



Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva.

Alcances y características de la descentralización en Argentina *

Power relations, labour relations and collective bargaining structure.

Scope and characteristics of decentralization in Argentina

Relações de força, relações trabalhistas e estrutura da negociação coletiva.

Alcances e características da descentralização em Argentina

Clara Marticorena **

RESUMEN

El presente artículo aborda el alcance y las características de la descentralización de la negociación colectiva en Argentina, considerando su evolución en los años recientes. La estructura de la negociación colectiva constituye un tema ampliamente estudiado en el medio académico norteamericano y europeo al cual se ha prestado menos atención en nuestro país. Sin embargo, el nivel en que se desarrolla la negociación colectiva y su cobertura cobraron importancia en los últimos años a partir de los debates sobre la “revitalización” sindical. En este marco, nuestro trabajo pretende problematizar el vínculo entre las relaciones de fuerza y la estructura de la negociación colectiva con el propósito de aportar al estudio de la descentralización en Argentina.

Palabras clave: relaciones de fuerza; relaciones laborales; estructura de la negociación colectiva; descentralización; Argentina

ABSTRACT

This paper analyzes the scope and characteristics of collective bargaining decentralization in Argentina considering the evolution in recent years. The collective bargaining structure is a widely studied subject in Europe and North America but has had less attention in our country. However, the level and coverage of collective bargaining became more important in last years from the debates on union “revitalization”. In this frame, our research aims to problematize the bond between power relations and collective bargaining structure in order to contribute to the study of decentralization in Argentina.

* Una versión preliminar de este artículo fue presentada en el *11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Agradezco a Silvio Feldman por facilitarme materiales útiles para el desarrollo del trabajo, a Adriana Marshall por sus sugerencias sobre el tema, y a Julia Soul su atenta lectura y comentarios al trabajo presentado en ASET.

** Socióloga, Magíster en Cs. Sociales del Trabajo y Doctora en Cs. Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria Postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), docente en la Facultad de Cs. Sociales (UBA) y en la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS). Correo electrónico: claramarticorena@gmail.com

Key words: power relations; labour relations; collective bargaining structure; decentralization; argentina

RESUMO

O presente artigo aborda o alcance e as características da descentralização da negociação coletiva em Argentina, considerando sua evolução nos últimos anos. A estrutura da negociação coletiva é um tema amplamente estudado no médio acadêmico norte-americano e europeu ao qual se prestou menos atenção em nosso país. No entanto, o nível em que se desenvolve a negociação coletiva e sua cobertura cobraram importância nos últimos anos a partir dos debates sobre a “revitalización” sindical. Neste contexto, o nosso trabalho tem como objetivo problematizar a ligação entre as relações de poder e a estrutura de negociação coletiva, a fim de contribuir ao estudo da descentralização em Argentina.

Palavras-chave: relações de força; relações trabalhistas; estrutura da negociação coletiva; descentralização; argentina.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Consideraciones sobre la estructura de la negociación colectiva. 3. La descentralización de la negociación colectiva en Argentina. 3.1. La evolución de los niveles de negociación. 3.2. Tendencias históricas y alcance de la descentralización. 3.3. Las condiciones negociadas a nivel de empresa. 3.4. La descentralización regional de la negociación colectiva. 4. Consideraciones finales. 5. Bibliografía.

1. Introducción

Este trabajo aborda el análisis de la estructura de la negociación colectiva en Argentina. Se trata de una problemática poco estudiada en nuestro país que cobró importancia en los últimos años en el marco de los debates en torno a la “revitalización” sindical¹. Los principales estudios que configuran los ejes centrales de dicho debate toman en consideración diversos indicadores como la evolución del conflicto social y laboral, la cantidad de negociaciones colectivas y el nivel de negociación predominante. En este punto vale la pena recordar que el nivel en que se desarrolla la negociación colectiva y su cobertura constituyen algunos de los indicadores más utilizados en el análisis del poder sindical (Mishel, 1986; Kelly, 1998).

Una de las características resaltadas sobre la evolución de la negociación colectiva a partir del año 2003 en Argentina está vinculada al incremento de las negociaciones a nivel de actividad, el cual permitiría observar, según diversos autores², un proceso de centralización opuesto a la descentralización operada en la década del '90. Sin embargo, si analizamos la evolución de la negociación colectiva según nivel de negociación se puede observar que, pese al aumento de las negociaciones de actividad con respecto a los años '90, la preeminencia de negociaciones a nivel de empresa dentro del total continúa siendo una de las principales características de la negociación colectiva en la última década. Cabe preguntarnos, entonces, cuáles son las características de la estructura de la negociación colectiva en Argentina, qué transformaciones pueden apreciarse en los niveles de la negociación colectiva y cuáles serían las claves para explicarlas e interpretarlas.

Si bien no ha sido un tema ampliamente abordado en el medio académico local, algunos estudios específicos dieron cuenta de los debates en torno a la descentralización de la negociación colectiva a fines de los años '80 y comienzos de los años '90 (Feldman, 1991), más tarde, otros evaluaron el avance (o no) de la descentralización en la década del '90 (Marshall y Perelman, 2002) o, en la última década, analizaron los determinantes de la negociación colectiva a partir de su evolución reciente (Senén González, Trajtemberg, Medwid, 2010).

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

² Se destacan Palomino y Trajtemberg (2006), Etchemendy y Collier (2007), Senén González, Trajtemberg y Medwid (2010).

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

Comenzaremos el artículo presentando algunas consideraciones generales que atañen al abordaje del problema de la estructura de la negociación colectiva y los procesos de centralización/descentralización. Posteriormente, analizamos la estructura de la negociación en Argentina considerando su evolución reciente, las tendencias históricas, su alcance y características, ampliando y profundizando desarrollos previos sobre la temática a partir del estudio de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y entrevistas³. Finalmente puntualizamos una serie de consideraciones finales que esperamos aporten a las discusiones y debates en torno a los niveles de negociación colectiva.

2. Consideraciones sobre la estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva no sólo refiere al nivel en que se desarrolla la negociación (actividad/ empresa) sino que constituye el resultado de su articulación con el nivel de representación y grado de coordinación de los representantes patronales y sindicales que negocian. Fundamentalmente adquiere importancia el nivel de representación sindical dado que la representación patronal se corresponde más directamente con el nivel de negociación. La estructura de la negociación colectiva expresa, a su vez, la centralización o descentralización en un sentido “geográfico”, esto es, la fragmentación o independencia de unidades de negociación en un mismo sector o rama de actividad, aspecto que también consideraremos en este trabajo.

Desde nuestra perspectiva, la importancia del problema del nivel de negociación y, en particular, del estudio de las tendencias hacia la centralización o descentralización se encuentra ligada a la relación entre la homogeneidad/heterogeneidad en las condiciones estructurales de la clase obrera y su fortaleza organizativa. La relación entre homogeneidad/fortaleza y heterogeneidad/debilidad de la clase atraviesa así el problema de la estructura de la negociación colectiva.

Los análisis críticos sobre los procesos de descentralización parecen compartir una tesis bastante extendida, aunque pocas veces explicitada, que podríamos formular del siguiente modo: la negociación centralizada favorece una mayor homogeneidad en las condiciones de la clase y constituye el resultado (y condición) de una clase obrera “fuerte”, mientras que la descentralización de la negociación colectiva promueve una mayor heterogeneidad en las condiciones salariales y/o de trabajo y reflejaría/reproduciría la “debilidad” de la clase.

Esta tesis se sostiene, a su vez, en la mayor o menor capacidad de movilización de las organizaciones sindicales y el alcance de las medidas de fuerza que puedan garantizar según su carácter nacional o local (Thörnqvist, 1999). Se supone también aquí un vínculo directo entre nivel de negociación y nivel de representación, por ejemplo, asociando la negociación centralizada a organizaciones sindicales y patronales de carácter agregado y la descentralización a nivel de empresa con representaciones sindicales de empresa⁴.

Las tendencias hacia la descentralización de la negociación colectiva se manifestaron a partir de los años '80 en diversos países del centro capitalista, desandando la centralización que caracterizó a los “años dorados”. El debate sobre los significados y la explicación de estos procesos de descentralización adquirió particular relevancia en Estados Unidos y Europa (Katz, 1993; Traxler, 1996). Resulta casi imposible pasar por alto que esta tendencia tuvo lugar precisamente cuando el capitalismo intentaba resolver la gran crisis mundial de los años '70, resolución que involucró una

³ Recuperamos con este fin parte de las fuentes analizadas para nuestra investigación doctoral (Marticorena, 2011). Además de fuentes estadísticas sobre negociación colectiva, analizamos convenios colectivos de trabajo de distintos períodos (entre ellos, 34 convenios celebrados en el período 2003-2007) y 74 acuerdos (celebrados en el período 2004-2007) de distintos sectores de la industria manufacturera: aceitero, alimentación, automotriz, panadero, químico y petroquímico, textil y vestido.

⁴ En el apartado 3.2 veremos las particularidades que se observan en Argentina al respecto.

reestructuración de magnitud asentada en el disciplinamiento de la clase obrera y sus sindicatos, como en Inglaterra bajo el gobierno de M. Thatcher y en Estados Unidos bajo el gobierno de R. Reagan, para citar sólo algunos ejemplos emblemáticos.

Sin embargo, los cambios en las relaciones de fuerza entre capital y trabajo no han sido los únicos argumentos para explicar los procesos de centralización/ descentralización. De acuerdo con Katz (1993) se plantearon tres hipótesis principales al momento de explicar la descentralización de la negociación colectiva. La primera señala que la descentralización se debe a un debilitamiento en el poder de negociación sindical; la segunda la vincula con cambios operados en la organización del proceso de trabajo sobre la base de una mayor flexibilidad y “participación” de los trabajadores, y la tercera explica este proceso en virtud de la descentralización de la estructura de las grandes empresas y la fragmentación de los intereses de los trabajadores o erosión de la solidaridad obrera.

En la primera de estas hipótesis, la descentralización de la estructura de la negociación colectiva sería el resultado del aumento del poder del *management*. En este sentido, revertiría el éxito de los sindicatos en la negociación colectiva centralizada de salarios. A favor de esta hipótesis, el autor señala el interés del *management* por lograr la descentralización de la negociación colectiva y la oposición que generalmente presentaron los sindicatos frente a dichos intentos. Asimismo, señala que en muchos casos la descentralización de la negociación colectiva estuvo asociada a la negociación de mayores concesiones en las condiciones salariales y de trabajo por parte de los sindicatos. Sin embargo, también apunta que no resulta evidente que la negociación centralizada tradicional fuera ventajosa para los sindicatos y desventajosa para los empresarios. La negociación centralizada fue, en algunas ocasiones, útil para los empleadores como mecanismo de contención de la movilización sindical. Asimismo, el autor menciona diferentes posturas de uniones locales y sindicatos centrales con respecto a la descentralización, planteando que en algunas ocasiones las uniones locales y los trabajadores apoyaron la descentralización de la negociación colectiva, diferenciándose de las direcciones centrales de los sindicatos.

La segunda hipótesis, sostenida generalmente por “defensores” de la descentralización, centra su explicación en las transformaciones en la organización del proceso de trabajo, la centralidad de las problemáticas en los lugares de trabajo y, con ello, de los temas no salariales en la negociación colectiva. Subraya que la “reorganización” de los procesos de trabajo tuvo una importancia significativa para explicar la descentralización de la negociación colectiva, la cual constituiría un resultado “natural” del aumento de la “participación” de los trabajadores y de los sindicatos en el proceso de decisión a nivel de planta y empresa. Con respecto a la tercera hipótesis, está centrada en las transformaciones de la estructura empresarial, a partir de procesos de desintegración vertical, externalización, subcontratación, y sus consecuencias en las condiciones de los trabajadores y la erosión de la solidaridad entre distintos colectivos obreros.

Analizando la descentralización de la representación empresarial en la negociación colectiva, Poulsen (2006) señala la importancia de considerar los enfrentamientos y disputas al interior de los grupos o corporaciones patronales para comprender la ruptura de la negociación centralizada. La autora reconoce la importancia de la explicación en clave de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo pero agrega como una dimensión significativa las relaciones de competencia entre empresas.

Sobre las estrategias patronales en la negociación colectiva, Hyman (1981) ha señalado la centralidad de la política empresarial en la definición de la estructura de la negociación colectiva por la definición del sindicato reconocido para negociar, el alcance de la negociación y el nivel de negociación⁵. En este sentido señala que, en ocasiones, la firma de convenios aplicables a todo un distrito puede servir a los fines empresarios como estrategia de regular la competencia, planteando también en otras oportunidades la preferencia patronal por negociar con sindicatos locales considerando su mayor debilidad frente a las centrales nacionales.

De este modo, diversos autores -aún con perspectivas teóricas diferentes- mencionan ejemplos en los cuales la centralización de la negociación colectiva constituyó en determinados momentos y períodos históricos una iniciativa patronal. Podemos observar, entonces, que en ocasiones los

⁵ “La política del empleador generalmente ha resultado ser un factor clave del desarrollo de la estructura de negociación colectiva, que, en pocas palabras, no es sino quien negocia, acerca de qué y a qué nivel. Para que tengan lugar negociaciones, un empresario debe *reconocer* a un sindicato como representativo de sus empleados.” Hyman (1981: 127, cursivas en el original)

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

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

3. La descentralización de la negociación colectiva en Argentina

3.1. La evolución de los niveles de negociación

Veamos a la luz de las consideraciones desarrolladas en el apartado anterior cómo evolucionó la negociación colectiva según el nivel de negociación en la Argentina reciente.

Una característica resaltada sobre la negociación colectiva durante la postconvertibilidad fue el aumento de la cantidad de negociaciones a nivel de rama de actividad, modificando la tendencia verificada en los años '90 hacia una mayor descentralización (Etchemendy y Collier, 2007; Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2010). Senén González, Trajtemberg y Medwid (2010: 13) sostienen como hipótesis que en el período se produciría un “retorno a la centralización intermedia” en contraste con lo ocurrido en la década de 1990. Los autores consideran la centralización/descentralización de acuerdo con el nivel en el cual se desarrolla la negociación, distinguiendo la negociación a nivel de empresa como ‘descentralizada’, la que se desarrolla a nivel de rama o actividad como ‘centralización intermedia’ y la que se entabla a nivel nacional como negociación ‘centralizada’. Diferencian, a su vez, modos de coordinación de la negociación colectiva, más frecuentes cuando se trata de negociaciones salariales. Por un lado, destacan la coordinación horizontal como mecanismo de sincronización de demandas entre sindicatos de distintos sectores de actividad (inter-sindical), vinculada con el desarrollo de un patrón de negociación (“Pattern bargaining”) o “negociación imitativa”. Por otro lado, identifican la coordinación vertical basada en la homogeneización de expectativas de aumento salarial entre trabajadores, delegados de base y representantes sindicales del sector (intra-sindical).

Como indicamos anteriormente, el aumento de la negociación colectiva a nivel de actividad se plantea en diversos estudios como una manifestación del “renovado” protagonismo sindical. La acción estatal favoreció este desarrollo con la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (N° 25.877, año 2004), que significó, entre otros aspectos, reestablecer la preeminencia de las negociaciones de mayor nivel de negociación sobre las de ámbito menor, revirtiendo las disposiciones que en esta materia habían sido legisladas en el marco de la crisis de la convertibilidad a través de la popularmente denominada Ley “Banelco” (N° 25.250 del año 2000)⁶.

Dado el marco más favorable a la centralización de la negociación colectiva desde el año 2004, resulta llamativo que la negociación a nivel de empresa mantenga un claro predominio dentro del total de negociaciones (Cuadro N° 1). En este punto, vista en perspectiva histórica, la inversión que se produce en los años '90 a favor de las negociaciones de empresa se mantiene, situando allí un punto de inflexión que no se vio modificado por las tendencias recientes.

⁶ La Ley 25250 del año 2000 introdujo nuevos artículos al Régimen Jurídico de las Convenciones Colectivas de Trabajo, “independizando” a los convenios de menor ámbito respecto de los de mayor nivel, permitiendo que no fueran afectados por un convenio de nivel superior y que convenios de ámbito menor modificaran a otros de mayor ámbito. La Ley 25877 modifica esta preeminencia de las negociaciones de ámbito menor estableciendo “...el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones”. (Art. 24). A su vez, se delimitan las materias que pueden tratarse en convenios de menor ámbito: “Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor. b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor. c) Materias propias de la organización de la empresa. d) Condiciones más favorables al trabajador.” (Art. 23).

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

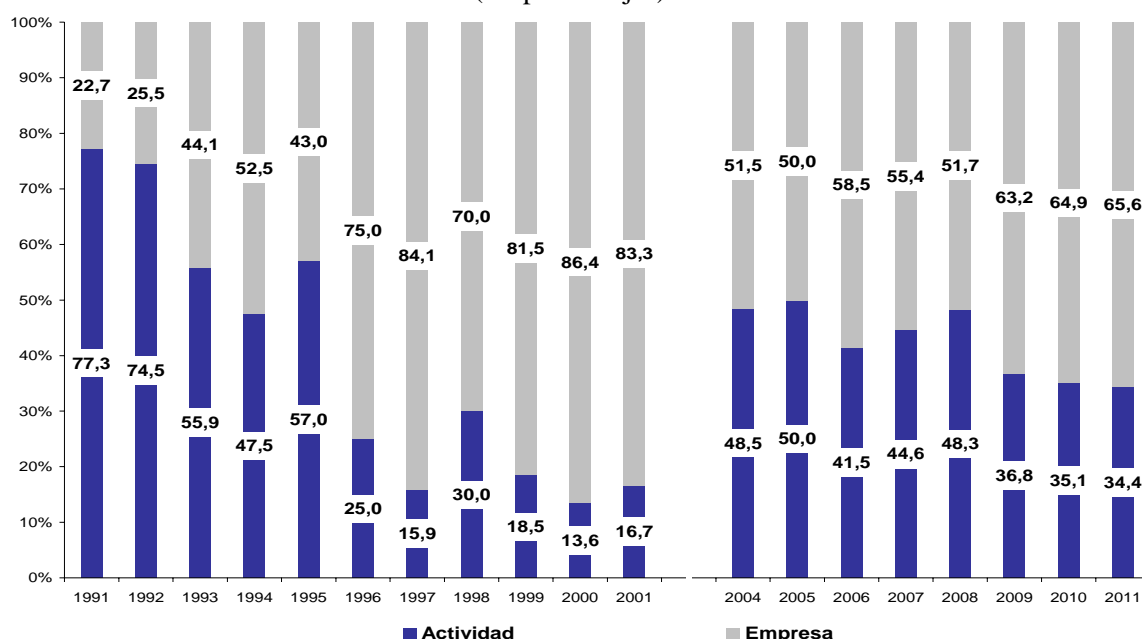
Período	Empresa	Actividad	Total	Empresa	Actividad	Total
	Cantidad de negociaciones			Porcentaje		
1975	167	456	623	26,8	73,2	100,0
1988-1991*	42	174	216	19,4	80,6	100,0
1991-94	268	448	716	37,4	62,6	100,0
1995-99	676	206	882	76,6	23,4	100,0
2004	236	112	348	67,8	32,2	100,0
2005	365	203	568	64,3	35,7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

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

Si observamos la evolución de la negociación colectiva en la industria manufacturera vemos que en los años 2004-2007 se produce un mayor aumento de la negociación a nivel de actividad que la observada en el conjunto de las negociaciones. De todos modos, el peso relativo de las negociaciones por empresa se ha más que duplicado en relación con los niveles presentados en los años 1991 y 1992 y presenta un aumento desde 2009, tal como sucede con el conjunto de negociaciones (Gráfico N° 1).

Gráfico N° 1: Acuerdos y convenios colectivos según nivel de negociación en la Industria Manufacturera (1991- 2001; 2004-2011)

(En porcentajes)



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

Al analizar cómo se distribuyen las negociaciones de actividad y de empresa según el tipo de negociación (acuerdo o convenio colectivo de trabajo) en el conjunto de los sectores de la economía y en la industria manufacturera, es posible observar una evolución similar (Cuadro N° 2), con un claro predominio de los acuerdos tanto a nivel de actividad como a nivel de empresa. También se aprecia un marcado aumento de los acuerdos a partir del 2008, lo cual posiblemente sea una manifestación de la dinámica de la negociación colectiva en un marco de aceleración del ritmo inflacionario.

Cuadro N°2: Nivel de negociación según tipo de negociación. Total y en la industria manufacturera (2005-2011)
(En porcentajes)

Año	Actividad				Empresa			
	Total		Industria manufacturera		Total		Industria manufacturera	
	Acuerdos	CCT	Acuerdos	CCT	Acuerdos	CCT	Acuerdos	CCT
2005	83,5	16,5	84,8	15,2	82,0	18,0	81,9	18,1
2006	85,4	14,6	92,3	7,7	85,2	14,8	85,2	14,8
2007	88,3	11,7	88,4	11,6	85,6	14,4	87,5	12,5
2008	95,0	5,0	95,2	4,8	91,9	8,1	95,0	5,0
2009	95,5	4,5	92,4	7,6	94,7	5,3	94,7	5,3
2010	92,3	7,7	91,7	8,3	94,0	6,0	94,3	5,7
2011	95,6	4,4	97,5	2,5	93,8	6,2	96,8	3,2

Fuentes: Elaboración propia en base a Medina, Delfini, Drolas (2012) y Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS.

Es preciso aclarar que mientras los convenios colectivos de trabajo son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales, las actas acuerdo incluyen modificaciones puntuales, generalmente -aunque no en forma exclusiva- salariales, para el mismo ámbito de aplicación del convenio original (Novick y Trajtemberg, 2000). En este sentido, la gran cantidad de acuerdos negociados desde 2003 se encuentra asociada al predominio de la negociación salarial en el período, vinculada a la lucha reivindicativa de los trabajadores por la recuperación de la capacidad adquisitiva perdida tras la devaluación de enero de 2002 y, posteriormente, a la recomposición salarial frente a la dinámica inflacionaria que se acelera a partir de 2007⁷.

Consideremos ahora la distribución de los convenios y acuerdos según nivel de negociación en la industria manufacturera. En el Cuadro N° 3 es posible apreciar que la negociación centralizada posee mayor peso entre los acuerdos, en los primeros años del período considerado, que en la negociación de convenios, donde se observa un mayor peso relativo de las negociaciones de empresa. Esto puede ser expresión de una tendencia a la mayor centralización en la negociación salarial. Sin embargo, cabe señalar que la negociación de acuerdos a nivel de actividad disminuye a lo largo del período en relación con las negociaciones de empresa, sugiriendo que también en la negociación salarial se consolida el predominio del nivel de empresa.

⁷ Sobre las características de la negociación salarial en el período consultar Marticorena (2011 y 2013b).

Cuadro N° 3: Tipo de negociación según nivel de negociación en la Industria Manufacturera (2004-2011)

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

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

Sintetizando, la información presentada en este apartado indica, en primer lugar, la consolidación del nivel de empresa en las negociaciones colectivas. En segundo lugar, que la distribución de las negociaciones según tipo de negociación a nivel de actividad y de empresa no presenta diferencias significativas, observándose una distribución similar entre convenios y acuerdos, con claro predominio de estos últimos. En tercer lugar, al analizar el tipo de negociación según nivel de negociación en la industria manufacturera es posible apreciar una mayor centralización en la negociación de acuerdos, planteando una mayor centralización en la negociación salarial en los primeros años, que disminuye en los años siguientes con un aumento de la negociación de acuerdos a nivel de empresa. En tanto la información analizada refleja que la negociación a nivel de empresa constituye una práctica instalada a partir de los años '90, en el siguiente apartado indagamos el significado de esta evolución.

3.2. Tendencias históricas y alcance de la descentralización

Decíamos anteriormente que no es posible establecer relaciones mecánicas acerca del vínculo entre relaciones de fuerza, relaciones laborales y nivel de negociación colectiva, sino que es necesario situar históricamente los procesos de centralización/ descentralización. En nuestro país, tendió a fortalecerse la negociación centralizada con el ascenso del peronismo, expresándose en la legislación sobre asociaciones profesionales de 1945. Hasta ese momento, las negociaciones se celebraban preferentemente entre sindicatos y empresas, siendo menor el porcentaje de negociaciones entre sindicatos y organizaciones empresarias (Gaudio y Pilone, 1983). De acuerdo con Marshall y Perelman (2002) la centralización de la negociación colectiva no sólo fue alentada por el gremialismo peronista en su disputa con sindicatos comunistas y socialistas sino también por el empresariado, dado que prefería negociar con las cúpulas sindicales antes que con delegados o comisiones internas.

Si bien a partir del derrocamiento del segundo gobierno peronista en 1955, la negociación colectiva fue reiteradamente suspendida y/o restringida, permanecieron los pilares de la estructura de la negociación colectiva y la representación sindical, primando la negociación centralizada a nivel de actividad hasta los años 1990⁸. Torre y Feldman (1993) señalan, sin embargo, que ya en la ronda negocial de 1988 se observa una presión hacia una mayor desagregación de las negociaciones, mediante la articulación de negociaciones, por ejemplo, de la firma de un acuerdo-marco y luego otros convenios articulados a él en sectores que en 1975 habían acordado convenios para el conjunto de la

⁸ Desde ya, la mención de estas tendencias generales entre las décadas del '40 y '90 no soslaya la importancia y necesidad de profundizar y problematizar el estudio de la estructura de la negociación colectiva en el período y las tensiones de la centralización de la negociación colectiva en Argentina, aspecto que será abordado en futuros trabajos.

actividad, y asocian la posibilidad de sostener el sistema centralizado en dicha oportunidad gracias a la movilización sindical⁹.

Los debates sobre el modelo sindical y los niveles de negociación se plantearon fuertemente en los años '80. La discusión giró básicamente en torno a tres posiciones. Feldman (1991) identifica, por un lado, la de quienes planteaban la descentralización de la negociación colectiva como una vía de “enriquecimiento” de las relaciones laborales y, en tal sentido, promovían la articulación de distintos niveles de negociación resaltando la complementariedad entre la negociación de actividad y de empresa. Por otro lado, la de quienes proponían la sustitución de la negociación centralizada por la negociación descentralizada, con la introducción de cambios en la forma de representación sindical en la negociación colectiva, propiciando la conformación de sindicatos por empresa. Finalmente, una posición contraria a esta última y vinculada a una de las tesis planteadas anteriormente, de acuerdo con la cual la descentralización de la negociación colectiva profundiza la heterogeneidad en las condiciones laborales de los trabajadores y contribuye a debilitar a los sindicatos del sector.

La descentralización de la negociación colectiva constituyó uno de los ejes centrales de la reforma laboral impulsada por el gobierno de C. Menem, considerando que la negociación centralizada favorecía a los sindicatos en la determinación de salarios y condiciones de trabajo. Si bien la descentralización fue promovida a través de distintas herramientas legales (nos referimos a los decretos 2.284/91 y 470/93¹⁰, al Régimen Especial para la Pequeña y Mediana Empresa sancionado en 1995¹¹ y luego a la mencionada Ley 25.250) y la misma avanzó significativamente con respecto al nivel de negociación, no ocurrió lo mismo con respecto a los actores de la negociación.

Efectivamente, las organizaciones sindicales lograron evitar con éxito que se modificara el monopolio de la representación y la organización por actividad, condiciones estructurantes del sindicalismo argentino. Al respecto, resulta importante señalar que en nuestro país el nivel de representación en la negociación colectiva está definido por la ley de asociaciones profesionales. La Ley de Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551), establece, entre otros aspectos, la existencia de un monopolio de la representación a través del otorgamiento por parte del Estado de la personería gremial al sindicato que cuente con la mayor cantidad de afiliados en la actividad, es decir, el más representativo, limitando expresamente el otorgamiento de personería gremial a un sindicato de empresa¹²; y que sólo el sindicato con personería gremial puede negociar salarios y condiciones de trabajo, representar colectiva e individualmente a los trabajadores del sector¹³. Dado el mantenimiento de estas condiciones, la descentralización entendida como la celebración de negociaciones entre empresas y sindicatos de empresa no avanzó en nuestro país, mientras sí lo hizo la negociación a nivel de empresa.

Cabe apuntar, aún así, un aspecto que habría permitido a diversos sindicatos evitar el avance de la descentralización a nivel de empresa, manteniendo convenios del '75 y del '88. Se trata del principio de ultra-actividad, según la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (14.250), que implica que una

⁹ “El esquema centralizado, que en la ronda anterior de 1975 pudo imponerse sostenido por una alta movilización sindical, sufrió en esta ocasión grandes fracturas. Así, por ejemplo, el convenio textil, que en 1975 contempló normativamente a toda la actividad en su conjunto, esta vez fue firmado en un nivel general pero inmediatamente se dejó a las diversas ramas de la industria (seda, algodón, nylon, etc.) la puerta abierta para una negociación diferenciada, para lo cual se crearon diversas comisiones técnicas. Además, en el mismo convenio nacional textil, de 1990, se han perfeccionado las normas vigentes en los años setenta en el sector para la negociación por empresa de las modalidades de medición de la productividad.” Torre y Feldman (1993: 408).

¹⁰ El decreto 2284/91 habilitó la posibilidad de elección del nivel de negociación para la celebración de convenios colectivos de trabajo. Posteriormente, el decreto 470/93 abrió la posibilidad de negociación articulada en diferentes niveles.

¹¹ La Ley 24467 permitió que convenios de ámbito mayor modificaran el criterio de Pyme y el acuerdo de convenios colectivos de trabajo para el ámbito de estas empresas, entre otros aspectos.

¹² “Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.” Art. 29.

¹³ Las asociaciones sindicales con “simple inscripción” sólo pueden representar los intereses colectivos de los trabajadores cuando no existe en la misma actividad o categoría un sindicato con personería gremial.

vez vencida la convención colectiva sus cláusulas siguen vigentes hasta tanto las partes acuerden la celebración de otro convenio¹⁴.

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

Considerando la negociación formal, en general, en Argentina son las mismas federaciones o sindicatos nacionales las que firman negociaciones a nivel de empresa, articuladas, muchas veces, con convenios de actividad. Las estructuras de la negociación formal descentralizada están caracterizadas en forma predominante por la celebración de negociaciones a nivel de empresa con participación, única o no, del sindicato de actividad. Así, la participación de las federaciones y sindicatos nacionales en la firma de negociaciones de empresa surge como un elemento principal.

Las negociaciones de empresa analizadas, en su mayoría, fueron celebradas únicamente por una federación o sindicato de alcance nacional, sin que figure como parte signataria un sindicato zonal o provincial (Cuadro N° 4).

Cuadro N° 4: Negociaciones (convenios colectivos y acuerdos) a nivel de empresa según tipo de representación sindical en sectores seleccionados de la industria manufacturera (2003-2007)

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

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

Para el conjunto del sector manufacturero, el 72,5% de las negociaciones de empresa celebradas entre 2004 y 2007 fueron firmadas exclusivamente por representantes gremiales de ámbito nacional, ya sean federaciones, sindicatos o uniones, y el 10,6% fueron firmadas por una representación de ámbito nacional y una zonal/ provincial. El restante 16,8% fueron firmadas por organizaciones sindicales provinciales o zonales, incluyendo tan sólo cinco sindicatos de empresa^{15/ 16}.

Si analizamos la distribución de las negociaciones de empresa celebradas entre 2004 y 2007 según su articulación con negociaciones de ámbito mayor, es posible apreciar diferencias por sector. Por ejemplo, en la industria de la alimentación, predominan las negociaciones de empresa articuladas a un convenio de actividad (ejemplo, al CCT 244/94). El sector automotriz, por su parte, presentó históricamente, y presenta en la actualidad, una mayor proporción de negociaciones de empresa no

¹⁴ La Ley 14250 establece también la atribución estatal –en tanto autoridad de aplicación– de la homologación de convenios y acuerdos para que entren en vigencia; y la cobertura “extensa” (“*Erga omnes*”) de la negociación colectiva, es decir, que los convenios y acuerdos rigen para todos los trabajadores de la/s actividad/es para la/s cual/es rige la convención independientemente de su afiliación al sindicato firmante del convenio o acuerdo.

¹⁵ Por ejemplo, sindicatos de ingenios azucareros y asociación del personal superior de Daimler Chrysler.

¹⁶ Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTESS.

articuladas a otra de ámbito mayor, aunque usualmente están coordinadas entre sí informalmente en relación con las condiciones pactadas.

La articulación convencional se vincula, aunque no en forma directa, con el ámbito de la representación sindical. Las negociaciones de empresa no articuladas con otras de ámbito mayor suelen estar firmadas sólo por una federación / sindicato/ unión nacional o bien por sindicatos zonales. En cuanto a las negociaciones articuladas, la mayor parte de ellas tiene como representante sindical a una federación y un sindicato local/ provincial¹⁷.

3.3. Las condiciones negociadas a nivel de empresa

¿Qué se negocia en las negociaciones de empresa? Una mirada sobre los contenidos en convenios de actividad y de empresa pone de manifiesto significativas diferencias. Particularmente, en negociaciones de empresa suelen incluirse más contenidos que suponen/ habilitan una mayor disponibilidad patronal sobre las modalidades de contratación y uso/ consumo productivo de la fuerza de trabajo (Cuadro N° 5).

Cuadro N° 5: Contenidos negociados según nivel de negociación en convenios colectivos de sectores seleccionados. Industria manufacturera (2003-2007)

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

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

La constatación de diferencias entre negociaciones de actividad y empresa no es novedosa, sino que fue señalada por diversos estudios de la flexibilización laboral¹⁸. Sin embargo, aquí inscribimos la noción de flexibilidad laboral en una perspectiva más amplia que la corrientemente utilizada. Es decir, nos referimos a todos aquellos aspectos que permitan un mayor control patronal de las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo: la posibilidad de modificar la organización del tiempo de trabajo y la asignación de tareas; flexibilizar las condiciones salariales articulándolas a distintos

¹⁷ Por ejemplo, de las 62 negociaciones a nivel de empresa presentadas en el cuadro 4, entre las firmadas exclusivamente por una federación o sindicato nacional la gran mayoría no están articuladas a una negociación de ámbito mayor (31 de 38 negociaciones). Por su parte, entre las firmadas por una federación o sindicato nacional y uno o más sindicatos zonales predominan las negociaciones de empresa articuladas a otras de ámbito mayor (15 de 18). Entre las firmadas por un sindicato zonal/ provincial, por último, 5 de 6 no se encuentran articuladas.

¹⁸ Por ejemplo, Bisio, Battistini y Montes Cató (1999), Beccaria y Galín (2002), entre otros.

incentivos por “desempeño”, productividad, cumplimiento de objetivos; formas de contratación por tiempo determinado, personal tercerizado o contratado por agencias como estrategia *permanente* de “regulación” del plantel de trabajadores en función de la demanda, entre otras.

Cabe señalar que desde nuestra óptica la particularidad de la flexibilización laboral difundida en las últimas décadas del siglo XX se encuentra más ligada a la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistadas por la clase trabajadora que al carácter novedoso de las formas de compra-venta y uso de la fuerza de trabajo que designa. Precisamente, un repaso de las condiciones asumidas por el trabajo asalariado a lo largo de la historia del capitalismo permite cuestionar el carácter novedoso de los diversos sentidos y formas asumidas por la denominada flexibilización laboral¹⁹.

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

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

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

Funcionario, 17-08-2010

El problema es cómo y quiénes definen esas “necesidades” “particulares” de cada firma o establecimiento, principalmente cuando bajo la forma de la “mejor” adecuación pueden (y suelen) introducirse condiciones que suponen una mayor prerrogativa patronal en la definición de las modalidades de contratación, organización del tiempo de trabajo y las tareas, entre otras. Se supone aquí una mayor participación de delegados de planta y comisiones internas en dichas instancias como un elemento que reforzaría la adecuación de las negociaciones a las “necesidades” del establecimiento y/ o que plantearía el mayor control por parte de los trabajadores de las condiciones pactadas. Una funcionaria apuntaba con respecto al sector automotriz:

[En referencia al SMATA] Le dan más importancia a los delegados. Lo que pasa es que al firmar todos convenios de empresa los delegados cumplen un rol fundamental. (...) Acá se necesitan, ya mismo para firmar un acuerdo. Es obligatorio que venga el delegado a firmar. Entonces también adquieren otro rol, otra importancia dentro de la empresa, ¿no?

Funcionaria, 30-11-2010

Es preciso considerar que no necesariamente los delegados sindicales plantean una posición confrontativa con respecto a las políticas patronales, sino que en muchos casos reproducen, resguardan y garantizan la disciplina fabril²⁰. Desde el punto de vista del funcionario antes citado, el predominio de la negociación a nivel de empresa en los años recientes reflejaría un cambio en la “cultura” sindical:

...vos hoy tenés acá que los gremios hicieron una apertura política, gremial, bastante amplia que sin ningún problema convive tranquilamente, con los cuerpos de delegados con los convenios de empresa... Ya no se da esa dicotomía que podía darse en algunos casos. De hecho en los que se da son los que salen en los diarios, son dos o tres. Nada más. O sea vos sabes, los conflictos del cuerpo de delegados y los

¹⁹ Para un análisis detallado acerca de esta noción puede consultarse Marticorena (2010a y 2011).

²⁰ Sobre la función disciplinaria del delegado sindical puede consultarse Santella (2011).

sindicatos no sé, en el caso del subte, en el caso, qué se yo, lo que fue el Garrahan en su momento, tres, cuatro más. Mirá, ya ni me acuerdo, algunos casos particulares capaz en los ferrocarriles, pero son tres o cuatro, y vos date cuenta que la cantidad de convenios de empresa que tenés, obviamente eso implica que tenés cuerpos de delegados y no tenés ningún problema. No, no, no, no es malo en sí mismo, al contrario. Pero bueno, eso necesitó un proceso. Esa es la realidad, un proceso de adaptación de los sindicatos, acostumbrados a negociar solamente actividad...

Funcionario, 17-08-2010

Este “cambio cultural” está asociado a una menor confrontación, a la posibilidad de coordinación con las empresas, a la “convivencia” “tranquila” de los convenios de empresa y los cuerpos de delegados. Los ejemplos que menciona para contraponer a este “cambio cultural” son casos de organizaciones sindicales con distintas características combativas y antiburocráticas, enfrentadas a las dirigencias sindicales de los gremios de su actividad que, precisamente, cuestionan su estrategia participacionista y de conciliación de clases. En este sentido, cabe pensar este “cambio cultural” como una manifestación del avance patronal consolidado en las últimas décadas del siglo XX.

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

Distintos estudios (Hendricks y Kahn, 1982; Mishel, 1986) observaron el predominio de la negociación por empresa en sectores económicos y actividades con mayores niveles de concentración del capital. Hendricks y Kahn (1982) encontraron, por ejemplo, que el nivel de concentración de la industria y el tamaño de la planta está fuertemente asociado a la firma de negociaciones de empresa en oposición a la firma de negociaciones por actividad (“multiempresa”), predominantes en actividades “trabajo-intensivas”.

Las diferentes condiciones productivas entre y al interior de los sectores estudiados constituyen otros argumentos, vinculado al anterior, en la explicación de la negociación descentralizada. Una funcionaria entrevistada planteó que la articulación entre negociaciones de actividad y de empresa podría explicarse a partir de diferencias tecnológicas. Mientras las negociaciones de actividad regulan los salarios y condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas, las grandes empresas negocian condiciones diferenciadas a nivel de empresa (por ejemplo, salarios, turnos, etc.). Al apuntar las diferencias observadas entre el CCT de actividad 77/89, del sector químico y petroquímico, y convenios de empresa articulados a dicho convenio planteaba:

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

Funcionaria, 8-7-2010

Los planteos centrados en la explicación técnica de los niveles y contenidos de la negociación colectiva, tienden a aislar las condiciones técnicas de las relaciones sociales de producción, planteándolas como una dimensión independiente de las relaciones de fuerza entre las clases sociales. Ahora bien, la crítica al fetichismo tecnológico no puede soslayar –si pretende ser una crítica superadora– la relevancia del análisis de las características de los procesos productivos al estudiar las condiciones de trabajo y los contenidos negociados. Más bien, creemos que debe ser considerado reconociendo su integración en la contradicción entre trabajo asalariado y capital y no por fuera de dicha relación. En este sentido, subrayamos la importancia de analizar los contenidos negociados en vínculo con las condiciones y características técnicas del proceso de trabajo en los distintos sectores (y

al interior de los mismos) para conocer el modo en que dichas condiciones *habilitan* que las formas de explotación del capital sobre el trabajo asuman unas formas y no otras.

Desde otra perspectiva, un abogado sindical planteó la negociación a nivel de empresa como un ámbito donde los trabajadores suelen obtener “mejoras” salariales con respecto al convenio de actividad “a cambio de” flexibilizar ciertas condiciones de trabajo:

...se supone que el convenio de empresa lo que viene a hacer es establecer mejoras para los trabajadores, no perjuicio. Sí puede establecer lo que yo llamo, lo digo en castellano, así, la moneda de cambio, es decir, bueno, a ver, nosotros tenemos otro tipo de, no sé, de jornada y necesitamos otro tipo de contratación o necesitamos que si el convenio colectivo no nos permite el trabajo a tiempo parcial, que este lo..., le pagamos la proporcionalidad o un poco más de lo que marca la ley llegando casi al salario del trabajador de jornada completa. Bueno, estas son las cosas donde hay una contraprestación y esto vos decís, bueno, pero en realidad les convenía quedarse con la jornada o el horario que marca el convenio de actividad pero hay una contraprestación y entonces vos decís, está bien, esto se compensa con un adicional, esto se compensa con otro beneficio, con un franco compensatorio, con lo que fuera, con horas extras, entonces, bueno, ahí sí la comparación no es por instituto, pero sino el convenio de empresa debería establecer una mejora del convenio de actividad, aún aunque fuera posterior^[21].

Abogado sindical, 22-10-10

Aparece de este modo la idea de las condiciones de trabajo como “moneda de cambio” en las negociaciones de empresa. Un abogado patronal planteó la misma idea, aunque con una valoración positiva:

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

Abogado patronal, 11-11-10

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

3.4. La descentralización regional de la negociación colectiva

Cabe detenernos ahora en la descentralización de unidades de negociación en un mismo sector de actividad, determinadas fundamentalmente por una “descentralización” de la representación sindical.

De los sectores analizados, podemos ubicar las negociaciones de actividad del sector panadero, de carácter provincial o zonal, independientes entre sí. Sin embargo, nos interesa centrarnos aquí en sectores donde coexisten negociaciones de alcance nacional con negociaciones de alcance regional o zonal, que, a su vez, presentan distintas articulaciones según nivel de negociación. De las actividades analizadas, tanto en el sector químico y petroquímico como en el sector aceitero se producen negociaciones zonales independientes de las negociaciones llevadas adelante por las federaciones nacionales.

La estructura de la negociación en el sector químico y petroquímico se encuentra caracterizada por la ausencia de una representación sindical unificada. Hasta el año 2007 existían negociaciones de la FATIQyP (Federación de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas), con la Cámara Química y convenios de empresa articulados al convenio de actividad de 1989, vigente por

²¹ Con respecto a la articulación entre niveles de negociación, en tanto la comparación de las condiciones estipuladas entre un convenio de actividad y de empresa se realiza por institutos, el convenio de empresa puede incorporar materias no tratadas por el convenio de actividad, abriéndose la posibilidad de incorporar otras condiciones que pueden involucrar, por ejemplo, distintas formas de flexibilización laboral.

ultraactividad, además de negociaciones zonales del Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zárate y del Sindicato de Bahía Blanca, ambos por fuera de la FATIQyP. En el año 2007 un conjunto de sindicatos se des-federa conformando la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (FESTIQyPRA). En el sector aceitero, por su parte, existen negociaciones del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del departamento de San Lorenzo y del Sindicato de Rosario, y de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País, actualmente Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina.

La firma por parte de sindicatos zonales no excluye la celebración de convenios marco que prevean la realización de negociaciones por empresa para adecuar o definir determinadas condiciones salariales y de trabajo, como sucede en el sector químico a partir del CCT 351/02, firmado entre el Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zárate y Empresas Químicas y Petroquímicas de Zárate-Campana²².

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

Hendricks y Kahn (1982) señalan que la competencia intersindical (fundamentalmente la relación entre uniones locales y representación central) tiende a conducir a una negociación descentralizada, lo cual plantea la importancia de integrar en el análisis cómo intervienen las estrategias sindicales con respecto a la descentralización de la negociación colectiva.

Según las entrevistas realizadas, la negociación descentralizada en sectores altamente concentrados reflejaría una estrategia sindical de conquista de mejores condiciones que no obtendrían a nivel centralizado en virtud de la heterogeneidad del sector. Consultada por procesos de desmembramientos federativos en estos sectores, una funcionaria del departamento de negociación colectiva del MTESS resaltó la mayor “fuerza negocial” de los sindicatos en los “polos productivos”:

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

...vos me preguntaste por qué el desmembramiento... me parece que por la diferencias de capacidad y de fuerza negocial. Poder negociar distinto.

Funcionaria, 8-7-2010

Estas condiciones, desde el punto de vista del conjunto de los trabajadores de la rama o sector, sin embargo, pronuncian las diferencias entre los trabajadores y favorecen su fragmentación en lugar de promover o favorecer su homogeneización “hacia arriba”. La funcionaria citada planteaba:

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

²² En su art. 1 establece: “Con la finalidad de respetar, dentro del marco del presente Convenio, las particularidades de las empresas que conforman el sector empleador y de sus trabajadores (...) las empresas podrán acordar individualmente, con los representantes paritarios del Sindicato (...) convenios colectivos de trabajo por empresa, que mejor se adapten a sus propias características, dentro de los lineamientos establecidos por el presente convenio y la legislación vigente.”

Cabe mencionar que en los últimos años el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del departamento de San Lorenzo y la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso negocian algunos acuerdos salariales²³ con las Cámaras del sector modificando los distintos convenios que estas organizaciones sindicales celebraron en forma independiente, también en el ámbito territorial, luego de la desfederación del sindicato de Rosario. Esto refuerza la tensión que atraviesa las distintas formas de descentralización entre la mayor cobertura y la “fuerza negocial” en los “polos productivos”.

Algunas características observadas en las relaciones laborales del sector químico y petroquímico permiten ilustrar también las consideraciones apuntadas en este artículo sobre la relación entre procesos de centralización/ descentralización de la negociación y las iniciativas patronales o sindicales en momentos y condiciones determinadas de la lucha de clases. Así como apuntamos que la negociación independiente de las federaciones por parte de algunos sindicatos puede expresar una mayor “fuerza negocial”, la siguiente cita permite observar cómo la mayor fortaleza sindical puede llevar a los sectores patronales a priorizar formas de representación corporativa más agregadas. El fragmento resalta la apelación de las empresas al “paraguas” de la Cámara para lograr una negociación menos “costosa” con el Sindicato de Zárate, reconocido como más “combatiivo”:

E: Nosotros sólo tratamos con federaciones, no tratamos con el sindicato, con lo cual, Zárate-campana no tiene una relación directa con nosotros. En un momento determinado la hubo, pero a raíz de un pedido específico de las empresas aceptado por ellos, que fue antes de que se produjera todo este tema de las federaciones nuevas y todo esto.

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

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

Representante patronal Cámara Química y Petroquímica, 9-12-10

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

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

Abogado sindical, 22-10-10

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

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

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

Abogado sindical, 22-10-10

²³ Acuerdos 1316/10 y 0875/11.

Es posible observar, finalmente, que la descentralización en distintas unidades de negociación en un mismo sector expresa disputas sindicales que pueden vincularse, aunque no necesariamente, con distintas características de la estructura productiva sectorial.

4. Consideraciones finales

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

En primer lugar, subrayamos la importancia de ubicar en perspectiva histórica el análisis de la negociación colectiva, en general, y de los niveles de negociación, en particular. Señalamos así, la importancia de evitar relaciones mecánicas, fortaleciendo el análisis histórico. En este sentido, la bibliografía analizada resalta que la centralización de la negociación colectiva fue en diversas ocasiones una demanda patronal con el propósito de evitar negociaciones con sindicatos zonales o de empresa combativos, del mismo modo en que la descentralización fue perseguida con el objetivo de evitar negociaciones con un sindicato de actividad “fuerte”. También apuntamos la importancia de considerar cómo interviene la competencia capitalista en la definición de la estructura de la negociación colectiva, siendo otra razón por la cual el sector empresario puede privilegiar una negociación más agregada.

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

En segundo lugar, es posible afirmar que no sólo por su génesis podemos asociar esta tendencia descentralizadora con condiciones de mayor sujeción del trabajo al capital sino también por el contenido de estas negociaciones. Parece estar “naturalizado” para los propios actores de la negociación que las negociaciones de empresa incluyen condiciones más “flexibles” de empleo con respecto a las negociaciones de actividad.

Resulta interesante apuntar que en los años recientes diversos contenidos que habilitan una mayor disponibilidad en las condiciones de contratación y uso/consumo productivo de la fuerza de trabajo por el capital predominan a este nivel de negociación y, de algún modo, están orientados a la negociación por empresa. En este sentido, es posible preguntarnos si se ha ido consolidando una diferenciación temática entre los distintos niveles de negociación.

También señalamos en el trabajo que, dadas las características de la representación sindical en la negociación colectiva, la descentralización no implicó un cambio respecto de los actores sindicales signatarios de las mismas, de modo que la asociación entre negociación de actividad-sindicato de actividad/ negociación de empresa-sindicato de empresa no refleja las características de la estructura de la negociación colectiva en nuestro país.

Esta diferencia no puede ser soslayada en el análisis si consideramos que la asociación entre menor nivel de negociación y debilidad de los trabajadores se ha construido frecuentemente sobre la base de la diferenciación en los niveles de representación sindical. Más aún, en sectores donde se observa una elevada concentración del capital, la negociación descentralizada aparece como una estrategia sindical para lograr mejores condiciones salariales, es decir, que la descentralización aparece como expresión de una mayor “fuerza negocial”. Estas condiciones, plantean, entre otros, un aspecto clave que será importante profundizar: el análisis de las estrategias sindicales con relación a la estructura de la negociación colectiva.

Retomando las preguntas planteadas al comienzo acerca de la relación entre centralización-fortaleza/ descentralización-debilidad de la clase obrera podemos plantear que la descentralización expresa mayor debilidad en tanto tiende a establecer condiciones salariales y de trabajo heterogéneas entre los trabajadores – que se suman a la existente entre trabajadores registrados y no registrados- y

multiplica las “unidades de negociación”, favoreciendo, de este modo, la fragmentación de la clase obrera.

5. Bibliografía

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

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

ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. (2007) “Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)”, en *Politics & Society*, Vol. 35, N° 3, Sage Publications.

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

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

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

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

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

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

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

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

MARTICORENA, C. (2013a) “Relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Avances en torno a su problematización”, ponencia presentada en el *11 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, ASET, Buenos Aires.

MARTICORENA, C. (2013b) “Los contenidos de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad. Características e interrogantes”, en *Negociación colectiva y representación sindical. ¿Necesidad de cambios?*, Serie Aportes – Fundación Friedrich Ebert Stiftung, ASET-FES, Buenos Aires. (En prensa)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SANTELLA, A. (2011) "De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones", en *El modelo sindical en debate*, Serie Aportes, ASET-FES, Buenos Aires.

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

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

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

TORRE, J. C. (2004) *El gigante invertido. Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires.

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

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