Atzeni, M. *Workers and Labour in Globalised Capitalism. Contemporary Themes and Theoretical Issues*. London: Palgrave Macmillan.
- DUNLOP. J. T. (1971) "La función de la huelga", Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.
- DUNLOP, J. T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Ed. Península.
- DUNLOP, J. T. y CHAMBERLAIN, N. W. (1971). *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.



- ESKENAZI, M. E. (2011). “Acumulación de capital y conflictividad laboral en argentina 2002-2009: Ejercicio de periodización e hipótesis de trabajo”. Ponencia presentada en el *XXVIII Congreso ALAS*. Recife, Brasil.
- ETCHEMENDY, S. y BERNIS COLLIER, R. (2008) “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en *Posdata*, N°13.
- FLANDERS, A. (1975) “What are trade unions for?” En *Management and unions*, London: Faber and Faber.
- FLANDERS, A. (1968) “Collective bargaining: a theoretical analysis”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 6, N° 1.
- FLANDERS, A. (1956) “Collective bargaining”, en Flanders, A. y Clegg, H. A. *The system of industrial relations in Great Britain*, Oxford: Basic Blackwell.
- FLEMING, R. W. “Nueva ojeada a la negociación colectiva”. Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.
- FRANZOSI, R. (1995), *The puzzle of strikes: class and state strategies in postwar Italy*, Cambridge University Press.
- FREGE, C. M. y KELLY, J. (2003), “Union revitalization strategies in comparative perspective”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, N° 1, Sage Publications.
- GHIGLIANI, P. (2009). “Acerca de los estudios cuantitativos sobre conflictos laborales en Argentina (1973-2009): reflexiones sobre sus premisas teórico-metodológicas.”, en *Revista Conflicto Social*, Año 2, N° 2, Buenos Aires, IIGG, FSOC-UBA.
- GILLY, A. (1990), “La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”. En González Casanovas, P. (Comp.) *El Estado en América Latina. Teoría y Práctica*, México: Siglo XXI Editores, Universidad de las Naciones Unidas.
- GRAMSCI, A. (1991) *Escritos periodísticos de L'Ordine Nuovo*, Buenos Aires: Tesis Once.
- HYMAN, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.
- HYMAN, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México: Ediciones Era.
- KAUFMAN, B. (2014) “History of the British Industrial Relations Field Reconsidered: Getting from the Webbs to the New Employment Relations Paradigm”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, N° 1.
- LENGUITA Paula y DUHALDE Santiago (2012), “El clasismo sindical en tiempos kirchneristas. Un estudio de caso”, *Conflicto social*, Año 5 N°7, enero-junio



- MARTICORENA, C. (2016). “¿Sindicalismo de base vs. sindicalismo en la base? Un aporte al debate a partir del análisis de la organización y dinámica sindical en el sector químico”. *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires, FCE-UBA.
- MARTICORENA, C. (2015a) “Revitalización sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011)”, *Revista Perfiles Latinoamericanos*, N° 46, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Sede México. pp. 173-195.
- MARTICORENA, C. (2015b) “Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo”, *Revista Sociohistórica. Cuadernos del CISH*, N° 36. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro de Investigaciones Socio Históricas.
- MARTICORENA, C. (2014a) *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*, Buenos Aires: Imago Mundi.
- MARTICORENA, C. (2014b) “Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Alcances y características de la descentralización en Argentina”, *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 23, Vol. XVII, Universidad Nacional de Santiago del Estero, pp. 127-145.
- MC ILROY, J. (2012) “Radical political unionism reassessed”, *European Journal of Industrial Relations*, 22.
- OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL (CTA-A) (2016). *Disparen contra el trabajo (y contra los trabajadores). Conflictos laborales, negociación colectiva y mercado de trabajo –Informe Anual 2016*. CTA.
- SPALTENBERG, R. (2012) “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11, MTESS.
- SANTELLA, A. (2013) “¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz”, en Senén González C. y A. Del Bono (Coord.) *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas*, Buenos Aires, Prometeo/ UNLAM.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. y A. DEL BONO, (Coord.) (2013) *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas*, Buenos Aires, Prometeo/ UNLAM.
- SUMMERS, C. W. (1971) “Ratificación de convenios”, Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones
- TRAJTEMBERG, D., SENÉN GONZÁLEZ, C., BORRONI, C. y G. PONTONI (2012) “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones laborales”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11, MTESS.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

TRAJTEMBERG, D., B. MEDWID y SENÉN GONZÁLEZ C. (2009). “La expansión de la afiliación sindical: Análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”, *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 8, Buenos Aires, MTESS.

TRAJTEMBERG D. BERHÓ, F. ATTORRESSI, P. y LAUPHAN W. (2005). “Encuesta de Relaciones Laborales”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

UPCHURCH, M. y MATHERS A. (2012), “Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?” *Critical Sociology*, 38 (2).

VARELA, P. (2015) *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires, Imago Mundi.

VARELA, P. (Coord.) (2016) *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires, Editorial Final Abierto.