

# 1

## LOS DETERMINANTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ARGENTINA. DEBATES TEÓRICOS Y EVIDENCIAS EMPÍRICAS\*

### INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar las características que presenta la estructura de la negociación colectiva en la Argentina en la actualidad tomando como eje la noción de centralización. Se trata de un estudio teórico, histórico y empírico. En tal sentido, las preguntas que orientan el estudio buscan responder: ¿cómo es la estructura histórica de la negociación colectiva? ¿Cuáles fueron los determinantes que moldearon dichas características a lo largo de su historia? ¿Cuáles fueron los cambios en el grado de centralización durante los últimos 20 años y qué factores incidieron en los mismos?

El trabajo asume como hipótesis que existen determinantes que estimulan o inhiben la estructura de la negociación colectiva y que atendiendo a estos, el período actual muestra claros indicios de un retorno a la *centralización intermedia* en contraste con la década de 1990 en que predominó una tendencia hacia la *descentralización*.

La primera parte del trabajo resume algunos debates teóricos, en especial los provenientes de la literatura internacional. El primer tema describe las características de una estructura de negociación colectiva como centralizada, descentralizada o coordinada. El segundo debate (Traxler y Kittel, 2000; Zagelmeyer, 2007) refiere a los principales determinantes presentes en la estructura de negociación colectiva.

En la segunda parte del estudio se retoman estos debates a la luz del caso argentino. En relación al primero, se distinguen tres períodos de la negociación colectiva atendiendo al grado de centralización. En relación al segundo debate se describen los determinantes del grado de centralización que caracterizaron históricamente a la negociación colectiva en la Argentina. Por último, tomando como referencia dos períodos: 1990-2001 y 2002-2008, se discuten los cambios en la negociación colectiva en función de sus determinantes.

Para poder mostrar los cambios, se presentan datos provenientes de encuestas y otras fuentes estadísticas que comparan los períodos mencionados.

\* Estudio realizado por David Trajtemberg (SSPTyEL), Bárbara Medwid (SSPTyEL) y Cecilia Senén González (Investigadora CONICET- UBA, Consultora de la SSPTyEL).

## 1. ALGUNOS DEBATES TEÓRICOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1.1. Sobre el concepto de centralización y sus diferentes modalidades

No existe consenso en la literatura especializada acerca del origen y tratamiento estadístico que se le confiere a la noción de “centralización”.

Un conjunto de autores (Calmfors y Driffill, 1988; Schnabel, Zagelmeyer y Kohaut, 2006) define la centralización sobre la base de considerar el nivel en el que se desarrolla la negociación colectiva. Así, es posible distinguir tres niveles: nivel de empresa (descentralizada); de rama o de actividad (centralización intermedia) y nacional (centralizada).

En el nivel de empresa se observan los modelos en los que la negociación básicamente se desarrolla entre un sindicato y los representantes de una empresa.

En el nivel de rama o actividad los modelos más recurrentes son los de de la centralización intermedia, en los que la negociación se establece entre un sindicato y los representantes de los empleadores de una rama o sector.

Por último, el mayor nivel de centralización de la negociación colectiva se produce cuando la negociación se establece por medio de “acuerdos de cúpula” entre las confederaciones de trabajadores y de empleadores con intervención del Estado.

No obstante estas diversas formas, es frecuente que en algunos países la negociación conviva “articuladamente” y simultáneamente en más de un nivel.

En forma paralela a estos tres niveles negociales se desarrolla el concepto de “coordinación” de la negociación (Traxler y Kittel, 2000). La coordinación remite al grado de consenso que existe entre los actores que intervienen en la negociación colectiva y también al impacto que poseen ciertos acuerdos sobre otras unidades de negociación. La coordinación se produce con mayor frecuencia cuando la negociación es de índole salarial. Traxler y Kittel (2000) reconocen dos formas de coordinación. La *coordinación horizontal* es el mecanismo que se utiliza como medio de sincronización de las demandas de los sindicatos de distintos sectores de actividad (inter-sindical). En cambio, la *coordinación vertical* es el procedimiento que permite homogeneizar las expectativas de aumento salarial de los trabajadores y delegados de base de las empresas con lo que acuerdan los representantes sindicales del sector (intra-sindical).

En relación con la coordinación horizontal, varios autores (Traxler y Kittel, 2000; Aid y Tzannatos, 2002; Marshall y Perelman, 2004) introducen el concepto de *Pattern Bargaining* o *negociación imitativa*, según la cual lo que es negociado por uno de los sectores de actividad, o una empresa líder, es imitado por el resto de los sectores.<sup>1</sup>

Con el objeto de sostener esquemas de negociación coordinados perdurables en el tiempo, es fundamental la participación del Estado. El Estado modera las demandas de los sindicatos más poderosos de modo que lo negociado por ellos pueda ser también

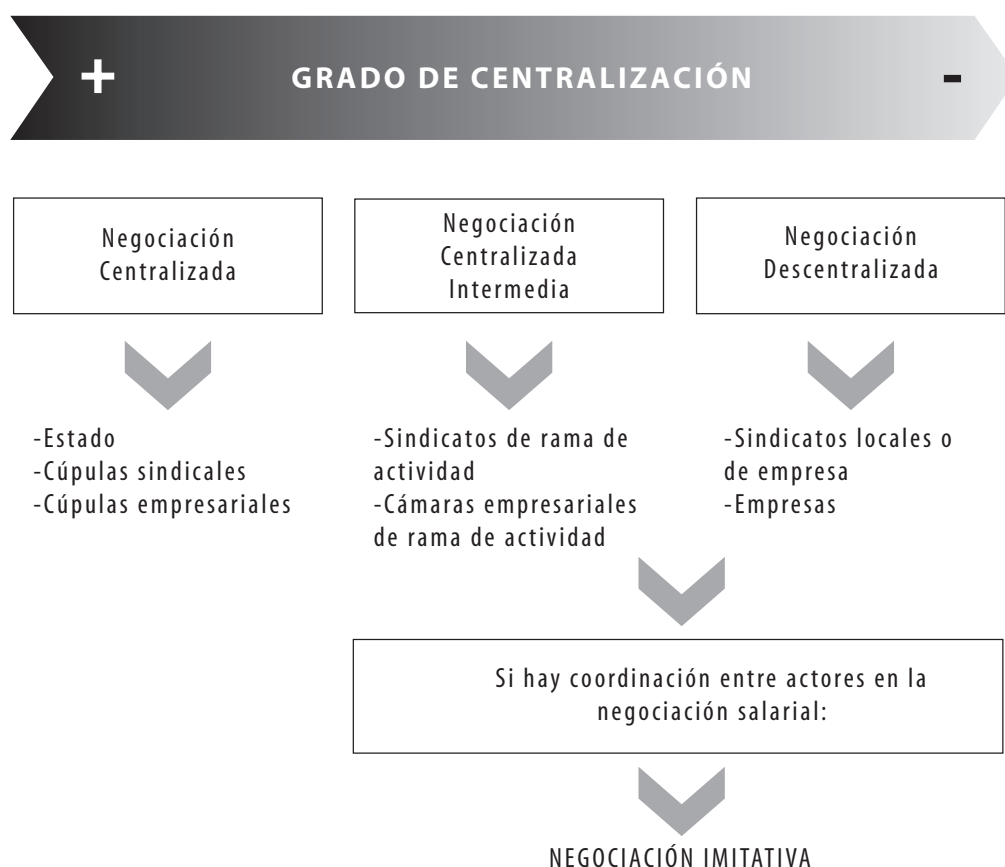
<sup>1</sup> El caso por excelencia de un modelo de negociación descentralizada con coordinación horizontal de negociaciones es Japón. En las negociaciones de primavera (Shunto) participa tradicionalmente el 70% de las organizaciones sindicales. Lo que sucede habitualmente es que la pauta de incremento salarial se determina, primero, entre las confederaciones de trabajadores y empleadores o entre algunos sindicatos poderosos y las grandes empresas. Luego, respondiendo a una conducta imitativa, las restantes empresas y sindicatos siguen ese patrón de negociación (Aid y Tzannatos, 2002; Marshall y Perelman, 2004).

implementado por los sindicatos más débiles y de menor poder de negociación. Para ello es necesario que el Estado ofrezca incentivos a los sectores más débiles para que se plieguen a la pauta de negociación acordada. Así, el Estado interviene y facilita la comunicación y el diálogo entre los actores sindicales y empresariales, quienes difícilmente negociarían sin esa vinculación.

En síntesis, es posible observar tres niveles de negociación (nacional por cúpula, intermedia por sector o rama, y descentralizada por empresa), de los que sólo dos de ellos se asocian con el concepto de coordinación (véase Cuadro n° 1). Estos son los esquemas de negociación coordinada horizontal –de manera imitativa<sup>2</sup>– que se producen frecuentemente en el nivel de negociación centralizada intermedia, donde uno o más sectores acuerdan el incremento salarial a pactar con los empresarios y también en el nivel descentralizado, cuando dos o más empresas se ponen de acuerdo con las pautas a negociar. La negociación centralizada nacional es de por sí coordinada.

### CUADRO N° 1

Negociación colectiva según el grado de centralización



Fuente: elaboración propia.

<sup>2</sup> Así se obtienen resultados similares en todos los sectores productivos.

## 1.2. Los determinantes de la estructura de negociación colectiva

Windmuller (1987) afirma que la estructura de la negociación colectiva es el resultado de varios factores que intervienen en las decisiones deliberadas de los actores de las relaciones laborales, y no es el resultado de accidentes históricos. La literatura distingue determinantes de orden macro y micro que inciden en la estructura de la negociación colectiva. Entre los macro se encuentran los factores económicos, jurídicos y políticos. Mientras que según Zagelmeyer (2007) y Deaton y Beaumont (1980) los de orden micro son los ligados a las características del actor empresarial y sindical que afectan la elección del nivel de negociación y, también, las motivaciones de los actores a la hora de decidir su nivel de negociación, bajo el supuesto de que la autonomía de los actores existe. Este trabajo profundizará el análisis de los determinantes de nivel macro con el fin de comprender la negociación colectiva en los últimos 20 años. Los determinantes micro requieren de otra metodología de análisis y de la construcción de indicadores específicos, por tanto, serán analizados en estudios sectoriales posteriores.

De este modo, pueden distinguirse tres factores: los económicos, los jurídico-institucionales y los de orden político e ideológico.

Como se verá al analizar la negociación colectiva en la Argentina, hay determinantes que son estructurales y que se mantienen más allá de los cambios político-económicos. Mientras que otros determinantes varían según la coyuntura político-económica analizada.

### 1) Factores económicos

La literatura internacional más reciente (Traxler *et al.*, 2008; Schnabel, Zagelmeyer, y Kohaut, 2006; Aidt y Tzannatos, 2002; Marginson, Sisson y Arrowsmith, 2003) sobre la negociación colectiva está focalizada en los cambios que ha tenido la negociación a partir de la década de 1990. Básicamente reconocen tres tipos de procesos socioeconómicos que han producido un cambio en el comportamiento, principalmente del actor empresario, dirigido hacia la demanda de mayor descentralización.

En primer lugar, los procesos de *apertura comercial* y la *creciente competitividad internacional*.

Los autores destacan que en el marco de una economía cerrada o poco competitiva, la centralización de la negociación, desde la perspectiva del empresario, se relacionaba con la necesidad de eliminar la competencia salarial dentro de una rama determinada. Al abrir la economía a la competencia de los productos extranjeros, el costo de la mano de obra se convierte en una variable determinante de la competitividad de las firmas (Danthine y Hunt, 1994). De esta manera, se crean las condiciones para que las empresas intenten determinar individualmente los salarios de sus trabajadores en función de los precios de los productos importados y de sus propios niveles de productividad. La demanda de flexibilización va en línea con esta apertura de la economía, así las empresas pueden determinar sus propias condiciones de contratación, en contraste con la regulación colectiva de las condiciones de trabajo. Zagelmeyer (2007) sostiene que frente a ambientes de trabajos cambiantes, los empresarios prefieren la negociación descentralizada dado que les brinda una mayor capacidad de adaptación al sistema (Arrowsmith, Marginson, y Sisson, 2003;

Katz, 1993). Por el contrario, la negociación centralizada permite que lo negociado perdure más en el tiempo y así brinda mayor estabilidad en el campo de las relaciones laborales.

Asimismo, dentro de estos procesos, también se destacan los de integración regional de carácter económico (Le Queux y Fajertag, 2001; Gollbach y Schulten, 2000), es decir, la creación de zonas de libre comercio y uniones aduaneras que han proliferado durante la década pasada.

En segundo lugar, pero en relación con lo anterior, se ubican los *procesos de concentración económica y geográfica de las empresas* (Hyman, 1999; Cooke, 2005; Deaton y Beaumont, 1980).

Algunos autores postulan una relación directa entre el grado de concentración y la descentralización, es decir que a mayor concentración de la actividad, mayor será la descentralización de la negociación, ya que es altamente probable que esta sea efectuada en el nivel de empresa (Booth, 1989; Marshall y Perelman, 2004; Hendricks y Kahn, 1982, Greenberg, 1966). La *dispersión geográfica* sectorial de los establecimientos puede tener un rol importante en la determinación del nivel de negociación (Schnabel *et al.*, 2006; Zagelmeyer, 2007). A mayor dispersión, mayores serán los costos de negociación para realizar un acuerdo centralizado.

En este sentido, Zagelmeyer (2007) afirma que si las plantas están concentradas en la misma región y están cercanas unas de otras, la posibilidad de firmar acuerdos de manera *centralizada es mayor*, dado que el costo de negociar para el sindicato es bajo. Sin embargo, reconoce que un sindicato cuyos trabajadores se encuentran dispersos en distintas plantas distanciadas entre sí, pueden también encontrar en la centralización una herramienta para estandarizar las condiciones de trabajo logrando ventajas similares para todos sus trabajadores.

Y, finalmente, otros procesos se relacionan con las características y los cambios que han experimentado en el *mercado de trabajo*, en particular *la estructura de empleo* (Calmfors y Driffill, 1988; Calmfors, 1993).

La relación entre la estructura de empleo y la negociación no es del todo lineal. Por ejemplo, un sector o una empresa cuya composición de la fuerza de trabajo es relativamente homogénea, con calificaciones similares, se podría asociar con una mayor demanda de negociación colectiva centralizada. Por el contrario, la presencia de empleados altamente calificados en los establecimientos contribuiría a que sus condiciones contractuales se regulen de manera individual.

## *II) Factores jurídico-institucionales*

Desde el punto de vista de los factores institucionales, el sistema de normas que regula las relaciones laborales de cada país afecta las características que asume la negociación colectiva. Es decir, la ley determina los actores autorizados a negociar, la existencia de mecanismos de extensión de los convenios y acuerdos colectivos, y el rol del Estado en la intermediación de la negociación.

Las características de la normativa referida a los actores es un factor que permite orientar la negociación hacia un determinado nivel (Schnabel *et al.*, 2006). Por ejemplo, si el Estado no establece regulaciones, es factible que la negociación se disperse en

múltiples unidades pequeñas, resultando difícil agrupar a los actores para negociar de manera conjunta.

Además de la normativa referida al reconocimiento de los actores sindicales y empresariales, los procedimientos de conflicto, la regulación de la huelga, la determinación de la cobertura de la negociación son también aspectos que afectan al proceso de negociación.

En este sentido, algunos autores (Frege y Kelly, 2003), al referirse a las estrategias sindicales, distinguen entre aquellos países con marcos institucionales fuertes (caso de Alemania) y los débiles (Reino Unido y Estados Unidos).

Schnabel *et al.* (2006) y Frege y Kelly (2003) sostienen que un marco institucional es fuerte cuando presenta tres características: la primera es que los derechos y las obligaciones de las partes cuando negocian se encuentran formalmente establecidos; la segunda, se refiere a que los empleadores y los trabajadores están organizados y el Estado determina por ley quiénes son los actores que están reconocidos para firmar acuerdos y convenios. Finalmente, los acuerdos firmados son de carácter obligatorio para las partes.<sup>3</sup>

Por el contrario, en países con marcos institucionales débiles, la regulación establece mínimos de base otorgando a los actores mucha libertad para elegir los modos de negociación y de resolución de los conflictos. Por lo tanto, la modalidad de negociación y el nivel de centralización estarán fuertemente condicionados por la preferencia de los actores. Bajo este tipo de marco institucional las organizaciones empresariales y sindicales se caracterizan por ser descentralizadas, asumiendo en cada empresa o rama la representación. Finalmente, los acuerdos que surjan de la negociación no son de carácter obligatorio para las partes. En países con marcos institucionales débiles el Estado interviene mucho menos en la determinación de las relaciones laborales entre los actores. Schnabel *et al.* (2006) señalan que en estos países es frecuente que coexistan reglas y acuerdos informales entre las partes así como las prácticas y costumbres de los actores.

Otro factor institucional clave en relación con el grado de centralización es el alcance de la cobertura de la negociación colectiva. La cobertura puede estar determinada por la representatividad y el grado de adhesión que muestran los actores sociales (afiliación directa) o se puede extender más allá de esos límites por imperio de la ley (extensión por ley). La cobertura de la negociación colectiva es un indicador de relevancia sobre la capacidad que tienen los actores de modificar las condiciones del mercado de trabajo (Schnabel *et al.*, 2006). De esta manera, un alto porcentaje de cobertura implica una centralización "efectiva" de la negociación colectiva, porque los contenidos pactados se expanden sobre un universo más amplio que el de los trabajadores efectivamente vinculados al sindicato. Por el contrario, con una cobertura reducida los cambios

<sup>3</sup> Estas tres características se encuentran presentes en el sistema alemán. En este país es posible verificar que existe un importante alcance de la negociación a nivel de la empresa a través de los *work councils* –conocidos como consejos de trabajo– y caracterizados por la cogestión entre trabajadores y empresarios. Este tipo de negociación se verifica en empresas concentradas geográficamente. Sin embargo, la unificación política de los '90 afectó las características de esta centralización vía nuevas normas que permitieron negociar en niveles inferiores y originando una serie de acuerdos en las empresas.

en las condiciones de trabajo que se introduzcan a través de la negociación colectiva serán mucho más limitados.

### *III) Factores político-ideológicos*

Los factores de tipo político-ideológicos son los menos desarrollados en la literatura internacional. En líneas generales, la orientación de las políticas del gobierno es un aspecto muy influyente para comprender los cambios en la modalidad de negociación que se da a través del tiempo.

Por ejemplo, el pensamiento hegemónico como lo fue la aplicación de políticas neoliberales en la década de 1990 tuvo un claro impacto sobre la descentralización de la negociación. Por otro lado, históricamente, las posturas de los gobiernos con orientación de izquierda o centro izquierda se han dirigido a fomentar y fortalecer la acción sindical, por ejemplo, otorgándoles reconocimiento legal para la representación de los trabajadores y la negociación colectiva y la administración de ciertos beneficios sociales, entre los que se pueden contar la prestación de servicios médicos y la administración de seguros de desempleo –denominado sistema *Ghent*– (Wallerstein y Western, 2000). Por el contrario, aquellos gobiernos de orientación conservadora son susceptibles de sancionar leyes cuyo objetivo es debilitar al actor sindical (Freeman y Pelletier, 1990; Trajtemberg *et al.*, 2009; Reshef, 2004) y, por lo tanto, a la negociación colectiva.

## **2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ARGENTINA**

En esta segunda parte se retoman los debates presentados teniendo en cuenta el caso argentino. Para ello, y sobre la base del primer debate, se analiza el grado de centralización en función de la distinción de tres períodos históricos de la negociación colectiva.

Luego, siguiendo lo desarrollado en el segundo debate, se describirán por un lado los determinantes que caracterizaron históricamente la negociación colectiva en la Argentina y, por otro, aquellos determinantes que mejor explican los cambios en la negociación entre los dos últimos períodos: 1990-2001 y 2002-2008.

### **2.1. El grado de centralización y sus modalidades en tres períodos de la negociación colectiva en la Argentina**

Pueden identificarse tres períodos de la negociación colectiva desde que se reglamentó su funcionamiento en la Argentina en 1953.

En el primer período, que abarcó los años 1953-1988, la negociación colectiva fue desarrollada a través de la centralización en los grandes sindicatos de actividad y en las cámaras empresarias de los sectores correspondientes. Este período se conoce como modelo “paradigmático” (Bissio, 1998; Novick y Catalano, 1995; Novick y Trajtemberg, 2000). En esos 35 años fueron relativamente breves los períodos en que la negociación colectiva alcanzó una vigencia plena, dado que fue continuamente interrumpida a lo largo de cuatro décadas. Fueran golpes militares que restringían la actividad sindical, o gobiernos civiles electos que aducían razones de ordenamiento económico interno.

Más allá de su discontinuidad, las notas más salientes, además de la centralización de la negociación colectiva, eran: i) una fuerte injerencia estatal derivada tanto de la regla de “homologación” por parte del Estado para habilitar la vigencia de los convenios, como de su rol en la definición del ámbito de representación sindical a través del otorgamiento de la personería gremial y de la constitución de las unidades negociadoras; ii) la identidad política de los sindicatos, afín a uno de los principales partidos del sistema político; iii) la extensión de la cobertura de los convenios a todos los trabajadores –sindicalizados y no sindicalizados–, y iv) la ultraactividad de los convenios, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovados total o parcialmente (Palomino y Trajtemberg, 2006).

De ese período, una de las rondas de negociación más relevante fue la de 1975, que tuvo lugar después de dos años de la aplicación de un Pacto Social que había suspendido las paritarias por dos años<sup>4</sup>. Particularmente en la ronda de negociación de 1975 se registró un claro predominio de las negociaciones de rama de actividad, las que alcanzaron al 73% sobre un total de 614 convenios homologados: 446 de actividad y 168 de empresa.

En este período se constata un patrón de negociación *imitativo* (*pattern bargaining*), en el que los sindicatos seguían la conducta de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) que resultó ser el sindicato emblemático en la etapa de industrialización sustitutiva de importaciones, o una pauta de negociación *competitiva* entre los sindicatos líderes para mejorar su posicionamiento en términos de su salario relativo (Marshall y Perelman, 2004).

En el segundo período, durante la década de 1990, se verifican tendencias hacia la descentralización. Este período se aparta de la tendencia histórica del modelo paradigmático y se caracteriza por el predominio de políticas neoliberales. La administración iniciada en 1989 con el gobierno del Dr. Carlos Menem, representante del Partido Justicialista, tuvo a la reforma laboral como uno de los proyectos de cambio estructural que fueran el eje de su política económica. Con un claro sesgo flexibilizador y orientada hacia lo que se proclamaba como desregulación, los rasgos fundamentales de la política pública de los '90 reprodujeron las notas típicas de los procesos de reestructuración económica que caracterizaron a los gobiernos reformistas en Latinoamérica<sup>5</sup>. La doble finalidad explícita de esas reformas fueron la reasignación de la mano de obra y la disminución de los costos empresariales (Senén González y Palomino, 2006). Es interesante destacar que si bien las reformas de este período afectaron fuertemente al accionar

<sup>4</sup> El 30 de mayo de 1973 la Confederación General del Trabajo y la Confederación General Económica (CGT y CGE) firman ante el entonces Ministro de Hacienda y Finanzas, José B. Gelbard, el “Acta de compromiso nacional para la reconstrucción, la liberación nacional y la justicia social”. Tiene por objetivo “implantar como sistema de política salarial todas las medidas destinadas a una justa distribución del ingreso cuya finalidad superior determine la conformación de salarios con creciente poder adquisitivo; eliminar la marginalidad social mediante la acción efectiva del Estado [...] absorber en forma total y absoluta la desocupación y el desempleo de los trabajadores argentinos [...] creación de la Comisión Nacional de Precios, Ingresos y Nivel de vida. En cuanto a política salarial determinó el aumento de asignaciones familiares; salario mínimo de 1000 pesos; incremento salarial de 200 pesos ley; aumento a la clase pasiva; no modificación de esta política por las convenciones colectivas de trabajo [...]. Extraído de Senén González, Santiago, Breve Historia del Sindicalismo Argentino, Buenos Aires. Legasa, 1976.

<sup>5</sup> En línea con el Consenso de Washington (1991) y las recetas sobre apertura de la economía al mercado externo, las privatizaciones de las empresas públicas, la desregulación de las actividades productivas, la integración regional.



sindical, y se mantuvieron los determinantes macro y micro que garantizan el poder de las cúpulas sindicales, la negociación se fue transfiriendo al plano de las empresas.

En cuanto a la doble articulación de las cúpulas sindicales, la nueva lógica económica y social significó diferencias y divisiones sindicales. Con relación a esto último, en la Confederación General del Trabajo (CGT) se produjo un quiebre profundo de su unidad, testimoniado por el surgimiento de una nueva central sindical en 1991, el Congreso de Trabajadores Argentinos –CTA, y la división en el seno de la antigua CGT entre una corriente “oficialista” proclive al gobierno y otra “opositora”, constituida como Movimiento de los Trabajadores Argentinos –MTA (Senén González y Palomino, 2006).

La corriente sindical “oficialista” conservó una fluida relación con el gobierno aun cuando se impulsaron iniciativas de flexibilización laboral por parte del Ejecutivo, pese a que ese apoyo tuvo diversas manifestaciones. Se trató de un aporte de legitimidad, requerimiento básico para el consenso buscado por el gobierno, que se tradujo en una renuncia a la huelga por parte de la CGT<sup>6</sup>, en el apoyo de iniciativas legislativas del gobierno que afectaron regulaciones laborales generales como la ley de empleo<sup>7</sup>, ley de accidentes de trabajo y la reforma previsional, o de sectores específicos como las privatizaciones de empresas públicas, o en la aceptación pasiva de medidas tan importantes como la reglamentación del derecho de huelga en los servicios públicos. No obstante, este apoyo global no excluyó tensiones entre la CGT y el gobierno ante medidas que afectaban prerrogativas sindicales, tales como el decreto 470/93 de desregulación, que afectó la centralización de la negociación colectiva al reconocer las negociaciones en el nivel de la empresa. Este decreto estimuló la negociación en el nivel empresa, cuestión que contrastó con la negociación habitual de actividad y de alcance nacional. Estas tensiones se evidenciaron en 1993 cuando la CGT convocó al único paro general a cuatro años de instalado el gobierno de Menem; no obstante, se mantuvo el apoyo de la cúpula sindical al gobierno.

En este escenario, no sólo la cantidad de negociaciones se redujo considerablemente sino que por primera vez en la historia, el número de acuerdos por empresa superó a los de rama, relación que se mantiene hasta nuestros días (del 19% en 1991 al 70% en 1996).

La negociación salarial dejó de ser el eje de las negociaciones y como se verá en el próximo apartado, en los contenidos de los convenios pasaron a prevalecer cláusulas de flexibilidad.

El modelo de negociación salarial determinado por el *pattern bargaining* o la pauta imitativa fue abandonado, entre otros de los acontecimientos mencionados, por la desaparición de la inflación como pauta homogeneizadora del incremento salarial. El salario no estuvo determinado por la negociación colectiva sino que este mecanismo

<sup>6</sup> Durante los seis años y medio del gobierno del Dr. Alfonsín (1983-1989), representante de la Unión Cívica Radical, los sindicatos convocaron 13 huelgas generales –en promedio realizaron una huelga general cada cinco meses; en cambio, durante los cinco primeros años del gobierno del Dr. Menem la CGT convocó sólo a una huelga general, y a otra en el segundo período presidencial. Los restantes paros y movilizaciones generales fueron convocados por las corrientes opositoras, el Congreso de Trabajadores Argentinos –CTA– y el Movimiento de los Trabajadores Argentinos –MTA– (Senén González y Palomino, 2006).

<sup>7</sup> En 1991 se sancionó la Ley Nacional de Empleo n° 24.013, que flexibilizó los mecanismos de contratación en la medida en que redujo porcentajes elevados de las contribuciones patronales a la seguridad social, como obra social, aportes jubilatorios y otros beneficios sociales.

fue liberado para que las empresas diseñaran criterios y ejecutaran políticas propias de carácter individual. Esto fue facilitado por el decreto 1334/91, que permitió el aumento salarial sólo justificado por las partes como incremento de productividad. En efecto, la estructura del salario sufrió profundas transformaciones al establecerse nuevos criterios y parámetros para su fijación, que dieron lugar a una remuneración variable sobre la base del concepto de productividad.

En síntesis, los sindicatos no pudieron sostener el modelo centralizado de negociación colectiva ante la expansión de negociaciones y acuerdos incluso no homologados entre empresarios y trabajadores en los lugares de trabajo.

Finalmente, el tercer período comienza luego de la crisis del año 2001 y se prolonga hasta la actualidad. Este período se caracteriza por un retorno a la centralización intermedia y un paulatino alejamiento de la tendencia hacia la descentralización.

La reactivación de la negociación colectiva, principalmente la de rama, ha sido promovida por el gobierno a partir del fortalecimiento de su papel como regulador así como por una activa reaparición del sindicato en la escena política. El cambio en el papel del Estado es observable en diferentes ámbitos. En primer lugar, al promover con la negociación colectiva una instancia decisiva para la determinación del salario. En 2004, con la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877), la autoridad de aplicación le otorgó prioridad a la negociación de mayor cobertura de rama o de sector de actividad sobre la negociación de empresa o de establecimiento. En segundo lugar, con la sanción de los decretos de aumento de suma fija y la decisión de incorporar estos incrementos a los básicos de convenio. En tercer lugar, con la convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, instancia que promovió la participación de distintos actores sociales en las decisiones referentes al salario. El Consejo de salario puede ser entendido como una forma de negociación centralizada en la que intervienen las principales centrales sindicales (CGT y CTA) y las cámaras empresarias más representativas (UIA, CAC, etcétera)<sup>8</sup>.

Esta reactivación de la negociación salarial posibilitó un retorno a las características de la negociación del período “paradigmático”, con la diferencia de que la pauta salarial (*pattern bargaining*) en 2006 y 2008 fue establecida por la negociación efectuada por el sindicato de choferes de camiones y a la que luego, en mayor o menor medida, fueron adhiriendo todas las unidades de negociación. Las diferencias en los niveles de aumento salarial en función del poder relativo de negociación de los sindicatos y las cámaras empresarias son compensadas por el Estado con la operatividad, por un lado, de la pauta de aumento de salarios, que no permite que se alejen sustancialmente los sectores más “débiles” de los más “poderosos” y, por otro, de la elevación permanente del salario mínimo legal. El Estado sostiene la tradicional centralización de la negociación colectiva por rama de actividad, que le asegura un amplio impacto y cobertura, y coordina las demandas de las diferentes unidades de negociación mediante un esquema de pauta imitativa del incremento salarial, el que, a través de incentivos, se espera que sea replicado por todos los sectores.

<sup>8</sup> El Consejo fue creado por Ley en 1991, y está conformado por 32 representantes (16 en representación de los trabajadores y otros 16 de los empleadores) de las principales organizaciones sindicales y empresariales, entre otras la CGT y la UIA. Luego de varios años de estar desactivado, este instituto fue puesto en funcionamiento nuevamente en 2003.

Así, durante este tercer período, se verifica que en la determinación del piso salarial de todos los trabajadores se instaura un mecanismo de centralización de la negociación colectiva, mientras que para establecer la movilidad salarial del conjunto de los trabajadores el sistema predominante es la centralización intermedia por rama de actividad.

## CUADRO N° 2

Los tres períodos de la negociación colectiva

Años	1943-1990 Período paradigmático	1990-2002 Período neoliberal	2003-2009 Período actual
Tipo de centralización	Centralización intermedia	Descentralización	Centralizada
Existencia de pauta imitativa o competitiva	Sí, liderada por UOM	No	Sí, liderada por Camioneros
Ámbito de aplicación de convenios	Por rama	Por empresa	Ambos ámbitos
Acuerdos de centrales sindicales	✓ Pacto social de 1973	✓ Acuerdo Marco 1994	✓ Consejo de Salario Mínimo

Fuente: elaboración propia.

### 2.2. Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. La explicación de las continuidades

La estructura de la negociación colectiva en la Argentina está moldeada por determinantes como los factores jurídico-institucionales que se han mantenido estables a lo largo de la historia. Pueden destacarse dos tipos de determinantes institucionales que han moldeado la estructura de la negociación colectiva hasta la actualidad: en primer lugar, una fuerte regulación del Estado en materia de relaciones laborales; y en segundo lugar, un actor sindical organizado por rama de actividad.

#### a) Las atribuciones del Estado y la regulación de la actividad sindical

El Estado regula la vida sindical, no sólo al interior de la organización gremial sino en sus relaciones con el propio Estado y los empleadores a través de la autoridad de aplicación que ha sido tradicionalmente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Una de las normas vigentes que mejor reflejan la intervención del Estado es la Ley de Asociaciones Sindicales –LAS– Ley n° 23.551 sancionada en el año 1943 y el decreto 467/88. Esta ley contiene dos elementos clave del modelo sindical argentino.

El primer elemento es la “*personería gremial*”. A través de este instituto el gobierno, en su rol de autoridad de aplicación, otorga el “monopolio de representación” al sin-

dicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o de empresa<sup>9</sup>. El reconocimiento del sindicato como único actor autorizado para la firma de convenios colectivos es uno de los derechos asociados al acto de la personería gremial. También le reconoce al sindicato la potestad para representar sus intereses colectivos e individuales, incluyendo a los no afiliados, recaudar cuotas sindicales a través de las retenciones de los empleadores y administrar sus propias obras sociales.

Puede plantearse la coexistencia de sindicatos dentro de una rama de actividad o distintas agrupaciones políticas al interior de cada sindicato, sin embargo, sólo el sindicato con personería gremial está habilitado para la firma de condiciones de trabajo y salario, cuyos resultados impactan a todo el colectivo de trabajadores de la actividad. Por su parte, los sindicatos con "inscripción gremial"<sup>10</sup> pueden representar los intereses individuales de sus afiliados pero no tienen derechos sindicales, es decir de representación colectiva, excepto que no exista en ese ámbito otro sindicato con personería gremial. En la actualidad existen 1.438 sindicatos con personería gremial, y los sindicatos con inscripción gremial ascienden a 1.426. La diferencia principal entre los sindicatos con personería gremial y simplemente inscriptos es la supremacía de los primeros, quienes representan aproximadamente el 88% del total de afiliados.<sup>11</sup>

El segundo elemento que caracteriza la intervención del Estado en la negociación colectiva es la "*homologación de convenios y acuerdos colectivos*"<sup>12</sup>. El Ministerio de Trabajo debe proceder al acto de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para que se transforme en un instrumento de cumplimiento obligatorio para sindicatos y empleadores que estén representados por Convenios Colectivos de Actividad o de empresa (Senén González y Palomino, 2006; Tribuzio, 2004; Simón, 2006).

El tercer elemento es la "*cobertura*". La Argentina se caracteriza por ser "extensa", es decir, se aplica el concepto *erga omnes* por el cual los CCT homologados rigen obligatoriamente para todos los trabajadores que se encuentren bajo los ámbitos de actuación de la representación sindical y empresaria, independientemente de la afiliación gremial de los trabajadores.

De esta manera, se observa que la estructura de la negociación está altamente condicionada por un marco institucional fuerte, donde no sólo se establece la normativa referida a la negociación sino también que el Estado interviene mediante la aprobación

<sup>9</sup> Los sindicatos con personería gremial deben incluir como mínimo un 20% de los trabajadores que pretenden representar.

<sup>10</sup> Inscripción gremial significa un reconocimiento estatal en una etapa previa a la obtención de personería gremial. No obstante, no siempre un sindicato con inscripción gremial obtiene la personería gremial.

<sup>11</sup> La organización sindical que pretenda adquirir la personería sindical debe tener un 20% de afiliados como mínimo y demostrar que es la más representativa, considerando la cantidad de afiliados cotizantes sobre el promedio semestral de trabajadores que pretenda representar. Asimismo, los sindicatos con inscripción gremial deben acumular una antigüedad de seis meses previos a la solicitud de la personería gremial. Es el Ministerio de Trabajo quien resuelve en una instancia administrativa los casos en que se disputa por la representación de ciertos colectivos laborales. Las federaciones más representativas adquieren personería gremial cuando las organizaciones de primer grado que las integran afilien más trabajadores en su ámbito, y las confederaciones cuando afilien a las federaciones con más cotizantes.

<sup>12</sup> Las negociaciones pueden ser clasificadas por convenio o por acuerdo. Los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos autónomos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos son negociaciones de contenido parcial que modifican el convenio colectivo, a veces una cláusula específica como capacitación o incorporan aumentos o correcciones salariales (Trajtemberg, 2008).

o rechazo de lo pactado entre las partes. Es interesante destacar que, como veremos más adelante, si bien la modalidad de negociación ha variado en el tiempo, este marco institucional se ha mantenido prácticamente intacto.

*b) La organización del actor sindical centralizada por rama de actividad*

El sindicalismo argentino se caracteriza por el notorio predominio de los sindicatos “verticales” organizados por rama de actividad o de producción, con estructuras internas piramidales y un doble juego de representación, por un lado, ante los empresarios y el gobierno y, por el otro, ante la gerencia de la empresa a través de los delegados de personal y/o las comisiones internas. Esta forma de organización facilita y promueve la negociación colectiva con un grado intermedio de centralización.

En función de las estructuras internas piramidales pueden distinguirse tres grados de organización sindical: sindicatos o uniones de 1<sup>er</sup> grado; federaciones –formadas por sindicatos– de 2<sup>do</sup> grado, y confederaciones – formadas por federaciones– de 3<sup>er</sup> grado.

Las organizaciones de primer grado y de segundo grado tienen un lugar central en la negociación, en la medida que son las entidades que firman los convenios colectivos de trabajo. Es importante destacar que los sindicatos argentinos poseen una importante presencia sindical en las fábricas y lugares de trabajo<sup>13</sup> (Trajtemberg *et al.*, 2009).

La CGT es la organización de 3<sup>er</sup> grado con personería gremial que representa a la mayor parte de los trabajadores. A la CGT se afilian tanto federaciones como sindicatos. Aunque esta no negocia salarios ni condiciones de trabajo de manera directa, tiene una importante participación política. La CGT también asume un doble rol en la negociación. Por un lado, negocia con el Estado para obtener concesiones e impulsar la definición de las políticas económicas, laborales y sociales de alcance nacional. Por el otro, al delegar en los sindicatos de rama de actividad la negociación, frente a los representantes empresarios, de las condiciones de trabajo y salarios específicos de cada sector. Funciona más como una “agencia política”, como un espacio de debate de la línea a seguir, que como una organización con capacidad de control sobre sus miembros (Gasparri, 2008).

Con respecto a la normativa que regula la negociación colectiva, las principales leyes son: la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, Ley 14.250 sancionada en el año 1953, y Ley 23.546 sobre Procedimientos de la Negociación Colectiva, que habilita la negociación por rama y otorga la facultad de negociar a los sindicatos con personería gremial. Los sindicatos y empresarios pueden elegir libremente el nivel de negociación: sector, rama o actividad (incluyendo uno o varios sectores o ramas de actividad), convenios de oficio o profesión, convenios de empresa o de empresas del Estado. Sin embargo, es interesante destacar que hasta mediados de la década de 1990 el nivel

<sup>13</sup> Según un estudio reciente, en los últimos años la presencia de sindicatos en la planta sigue siendo importante (el 61% de las empresas grandes cuentan con representación gremial). De acuerdo a la ley sólo habrá un sindicato por tipo de representación en cada establecimiento y la representación de los trabajadores quedará a cargo de la actividad principal del establecimiento si hubiere más de una actividad. Esto ha suscitado que existan reiterados conflictos entre los distintos sindicatos por obtener la representación de determinado grupo de trabajadores (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2008).

de negociación predominante fue el de rama, pese a no existir impedimento legal a formar sindicatos de empresa. De esta manera, a través de los convenios de actividad se ha logrado una mayor representación de los trabajadores.

### **2.3. Los determinantes que varían según la coyuntura. De la descentralización a un retorno a la centralización intermedia**

Como se ha mencionado, el período actual de negociación colectiva muestra claros indicios de un retorno a la *centralización intermedia* con mayor alcance en el número de trabajadores cubiertos, y en contraste con la década del '90 cuando predominó una tendencia hacia la descentralización y fragmentación de los trabajadores. Si bien se constata que hay determinantes como los factores jurídico-institucionales que se mantuvieron con pocos cambios, hay otros factores que influyeron decididamente. En ese sentido, el cambio de tendencia en la negociación colectiva puede explicarse por el alcance de los tres factores, económicos, jurídico-institucionales y político-ideológicos como se muestra a continuación.

A grandes rasgos, los factores económicos que incidieron sobre la mayor descentralización de la negociación durante los años '90 fueron: la apertura económica, el fuerte proceso de concentración económica y las privatizaciones de varios servicios. En lo que respecta a los factores institucionales se destaca que, si bien no se suscitaron grandes cambios en el derecho colectivo, las reformas de flexibilidad laboral afectaron al empleo y por lo tanto a los sindicatos. La política del gobierno se caracterizó por un claro tinte neoliberal, lo que según la literatura favorece a la descentralización.

Como se ha mencionado, la tendencia hacia la mayor descentralización se ha desacelerado en la actualidad, y si bien se destaca una importante cantidad de acuerdos por empresa, la negociación centralizada por actividad se ha reactivado. Dentro de los factores que han incidido hacia esta centralización se pueden destacar: la reactivación económica, los cambios en la normativa laboral, y particularmente la orientación del gobierno hacia una mayor inclusión del actor sindical al promover el diálogo.

### CUADRO N° 3

Factores que inciden en la tendencia hacia la centralización intermedia de la negociación colectiva

DETERMINANTES que se mantienen estables				
Factores jurídico-institucionales: Regulación del Estado. Instituciones que promueven la centralización				
Actor sindical organizado por rama de actividad. Organización vertical que promueve la centralización por actividad.				
DETERMINANTES que varían según la coyuntura e incidieron en los cambios				
período neoliberal (1990-2002)		período actual (2003-2009)		
Factores	Impacto	Factores	Impacto	
Factores económicos	Apertura económica		Reactivación del mercado interno	
	Integración regional			
	Concentración económica	> Descentralización	Reactivación económica	> Centralización
	Expansión de la inversión extranjera directa Privatizaciones Desregulación		Recuperación industrial	
Factores Jurídico-institucionales	Reforma laboral		Ley de Ordenamiento Laboral	> Centralización
	Decreto 470/93, estímulo a la negociación en el nivel de empresa. Decreto 1334/91, estímulo a la negociación individual.	> Descentralización	Decretos de aumento salarial	
	Cambios en contratación individual. Flexibilidad laboral, ley de empleo.		Incorporación de aumentos a los básicos de convenio	> Centralización
Factores Políticos-Ideológicos	Orientación neoliberal del gobierno: disminución del alcance social del Estado y menor intervención	> Descentralización	Recuperación del rol del Estado con políticas activas hacia el empleo, las relaciones laborales y la seguridad social	> Centralización
			Diálogo con los distintos actores sociales: Consejo de Salario Mínimo vital y móvil	> Centralización

Fuente: elaboración propia.

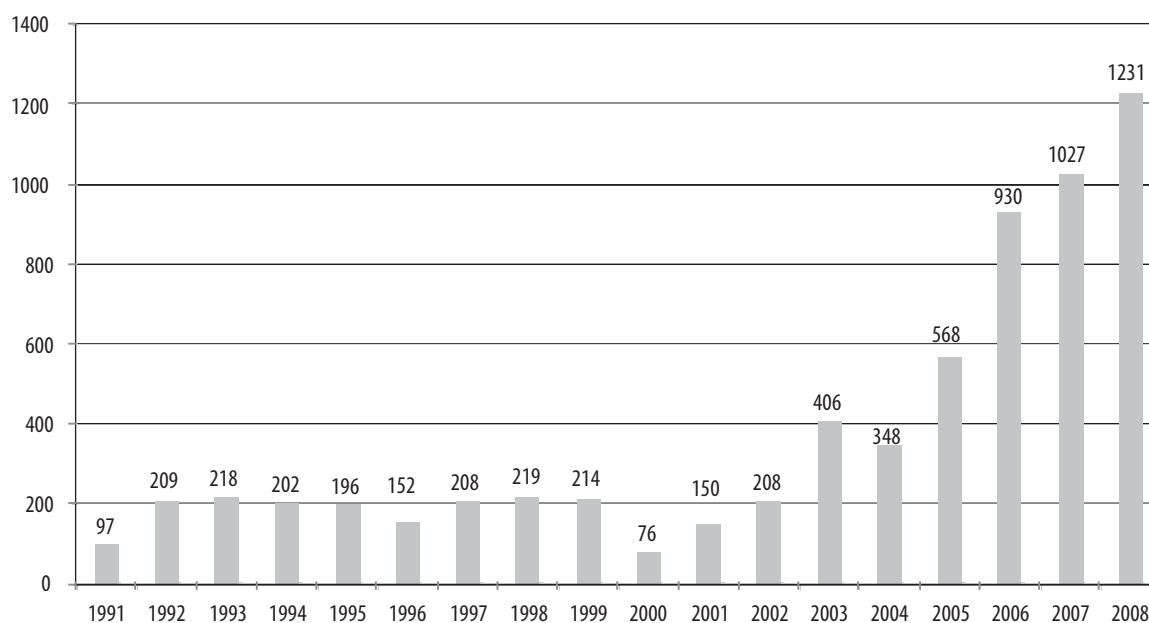
Los factores recién mencionados son observables a partir de la información agregada, donde se manifiesta un cambio en el modelo de centralización.

### a) Aumento cuantitativo de acuerdos y convenios negociados

En el Gráfico N° 1 se observa que sólo durante el año 2008 fueron homologados en la Argentina 1.027 acuerdos y convenios colectivos, la cifra más alta desde la reinstauración de la negociación colectiva en la Argentina en 1988 (Palomino y Trajtemberg, 2006). El aumento fue paulatino a medida que se fue afianzando el proceso de crecimiento económico. En 2003 se homologaron 380 acuerdos y convenios, en 2004 fueron 348, en 2005 ascendieron a 568 y en 2006 alcanzaron las 930 unidades. Estas cifras se ubican muy por encima de los 1.598 convenios y acuerdos que promediaron 177 negociaciones por año durante 1991-1999. Es notable durante los años '90 la disminución de la cantidad absoluta de negociaciones.

### GRÁFICO N° 1

Convenios y acuerdos (1991-2008)



Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

### b) Cambio cualitativo de contenidos de la negociación: de la flexibilidad a la negociación salarial

En relación con los contenidos de la negociación, un estudio realizado por Novick y Trajtemberg (2000) concluye que, especialmente a partir de 1994, se expanden los acuerdos y convenios que negocian al menos una cláusula de flexibilización. Según el citado estudio, un altísimo porcentaje de acuerdos introdujeron por lo menos una cláusula en materia de flexibilidad (y el 75% de las unidades negociaron al menos dos cláusulas). La flexibilidad en la asignación del tiempo de trabajo (jornada) fue el ítem más negociado del período (en 47% de las negociaciones no exclusivamente salariales). En

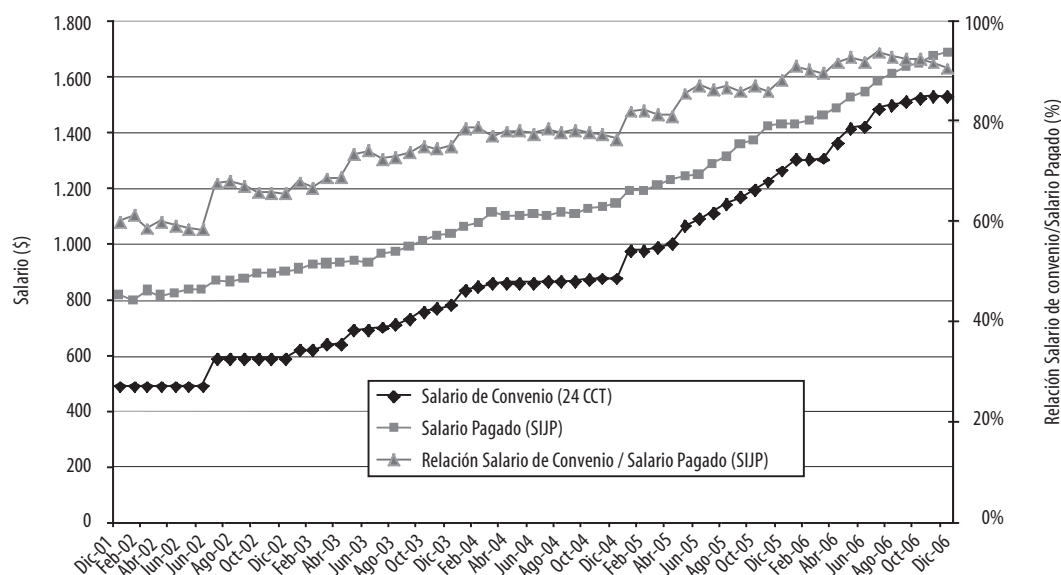


cuanto a la negociación salarial, la misma fue virtualmente inexistente: mientras que en 1991 el 40% de lo negociado poseía al menos una cláusula salarial, ese porcentaje se reduce a un 11,8% en 1999.

En contraste, entre 2001-2008 la negociación salarial es el contenido más negociado. La negociación colectiva se caracteriza por el predominio de las *cláusulas salariales* y adquiere un rol central como instituto laboral de determinación salarial y como mecanismo de diálogo social para la resolución de la puja distributiva. Entre 2002 y 2008, todos los convenios colectivos de mayor cobertura tuvieron un incremento salarial por impulso de la política oficial o por decisión de los actores sociales en la negociación colectiva. A fines de 2006 se observa que la relación entre el salario de convenio y el efectivo, que en 2001 se situaba en 60%, alcanzaba una participación del 90%, como se señala en el Gráfico n° 2 (Palomino y Trajtemberg, 2006). El cierre de esa brecha opera en el sentido de condicionar y limitar al mercado, motivo por el que las empresas encuentran más dificultades para imponer las voluntades individuales.

### GRÁFICO N° 2

Evolución del salario de convenio y del salario efectivamente pagado (2001-2006)



Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

Esto implica una revitalización considerable de la negociación colectiva como instancia para la fijación de los salarios, instancia que en la década pasada había sido prácticamente desactivada ya que las empresas, al abonar salarios más altos que los de convenio, contaban con una herramienta poderosa para "individualizar" la relación salarial, es decir, se registra una notoria convergencia entre salario de convenio y salario efectivo. Esto indica que prevalece actualmente la determinación colectiva del salario.

### *c) Aumento de la cobertura de la negociación colectiva*

Otro dato relevante es el aumento de la cobertura de la negociación colectiva. En el lapso comprendido entre 2003 y 2007 la cobertura de la negociación colectiva pasó de tres millones de trabajadores a cinco millones.

Este hecho contrasta con la fragmentación del mercado de trabajo en la década de 1990 donde hubo un fuerte dinamismo de las categorías laborales no reguladas por la negociación colectiva. Aumentó sistemáticamente la desocupación de la mano de obra, mientras que quienes consiguieron empleo, prácticamente en su totalidad, se encuadraron en la categoría de trabajadores no registrados o en la de trabajadores independientes no asalariados, en su mayoría informales.

La creación de empleo asalariado registrado, amparado por la protección de la normativa laboral, de la negociación colectiva y del salario mínimo es otra característica del período 2003-2007. Desde 2003 hasta 2005 la tasa de crecimiento del empleo comprendido en convenio colectivo se había situado por encima del 10% anual, y en 2006 y 2007 se ubicó en niveles cercanos al 8%. En 2008, la variación representó un 3%, lo que implica una marcada desaceleración del crecimiento de la dotación de personal. No obstante, todavía conserva el signo positivo de la variación y una tasa de cobertura, aproximadamente del 84,5% del universo de asalariados registrados del sector privado.

En función del tamaño de las empresas, la cobertura de trabajadores se situó en 87% para las de menor tamaño, en 84% en las medianas y 81% en las más grandes. Los datos sobre la cobertura de la negociación colectiva indican que sólo un 3% de las empresas posee un convenio colectivo propio de empresa, lo que representa aproximadamente un 14% de los trabajadores en empresas de 10 y más ocupados. En contraposición, la negociación de rama de actividad concentra el 90% del empleo comprendido en convenio colectivo. Si se relevara también la información para computar el empleo en empresas de menos de 10 ocupados, seguramente la cobertura de la negociación colectiva de empresa sería sustancialmente menor.

### *d) Reversión de la tendencia hacia la descentralización*

En lo que respecta *al nivel de negociación*, es notoria desde los años noventa la fuerte tendencia hacia la descentralización (léase Gráfico n° 3). Al comparar la evolución de los dos quinquenios de la década del '90 se observa que a partir de 1994 la negociación aumenta, destacándose la supremacía de los acuerdos y convenios de empresa por sobre los de rama de actividad. Dicha tendencia se localizó en prácticamente todos los sectores económicos.

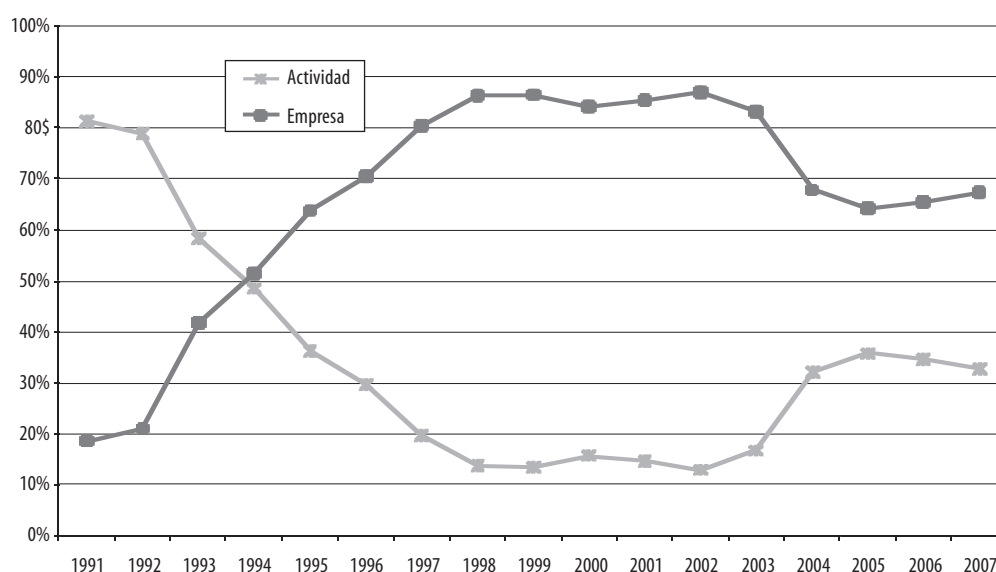
En el año 1991, las negociaciones de empresa sólo representaban un 19% del total de convenios y acuerdos, pero llegaron a alcanzar el 50% en 1994 y casi el 70% de los convenios y acuerdos en 1996. El marcado y creciente predominio de la empresa como ámbito funcional de aplicación se acentuó en 1998 al llegar al dato más alto de la década en 86%. En cambio, la negociación de actividad y de rama declinó con fuerza y sólo registraron ambas en 1998 un 20% del total, esto es, exactamente la estructura inversa de 1991, indicando el estancamiento de estos niveles agregados de negociación.

En el período actual, se evidencia una reactivación de la negociación colectiva y un retorno a la negociación colectiva por actividad o rama, verificado a partir de un crecimiento paulatino de los CCT y acuerdos por actividad, aunque se siguen registrando negociaciones por empresa.

La participación de los convenios y acuerdos de rama de actividad se estabilizaron desde hace unos años en el 35% del total de las homologaciones. En el crecimiento del número total de convenios y acuerdos contribuyeron en mayor proporción las negociaciones de rama que las de empresa. Las primeras, entre 2004 y 2008, se incrementaron un 291%, mientras que las negociaciones descentralizadas de empresa 236%. Las negociaciones de rama ascendieron de 112 en 2004 a 438 en 2008, y las de empresa lo hicieron de 236 a 793.

### GRÁFICO N° 3

Porcentaje de convenios y acuerdos según ámbito de aplicación



Fuente: Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

Por tanto, la reactivación de la negociación de rama y los contenidos que allí se determinan tienen un impacto considerable sobre las condiciones de trabajo y los niveles de salarios en un importante segmento de la población. La negociación de rama es la de mayor alcance y la que determina los mínimos salariales y otras condiciones laborales, como la jornada de trabajo, sobre un colectivo más extenso tanto de empresas como de trabajadores. Esto les asigna mayor poder relativo de negociación a los sindicatos en la discusión salarial.

### 3. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido caracterizar la estructura de la negociación colectiva en la Argentina tomando como eje el concepto de centralización. Como se ha mostrado, la característica predominante fue y es la negociación *centralizada intermedia* con una activa participación de la cúpula sindical en la vida política. Así también, con la excepción del período neoliberal (1990-2001), se constató una importante presencia de coordinación horizontal, en particular en la negociación salarial, comportamiento denominado por la literatura como *pattern bargaining*, cuyo resultado es una homogeneización de las pautas negociadas.

Para el análisis de los determinantes de la estructura de negociación se discutieron algunos debates de la literatura internacional. Así, se reconocieron los determinantes macro de orden económico, jurídico-institucional y político-ideológico.

Las características que adquieren estos factores a lo largo del tiempo explican por qué en algunos momentos históricos la estructura de negociación puede tender hacia la descentralización y en otros, a organizarse de manera más centralizada.

Como se hizo mención, la negociación es el resultado de un proceso de toma de decisiones por parte de los actores, donde intervienen a su vez los diferentes factores económicos, institucionales y políticos.

El caso argentino y su característica de centralización intermedia fueron explicados por determinantes que dieron origen a este tipo de estructura.

El determinante que mejor explica la continuidad de la centralización intermedia está conformado por factores jurídico-institucionales. La Argentina se caracteriza por tener *marco institucional fuerte* que incide no sólo en las relaciones laborales en su conjunto sino específicamente en la negociación entre los actores. Como sostienen Frege y Kelly, los marcos institucionales fuertes favorecen y facilitan la negociación centralizada. En la Argentina, este marco tiene reglas muy específicas para regular la actividad sindical como lo son: la personería gremial, la homologación de los convenios, la extensa cobertura, entre otros. Esta normativa otorga a los sindicatos reconocidos por el Estado un importante poder de negociación y facilidades para la centralización de la negociación. Lo negociado por los sindicatos afecta a todos los trabajadores comprendidos en las unidades de negociación de una actividad determinada, independientemente de que esté afiliado o no al sindicato. Por lo tanto, la regla de la personería gremial impide una mayor fragmentación sindical en la negociación colectiva y el mecanismo de extensión de lo negociado asegura un impacto sobre una gran cantidad de trabajadores. Por lo tanto, el marco institucional fuerte facilita la centralización de la negociación.

Estrechamente vinculado con el anterior surge el segundo factor institucional que se mantiene históricamente. La organización "vertical" del actor sindical por rama de actividad o de producción facilita y promueve la negociación colectiva con un grado intermedio de centralización. La mayoría de los sindicatos cuentan con estructuras internas piramidales y un doble juego de representación, por un lado, ante los empresarios y el gobierno y, por el otro, ante la gerencia de la empresa a través de los delegados de personal y las comisiones internas.

Aunque estos factores institucionales se mantuvieron virtualmente intactos, la negociación colectiva ha estado sometida a ciertos cambios. A partir de la década de 1990 se comenzó a registrar una importante tendencia hacia la descentralización. Al indagar sobre los orígenes de este cambio, los factores que se detectaron fueron mayoritariamente de orden político-ideológico y económico. La descentralización de los años noventa se caracterizó por una disminución en la cantidad de acuerdos y convenios firmados, escasa negociación salarial (ausencia de *pattern bargaining*), y predominio de los acuerdos de empresa sobre los de actividad.

En la actualidad se constata un retorno a la centralización, aunque la cantidad de convenios por empresa siga siendo superior a los de actividad.

Los factores político-ideológicos que explican el cambio son: implementación y giro de las políticas de orientación neoliberal, y el paso de un Estado mínimo, desregulador que privilegia la lógica de mercado a un Estado regulador e intervencionista. En la actualidad, el Estado cumple un papel “compensador” frente a la negociación colectiva, que contrasta con las políticas que se diseñaron e implementaron en los noventa. En los primeros años de la presente década buscó equilibrar los poderes relativos de negociación entre sindicatos y empresas y, debido a ello, el Estado ocupó ciertas facultades, como la fijación de salarios por decreto, que en un marco económico más estable hubieran quedado delegadas en los representantes sindicales. Luego, el Estado pasó a desempeñar una posición de “coordinador” de la disparidad de demandas emanadas de la pelea por el reparto del valor económico generado en el proceso de producción. Sostiene la tradicional centralización de la negociación colectiva por rama de actividad, que le asegura un amplio impacto y cobertura, y coordina las demandas de las diferentes unidades de negociación mediante un esquema de pauta imitativa del incremento salarial, el que a través de incentivos, es replicado por todos los sectores.

En la actualidad, la política del tipo de cambio alto protege a la producción nacional y posibilita que el salario deje de ser la variable determinante de la competitividad de las empresas. Ese nuevo contexto suministra un mayor margen para la reactivación de la negociación colectiva de sector, principalmente, en su función de determinación colectiva de salario. Esto contrasta con los años '90, donde la apertura de la economía y la apreciación del tipo de cambio demandaron el ajuste del costo laboral para enfrentar la competencia de las importaciones.

Para concluir, la inclusión de los debates teóricos permite no sólo describir sino también comprender las razones que explican la lógica de las relaciones laborales en nuestro país. Se puede decir que ambos debates (centralización y determinantes) se encuentran imbricados entre sí para explicar el rasgo dominante de centralización intermedia de la negociación. Queda abierta como línea de investigación la importancia de los actores para determinar la centralización de la negociación. Si bien se reconoce que los actores sociales tienen capacidad para influir en el mercado de trabajo y las decisiones que toman a la hora de elegir el nivel de negociación (conocidos como factores micro) juegan un rol importante en delinear el grado de centralización, en este estudio no se ha avanzado sobre el análisis en profundidad de este tipo de tarea, que queda pendiente para estudios posteriores.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AIDT, T. Y TZANNATOS, Z. (2002), *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment*, Washington DC, World Bank.
- ARROWSMITH, J., MARGINSON, P. Y SISSON, K. (2003), "Externalisation and Internalisation of Collective Bargaining in Europe: Variation in the Role of Large Companies", *Industrielle Beziehungen* 19(3), p. 363-392.
- BENSUSÁN, G. (2005), "Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina", *Revista de Trabajo*, año 2, n° 2, MTEySS, Buenos Aires.
- BOOTH, A. (1989), "The Bargaining Structure of British Establishments", *British Journal of Industrial Relations* 27(2), pp. 225-234.
- CALMFORS, L. (1993), "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey", *OECD Economic Studies* 21, pp. 161-191.
- CALMFORS, L. Y DRIFILL, J. (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy* 6, pp. 14-61.
- COOKE, W. (2005), "Exercising power in a prisoner's dilemma: transnational collective bargaining in an era of corporate globalisation?", *Industrial Relations Journal* 36 n° 4, pp. 283:302.
- DANTHINE, J. P. Y HUNT, J. (1994), "Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration", *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 104 n°424, pp. 528-541.
- DEATON, D. R. Y BEAUMONT, R. B. (1980), "The Determinants of Bargaining Structure: Some Large Scale Survey Evidence for Britain", *British Journal of Industrial Relations* 8 n°2, pp. 202:216.
- FREEMAN, R. Y PELLETIER, J. (1990), "The impact of industrial relations legislation on British Union density", *British Journal of Industrial Relations* 28 n°2.
- FREGÉ, C. Y KELLY, J. (2003), "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, vol. # 9, n° 1, pp. 7-24.
- GOLLBACH, J. Y SCHULTEN, T. (2000), "Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe", *European Journal of Industrial Relations* 6 n°2, pp. 161-179.
- GREENBERG, D. H. (1966), "The Structure of Collective Bargaining and Some of its Determinants", *Industrial Relations Research Association* (ed.). *Proceedings of the Nineteenth Annual Winter Meeting*, Madison, Industrial Relations Research Association, pp. 343-354.
- HENDRICKS, W. E. Y KAHN, L. M. (1982), "The Determinants of Bargaining Structure in U.S. Manufacturing Industries", *Industrial and Labor Relations Review* 35, pp. 181-195.
- HYMAN, RICHARD (2001), "Trade Union Research and Cross National Comparison", *European Journal of Industrial Relations* 7 n°2, pp. 203-232.
- KATZ, H. C. (1993), "The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, 47 n°1, pp. 3-22.
- KELLY, J. (1998), *Rethinking Industrial Relations Theory: Mobilization, Collectivism and Long Wage*, Londres, Routledge.
- KOHAUT, S. Y SCHNABEL, C. (2003), "Zur Erosion des Flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen", *Industrielle Beziehungen* 10, pp. 188-219.
- LE QUEUX, S. Y FAJERTAG, G. (2001), "Towards Europeanization of Collective Bargaining? Insights from the European Chemical Industry", *European Journal of Industrial Relations* 7 n°2, pp. 117-136.
- LINDBECK, A. Y SNOWER, D. J. (2001), "Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are they Compatible?", *European Economic Review* 45 n°10, pp. 151-175.
- MARGINSON, P. SISSON, K. Y ARROWSMITH, J. (2003), "Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors", *European Journal of Industrial Relations* 9 n°2, pp. 163-187.
- MARSHALL, A. (2004). *Labour Market Policies and Regulations in Argentina, Brazil and Mexico: Programmes and Impacts*, preparado para el proyecto Desafíos del Empleo en Argentina, Brasil y México de la Organización Internacional del Trabajo.
- MARSHALL, A. Y PERELMAN, L. (2004), "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos", *Estudios Sociológicos* XXII n° 65.
- NOVICK, M. Y CATALANO, A. M. (1995), "Sociología del trabajo en la Argentina: desarticulación del acuerdo fordista y nuevas formas de conflictos y consensos". *Revista de Trabajo*, año 2, n° 8, MTEySS, 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.
- PALOMINO, H. Y TRAJTEMBERG, D. (2006), "El auge de la negociación colectiva en Argentina". *Revista de Trabajo* n° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- RESHEF, Y. (2004), "A Theory of Union Collective Action", *Journal of Labour Research* 25 n°4, pp. 623-644.
- ROBINSON, I. (1998), *Neoliberal Restructuring and Union Political Power in Canada*, Capítulo Uno: Marco Teórico, Primer borrador (29 de Marzo).
- SCHNABEL, C., ZAGELMEYER, S. Y KOHAUT, S. (2006), "Collective Bargaining Structure and its Determinants: An Empirical Analysis with British and German Establishment Data", *European Journal of Industrial Relations* 12 N°2, pp. 165-188.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. Y MEDWID, B. (2007), "Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina posdevaluación: un estudio en el sector aceitero", *Revista Argumentos* n° 54 vol. 20, México, UAM, pp. 81-101.
- SENÉN GONZÁLEZ, C. Y PALOMINO, H. (2006), "Diseño Legal y Desempeño Real: Argentina", en Bensusán, G. (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- SIMÓN, J. (2006), "Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina", *Revista de Trabajo* año 2, n° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- TRAJTEMBERG, D. (2008), "Impacto de la determinación colectiva del salario sobre la desigualdad salarial", presentado en *Seminario Internacional: Globalización y distribución del ingreso problemas y desafíos de política* 22 y 23 de septiembre, organizado por MTEySS-OIT-PNUD-IDEAS-CEPAL, Buenos Aires.
- TRAJTEMBERG, D., SENÉN GONZÁLEZ, C. Y MEDWID, B. (2009) "La expansión de la afiliación sindical: análisis del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL" *Trabajo, Ocupación y Empleo* n° 8, MTEySS, Buenos Aires.
- TRAXLER, F. (1998), "Effects Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects", *European Journal of Industrial Relations* 4 n°2, pp. 207-226.
- TRAXLER, F. (2003), "Bargaining, State Regulation and the Trajectories of Industrial Relations", *European Journal of Industrial Relations* 9 n°2, pp. 141-161.
- TRAXLER, F. Y KITTEL, B. (2000), "Countries The Bargaining System and Performance: A Comparison of 18 OECD", *Comparative Political Studies* 33, pp. 1154-1190.
- TRAXLER, F., ARROWSMITH, J., NERGAARD, K. Y MOLINS LÓPEZ-RODÓ J. (2008), "Comparison of the Banking Sector Variable Pay and Collective Bargaining: A Cross-National", *Economic and Industrial Democracy*, n° 29.
- TRIBUZIO, J. (2004), "De la Ley 25.250 a la Ley de Ordenamiento Laboral: un moderado viraje hacia el principio protectorio", mimeo.
- WINDMULLER, J. P. (1987), "Comparative Study of Methods and Practices", Windmuller, J. P. (ed.) *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies: A Reappraisal*, OIT, Ginebra, pp. 3-161.
- ZAGELMEYER, S. (2007), "Determinants of collective Bargaining Centralization: evidence from British Establishment Data", *Journal of Industrial Relations* 49 n°2, pp. 227-245.