
Esta revista ha sido incluida
en LATINDEX
(Directorio y Catálogo).

Adriana Marshall

Laura Perelman

Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa?

Diseño y producción gráfica:
Baatriz Burecovic

Impresión:
Carybe - Editare

Dirección Nacional del Derecho de Autor,
Exp. N° 197 452 - Copyright by
Asociación Argentina de Especialistas
en Estudios del Trabajo

Queda hecho el depósito que marca la
ley N° 11 723
ISSN 0327-5744
Registro de Propiedad Intelectual 236 727

Impreso en Argentina - Printed in Argentina
© 2002 por aset
diciembre de 2002

Introducción

En este artículo se analizan las tendencias en la estructura de la negociación colectiva en la Argentina durante los años 1990, con énfasis en los cambios en los niveles de negociación. Hasta principios de esa década, los convenios colectivos por actividad habían sido hegemónicos. A partir de entonces, como en otros países de América Latina, en el marco de las reformas a la legislación laboral asociadas con la liberalización de la economía se impulsó, desde el gobierno, una mayor descentralización de la negociación colectiva. Las nuevas regulaciones convergieron con el debilitamiento del poder sindical y la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo, procesos similares a los que, según algunos autores, habrían favorecido la descentralización de las estructuras de negociación en varios países de la OCDE. El objetivo de este trabajo es precisar el alcance y la forma del proceso de descentralización que siguió a los cambios en la normativa laboral, centrándonos en los sindicatos como unidades de análisis, y discutir acerca de los factores que explicarían el grado de difusión de la negociación descentralizada.

El artículo se organiza del siguiente modo. Primero se presentan algunas hipótesis, frecuentes en la literatura internacional, acerca de los

Adriana Marshall CONICET-IDES
marshall@mail.retina.ar

Laura Perelman IDES lacperel@mail.retina.ar

factores que históricamente explicaron la gestación de distintas estructuras de negociación colectiva y de aquellos que promovieron la descentralización en décadas recientes, que podrían contribuir a explicar el grado de avance, global y sectorial, del proceso de descentralización en la Argentina. En segundo lugar, se describe la evolución histórica de la estructura de la negociación colectiva en la Argentina y se examinan las políticas adoptadas durante la década del noventa para difundir la negociación descentralizada. En tercer lugar, después de caracterizar posibles variantes y grados de descentralización, analizamos la estructura de los convenios colectivos vigente a fines de los años noventa y los cambios más relevantes en el comportamiento sectorial de la negociación que tuvieron lugar en la década, prestando atención especial al caso de la industria manufacturera. Por último, se discuten los factores explicativos de la evolución de la estructura de la negociación colectiva.

4 Se concluye que las reformas al régimen de negociación colectiva formuladas durante los noventa no se tradujeron en cambios sustanciales en la estructura de los convenios colectivos. La estructura de la negociación colectiva formal de fines de la década es muy similar a la de diez años atrás, a pesar de los fuertes cambios económicos y regulatorios que se produjeron en este período. Entre los principales factores explicativos de las continuidades en la estructura de la negociación colectiva se destacan la persistencia del principio de ultra-actividad de los convenios y la de las estructuras de representación sindical en la negociación colectiva formal, que no fueron afectadas por cambios en la regulación laboral. El avance del proceso de descentralización fue acotado y se concentró sobre todo en aquellas actividades con tradición de negociación por empresa; además, las conducciones sindicales centralizadas retuvieron el control de la negociación descentralizada. El aumento en el número de convenios de empresa que se registra en el período se origina en parte en las privatizaciones, que multiplicaron las unidades de negociación en sectores donde la negociación por empresa ya estaba arraigada y en los que, además, se impuso por decreto la necesidad de renegociar. En otros sectores, la intensificación de la concentración económica, acompañada o no por la extranjerización de la propiedad, tuvo impactos sólo puntuales en la difusión de la negociación descentralizada, y las rivalidades entre distintos sindicatos que se disputaron la representación de nuevos sectores parecen haber jugado algún papel

Marco de análisis

En la literatura internacional se ha debatido acerca de los determinantes del grado de centralización de la negociación colectiva, en general con referencia al proceso de gestación y consolidación histórica de las estructuras de negociación en países avanzados. Las "estructuras de negociación" en

un sentido amplio se definen no sólo por los niveles en que se conduce la negociación sino por el grado de coordinación inter sindical.¹ El clásico artículo de Weber (1967) examina, para los Estados Unidos, el papel que desempeñaron el mercado en el que se desenvuelve la actividad, los temas que se negocian, las representaciones en la negociación, las políticas gubernamentales y las tácticas de negociación empleadas. Los resultados de investigaciones efectuadas en los Estados Unidos y Gran Bretaña sobre determinantes de la estructura de la negociación colectiva sugieren que habría una relación inversa entre grado de centralización de la negociación y grado de concentración de la actividad o tamaño de la planta (Hendricks y Kahn, 1982; Greenberg, 1966). Se destacó la mayor propensión de las pequeñas empresas a negociar centralizadamente (Greenberg, 1966). También se encontró que intensidad del trabajo (salarios/valor agregado) y grado de centralización de la negociación colectiva están asociados positivamente (Hendricks y Kahn, 1982). Por otra parte, según Hendricks y Kahn (1982), también la competencia entre sindicatos que operan en un mismo sector estaría asociada con formas de descentralización.

5 En décadas recientes, en los países avanzados se identificaron tendencias a la descentralización y se propusieron tres hipótesis principales acerca de los factores que la habrían impulsado: debilitamiento del poder sindical frente al de los empleadores; difusión de nuevas formas de organización del trabajo que requieren mayor flexibilidad y participación; y descentralización de las estructuras de las corporaciones (grandes empresas) y diversificación de los intereses de los trabajadores (Katz, 1993). En algunos países, como Australia (Katz, 1993) o Francia (Lallement, s f), se promovió la descentralización desde el gobierno.

La noción según la cual un menor poder sindical favorece la descentralización de la negociación colectiva parte del supuesto de que los sindicatos prefieren la negociación centralizada, o de que la centralización es más favorable para sindicatos y trabajadores, mientras que los empresarios se benefician con la negociación por empresa. Sin embargo, esta afirmación no es necesariamente cierta en todos los casos. Tanto los empresarios como las organizaciones sindicales pueden preferir negociar alternativamente en forma descentralizada o centralizada, de acuerdo, entre otros factores, con las condiciones generales del mercado de trabajo, el ciclo económico, el nivel de heterogeneidad en la actividad y las distintas orientaciones y

¹ Ya en 1967 Weber planteaba que dicha estructura se describe en términos del alcance de las unidades de negociación y el sistema de decisión adoptado por las partes que intervienen en la negociación. Véase también OCDE (en *Revista de Trabajo*, 1994-1995) sobre las formas de coordinación. Nótese que el grado de centralización de la negociación colectiva puede o no diferir del de la organización sindical, ya en algunos países una estructura centralizada de las organizaciones gremiales coexiste con negociación descentralizada por empresa, mientras que en otros son los sindicatos de empresa los que negocian en cada unidad, aspecto que debe tenerse en cuenta en el análisis de los procesos de descentralización.

estrategias que coexisten en el interior de los sindicatos. Los empleadores de grandes empresas pueden llegar a coincidir con los sindicatos en que es más conveniente negociar por actividad si de este modo eliminan competidores con costos bajos (Katz, 1993) o con las cúpulas sindicales si mediante la centralización desplazan en las empresas a representantes portadores de demandas más radicales. Si bien los sindicatos en sectores caracterizados por la coexistencia de empresas de diverso tamaño y con distinta rentabilidad serían más proclives a la negociación más centralizada (por actividad y/o con alto grado de coordinación) para asegurar una menor dispersión de resultados, esta relación depende de si la orientación del sindicato es o no solidarista.³ Un sindicato puede reorientar su estrategia hacia la descentralización para lograr mejores condiciones que luego podrían difundirse hacia abajo, o bien para que los términos acordados en las empresas líderes no se vean "arrastrados" hacia abajo por la situación en las empresas con poca capacidad de pago; la opción por la negociación descentralizada no implica necesariamente debilidad sino que puede ser signo de fortaleza, aunque aplicada sólo a favor de algunos segmentos de trabajadores y pese a sus posibles consecuencias en términos de una mayor heterogeneidad entre los asalariados de un mismo sector. De todos modos, el nivel de la negociación puede incidir sobre el grado de coordinación intersindical, por ejemplo, el avance de la descentralización podría resultar en una mayor fragmentación que, a su vez, puede llegar a tener consecuencias negativas en relación con el poder sindical global.⁴

Las transformaciones en las pautas de negociación colectiva en un período dado, resultantes de la interacción de las estrategias de todos los actores que intervienen en la negociación, están influidas, entre otros factores, por cambios económicos (grado de concentración, origen del capital) en la política y

³ Sobre esta orientación véase Rowthorn (1992).

⁴ Los estudios acerca de los efectos del grado de centralización de la negociación colectiva se han focalizado en su impacto sobre el grado de desigualdad salarial con el que está inversamente correlacionado (Rowthorn 1992; Zweimüller y Barth 1994; Marshall 1999) y principalmente sobre la performance económica (desempleo, inflación, etc.). tema que fue discutido en numerosos trabajos (véanse por ejemplo Calmfors y Driffil y OECD 1997), considerándose en general que es la negociación de nivel intermedio la más adversa para el desempeño de la economía. Estos temas no se analizan en este trabajo.

⁵ Por ejemplo, en Australia, la federación sindical central apoyó la descentralización de la negociación colectiva en los años noventa a cambio, entre otras condiciones, de que continuara la indexación salarial (véase Katz, 1993).

normativa laborales y en el mercado de trabajo, y sus efectos sobre las estrategias empresariales y el poder de las organizaciones sindicales. Inciden también la historia de las trayectorias sindicales y las formas de competencia intersindical (por ejemplo, permanencia o no de las cúpulas sindicales, presencia o no de líderes rivales, división interna en cada sindicato y cantidad de sindicatos en cada actividad, rivalidades por la representación), así como los cambios en la orientación de los sindicatos y en la relación sindicato-Estado.⁵

Estas hipótesis generales guían el siguiente análisis del caso argentino, con referencia al cual podríamos esperar que las políticas estatales a favor de la negociación descentralizada y la pérdida de poder por parte de los sindicatos, el aumento en la concentración económica o en la cantidad de empresas de mayor tamaño, las privatizaciones y/o la expansión de la inversión extranjera, así como el surgimiento de nuevas oportunidades que activen la competencia entre sindicatos rivales o el de nuevas rivalidades, promuevan la descentralización, mientras que la persistencia de estructuras y conducciones sindicales centralizadas incidiría en la dirección opuesta, contribuyendo a frenar su difusión.

Evolución de la estructura de la negociación colectiva en la Argentina

Hacia 1943 la negociación colectiva había adquirido ya cierto desarrollo en la Argentina, y los convenios parecen haberse repartido más igualitariamente entre los zonales (algunos de los cuales alcanzaban al conjunto de una actividad concentrada en una localidad) y los de empresa; la mayoría de los convenios se realizaba entre sindicatos y empleadores individuales, mientras que era menor el número de los que se acordaban entre sindicatos y organizaciones empresarias (Gaudio y Pilone, 1983).⁶

En 1945 se otorgó al sindicato con mayor representatividad la personería gremial que le permitía ejercer el monopolio de representación (Vázquez Vialard, 1988) y en 1953 se sanciona la ley que establece, entre otros aspectos, que el sindicato con personería gremial negocia los convenios colectivos, la cláusula de validez *erga omnes* de los convenios y el principio de ultra-actividad. La normativa legislada a partir de 1945 operó sobre una estructura que ya estaba conformada por un número significativo de organizaciones gremiales de escala nacional localizadas tanto en la industria como en los servicios y comercio, que coexistían con sindicatos de empresa y de oficio (Godio, 1990). La centralización de las negociaciones colectivas impulsada por el gobierno fue también alentada por el nuevo gremialismo emergente de extracción peronista que, de este modo, eliminaba competidores de otras filiaciones políticas,⁶ y tolerada por el empresariado que prefería negociar con las cúpulas

⁶ Según Gaudio y Pilone (1983) los convenios referidos a un solo establecimiento representaban un 45-46% de todos los convenios en 1941-42 en la provincia de Buenos Aires. Vázquez Vialard (1988) en cambio sostiene que hasta 1945, año en el cual se sanciona la denominada ley de Asociaciones Profesionales (decreto 23852/45) los convenios colectivos habrían tenido muy poca significación, lo que habría alentado a algunos gremios a presionar directamente sobre el gobierno para obtener la sanción legal de estatutos especiales.

⁷ Entre 1943 y 1945, desde la Secretaría de Trabajo y Previsión se intervinieron y/o disolvieron sindicatos de alcance nacional de carácter opositor, para ser reemplazados por otros que tuvieran la misma o una mayor presencia en el nivel nacional (Godio, 1990).

las gremiales más que con los delegados o comisiones internas (Godio, 1990; Doyon, 1984). Las leyes laborales que se formularon durante el gobierno peronista a partir de 1945 consolidaron una estructura sindical y de negociación colectiva centralizada en el nivel de las actividades económicas.

Desde entonces, la negociación colectiva con frecuencia estuvo suspendida o muy restringida, en general bajo gobiernos militares. Aunque se efectuaron algunos cambios normativos en los períodos en los que estuvo vigente, no se introdujeron modificaciones sustanciales que pudieran afectar la estructura de la negociación (grado de centralización), el monopolio de representación en manos del sindicato con personería gremial ni el principio de ultra-actividad.⁷ Durante los períodos en que no estuvo prohibida o fuertemente limitada, la negociación colectiva estuvo hegemonizada por la negociación en el nivel de actividad, aunque sin excluir la negociación de empresa. Por ejemplo, los convenios firmados en 1954-1955 muestran que casi un 85% de un total de 191 convenios se había concretado en el nivel de la actividad.⁸ En ese momento, los escasos convenios de empresa correspondían, como ocurrió luego en la ronda de 1975, a los servicios públicos y, en la industria, a los mecánicos (seis convenios) y a frigoríficos (cinco). Lo mismo sucedió con los

⁷ Véase Vázquez Vialard (1988) sobre la evolución del régimen de negociación colectiva hasta 1987.

⁸ Sobre la base de "Nómina de convenios por orden alfabético" publicada en Convenios colectivos de trabajo, MTSS, julio de 1960.

⁹ Según un trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo, de mayo de 1967, de un total de 142 convenios firmados durante 1966, nueve eran convenios de empresa, de los cuales ocho correspondían a SMATA y el otro a Gas del Estado.

¹⁰ De 167 convenios, el 35% correspondía a empresas estatales; los 108 convenios de empresa en el sector privado tenían escasa cobertura (Goldin, s.f.).

¹¹ En 1988 se reguló acerca de las representaciones empresarias.

¹² La pretensión de negociar independientemente de la federación que los agrupa por parte de sindicatos regionales o de seccionales sindicales, o bien de sindicatos de personal jerárquico, parece haber sido un reclamo recurrente que, sin embargo, no llegó a modificar el *statu quo* (véanse Gaudio y Tomada 1991; Strega 2001). Pese a estos reiterados reclamos de independencia, las federaciones no han desdibujado su papel en la negociación colectiva, ya sea como únicos representantes o firmando los convenios junto con las seccionales sindicales, incluso en los sectores privatizados.

convenios firmados en la década de 1960.⁹ En la ronda de 1975 continuaba predominando la negociación de actividad, pero se habían firmado 167 convenios de empresa, más de un tercio de los cuales correspondía a empresas de servicios públicos, transporte y comunicaciones que estaban en la órbita del Estado.¹⁰ En la industria sólo tres sindicatos, el de los mecánicos y los de obreros y de empleados textiles, ya contaban con un número significativo de convenios de empresa.

Hacia fines de los años ochenta se manifestaron demandas de negociación separada por parte de representaciones empresarias en ciertas subramas,¹¹ de sindicatos que se desafiliaron de federaciones y de personal jerárquico que, si bien no condujeron a la firma de convenios independientes (Gaudio y Tomada, 1991),¹² expresaban una tendencia

hacia formas de descentralización. En 1990 los convenios de empresa ya alcanzaban 205.¹³ Además, la negociación informal en la empresa o el establecimiento estaba muy difundida;¹⁴ su desarrollo se había visto favorecido por las repetidas restricciones a la negociación formal. Sin embargo, recién a partir de principios de los años noventa comenzó a extenderse más rápidamente la negociación descentralizada formal, en un período en el cual, además, en varias actividades la negociación, que hasta ese momento se realizaba en el nivel más general, se abría en varias subramas.¹⁵

Políticas a favor de la descentralización de la negociación colectiva en los años noventa

La promoción de la negociación colectiva descentralizada se constituyó en uno de los ejes de la política laboral de los años 1990 dirigida a recortar la protección laboral, partiendo del supuesto de que la negociación centralizada fortalecía a los sindicatos en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo. Además, según una publicación oficial de principios de los noventa, las disposiciones orientadas a descentralizar la negociación colectiva "... apuntan a romper con el inmovilismo que se observaba en materia de negociaciones colectivas a nivel centralizado e institucionalizar las fluidas negociaciones que en forma inorgánica se dan actualmente a nivel descentralizado" (MEyOSP, s.f.:27). Esta política convergió con otros dos factores, en principio favorables a la descentralización, que no se van a examinar aquí. Por una parte, en todos los sectores económicos se estaban produciendo cambios en la organización del trabajo que, según empresarios y funcionarios estatales, requerían que las condiciones de utilización de la fuerza de trabajo se fijaran de acuerdo con las condiciones específicas de cada empresa.¹⁶ Por otra parte, las tendencias en el mercado de trabajo se tornaban cada vez más adversas para los sindicatos, cuyo poder de negociación fue debilitándose.

A partir de 1991 se efectivizaron cambios en la normativa que regula las relaciones colectivas cuyo propósito era el de desarrollar la ne-

¹³ Según listado de entidades sindicales que negociaron convenios colectivos en 1975 y en 1988-91 (fuente: base de datos del Proyecto del MTSS/Banco Mundial Arg/88/005, en Feldman y Rodríguez Sarrot (1992) de aquí en adelante "base MTSS 1988").

¹⁴ Según una investigación en 1991, 30 de 34 establecimientos realizaban este tipo de negociaciones (Feldman 1991).

¹⁵ Sobre estas últimas, véanse Torre y Feldman (1993) y Strega (2000), quien cita un informe de 1993 de la Comisión Técnica del Ministerio de Trabajo.

¹⁶ Véase, por ejemplo, MTSS (1996).

gociación por empresa.¹⁷ El estímulo a la negociación descentralizada estuvo asociado con intentos por limitar, incluso eliminar, la "ultra-actividad" de los convenios (en general, de actividad), una herramienta que permite a los sindicatos mantener formalmente ciertos parámetros en un mercado de trabajo cada vez más desfavorable, aun cuando se negocien, ya sea en el nivel informal o formalmente, a través de acuerdos que introducen modificaciones parciales al convenio ultra-activo, otras condiciones, que aparecen así como más transitorias.¹⁸

La política pro descentralización coincidía con reiteradas demandas de sectores de empresarios, que se habían puesto de manifiesto ya en la década de 1980. Según estas demandas, la reforma de la estructura sindical y, por consiguiente, de la negociación colectiva, debía basarse en sindicatos de empresa, cuerpos de delegados y comisiones internas y, además, la negociación a nivel de la empresa o el establecimiento debía tener el poder de "derogar o abrogar otras normas de carácter general" (Echezarreta, 1986, citado por Thompson,

1988).¹⁹ FIEL (1988), expresando la visión estándar de dichos sectores, enfatizaba la necesidad de reformar la legislación del trabajo para trasladar la negociación colectiva a la empresa o establecimiento con el fin de alcanzar mayor "flexibilidad", y planteaba que la negociación por actividad debería restringirse a la determinación de las condiciones de trabajo más generales, mientras que la negociación de nivel inferior debería poder abrogar normas de nivel superior.²⁰ La preferencia empresarial por la negociación descentralizada se derivaría no sólo de la heterogeneidad entre empresas dentro de cada rama sino también del hecho de que, durante los muchos años de suspensión de la actividad sindical y de la negociación colectiva, se había transformado ya en práctica común (Thompson, 1988).

Las medidas incluyeron los decretos de 1991 y 1993 que promovieron directa o indirectamente la descentralización de la negociación,²¹ y la ley de 1995 que estableció obligatoriamente la negociación separada o a través de un capítulo específico para la pequeña empresa, admitiendo algunas condiciones menos favorables que las generales y estableciendo que los convenios para la pequeña empresa no pueden ser afectados por convenios de otro ámbito. En 1996 se impulsaron desde el Ejecutivo reformas más drásticas, primero a través de un proyecto de ley, que no llegó a ser aprobado, que entre otros aspectos facultaba a delegados y comisiones internas para negociar convenios, otorgaba prioridad a los convenios de ámbito menor en caso de concurrencia, admitía la posibilidad de que el trabajador renunciase a derechos incluidos en convenios colectivos y derogaba el principio de ultra-actividad, y más tarde, a través de decretos que conferían poder decisivo al Ministerio de Trabajo para privilegiar la negociación de ámbito más restringido y terminar con la ultra-actividad de los convenios (Fontana, 1998; Freytes Frey, 1999). Esas reformas no llegaron a formalizarse debido sobre todo a la capacidad de veto y negociación que lograron preservar las organizaciones gremiales en la esfera política.²² En 1998, previamente a una elección presidencial, el gobierno presentó una nueva reforma, en principio más aceptable para las organizaciones sindicales; entre otras cláusulas, se estipuló que los convenios que no hubiesen sido modificados desde 1988 expirarían dos años después de que alguna de las partes lo solicitara, que la representación debía recaer en la asociación sindical con personería gremial superior quien, a su vez, podría delegar la representación en la negociación en sus estructuras descentralizadas, que la comisión negociadora en empresas con más de 500 trabajadores debía incluir un delegado del personal, y que un convenio de ámbito menor podía prevalecer sobre uno de mayor ámbito siempre que estuviera prevista su articulación y que los sujetos que negociaran fueran los mismos. Por último, la ley de 2000 y sus decretos reglamentarios introdujeron una reforma más que, entre otros aspectos, fortalece los convenios de ámbito menor y plantea nuevamente la expiración gradual de los convenios ultra-activos.²³

El conjunto de las reformas citadas propició la negociación descentralizada. Sin embargo, y a pesar de algunos intentos, los cambios regulatorios no alcanzaron a modificar la restricción legal que enfrentan los representantes sindicales en la empresa para firmar convenios al existir una entidad gremial de orden superior que detenta la personería gremial; tampoco lograron erradicar

¹⁷ La política estatal en esta área tuvo como antecedente la visión crítica de la negociación centralizada planteada por el Ministerio de Economía en 1976-81 que sostenía que era "nefasta" para las empresas más vulnerables (véase Marshall 1988 con referencia a los argumentos planteados en Memoria 29-3-1976/29-3-1981 Ministerio de Economía tomo I). Más tarde durante el gobierno del partido radical (1983-1989) el proyecto impulsado desde el Poder Ejecutivo (proyecto Caro¹), que no se concretó en 1987 también proponía modalidades de descentralización e implícitamente favorecía a los convenios y sindicatos de empresa (Thompson 1988).

¹⁸ Según Goldin (s.f.) existe en general "un alto grado de inaplicabilidad" de los convenios ultra-activos, y es frecuente la presencia de acuerdos informales de empresa que "desplazan, derogan o modifican determinados aspectos de esas normas convencionales".

¹⁹ Estos fueron argumentos empresariales citados en Thompson (1988), planteados en relación con reformas propuestas durante el gobierno de Alfonsín (1984-89). Es interesante observar cómo la posición empresarial pasó de una oposición inicial a la implantación de comisiones internas (como vimos durante los años 1940), a un reconocimiento limitado (Doyon 1984), posteriormente a su aceptación como sujetos de la negociación de acuerdos de empresa y, finalmente a valorizarlas ahora como interlocutores privilegiados para la negociación colectiva; las causas de esta evolución requieren investigación.

²⁰ Véanse también propuestas similares en Funes de Rioja (1991) y Giordano (1991) que plantean además la necesidad de derogar la ultra-actividad de los convenios colectivos.

²¹ En 1993 se establece la posibilidad de modificar el nivel de negociación a solicitud de cualquiera de las partes de módulos en los convenios colectivos y, además se establece que los convenios de empresa en los que hubiera intervenido un sindicato con personería gremial no requieren homologación (decreto 470/1993).

²² Por ejemplo, según Murillo (1997) las organizaciones sindicales tuvieron capacidad de veto a las reformas que se dirigían a modificar la estructura sindical y la autoridad de los sindicatos con personería jurídica (y, por supuesto su control sobre las obras sociales).

²³ No obstante esa legislación admite que las partes signatarias de un convenio le otorguen ultra-actividad.

definitivamente el principio de la ultra-actividad de los convenios. El cambio en la estructura de la representación sindical y la caída de la ultra-actividad podrían haberse constituido en estímulos más fuertes al proceso de descentralización.

Cambios y continuidades en la estructura de la negociación colectiva

Analíticamente es posible distinguir varias formas de negociación colectiva descentralizada en sentido estricto (es decir, la que incorpora la negociación por empresa)²⁴ que implican diferentes grados de descentralización según la forma en que se combinan tres criterios: nivel de la negociación, grado de coordinación/control por parte de las entidades sindicales de nivel superior al de la empresa y si la negociación es formal o informal:

1. Descentralización formal a través de la firma de convenios separados por empresa, negociados exclusivamente por sindicatos de empresa u otros representantes de los trabajadores en las empresas (este último caso, como se mencionó, restringido legalmente en la Argentina).

2. Descentralización formal a través de la concreción de convenios separados por empresa, negociados por o con participación de sindicatos generales (actividad o rama, ya sea nacionales o regionales).

3. Descentralización formal a través de acuerdos colectivos de empresa articulados con convenios más generales (que, por ejemplo, introducen o amplían puntos que, según el convenio de actividad, podrían o deberían fijarse en cada empresa —una forma de descentralización encubierta contenida en el convenio de actividad—,²⁵ u otros no tratados en los convenios generales); estos acuerdos, en el caso argentino, se realizan con la intervención de los sindicatos de actividad.

4. Descentralización informal a través de acuerdos entre sindicatos o delegados/comisiones sindicales en la empresa o establecimiento y las empresas, ya sea con control sindical vertical o autónomamente.

²⁴ No se analiza en este trabajo lo que podría entenderse por descentralización en sentido amplio, es decir, vía apertura de negociaciones a nivel de subramas, territorios o jerarquía ocupacional.

²⁵ Esta descentralización encubierta también puede dar lugar a acuerdos informales.

²⁶ Como por ejemplo el realizado por Freytes Frey (1999) con respecto a la UOM.

En esta investigación se analizan sólo los tres primeros niveles, ya que el último requiere estudios de caso.²⁶ Se considera la evolución de la negociación colectiva durante la década de 1990 y, principalmente, su resultado tal como se expresa en la estructura de

los convenios colectivos homologados vigentes en 1999.²⁷ También se tienen en cuenta los acuerdos realizados durante la década que no implicaron renovación de convenio,²⁸ en particular los acuerdos por empresa articulados con un convenio de actividad que, como vimos, constituyen una forma de descentralización.²⁹

Los 540 convenios de actividad y 444 de empresa vigentes a fines de 1999³⁰ fueron negociados por casi 300³¹ sindicatos. Como la cantidad de empresas es muy superior a la de actividades, la estructura de los convenios vigentes muestra el todavía amplio predominio de los convenios generales, en su gran mayoría firmados antes de las reformas que impulsaron la descentralización de la negociación colectiva. Las elevadas cifras que habitualmente se indican como evidencia de que se habría producido un significativo proceso de descentralización en los años noventa en realidad sobreestiman la incorporación de esta modalidad de negociación, ya que se basan en la suma de negociaciones anuales, por lo que con frecuencia se contabiliza más de una vez la negociación de convenios o acuerdos entre las mismas partes.³² El peso de los convenios de empresa en el total de convenios homologados en el período 1993-1999 fue creciendo significativamente debido, en parte, a su propio aumento, pero también a la escasa renovación de los convenios de actividad: sólo un 22% de los convenios de actividad vigentes en 1999 se firmó desde 1993.³³ A pesar de que el número de convenios de empresa más que se duplicó con respecto a 1990, la estructura sectorial de los convenios colectivos de empresa vigentes en 1999 no

²⁷ Para el análisis de los convenios colectivos de trabajo homologados se utilizaron las bases de convenios de actividad y de empresa vigentes en 1999 de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva del MTSS (base MTSS 1999). La base de convenios vigentes de 2000 (base MTSS 2000) no presenta cambios significativos con respecto a la de 1999.

²⁸ A diferencia de los nuevos convenios colectivos, los acuerdos, incluso si están homologados por el Ministerio de Trabajo, modifican sólo parcialmente a un convenio existente y mantienen su número.

²⁹ No se examinó cuántos fueron los convenios de actividad que introdujeron la posibilidad de que algunos aspectos se negocien en cada empresa punto que requiere investigación. Tampoco se analiza en este artículo la descentralización a través de convenios separados (o 'capítulos') para la pequeña empresa, de contenido muy variable modalidad que, aunque específicamente promovida por las reformas de los noventa a la legislación laboral, según Novick y Trajtenberg (s.f.), no fue muy utilizada.

³⁰ Se restaron 17 convenios de actividad de 1975 suspendidos por el decreto 817/92 y un convenio de empresa revocado durante 1993-99. No se descontaron los convenios de 1975 que, según Aldao Zapiola *et al.* (1994), están desactivados por cierre de la empresa o desaparición de la actividad.

³¹ Al número de sindicatos original, 325, se le restaron todos los que firmaron convenios exclusivamente junto con las federaciones que los encuadran.

³² En varios sectores se renegotiaron los acuerdos más de una vez, dado que la negociación tendió a ajustarse a los plazos estipulados para la renovación de los convenios (véase Novick y Trajtenberg s.f.); aunque no diferencian entre niveles de negociación, una importante proporción de las negociaciones se realizó a nivel de empresa por lo que puede inferirse que las repeticiones fueron habituales en este nivel.

³³ Para analizar el impacto de las reformas al régimen de negociación colectiva se examina el período que se inicia en 1993, suponiendo que recién en este año los cambios regulatorios podrían haber comenzado a afectar el comportamiento de los sujetos de la negociación.

se aleja demasiado de la que caracterizaba a la ronda de negociaciones de empresa de 1975 (Cuadro 1)³⁴

No es posible evaluar en qué medida los acuerdos colectivos de empresa articulados con un convenio de actividad (en general preexistente), homologados o registrados, que parecen haber proliferado sobre todo en la segunda mitad de los años noventa, implicaron una mayor descentralización. Algunos estudios señalan importantes antecedentes previos a esta década, pero los registros históricos son incompletos.³⁵ Sólo algunos de los acuerdos de empresa se presentaban ante la administración del trabajo (Feldman, 1991). En este sentido, su aparente crecimiento podría estar expresando la formalización de una práctica informal anterior usual en las grandes empresas, en las que en general se definían remuneraciones y beneficios superiores a los del convenio de actividad y condiciones de trabajo. La negociación informal se había difundido no sólo en los períodos en los que la negociación colectiva formal estuvo suspendida sino también en los sectores en los cuales no se renovaron los convenios y aunque esta práctica continúa vigente su extensión no se puede

estimar. Por otra parte, tampoco es posible equiparar acuerdos con nuevos convenios colectivos ya que el contenido de los primeros es muy variable y, en muchos casos, sumamente acotado; se refieren por ejemplo sólo a ajustes salariales; o se estipulan puntos tan disímiles como introducción, cambios y/o anulación de bonificaciones, cambios de tareas y tiempo de trabajo, condiciones de trabajo en nuevas plantas, medidas en casos de crisis y suspensiones, ampliación del período de prueba, resolución de conflictos, o únicamente aportes empresariales a los sindicatos, entre otros.³⁶

En este trabajo se examinan las pautas de negociación colectiva que caracterizaron a 197 sindicatos que operan en actividades del sector privado en las que es más factible esperar reacción a los estímulos gubernamentales a la descentralización y a la reestructuración de la economía;³⁷ estos sindicatos repre-

sentan casi el 66% del total de sindicatos con convenios vigentes en 1999 y firmaron el 87% de todos los convenios de empresa y el 63% de los de actividad

1. Comportamientos sectoriales

Las pautas de la negociación colectiva muestran importantes diferencias intersectoriales (Cuadro 2). Si bien en todos los sectores excepto transporte, almacenamiento y comunicaciones creció la proporción de sindicatos que negocia por empresa,³⁸ existen tres pautas principales de comportamiento sectorial de acuerdo con dos criterios: proporción de sindicatos que tienen exclusivamente convenios ultra-activos, y proporción de sindicatos que incorporaron la negociación descentralizada entre los sindicatos que negociaron en el período 1993-1999.

A grandes trazos, en un extremo se ubican los cinco sindicatos de la construcción, donde el porcentaje que mantiene sólo convenios por ultra-actividad supera al de todos los demás sectores. En el otro, los sindicatos de comercio, restaurantes y hoteles, de finanzas y seguros (en este caso, dos sindicatos solamente) y de electricidad, gas y agua, muy pocos de los cuales poseen convenios exclusivamente ultra-activos. Sin embargo, los sindicatos de estos tres sectores difieren en la estructura de la negociación de los años noventa, ya que la mayoría de los sindicatos en comercio, restaurantes y hoteles negoció sólo por actividad, mientras que en finanzas y seguros se hizo en ambos niveles, y en electricidad, gas y agua la mayoría negoció sólo por empresa. Los sindicatos del sector electricidad, gas y agua en realidad continuaron con su pauta de negociación previa con las empresas estatales y, en algunos casos, con cooperativas, aunque la cantidad de convenios de empresa se expandió en los años 1990, al aumentar el número de entidades proveedoras independientes a raíz de las privatizaciones (Cuadro 1). Las privatizaciones en el sector electricidad, gas y agua explican una fracción no desdeñable del incremento de los convenios de empresa. Por su parte, en el sector financiero, el sindicato del seguro diversificó su estrategia con el surgimiento de nuevas empresas de capitalización creadas a partir de la reforma del régimen previsional en 1994 (AFJP), con las que negoció separadamente, mientras que los bancarios incorporaron más tardíamente la negociación con algunas empresas. Los dos sindicatos cambiaron su comportamiento al incorporar la negociación descentralizada, ya que no tenían convenios por empresa antes de 1993.³⁹

³⁸ Los que negociaron por empresa desde 1993 y no tienen convenios de empresa ultra-activos ni antecedentes de haber negociado en ese nivel (esto último según datos en base MTSS 1988, en Feldman y Rodríguez Sarrot 1992) explican el crecimiento en la proporción de sindicatos que negocia por empresa.

³⁹ No figuran antecedentes en base MTSS 1988 en Feldman y Rodríguez Sarrot (1992).

³⁴ Si bien los convenios de 1975 y de 1988-92 que figuran en el Cuadro 1 son solamente los que estaban todavía vigentes en 1999, reflejan adecuadamente a todos los convenios de dichos períodos según surge de los convenios incluidos en la base MTSS 1988 en Feldman y Rodríguez Sarrot (1992).

³⁵ A diferencia de los convenios colectivos, muchos acuerdos eran informales, y los formalizados por escrito por ejemplo bajo la forma de actas-acuerdo no parecen haber sido sistemáticamente registrados en el MTSS. Para el relevamiento de los acuerdos se utilizaron dos fuentes: los listados del MTSS Topes Indemnizatorios diciembre 1996 que registran desde 1991 acuerdos salariales (exclusivamente o en combinación con otros temas) con el fin de fijar el tope indemnizatorio y las sucesivas resoluciones de actualización hasta agosto de 2000 y los listados incluidos en los Boletines de Negociación Colectiva del MTSS disponibles desde noviembre de 1997.

³⁶ Según surge de la revisión exploratoria de una muestra de acuerdos de empresa articulados, de la segunda mitad de los años noventa.

³⁷ Entre los 197 sindicatos no se contabilizan aquellos que fueron agrupados con las federaciones por firmar los convenios exclusivamente en forma conjunta con ellas. Se excluyeron del análisis los sindicatos vinculados con la administración pública y los correspondientes a las actividades del heterogéneo sector de servicios sociales y comunales (en parte estatales, en parte privadas), y personales (este último caracterizado por una baja cobertura de convenios colectivos).

Entre ambos extremos se sitúan los sindicatos de la industria y del heterogéneo sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones. En ambos sectores la proporción de sindicatos con sólo convenios ultra-activos es apreciable, sobre todo en la industria, pero su comportamiento negocial en los años noventa difiere, ya que en la industria (que se analiza en detalle más abajo) es algo más importante la proporción que negocia sólo por actividad, y en transporte, almacenamiento y comunicaciones la mayoría negoció sólo por empresa. Como en electricidad, gas y agua, muchas de las actividades de este sector habían sido estatales y los sindicatos también tienen importantes antecedentes de negociación con esas empresas públicas (ferrocarriles, subterráneos, aerolíneas, marina mercante, telefonía, correos, etc.); en estas actividades se continuó negociando en el mismo nivel con las empresas ahora privatizadas, multiplicándose las unidades de negociación en algunas de ellas debido a la fragmentación de la propiedad de la que anteriormente era una única empresa, como el caso de los ferrocarriles.⁴⁰ Una importante excepción fue el convenio firmado en 1992 por FOETRA con las principales empresas del sector de telefonía en forma conjunta.⁴¹

Otro factor que incidió en el alto nivel de renovación de convenios de empresa en los sectores de agua, gas y electricidad y en varias ramas del sector de transporte y comunicaciones fue que, previamente a las privatizaciones, el Ministerio de Trabajo había suspendido convenios colectivos de empresas públicas hasta que se acordasen nuevos, apoyándose en la ley de reforma del Estado que había estipulado que la situación de emergencia económica alcanzaba a los convenios colectivos del sector público. También, mediante dos decretos, se habían suspendido convenios de empresas públicas en 1990, creando un procedimiento de renegociación; en caso de desacuerdo, el Ministerio de Trabajo debía laudar hasta que se formalizaran nuevos convenios; transitoriamente quedaban sin efecto, entre otras, las cláusulas que afectarían la productividad. Por último, en 1991-1992 se suspendieron los convenios de los trabajadores portuarios y los de los vinculados con el transporte marítimo, fluvial y lacustre, obligando a su renegociación (Fontana, 1998; Strega, 2000).

En general, cada uno de los sindicatos que tienen convenios de empresa negociados en 1993-1999 firmó, en promedio, un escaso número de convenios en ese nivel (Cuadro 2). La cantidad es más significativa en finanzas, construcción y electricidad, gas y agua; dentro del sector financiero es aún más elevada en el área de seguros (ocho convenios de empresa firmados por un sindicato). En el sector de la construcción, sin embargo, se trata de un sindicato de empleados que firma cinco convenios con otras tantas empresas de vialidad, también surgidas de las privatizaciones. Aun si sumáramos los acuerdos de empresa articulados con convenios de actividad homologados durante este período que, como vimos, no necesariamente representaron un cambio en el grado de descentralización, estas conclusiones no se alterarían significativamente.

La cantidad de convenios y acuerdos por empresa que firma cada sindicato adquiere sentido sólo si se la contrasta con el número de unidades, principalmente medianas y grandes, que estaría en condiciones de negociar en cada sector. Por ejemplo, el sindicato del seguro negoció con prácticamente todas las AFJP, no así con las compañías de seguros (aunque en 1999 existían 205 sociedades anónimas de seguros, siete de ellas extranjeras), mientras que el sindicato bancario realizó convenios o acuerdos con unos pocos bancos dentro de un universo mucho más amplio: en 1999 había 78 bancos privados (38 de ellos de propiedad extranjera) y, hasta el año 2000, el sindicato había negociado sólo cuatro convenios de empresa y tres acuerdos articulados. En el sector comercio, restaurantes y hoteles el número de convenios de empresa, e incluso de acuerdos articulados, es manifiestamente reducido frente al universo potencial, aun cuando se considerasen solamente las grandes empresas excluyendo del cómputo a los numerosos establecimientos pequeños. En particular, llama la atención que un gremio como el de los empleados de comercio,⁴² que se ha caracterizado por sostener un discurso modernizador de las relaciones laborales, haya firmado tan pocos convenios de empresa en una actividad que en los últimos años sufrió un importante proceso de concentración y heterogeneización con la expansión de los supermercados (había 79 cadenas en 1999) e hipermercados, centros de compras (25 solamente en el Gran Buenos Aires) e importantes cadenas de comercialización, por ejemplo las de indumentaria, y pese a tener antecedentes de negociación informal de empresa con diversas cadenas de supermercados.⁴³ Otro caso llamativo es el del sindicato gastronómico, entre cuyos convenios tienen un peso irrelevante los convenios o acuerdos por empresa; si bien se trata de una actividad en la que dominan los establecimientos de menor tamaño (con más de 37 000 empresas, entre restaurantes y hoteles, en 1993),⁴⁴

En su convenio de actividad de 1993 se dejó abierta la posibilidad de negociación colectiva en el nivel provincial local y de empresa (Murillo, 1997); el impacto de esta cláusula aparentemente fue limitado.

Ambas cifras, para 1999, provienen de INDEC. *Anuario Estadístico 2000* Sobre los antecedentes de negociación informal en los supermercados, véase Feldman (1991).

Según datos del censo nacional económico 1994.

16

⁴⁰ Los sindicatos de trabajadores marítimos y fluviales organizados en torno a ciertas profesiones, en algunos casos identificables con personal jerárquico (como jefes y maquinistas navales, capitanes de ultramar, profesionales y capitanes fluviales, etc.) y con amplia tradición en firmar convenios a nivel de empresa tienen un peso muy relevante en la estructura de convenios vigentes del sector de transporte y comunicaciones. Entre sindicatos marítimos navales y de la marina mercante suman 81 convenios de empresa que representan el 18,2% de los vigentes en 1999 (aunque por lo menos 16 de los firmados en 1975 y aún vigentes están desactivados, Aldao Zapiola *et al.*, 1994). El sindicato que agrupa a los trabajadores marítimos no jerárquicos, Obreros Marítimos Unidos, firmó sólo 17 (de los cuales 11 corresponden al período anterior a 1993) de los 48 convenios del sector marítimo, por lo que los sindicatos de personal jerárquico serían los que tienen el peso más importante.

⁴¹ Base MTSS 1999.

17

también incluye varias cadenas internacionales de hoteles, así como cadenas de restaurantes (algunas de las cuales —seis empresas líderes de *fast-food* en forma conjunta— acordaron con otro gremio, el de pasteleros, pizzeros y otros).⁴⁵

En cuanto a la industria manufacturera, como ya se señaló, en 1999 alrededor de la mitad de los sindicatos tenía sólo convenios ultra-activos firmados antes de 1993, la mayor parte de los cuales eran de actividad. Entre los que renovaron sus convenios entre 1993 y 1999 cerca de la mitad negoció exclusivamente por actividad. Sólo un 24% de los sindicatos manufactureros que antes negociaban exclusivamente por actividad,⁴⁶ y que por lo tanto podrían haber respondido al estímulo descentralizador, incorporó la negociación descentralizada.⁴⁷ El resto mantuvo su estructura de negociación centralizada, pero debido fundamentalmente al peso de los viejos convenios ultra-activos, ya que entre los que renovaron convenios se diversificaron las pautas repartiéndose aproximadamente en forma igualitaria entre la negociación exclusivamente por actividad, en ambos niveles y sólo por empresa (Cuadro 2)

No solamente el progreso de la negociación descentralizada fue bastante

limitado, sino que además la cantidad de convenios de empresa que realizó cada sindicato fue acotada,⁴⁸ excepto cuando se trata de sindicatos que ya típicamente negociaban en ese nivel, como el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), que en 1999 tiene vigentes 19 convenios de empresa firmados entre 1993 y ese año y 22 de períodos anteriores. Sus convenios representan un 27,5% del total de los convenios de empresa en la industria firmados en 1993-1999.⁴⁹ El resto de los convenios de empresa firmados en este último período se distribuye entre los 26 sindicatos industriales que realizaron negociaciones en ese nivel en 1993-1999. Un caso llamativo es el del sector textil, que había tenido una intensa actividad negocial por empresa en la ronda de 1975⁵⁰ y que luego firmó un escaso número de convenios. Dentro de esta categoría

⁴⁵ Según listados en el *Boletín de Negociación Colectiva* en 1997 se homologó un acuerdo de dicho gremio articulado con dos convenios de actividad (uno de un sindicato otro de la federación) con la Cámara de servicios rápidos con seis cadenas líderes de comidas rápidas

⁴⁶ Para caracterizar al conjunto que sólo negociaba por actividad se contabilizaron también a los sindicatos que en el período 1975-1992 tenían exclusivamente convenios de actividad (según datos en base MTSS 1988 en Feldman y Rodríguez Sarrot 1992) aunque ya no están vigentes en 1999

⁴⁷ Éstos representan un 15% del total de sindicatos industriales (véase Cuadro 2)

⁴⁸ Si se consideran también los acuerdos articulados excepcionalmente la cantidad de negociaciones de empresa es más significativa, aunque por lo general se trata de ajustes salariales. Un caso conspicuo es el de la Unión Obreros y Empleados Plásticos con sólo dos convenios por empresa pero con acuerdos salariales con 29

⁴⁹ En el total de convenios de empresa industriales se incluyen los convenios firmados por varios sindicatos de la rama del petróleo algunos de los cuales se acordaron con empresas no industriales

⁵⁰ Los sindicatos del sector tienen 21 convenios de empresa de 1975 aún vigentes (base MTSS 1999) pero según Aldao Zapiola *et al* (1994) ocho de estos convenios están desactivados de hecho

se pueden incluir otros sindicatos que, aun con antecedentes de negociación en el nivel de empresa, tuvieron un comportamiento pobre en el último período (como los de las refinerías de maíz)

En conclusión: en el sector industrial, si bien la práctica de negociación por empresa a través de nuevos convenios se difundió entre sindicatos que en el pasado no habían negociado en ese nivel, esta difusión tendió a ser de baja intensidad dado el escaso número de convenios firmados por cada sindicato, aun en aquellas ramas que cuentan con sindicatos importantes y representativos del conjunto de la actividad.⁵¹

Varios sindicatos (13, en industrias muy diversas) que no firmaron convenios colectivos de empresa en el último período realizaron sin embargo acuerdos en ese nivel (que, recordemos, no necesariamente implicaron un avance de la descentralización y cuyo contenido, como vimos, es muy variable y, a veces, se refiere a un único punto específico); la mayoría de estos sindicatos mantuvo sus convenios de actividad ultra-activos del período 1975-1992, sin negociar nuevos convenios desde 1993.⁵² Este conjunto representa sólo un 24% de los sindicatos que tienen únicamente convenios de actividad. En algunos casos, los acuerdos se realizaron con la totalidad o casi totalidad de las empresas en la actividad, o bien con un conjunto de empresas líderes (por ejemplo, en la rama de neumáticos, con antecedentes de acuerdos de empresa,⁵³ con Bridgestone Firestone y Goodyear, en la industria de la cerveza con Quilmes y Compañía Industrial Cervecera, en la industria láctea con Sancor, Mastellone, Santa Rosa y Parmalat, en alimentación con Terrabussi, Canale y Nestlé).⁵⁴

Como es de esperar, en varias de las ramas en las que se incorporó la negociación por empresa (convenios o acuerdos) a partir de 1993, las empresas grandes, de capital ya sea extranjero o nacional, tienen un peso importante en el valor de la producción (casos de, por ejemplo, aguas gaseosas, industria láctea, tabaco). A la inversa, en aquéllas donde se mantuvo la pauta tradicional de negociación por actividad, encontramos que tienen mayor participación las actividades más heterogéneas en términos de tamaño (empresas grandes y chicas que comparten el mercado, como es el caso de pinturas) o bien aquéllas

⁵¹ Un ejemplo ilustrativo de baja intensidad de negociación en el nivel de empresa por parte de sindicatos con alto grado de representatividad en la actividad es el comportamiento de la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación que tuvo una intensa actividad negocial en el nivel de rama de actividad, comparada con otros sindicatos, desde la restitución de las negociaciones en el año 1988 y no mantiene convenios ultra-activos de 1975 a nivel de rama. Estos convenios fueron firmados con cámaras empresarias representativas de las distintas ramas que conforman la actividad (avícola, pesquera, fauna silvestre, café, yerba mate, molinos, etc.). En cambio en el nivel de empresa sólo tiene vigentes dos convenios firmados en 1993-1999. Se firmaron también algunos acuerdos de empresa articulados con convenios de actividad

⁵² Fuente: *Boletines de Negociación Colectiva*, MTSS varios números y Topes indemnizatorios (*op cit*)

⁵³ Véase Feldman (1991)

⁵⁴ Algunos de estos acuerdos se firmaron recién en 2001. En la rama neumáticos se sumó en 2001 un convenio de empresa con FATE

con mayor presencia de empresas chicas (e.g. panaderías).⁵⁵ Pese a las excepciones en ambos casos, que impiden concluir que existe una asociación unívoca entre grado de concentración y nivel de la negociación colectiva, podría decirse que, cuando se dieron las condiciones regulatorias y en el mercado de trabajo propicias para su difusión, la negociación descentralizada se expandió sobre todo en las industrias más concentradas

Resumiendo, el conjunto de los sectores analizados, con excepción del sector finanzas y seguros, presenta un bajo índice de descentralización (proporción de sindicatos que antes negociaban exclusivamente por actividad y que en los años noventa incorporan la negociación de empresa, véase Cuadro 2), ya sea porque la negociación ya estaba descentralizada (electricidad, gas y agua y, en menor medida, transporte), porque se volvió a negociar sobre todo por actividad (comercio, restaurantes y hoteles) o porque se mantuvo una estructura de negociación con gran peso de los viejos convenios ultra-activos de actividad (industria). Por su parte, los índices más altos del sector financiero, y en menor grado de construcciones, están afectados por el escaso número de sindicatos en cada uno de ellos

20 En los servicios públicos privatizados, donde la negociación ya era predominantemente de empresa, el incremento en el número de convenios de empresa fue un efecto de la multiplicación de empresas a raíz de las privatizaciones,⁵⁶ pero, aun cuando no se modificó el nivel de la negociación, podría haber cambiado el carácter de la negociación descentralizada, ya que antes en general la empresa coincidía con el conjunto, o con la casi totalidad de la actividad

En los sectores construcción, comercio, restaurantes y hoteles y finanzas y seguros, el proceso de descentralización formal no parece haber tenido un impacto significativo ya que, incluso en los casos en los que, como seguros, se firmó una cifra importante de convenios de empresa, éstos no se extendieron más allá de una nueva actividad específica. En la industria, caso analizado con mayor detalle, aunque con posterioridad a las reformas que impulsaron la descentralización de la negociación aumentó el número de sindicatos que negociaron por empresa, la estructura de los convenios ho-

⁵⁵ Este análisis se basa en la clasificación de las actividades industriales según grado de concentración en Kosacoff y Ramos (2001). Sin embargo, no es posible establecer una correspondencia directa entre actividad del sindicato y rama de actividad, ya que, por una parte, no se dispone de un listado completo de las actividades industriales según grado de concentración y, por la otra, en algunas ramas coexisten sindicatos con distintas pautas de negociación, y sólo estudios en profundidad permitirían observar qué sindicato negocia en cada subrama

⁵⁶ Véase también Novick y Trajtenberg (s.f.)

mologados vigentes de la mayoría de los sindicatos industriales sigue presentando predominio de la negociación en el nivel centralizado. Además, con contadas excepciones, la cantidad de convenios por empresa resulta ínfima en relación con las potenciales unidades de negociación. Si se contabilizan también los acuerdos articulados, en general

con empresas líderes, en algunas actividades industriales la negociación descentralizada adquiere mayor relevancia, aunque no necesariamente constituye una novedad con respecto a prácticas informales existentes en períodos anteriores.

Además, como la representación sindical no se fragmentó en sindicatos de empresa y las conducciones centrales retuvieron el control de la negociación, con posibilidades de preservar un alto grado de coordinación, el acotado proceso de descentralización de la negociación colectiva resultó mucho menos significativo aún. No sólo son muy escasos los sindicatos de empresa que tienen convenios vigentes en 1999 (y muchos de ellos son organizaciones de personal jerárquico) sino que, en las negociaciones de empresa, continuaron participando o bien las entidades de primer o segundo grado exclusivamente, o bien –caso infrecuente– en forma conjunta con las comisiones internas. En 2001, por ejemplo, el 65-70% (primer y segundo cuatrimestres, respectivamente) del conjunto de las negociaciones (85% de las cuales fue de empresa) recayó en entidades de primer grado, y solamente un 24-13% en sindicatos de primer grado (la mayoría) o federaciones junto con comisiones internas o delegados (*Boletín de Negociación Colectiva*, 2001, I y II). Incluso en algunos de los servicios públicos privatizados, casos de electricidad y agua, pese a la fragmentación de las empresas, se firmaron los convenios de empresa con la intervención no sólo del sindicato local o regional, sino también de la federación de nivel superior de la cual el sindicato regional forma parte.⁵⁷ Aunque por sí sola no la garantiza, la presencia de las entidades sindicales de nivel superior en las negociaciones descentralizadas constituye una condición para la coordinación o articulación. A fin de observar el grado efectivo de coordinación es necesario realizar análisis de contenido de los convenios firmados por una misma entidad, aspecto que excede los objetivos de este trabajo.⁵⁸

2. Discusión: factores explicativos

Como vimos, la negociación descentralizada tuvo una difusión limitada y además desigual entre actividades. Varios de los factores que, de acuerdo con las hipótesis que orientaron la investigación, favorecen o desalientan la descentralización de la negociación colectiva, contribuyeron a generar una evolu-

⁵⁷ En el caso de agua potable, la federación ha firmado desde 1993 seis convenios de empresa junto con sindicatos locales. Por su parte, la federación de Luz y Fuerza también ha firmado con sindicatos regionales tres convenios de empresa

⁵⁸ Jabbaz (2000), por ejemplo, muestra que, en el caso de SMATA, en los años noventa la presencia de la conducción central en la negociación de empresa implicó menor homogeneidad de los convenios colectivos que en las décadas del sesenta y del setenta, tema que podría ser analizado en otros sectores

ción diferencial entre sectores y, al mismo tiempo, a explicar el estadio alcanzado.⁵⁹

En primer lugar, la continuidad de las pautas tradicionales de negociación tuvo incidencia en las diferencias intersectoriales, manifestándose en la permanencia de las estructuras de negociación que caracterizaban a los distintos sectores: por ejemplo, negociación por empresa en electricidad, gas y agua, y por actividad en comercio, restaurantes y hoteles. La continuidad de la negociación centralizada se vio facilitada por el hecho de que la adjudicación del monopolio de la representación sindical al sindicato mayoritario y la estructura de representación sindical (centralizada) en la negociación colectiva permanecieran inalteradas, trabando el avance de la descentralización. En otros sectores, como la industria, la persistencia del predominio de la negociación por actividad en las estructuras de negociación se debió básicamente a la falta de renovación de los convenios, gracias a que el principio de ultra-actividad continuó vigente

En segundo lugar, en los servicios públicos, transporte y comunicaciones, si bien la negociación por empresa ya era habitual, el proceso de privatización explica una parte importante del incremento en el número de convenios de empresa durante la década del noventa. Por una parte, se estableció la obligación de renegociar los convenios para hacer aún más atractivas las empresas públicas en venta; al forzar la caída de la ultra-actividad de algunos de los viejos convenios se renegóció un número significativo de nuevos convenios en sectores con tradición en la negociación de convenios de empresa. Por otra parte, la división de la propiedad de las empresas en algunas actividades privatizadas multiplicó las unidades de negociación

En tercer lugar, el surgimiento de nuevas actividades, libres del "lastre" de convenios ultra-activos, favoreció la realización de convenios de empresa; por ejemplo, en el caso de las AFJP, el sindicato del seguro cambió su pauta tradicional de negociar por actividad, a pesar de haberla mantenido para el resto de los sectores comprendidos en su ámbito de negociación

En este mismo caso pudo haber influido otro de los factores propicios a la descentralización de la negociación colectiva: la competencia intersindical, bajo la forma de competencia

por la representación. En el caso AFJP-sindicato del seguro es probable que, a instancias del sector empresarial, el sindicato del seguro haya aceptado firmar convenios de empresa (pese a tener en general sólo convenios de actividad) con el objeto de consolidar su posición pa-

22

⁵⁹ También podrá influir sobre el grado de descentralización el hecho de que en el convenio de actividad se transfiera al nivel de la empresa la determinación de ciertas condiciones. Si en el convenio de actividad se las deja libradas unilateralmente a la empresa, este factor podría frenar la negociación de convenios o acuerdos de empresa, mientras que si en el convenio de actividad se establece que ciertas condiciones deberán ser negociadas en el nivel de la empresa esto podría estimular la descentralización formal (vía acuerdos articulados) o informal. Éste es un tema abierto a la investigación

ra obtener la representación exclusiva del personal de las AFJP para firmar los convenios colectivos.⁶⁰ El reconocimiento por parte del Ministerio de Trabajo del sindicato del seguro como representante con personería gremial suscitó una disputa legal con la Asociación Bancaria, la Asociación Gremial de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones de la República Argentina y el Sindicato de Trabajadores de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones de la República Argentina. Otro ejemplo, que requiere mayor investigación, es el de la tradicional rivalidad entre los sindicatos gastronómico y de pasteleros por cuestiones de encuadramiento (Strega, 2000), que podría estar detrás de la firma del acuerdo conjunto con las grandes cadenas de *fast-food* por parte del segundo que, aunque no se trató de un convenio de empresa, implicó un desprendimiento de este sector con respecto a la actividad gastronómica y de locales de servicios rápidos. En las disputas intersindicales el estado no jugaría un papel neutro al conferir la representación al sindicato que muestra la "voluntad" de negociar por empresa, tema que requiere mayor investigación.⁶¹

Por último, la reestructuración de muchas actividades (industriales, comerciales, bancarias, etc., no asociadas con las privatizaciones) en términos de grado de concentración o heterogeneización, con frecuencia acompañada por el ingreso de capitales extranjeros mediante adquisición de empresas preexistentes o creación de nuevas empresas, estuvo asociada sólo en algunos casos puntuales con la firma de convenios por empresa, aun cuando los cambios en el mercado de trabajo y normativos fueran favorables para la formalización de la negociación descentralizada

23

Reflexiones finales

Las organizaciones sindicales, aun en un contexto de drásticas reformas orientadas a la liberalización de la economía y a recortar la protección laboral, lograron contener las transformaciones que hubiesen implicado cambios realmente profundos en la estructura sindical y de negociación colectiva. Entre las reformas más resistidas por los sindicatos se destacan la derogación de la ultra-actividad y que los sujetos de la negociación fueran las re-

⁶⁰ La resolución 760 del MTSS del año 1999 confirma la representación gremial al sindicato del seguro según ya lo había establecido en una resolución correspondiente al año 1996 (562, MTSS) dictada con posterioridad a la homologación de al menos cuatro convenios de empresa firmados por el sindicato del seguro y AFJP, que no habían sido impugnados por otras entidades gremiales y que fueron tomados como referentes para avalar el ámbito de representación solicitado por el sindicato del seguro. Esta observación no implica que los fundamentos por los cuales el MTSS otorga la representatividad gremial de las AFJP al sindicato del seguro no sean sólidos desde el punto de vista legal ya que lo justifica en términos de que su personería gremial otorgada en 1951 incluía la representación del sector de capitalización y ahorro (véase resolución 760/99 del MTSS)

⁶¹ Un caso histórico ilustrativo de esta situación es el otorgamiento a SMATA, un gremio de menor envergadura, en vez de a la UOM, de la representación gremial para firmar convenios colectivos con empresas automotrices con el objetivo de satisfacer demandas de negociación descentralizada por parte de las nuevas empresas que se instalaban en el país (véase James, 1990)

presentaciones en las empresas, perdiendo gravitación las conducciones sindicales centrales

La capacidad de las organizaciones sindicales para frenar una reforma del régimen sindical coexistió con la pérdida de poder en las mesas de negociación, que derivó de las consecuencias en el mercado de trabajo de las reformas económicas. Por ello, muchos sindicatos habrían optado por mantener la ultra-actividad desde una posición defensiva, lo cual con frecuencia implicó una pérdida de influencia en la determinación de las condiciones de contratación y trabajo que, de hecho, se pactaron informalmente a nivel de cada empresa. Aunque la ausencia de negociación puede ser interpretada como un signo de debilidad, ya que se sustenta en la incapacidad de lograr condiciones favorables en un contexto negativo, también puede ser vista como una resistencia exitosa a la institucionalización de condiciones adversas, que establecería un punto de partida más desfavorable para la renegociación futura en una coyuntura expansiva.

En un marco en el que las condiciones en el mercado de trabajo y los cambios en la regulación jurídica favorecían las pretensiones de los sectores empresarios, cuyas organizaciones corporativas proponían un mayor desarrollo de los sindicatos y la negociación de empresa, el avance de la negociación descentralizada formal, según se analiza en este trabajo, se concentró sectorialmente y tuvo en realidad un alcance limitado, en términos de grado de difusión, intensidad de la negociación de empresa y grado de coordinación de la negociación en el interior de cada sector. Por otra parte, en muy pocos casos la opción por incorporar la negociación en el nivel de las empresas implicó el abandono de la negociación por actividad, ya que, en general, o bien se mantuvieron viejos convenios ultra-activos, o se volvió a negociar en ese nivel. La continuidad en las pautas tradicionales de negociación se vio favorecida por la permanencia de dos institutos centrales: el monopolio de representación sindical se adjudica al gremio mayoritario y la representación sindical en la negociación colectiva a la entidad de nivel superior. Además, la vigencia, en el período analizado, del principio de ultra-actividad permitió la perpetuación de las estructuras de negociación

Si bien el surgimiento de nuevas actividades, en las que no existen convenios ultra-activos, facilitó la emergencia de la negociación por empresa, la negociación descentralizada se concentró sobre todo en actividades que, en general, ya tendían a llevar a cabo negociaciones por empresa en el pasado, como los diversos servicios públicos y, en la industria, en el sector automotriz. Un factor que contribuyó significativamente al crecimiento del número de convenios de empresa fue el proceso de privatizaciones que, en algunos sectores, en los que ya se negociaba en ese nivel, implicó un aumento de las unidades de negociación al dividirse la propiedad. Cuando en otros sectores, que no experimentaron o experimentaron marginalmente la privatización, la

negociación por empresa implicó una innovación con respecto a la pauta tradicional, en general fue de baja intensidad, circunscribiéndose a muy pocas empresas en relación con el conjunto potencial de cada sector. En este aspecto hubo excepciones importantes en las que la negociación abarcó a todas las empresas de una actividad específica muy concentrada o a las más importantes en actividades con estructuras más heterogéneas, aunque en general se trató de acuerdos de empresa articulados con convenios de actividad que, como vimos, se refieren a aspectos mucho más acotados que los convenios colectivos y que no necesariamente expresaron un cambio de modalidad con respecto a prácticas anteriores en las empresas. La inversión extranjera, cuando excluimos a los sectores privatizados, no parece haber jugado un papel muy significativo en el desarrollo de la negociación descentralizada, ya que son muchos los sindicatos que no negociaron separadamente con las empresas extranjeras en su actividad y si negociaron por separado sólo lo hicieron con algunas de ellas. Por último, según lo sugieren algunos ejemplos, la rivalidad entre sindicatos que se disputan la representación de los trabajadores en un determinado sector habría desempeñado algún rol en el desenvolvimiento de la negociación descentralizada, aspecto que requiere mayor profundización.

En definitiva, las reformas al régimen de negociación colectiva que efectivamente llegaron a implementarse no generaron cambios sustanciales en las estructuras de negociación. Se podría interpretar que el escaso desarrollo de la negociación descentralizada se debió a la resistencia sindical a cambiar sus pautas de negociación, pero también a que posiblemente los empresarios no ejercieron una suficiente presión para que la negociación se descentralizara e, incluso, para que se renovaran los convenios, en un contexto en el que el nivel de la negociación y la renegociación podría haberles resultado indiferente, ya que la continua degradación de las condiciones en el mercado de trabajo bastaba para socavar la capacidad de negociación sindical y la resistencia a la introducción de hecho de cambios en las condiciones laborales, aun contrariando los convenios colectivos vigentes.

Cuadro 1
Convenios colectivos de empresa vigentes en 1999, según rama de actividad
y período de homologación (En porcentajes)

Actividad	1975	1988-1992	1993-1999	Total
Manufactura	28.9	31.7	27.7	28.6
-mecánicos	4.4	26.7	7.6	9.2
-textiles	15.6	3.3	1.6	6.1
-petróleo	-	-	4.0	2.2
-otros	8.9	1.7	14.5	11.1
Electricidad, gas y agua	4.4	1.7	18.9	12.2
Construcción	0.7	0.0	2.0	1.3
Comercio	0.0	0.0	2.4	1.3
Transporte, almac., comunicaciones	54.1	35.0	36.1	41.4
Finanzas y seguros	0.0	0.0	4.4	2.5
Otros	11.8	31.7	8.4	12.6
Total (N)	135 (100)	60 (100)	249 (100)	444 (100)

Notas:

- 1 Para clasificar los convenios según actividad se adoptó (con escasas excepciones) la categorización en MTSS (1987)
- 2 'Petróleo' se incluye dentro de industria debido a que, si bien firman convenios con empresas de otras actividades como las navieras, los sindicatos correspondientes figuran dentro de la industria en MTSS (1987)
- 3 Los convenios que figuran en la base MTSS como 'de empresa' pero fueron firmados con más de una empresa se contabilizaron en este cuadro sólo si las empresas firmantes no abarcaban el conjunto de la actividad
- 4 Se incluyen 82 convenios de empresa de personal de supervisión o jerárquico (56 de ellos en transporte)

Fuente: Estimaciones propias sobre datos en Base del MTSS, convenios de empresa, 1999

26

Cuadro 2
Indicadores del comportamiento de la negociación colectiva

Sectores seleccionados	Porcentaje de sindicatos con convenios (%):			
	Ultra-activos	Sólo ultra-activos	Sólo de actividad	De empresa o en ambos niveles en 1993-1999
Manufactura	76.3	49.5	60.8	27.8
Construcción	100.0	60.0	60.0	20.0
Comercio, rest., hot.	73.3	6.7	80.0	20.0
Finanzas, seguros	50.0	0.0	0.0	100.0
Electr., gas, agua	47.4	15.8	0.0	84.2
Transp. alm. com.	81.4	33.9	30.5	52.5

	En relación con sindicatos que negociaron en 1993-1999, % que negoció: Empresa o ambos niveles	Índice de descentralización*	Cantid. conven. empresa/sindicatos# 1993-1999	Total sindicatos	
Manufactura	55.0	32.6	15.5	2.5	97
Construcción	50.0	0.0	20.0	5.0	5
Comercio rest. hot.	21.4	14.3	13.5	2.0	15
Finanzas, seguros	100.0	0.0	100.0	5.5	2
Electr., gas, agua	100.0	93.7	5.3	3.4	19
Transp., alm., com.	79.5	69.2	13.6	5.9	59

* Porcentaje de sindicatos que negociaban sólo por actividad en 1975-1992 y negociaron por empresa o en ambos niveles en 1993-1999 en relación con el total de sindicatos sectoriales. En este caso se consideraron también los convenios de actividad de 1975-1992 que ya no están vigentes. La cifra surge de dividir el número de sindicatos que pasaron de negociar exclusivamente por actividad a hacerlo por empresa o en ambos niveles por el total de sindicatos del sector

Cantidad de convenios de empresa firmados en 1993-1999/cantidad de sindicatos que negociaron en el mismo período

Fuente: Estimaciones propias sobre datos de Bases MTSS, convenios de actividad y de empresa, 1999

27

Bibliografía

- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., HUGO A. HÜLSBERG y CLAUDIO E. JAUREGUIBERRY (1994), *Productividad y Negociación Colectiva*, Buenos Aires, Ediciones Macchi.
- LOUISE M. DOYON (1984), "La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955", en *Desarrollo Económico*, 24 (94).
- FELDMAN, SILVIO, con la colaboración de MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ SARROT (1991), "La negociación colectiva en el establecimiento en la Argentina", Buenos Aires, Fundación Ricardo Rojas-Fundación Arturo Illia para la Democracia y La Paz, versión preliminar
- (1992), "La articulación de la negociación colectiva Sistema de información para su seguimiento", Buenos Aires, Proyecto ARG/88/005.
- FONTANA, BEATRIZ (1998), "Los convenios colectivos en la reforma laboral", *Doctrina Laboral*, N°149, enero.
- 28 FREYTES FREY, ADA CORA (1999), "Las relaciones laborales en la actividad sidero-metalúrgica: informalidad y fragmentación", en A. A. Fernández y R. H. Bisio (comps.), *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires Ed. Lumen-Humanitas.
- FUNES DE RIOJA, DANIEL (1991), "Propuesta para la reforma laboral argentina", XXVII Coloquio IDEA.
- GAUDIO, RICARDO y JORGE PILONE (1983), "El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina, 1935-1943", en *Desarrollo Económico*, 23 (90).
- GAUDIO, RICARDO y CARLOS A. TOMADA (1991), "El restablecimiento de la negociación colectiva en Argentina (1988-1989)", en *Boletín Informativo Techint*, julio-septiembre de 1991.
- GIORDANO, OSVALDO (1991), "Hacia un nuevo esquema de negociación laboral", XXVII Coloquio IDEA.
- GODIO, JULIO (1990), *El Movimiento Obrero Argentino (1943-1955)*, Buenos Aires, Editorial Legasa.
- GOLDIN, ADRIÁN O. (s.f.), "Evolución reciente de la negociación colectiva en la Argentina", mimeo.
- GREENBERG, DAVID H. (1966), "The structure of collective bargaining and some of its determinants", en *Proceedings of the 19th Annual Winter Meeting of the IRRA*.
- HENDRICKS, WALLACE y LAWRENCE M. KAHN (1982), "The determinants of bargaining structure in U.S. manufacturing industries", en *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (2).
- JABBAZ, MARCELA (2000), "Modalidades y estructura de la negociación durante procesos de cambio organizacional Estudio comparativo en las industrias automotriz y siderúrgica argentinas", III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 17-20 de mayo.
- JAMES, DANIEL (1990), *Resistencia e Integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (INDEC), *Anuario Estadístico 2000*, Buenos Aires.
- KATZ, HARRY (1993), "The decentralization of collective bargaining: a literature review and comparative analysis", en *Industrial and Labor Relations Review*, 47 (1).
- KOSACOFF, BERNARDO y ADRIÁN RAMOS (2001), *Cambios Contemporáneos en la Estructura Industrial Argentina*, Bernal, Universidad Nacional de Quilmes.
- LALLEMENT, MICHEL (s.f.), "L'évolution des relations professionnelles en Allemagne et en France: de nouveaux défis à l'analyse comparative?", en *Les Cahiers du METIS 94-10*, París. Université de Paris I - Panthéon Sorbonne.
- 29 MARSHALL, ADRIANA (1988), *Políticas Sociales: el Modelo Neoliberal*, Buenos Aires, Editorial Legasa.
- (1999), "Wage determination regimes and pay inequality: A comparative study of Latin American countries", en *International Review of Applied Economics*, 13 (1).
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS (MEyOSP), Secretaría de Programación Económica, *Argentina en Crecimiento*, Buenos Aires, s.f.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) (1987), "Estructura Sindical en la Argentina", en *Temas Laborales*, Buenos Aires.
- MTSS, Negociación Colectiva, *Boletines*, varios números.
- MTSS, Políticas de Empleo (1996), *Informe Especial*, Buenos Aires, julio.
- MURILLO, M. VICTORIA (1997), "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem", en *Desarrollo Económico*, 37(147).
- NOVICK, MARTA, con la colaboración de DAVID TRAJTENBERG (s.f.), "La negociación colectiva en el periodo 1991-1999", Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Trabajo, Dirección de Relaciones de Trabajo, Coordinación de investigaciones y análisis laborales.

ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (1994-1995) "La negociación colectiva: niveles y cobertura", *Revista de Trabajo*, Número especial. 1(5)

ORGANIZATION OF ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) (1997), *Employment Outlook*, julio.

ROWTHORN, BOB (1992) "Corporatism and labour market performance", en: J. Pekkarinen, M. Pohjola y B. Rowthorn (eds.), *Social Corporatism: A Superior Economic System?*, Oxford, Clarendon Press

STREGA, ENRIQUE (2002), *Sindicatos, Empresarios, Gobierno y las Reformas Laborales*, Buenos Aires, Ciudad Argentina

THOMPSON, ANDRÉS (1988), "Negociación colectiva, democracia y crisis económica. Argentina 1983-1988", en *Boletín Informativo Techint* 255.

TORRE, JUAN CARLOS y SILVIO FELDMAN (1993), "Asimetrías entre las relaciones colectivas de trabajo en Argentina y Brasil", en *El Mercosur Un Desafío*, Buenos Aires, CEI

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO (1988), "Evolución del derecho del trabajo en la República Argentina", en *Derecho Laboral*, XXXI (149)

WEBER, ARNOLD R (1967), "Stability and change in the structure of collective bargaining", en *Challenges to Collective Bargaining*, Nueva Jersey, Prentice-Hall Inc

ZWEIMULLER, J y E BARTH (1994), "Bargaining structure, wage determination, and wage dispersion in 6 OECD countries", *KYKLOS*, 47(1)

30

Resumen

En la Argentina los convenios colectivos por actividad habían sido hegemónicos hasta que, a partir de principios de los 90, desde el gobierno se impulsó la descentralización de la negociación colectiva. El objetivo de este trabajo es precisar el alcance y forma del proceso de descentralización que siguió a los cambios en la normativa laboral y discutir acerca de los factores que explicarían el grado de difusión de la negociación descentralizada. Se concluye que pese a las reformas al régimen de negociación colectiva el avance de la descentralización fue acotado y se concentró sobre todo en actividades con tradición de negociación por empresa; además, las conducciones sindicales centralizadas retuvieron el control de la negociación descentralizada. Entre los factores explicativos de las continuidades en la estructura de la negociación se destacan la persistencia de la ultra-actividad y la de las estructuras de representación sindical, mientras que las privatizaciones, la creciente concentración económica y las rivalidades entre sindicatos que se disputaron la representación de nuevos sectores promovieron la difusión de la negociación descentralizada.

Abstract

Industry-wide collective bargaining had been dominant in Argentina until, since the beginning of the 1990s, governments promoted collective bargaining decentralization. In this article we examine the progress and forms of the decentralization process during the 1990s, concluding that, despite the reforms to the collective bargaining regime, decentralization progressed only slightly, and was concentrated mainly in sectors within which firm-level negotiation was already traditional; besides, central unions maintained control over decentralized bargaining. The persistence of the norm permitting that agreements maintain their validity beyond their term of expiration, and of the structure of trade union representation stand out among the factors that explain the continuity of bargaining patterns, while privatization, economic concentration and rivalry between union competing for representation in new activities fostered decentralized bargaining.

31