

# La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales\*

---

*Cecilia Senén González, Bárbara Medwid y David Trajtemberg*

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo analizar los determinantes de la negociación colectiva en Argentina en perspectiva comparada con la década de 1990. El estudio reconoce que existen determinantes que estimulan o inhiben el grado de centralización de la estructura de negociación y que atendiendo a éste, el período actual muestra claros indicios de retorno a una estructura de centralización intermedia contrastando con la década de reformas neoliberales en que predominó una estructura de negociación colectiva descentralizada. Según la literatura, no hay consenso acerca de la definición e interpretación que se le otorga a la noción de centralización. Algunos autores (Calmfors; Driffill, 1988; Schnabel, Zagelmeyer; Kohaut, 2006) asocian el nivel en el que se desarrolla la negociación colectiva con los actores que participan en ella. En el nivel de empresa (descentralizada), se observa que la negociación básicamente se realiza entre un sindicato y los representantes de una empresa. En el nivel de rama o de actividad (centralización intermedia), los modelos más frecuentes son aquellos en los que la negociación se establece entre un sindicato o federaciones sindicales que aglutinan varios sindicatos, por un lado, y ,por otro, agrupaciones de empresarios que representan a los empleadores por actividad, rama o sector. Por último, la negociación de alcance nacional (centralizada) se produce cuando la negociación se establece por medio de “acuerdos de cúpula” entre las confederaciones

de trabajadores (Confederación General del Trabajo, en el caso argentino) y de empleadores con intervención del Estado.

Tomando como referencia dos períodos: 1990-2002 y 2003-2010, se discuten los cambios en la estructura de la negociación colectiva en función de sus determinantes.

Con el objetivo de analizar los cambios en la estructura de negociación, en primer lugar, se presentan los debates teóricos internacionales de la literatura que proviene del campo de las relaciones laborales donde se reconocen distintos tipos de determinantes: los económicos, los jurídicos institucionales y los políticos ideológicos. A continuación, se presentan datos provenientes de encuestas y otras fuentes estadísticas que comparan los períodos mencionados en la Argentina y brindan información sobre el grado de centralización de la estructura de negociación en los períodos analizados. Finalmente, se analiza de qué manera han impactado los distintos determinantes para dar cuenta del cambio de una estructura de negociación descentralizada a una de centralización intermedia.

## LOS DETERMINANTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LITERATURA INTERNACIONAL

### *Determinantes económicos*

La literatura internacional más reciente (Traxler; Kittel, 2008; Schnabel, Zagelmeyer; Kohaut, 2006; Marginson, Sisson; Arrowsmith, 2003; Aidt; Tzannatos, 2002) 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, 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; Fajertag, 2001; Gollbach; 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; 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 ésta sea efectuada en el nivel de empresa (Booth, 1989; Marshall; Perelman, 2004; Hendricks; Kahn, 1982, Greenberg, 1966). La *dispersión geográfica* sectorial de los establecimientos puede tener un rol importante en la determinación del nivel de negociación (Schnabel; Zagelmeyer, Kohaut, 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 parti-

cular *la estructura de empleo* (Calmfors; 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.

### **Determinantes 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; Zagelmeyer, Kohaut, 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; 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>1</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 en las condiciones de trabajo que se introduzcan a través de la negociación colectiva serán mucho más limitados.

### ***Determinantes 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 impac-

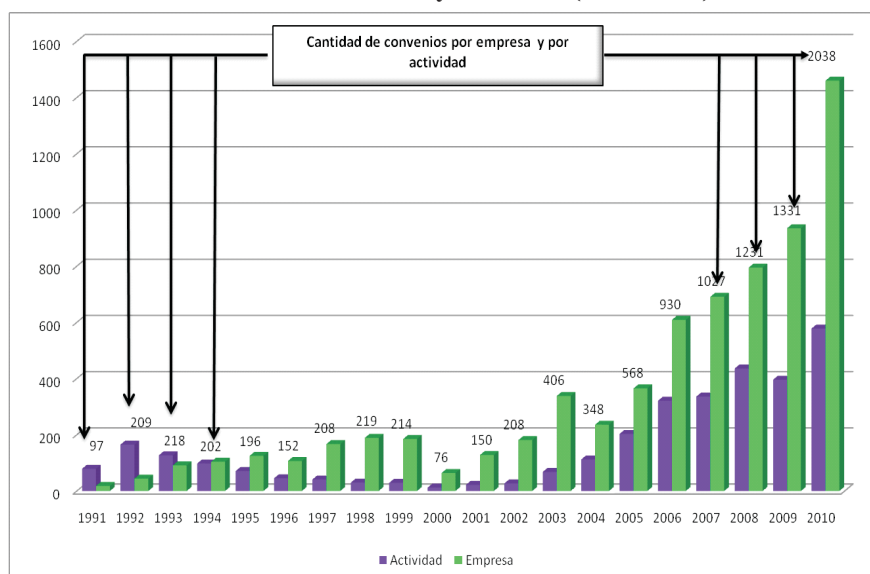
to sobre la descentralización de la negociación. Por otro lado, históricamente, las posturas de los gobiernos con orientación de izquierda o centro izquierda se han dirigido a fomentar y fortalecer la acción sindical, por ejemplo, otorgándoles reconocimiento legal para la representación de los trabajadores 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; Western, 2000). Por el contrario, aquellos gobiernos de orientación conservadora son susceptibles de sancionar leyes cuyo objetivo es debilitar al actor sindical (Freeman; Pelletier, 1990; Trajtemberg *et al.*, 2009; Reshef, 2004) y, por lo tanto, a la negociación colectiva.

En base a lo anterior, nos preguntamos acerca de cuáles de estos determinantes – económicos, jurídicos, político-ideológicos – han impactado en el grado de centralización de la estructura de negociación colectiva en la Argentina. En este sentido, cuando se analiza históricamente la estructura de negociación, lo que se observa es que hay ciertos determinantes que se han mantenido estables a lo largo del tiempo – los determinantes jurídico-institucionales –. Paralelamente, durante las últimas décadas la estructura de negociación se fue modificando hasta alcanzar un nivel alto de descentralización durante los '90 y retomar una tendencia hacia el nivel centralizado en los últimos cinco años. Entonces, nos surge interrogarnos sobre ¿cuáles han sido los determinantes que explican estos cambios de los últimos años en comparación con los de la década del '90? En el siguiente punto, se expondrán los indicadores que muestran los cambios en el grado de centralización de la estructura de negociación. Para ello, se analizarán datos claves de la negociación colectiva: en primer lugar, se contrastará la dinámica de la negociación, entendida ésta como la cantidad de convenios y acuerdos negociados y homologados legalmente y el contenido de los mismos. En segundo lugar, se contrasta la cantidad de convenios de rama en comparación con los convenios de empresa y la cantidad de trabajadores que fueron afectados por cada tipo de negociación. Finalmente, se observará el impacto de la negociación de los sindicatos en el establecimiento de los salarios y su efecto en la distribución del ingreso de los trabajadores cubiertos por dicha negociación.

## INDICADORES DE LA ESTRUCTURA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el Gráfico 1, se observa que sólo durante el año 2010 fueron homologados en Argentina 1.040 acuerdos y convenios colectivos<sup>2</sup>, la cifra más alta desde la reinstauración de la negociación colectiva en Argentina en 1988 (Palomino; 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, ascendió a 568 y, en 2006, alcanzó 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 '90 la disminución de la cantidad absoluta de negociaciones.

**Gráfico 1: Convenios y acuerdos (1991-2010)**



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

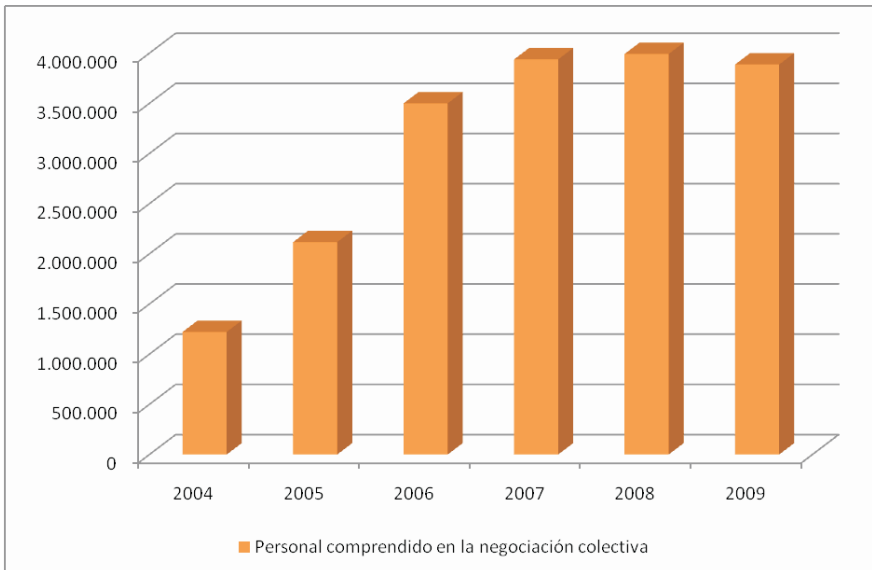
Otro dato relevante es el aumento de la cobertura de la negociación colectiva. En el lapso comprendido entre 2004 y 2009, la cobertura de la negociación colectiva pasó de tres millones de trabajadores a cinco millones (Ver Gráfico 2).

Este aumento de la cobertura contrasta con la fragmentación del mercado de trabajo en la década de 1990, donde aumentó sistemática-

mente 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<sup>3</sup>.

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 de aproximadamente el 84,5% del universo de asalariados registrados del sector privado. Finalmente, en el 2009, se registró una leve caída pero esto refleja los efectos de la crisis internacional, que, a fines del 2008 y principio de 2009, azoró a las economías capitalistas.

**Gráfico 2: Personal comprendido en la negociación colectiva, sector privado (2004-2009)**



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

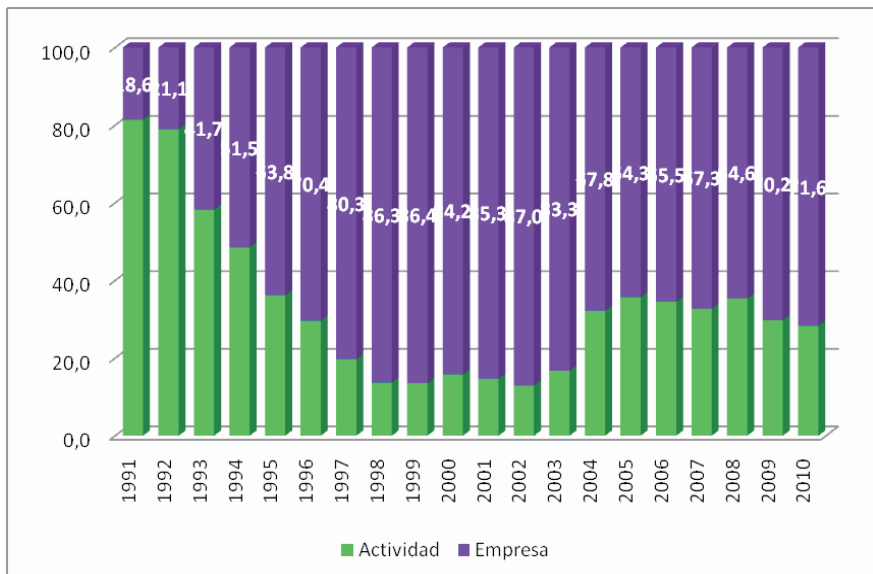


En lo que respecta al nivel de negociación preferido, se destaca en los años '90 la fuerte tendencia hacia la descentralización (Ver Gráfico 3). Al comparar la evolución de los dos quinquenios de la década del '90 se observa que, a partir de 1994, la negociación aumenta, destacándose la supremacía de 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: 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 acuer-

**Gráfico 3: Porcentaje de convenios y acuerdos según ámbito de aplicación**



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

dos por actividad, aunque se siguen registrando una importante cantidad de negociaciones por empresa.

En los últimos cinco años, la participación de los convenios y acuerdos de rama de actividad representan un 35% del total de las homologaciones. Las negociaciones de rama de actividad, 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.

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.

## **LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN Y EL SALARIO**

Desde mediados de los '90, la casi totalidad de los convenios y acuerdos que se pactaban negociaban al menos una cláusula en materia de flexibilidad (Novick; Trajtemberg, 2000). La flexibilidad en la asignación del tiempo de trabajo (jornada) fue la cláusula más negociada de la década (en el 47% de las negociaciones no exclusivamente salariales). En cuanto a la negociación salarial, la misma fue virtualmente inexistente: en 1991, el 40% de lo negociado poseía al menos una cláusula salarial, pero, hacia 1999, ese porcentaje se reduce a un 11,8%.

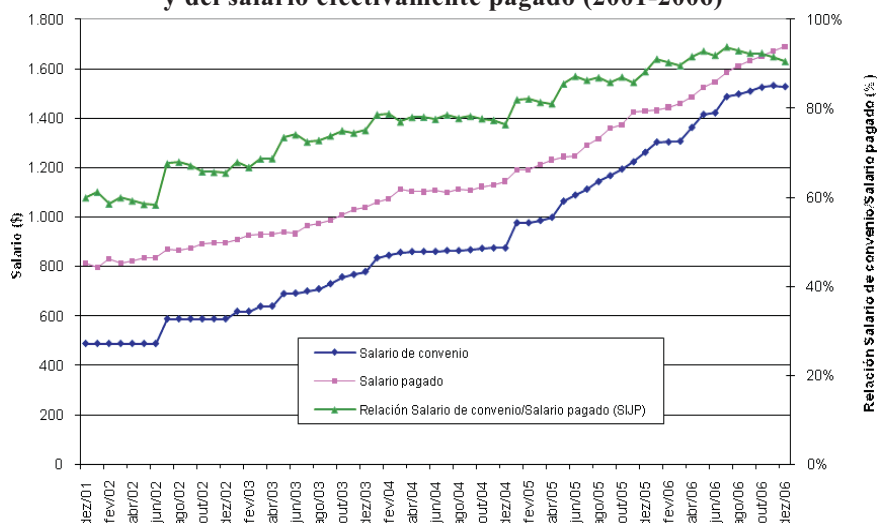
En contraste, entre 2003-2010, la negociación se centró en los aspectos salariales. Desde entonces, predominan las cláusulas salariales adquiriendo la negociación colectiva un rol central como instituto laboral de determinación salarial y como mecanismo de diálogo social para la resolución de la puja distributiva. Todos los convenios colectivos de mayor cobertura tuvieron un incremento salarial, sin embargo, el origen de estos aumentos fue diferente en la última década. Hasta 2005, resultó fundamental la intervención estatal que, a través de los aumentos establecidos por Decreto, mejoró las remuneraciones de los asalariados contribuyendo a reactivar el consumo y la producción en un contexto desfavorable para los trabajadores. A partir de 2006, la reducción de la desocupación y el crecimiento del empleo impulsados por el tipo de cambio

competitivo reforzaron el papel de la negociación colectiva en el sentido que empresarios y sindicatos adquirieron autonomía para determinar los salarios en las *comisiones paritarias*<sup>4</sup> desarrolladas anualmente. La intervención del gobierno busca alinear los intereses contrapuestos de los actores sociales y encauzar de una manera ordenada el conflicto distributivo.

El resultado de la reactivación de la negociación colectiva deriva en una constante recuperación del salario, produciendo una convergencia entre el salario determinado por la negociación con respecto al salario pagado por las empresas. 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 4 (Palomino; Trajtemberg, 2006). El cierre de esa brecha opera en el sentido de limitar la discrecionalidad empresaria para determinar los salarios de sus trabajadores, motivo por el cual, ante la suba de los salarios de convenio, las empresas encuentran más dificultades para imponer sus propias políticas de remuneraciones, que se basan principalmente en el criterio del mérito.

Esto implica una relevancia 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 empre-

**Gráfico 4: Evolución del salario de convenio y del salario efectivamente pagado (2001-2006)**



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

sas, al abonar salarios más altos que los de convenio, contaban con una herramienta poderosa para “individualizar” la relación salarial. En cambio, es posible registrar una notoria convergencia entre salario de convenio y salario efectivo. Esto indica que prevalece actualmente la determinación colectiva del salario.

## **LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ARGENTINA. LA ESTABILIDAD DE LOS DETERMINANTES JURÍDICOS**

Como hemos mostrado en el apartado anterior, los indicadores sobre el grado de centralización de la estructura de negociación colectiva muestran cambios de envergadura entre la década del 90 y la actualidad. En particular, esto significa la reaparición del actor sindical en la vida política y la re-significación de las funciones de la negociación colectiva. En esta dirección, uno de los aspectos más relevantes es que la negociación liderada por los sindicatos vuelve a determinar los salarios, como demuestran Trajtemberg y Borroni (2011), impactando positivamente sobre una distribución igualitaria del ingreso entre los trabajadores cubiertos por la negociación. A su vez, la cantidad de trabajadores en el sector formal de la economía se ha incrementado y así la acción sindical afecta a un mayor número de trabajadores<sup>5</sup>.

Sin embargo, existen algunos determinantes jurídico-institucionales que se han mantenido estables en el tiempo y que regulan la relación existente entre Estado, empresarios y sindicatos. Como se desarrolla a continuación, esto se vincula con la intervención del Estado en las relaciones laborales y con la organización sindical por rama de actividad.

### ***El Estado***

El Estado participa en la relación entre los sindicatos y los empresarios, por un lado, a través de la normativa que regula la actividad sindical y, por el otro, siendo autoridad de aplicación cuando alguna de las partes lo solicita. En la Argentina, ésta autoridad 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 1988, concebida ya en el decreto 467/1943. 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 sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o de empresa<sup>6</sup>. El reconocimiento del sindicato como único actor sindical 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>7</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.

El segundo elemento que caracteriza la intervención del Estado en la negociación colectiva es la “homologación de convenios y acuerdos colectivos”. 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, 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 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.

### ***Los sindicatos***

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 primer grado; federaciones de segundo grado – formadas por sindicatos – y confederaciones de tercer grado – formadas por federaciones.

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. Además, los sindicatos argentinos poseen una importante presencia sindical en las fábricas y lugares de trabajo, como lo muestra un estudio reciente donde el 61% de las empresas grandes cuentan con representación gremial. (Trajtemberg *et al.*, 2009).

La CGT es la organización de tercer grado con personería gremial que representa a la mayor parte de los trabajadores. A la CGT, se afilian tanto federaciones como sindicatos. Aunque ésta no negocia salarios ni condiciones de trabajo de manera directa, tiene una importante participación política. La CGT también asume un rol político en la negociación. Negocia con el Estado para obtener concesiones e impulsar la definición de las políticas económicas, laborales y sociales de alcance nacional. 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). Sin embargo, es interesante destacar que, hasta mediados de la década de 1990, el nivel de negociación predominante fue el de rama, pese a no existir impedimento legal a negociar por empresa. De esta manera, a través de los convenios de actividad se ha logrado una mayor representación de los trabajadores.

### **EL CAMBIO EN LOS DETERMINANTES DE LA ESTRUCTURA DE NEGOCIACIÓN: DE LOS 1990 A LA ACTUALIDAD**

En suma, los determinantes jurídico-institucionales se mantuvieron estables en perspectiva histórica. Sin embargo el cambio de estructura de la negociación colectiva – de la descentralización en los '90 a una mayor centralización en la última década – es atribuible al cambio de los tres determinantes: los jurídico-institucionales y fundamentalmente los determinantes económicos y los político-ideológicos como se muestra a continuación.

En el caso argentino, fue durante el gobierno de Carlos Menem (1989-2001), perteneciente al Partido Justicialista, que se dio el impulso de/a las reformas estructurales en la década del '90. Dentro de los determinantes jurídico-institucionales, si bien las características más sobresalientes del modelo sindical se mantuvieron intactas – unicidad sindical, cobertura extensa, organización sindical –, las nuevas leyes y decretos afectaron de manera negativa al accionar sindical. Se destacan la Ley de Empleo (sancionada en diciembre de 1991) que introdujo la flexibilidad en los contratos de trabajo para contribuir a la creación de empleo; el Decreto 1334/91 que inhibe aumentos salariales que no estén justificados por incrementos de la productividad; el Decreto 470/93 que permite la negociación de convenios colectivos por empresa y que contiene cláusulas explícitas referidas a las inversiones, la incorporación de tecnología y los sistemas de formación profesional como factores a tener en cuenta en los acuerdos homologables; y la Ley 24.467 de marzo de 1995 que establece un nuevo régimen laboral para las pequeñas y medianas

**Cuadro 1: Determinantes que afectaron la estructura de la negociación entre los '90 y la actualidad**  
**DETERMINANTES que varían según la coyuntura e incidieron en los cambios**

Determinantes	<i>período neoliberal (1990-2002)</i>		<i>período actual (2003-2009)</i>	
	<i>Dimensiones</i>	<i>Impacto</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Impacto</i>
<i>Jurídico- institucionales</i>	Reformas laborales: flexibilidad laboral		Ley de Ordenamiento Laboral	
	Ley de empleo 25.250/91			
	Decreto 470/93, estímulo a la negociación a nivel empresa			
	Decreto 1334/ 91 estímulo a la negociación individual	> descentralización		> Centralización
	Cambios en contratación individual		Decretos de aumento salarial Incorporación de aumentos a los básicos de convenio	
<i>Económicos</i>	Apertura Económica		Reactivación del mercado interno	
	Concentración económica			
	Expansión de las IED	> descentralización	Reactivación económica	> Centralización
	Privatizaciones		Recuperación industrial	
<i>Políticas Ideológicas</i>	Orientación neoliberal del gobierno: disminución del alcance social del estado y menor intervención		Orientación intervencionista del gobierno en particular en el mercado del trabajo.	
		> descentralización	Diálogo con los distintos actores sociales: Consejo de Salario mínimo vital y móvil	> Centralización



empresas. Al respecto, De la Garza (1997) señala que la flexibilidad laboral en Argentina se asoció a decretos del Poder Ejecutivo Nacional. Así es como “más que por efecto del mercado, por cambios en las leyes, es Argentina la que más rápido avanza hacia un modelo flexible en las relaciones laborales en América Latina, el estado aparece como inductor de la flexibilidad – vía legislativa”.

Estas reformas introdujeron las medidas necesarias para lograr una mayor flexibilidad a la hora de contratar trabajadores promoviendo contratos precarios y desvinculando a los trabajadores de la protección laboral que podía ofrecer el sindicato. La menor capacidad de intervención sindical sobre el establecimiento de la normativa laboral y de negociar salarios no sólo afectó el contenido de lo negociado sino también la capacidad misma de negociación del sindicato y la base de representación del mismo.

De los determinantes económicos que la literatura afirma que pueden afectar el nivel de negociación, en la Argentina se produjeron casi todos. El gobierno de Menem, que llegó al poder en 1989, coincidió con una fuerte inestabilidad macroeconómica, una situación fiscal muy deteriorada, altas tasas de inflación, ausencia de reservas internacionales y empresas estatales descapitalizadas (Gerchunoff, 1992). Las políticas encaradas para resolver estos problemas fueron la estabilización de la economía mediante la Ley de Convertibilidad peso-dólar<sup>8</sup> y la puesta en marcha de reformas estructurales consistentes en la apertura y la privatización de las empresas públicas. En lo que respecta a la apertura económica unilateral de las barreras arancelarias, los empresarios locales, se vieron sometidos a la creciente competitividad internacional, por un lado, con empresarios cuyos niveles de tecnología en la producción eran mayores (países industrializados) y, por otro, con la competencia con los productos de mercado en los que el costo de mano de obra era mucho menor (economías asiáticas). A su vez, la creación del bloque económico regional – el MERCOSUR – tuvo como objetivo mejorar la “inserción competitiva en la economía mundial” a partir de la creación de un mercado ampliado (Shvarzer, 2001). En un primer momento, los sindicatos reaccionaron con desconfianza ante el proceso de integración porque esto podía suponer la competencia con la mano de obra brasilera y por lo tanto una nivelación de costos salariales hacia la baja para los trabajadores argentinos. Durante el primer decenio, muchos sindicatos advirtieron sobre el cierre de plantas argentinas que serían instaladas en Brasil.

Por su parte, las privatizaciones tuvieron entre sus objetivos obtener rápidamente financiamiento externo e interno para el Estado. Un cambio jurídico de importancia que las precedió fue un Decreto del Ministerio de Trabajo – sancionado en 1990 – que reglamentó el derecho constitucional de huelga en los servicios públicos. Al privatizarse empresas cuyos sindicatos eran muy fuertes, este decreto garantizó a los inversores la protección estatal ante la posibilidad de huelgas, lo cual tuvo el mismo sentido que el resto de las garantías estatales referidas al financiamiento, la facilitación de los despidos y reasignaciones de personal (Senén González, 2004; Tomada; Senén González, 1998). Así se pasó de un actor empresarial único y estatal a otro de carácter múltiple y privado. Esto obligó a las organizaciones sindicales a llevar a cabo negociaciones simultáneas con las diversas empresas, portadoras éstas, de diversas culturas organizacionales y tradiciones en materia de relaciones laborales.

Finalmente, los determinantes políticos-ideológicos se asocian a la filosofía neoliberal, cuyos principios fueron inspirados en el consenso de Washington. En particular, esta filosofía llevada a la práctica se basó en los tres pilares, algunos ya mencionados: privatizaciones, estabilidad macroeconómica y liberalización (Stiglitz, 2008). En todos los casos, estas políticas se relacionaban con limitar al máximo la intervención del Estado en el mercado y la sociedad. En cuanto a la negociación colectiva, estos procesos afectaron las estrategias que mantenían los sindicatos para negociar colectivamente, reduciéndose al mínimo y buscando profundizar la individualización de la relación laboral (Palomino, 2003). Los cambios económicos y políticos registrados durante la década del '90 modificaron profundamente la composición de la base social de las representaciones sindicales y empresarias y afectaron sus vínculos tradicionales con el Estado y el sistema político. La lógica de la eficiencia, la reducción del aparato estatal, la noción de Estado mínimo y la intervención estatal como un obstáculo a la lógica de mercado fueron parte del discurso hegemónico del gobierno. Las transformaciones de las reformas neoliberales impactaron en las dos fuentes de poder sindical, por un lado, en el control que tenían los sindicatos de los medios de producción y organización del trabajo y por el otro en su relación con el poder político y el Partido Justicialista en particular (Zapata, 2004).

Sin embargo, algunos determinantes cambiaron a partir del 2003, desacelerando la tendencia hacia la descentralización.

En primer lugar, en relación a los determinantes jurídico-institucionales se destaca la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral – LOL –

(Ley 25.877), en el año 2004, que aumentó la protección a los trabajadores frente al despido mientras que en el plano colectivo se introdujeron algunas modificaciones (cambios referidos a la negociación colectiva y a los conflictos colectivos). En materia normativa, la huelga está regulada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza a los “gremios” el “derecho de huelga”. Aunque la LOL se ocupa exclusivamente de la regulación de la huelga en los “servicios esenciales” (artículo 24), incide también en el derecho de huelga en general, en especial, porque las reglas allí diseñadas absorben los principios y recomendaciones de la OIT: prohibición de sustitución de huelguistas, prohibición de sancionar a huelguistas, licitud de la huelga en tanto no sea “violenta”, etc. – delimitando las condiciones en virtud de las cuales el derecho a huelga puede ejercerse y se reconfigura a nivel jurídico la libertad sindical (Tribuzio, 2005). A esta reforma se le suman algunos fallos de la Cámara de Trabajo y la Corte Suprema de Justicia, que muestran un retorno a los principios protectorios del trabajo y [que] revierten la interpretación jurídica de normas que durante los ’90 habían incidido significativamente en la precarización de las relaciones laborales.

En segundo lugar, dentro de los determinantes económicos, se produjo la cesación de pagos de la deuda pública y la derogación de la Ley de Convertibilidad. La devaluación pos crisis de 2001 alteró las reglas de juego que habían estructurado el funcionamiento de la economía durante 10 años (Felder, 2007). Si bien esto no incidió directamente en una vuelta a la centralización, el tipo de cambio funcionó como una barrera natural a la importación de productos favoreciendo de esta manera la débil producción nacional. Desde 2003, la economía argentina ha crecido de modo sostenido y muestra indicadores favorables en materia de crecimiento, superávit externo y fiscal. De acuerdo a Trajtemberg (2008), el crecimiento económico focalizado en el sector manufacturero es la primera evidencia de las diferencias entre el régimen económico actual y el que imperó en la década del ’90 hasta fines de 2001. El cambio de precios relativos permitió mejorar la competitividad del sector manufacturero, orientado tanto al mercado interno como al externo (tomado de Senén González; Medwid, 2007).

Todos estos cambios contextuales fueron producto de un cambio rotundo de orientación política del gobierno en el que se dejaron de lado las recomendaciones del Consenso de Washington a partir de la crisis del 2001. Los primeros meses de gobierno de Néstor Kirchner (2003-2007) estuvieron marcados por el bajo porcentaje electoral que lo llevó a la pre-

sidencia<sup>9</sup>, estimulando la necesidad de generar alianzas con distintos sectores sociales. En esta dirección, se produce una “coalición” entre el gobierno y los sindicatos, principalmente con la central sindical mayoritaria, la Confederación General del Trabajo (CGT), lo que derivó en una mayor intervención estatal en los conflictos laborales y el estímulo hacia la negociación colectiva (Etchemendy; Collier, 2006). Así, como se mencionó, se produjo la renovación de muchos de los convenios colectivos de trabajo a través del llamado a comisiones paritarias. La intervención del estado en el mundo laboral quedó sellada a través de la activa política salarial, el incremento del salario mínimo, los aumentos generales por decreto presidencial para los trabajadores del sector privado y público y es, según nuestra perspectiva, el rasgo fundamental de los determinantes políticos-ideológicos.

## CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo fue caracterizar en qué medida la estructura de la negociación colectiva (centralizada o descentralizada) varía en función de los determinantes (económicos, jurídico-institucionales o políticos-ideológicos). Para ello, se tomaron dos momentos, los años 1990-2002 y los últimos siete años – 2003-2010. Se analizaron una serie de indicadores de la estructura de negociación que permitieron observar cómo fue cambiando de un nivel descentralizado en los '90 a otro de mayor centralización. Desde el punto de vista teórico, los determinantes que la literatura internacional reconoce son tres, los económicos, jurídico-institucionales y político-ideológicos.

Las características que adquieren estos determinantes 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.

En el caso argentino, el determinante que mejor explica la continuidad de la estructura de negociación es el jurídico-institucional. Argentina se caracteriza por tener un 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. Dado que este marco institucional tiene reglas muy específicas para regular la actividad sindical, como la personería gremial, la homologación de los convenios, la cobertura extensa, entre otros, la propia

normativa otorga a los sindicatos reconocidos por el Estado un importante poder de negociación y facilidades para la centralización de la negociación. El carácter *erga omnes* implica que lo negociado por el sindicato afecta a todos los trabajadores de una actividad o empresa determinada, independientemente de que esté afiliado o no al sindicato. Por su parte, la personería gremial impide una mayor fragmentación sindical en la negociación colectiva. 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/o las comisiones internas. Pese a que estos factores institucionales se mantuvieron virtualmente intactos, la negociación colectiva ha tenido importantes cambios en los '90 al registrarse una importante tendencia hacia la descentralización. Al indagar sobre los orígenes de este cambio, los determinantes que más se modificaron fueron mayoritariamente de orden político-ideológico y económico. La descentralización de los años '90 se caracterizó por una disminución en la cantidad de acuerdos y convenios firmados, escasa negociación salarial y predominio de los acuerdos de empresa sobre los de actividad en contraste con el momento actual donde se constata un retorno a la centralización. Los determinantes político-ideológicos que facilitaron la descentralización fueron principalmente el repliegue del Estado. En cambio, se observa en estos últimos años un giro de las políticas de orientación neoliberal y el predominio de un Estado regulador e intervencionista que cumple un papel “compensador” frente a la negociación colectiva. Este rol de “coordinador” de la disparidad de demandas emanadas de la puja por el reparto del valor económico generado en el proceso de producción.

Ese contexto suministra un mayor margen para la reactivación de la negociación colectiva de rama o sector, principalmente, en su función de determinación colectiva de salario.

Los determinantes mencionados fueron observables a partir de indicadores agregados donde pudimos verificar como cambió la estructura de la negociación colectiva hacia un nivel de mayor centralización.

(Recebido para publicação em abril de 2011)

(Versão definitiva em julho de 2011)

## BIBLIOGRAFÍA

- Aidt, Toke; Tzannatos, Zafiris. (2002), *Unions and collective bargaining: economic effects in a Global Environment*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Arrowsmith, James; Marginson, Paul; Sisson, Keith. (2003), Externalisation and internalisation of collective bargaining in Europe: variation in the role of large companies. *Industrielle Beziehungen*, Vol. 19, No. 3, pp. 363-92.
- Booth, Alison. (1989), The bargaining structure of British establishments. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, No. 2, pp. 225-34.
- Calmfors, Lars. (1993), Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey. *OECD Economic Studies*, No. 21, pp. 161-91.
- Calmfors, Lars; Driffill, John. (1988), Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance. *Economic Policy*, No. 6, pp. 14-61.
- Etchemendy, Sebastián; Collier, Ruth. (2006), Trade union resurgence and neo-corporatism in Argentina (2002-2006): evidence, causes, and implications. Paper submitted to the 102nd *Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA)*, Philadelphia.
- Cooke, William N. (2005), Exercising power in a prisoner's dilemma: transnational collective bargaining in an era of corporate globalization?. *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, No. 4, pp. 283-302.
- Danthine, Jean Pierre ; Hunt, Jennifer. (1994), Wage bargaining structure, employment and economic integration, economic journal. *Royal Economic Society*, Vol. 104, No. 424, pp. 528-41.
- De la Garza, Enrique. (1997), La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, México DF, Año 3, No. 5.
- Felder, Ruth. (2007), "Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del estado en Argentina", in Arturo Fernández. (comp.), *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo.

- Freeman, Richard; Pelletier, Jeffrey. (1990), The impact of industrial relations legislation on British Union density. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2.
- Frege, Carola; Kelly, John. (2003), Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, No. 1, pp. 7-24.
- Gerchunoff, Pablo. (1992), *Las privatizaciones en la Argentina*. Buenos Aires: Ed. Instituto Di Tella.
- Gollbach, Jochen; Schulten, Thorsten. (2000), Cross-border collective bargaining networks in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 6, No. 2, pp. 161-179.
- Hyman, Richard. (2001), Trade union research and cross national comparison. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 7, No. 2, pp. 203-232.
- Kohaut, Susanne; Schnabel, Claus. (2003), Zur erosion des flächentarifvertrags: Ausmaß, Einflussfaktoren und Gegenmaßnahmen. *Industrielle Beziehungen*, No. 10, pp. 188-219.
- Le Queux, Stéphane; Fajertag, Giuseppe. (2001), Towards europeanization of collective bargaining? Insights from the european chemical industry. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 7, No. 2, pp. 117-136.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J. (2001), Centralized bargaining and reorganized work: are they compatible?. *European Economic Review*, Vol. 45, No. 10, pp. 151-175.
- Marginson, Paul; Sisson, Keith; Arrowsmith, J. (2003), Between decentralization and europeanization: sectoral bargaining in four countries and two sectors. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9 No. 2, pp. 163-187.
- Marshall, Adriana; Perelman, Laura. (2004), Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos. *Estudios Sociológicos*, Vol. XXII, No. 65.
- Novick, Marta; Trajtemberg David. (2000), La Negociación Colectiva en el período 1991-1999. *Documento de Trabajo*, No. 19, Secretaría de Trabajo, Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales.



- Palomino, Héctor. (2003) “Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina”, in Enrique de la Garza Toledo; Carlos Salas. (comp.), *NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- ; Trajtemberg, David. (2006), El auge de la negociación colectiva en Argentina. *Revista de Trabajo*, No. 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Reshef, Yonatan. (2004), A theory of union collective action. *Journal of Labour Research*, Vol. 25, No. 4, pp. 623-644.
- Schnabel, Claus; Zagelmeyer, Stefan; Kohaut, Susanne. (2006), Collective bargaining structure and its determinants: an empirical analysis with British and German establishment data. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 12, No. 2, pp. 165-188.
- Schvarzer, Jorge. (2001), “El Mercosur: un bloque económico con objetivos a precisar”, in J. de la Sierra. *Los rostros del Mercosur. El difícil camino de lo comercial a lo societal*. Buenos Aires: CLACSO.
- Senén González, Cecilia; Medwid, Bárbara. (2007), Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero. *Revista Argumentos*, Vol. 20, No. 54, pp. 81-101.
- ; Palomino, Héctor. (2006), “Diseño legal y desempeño real: Argentina”, in Graciela Bensusán. (comp.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Simón, Julio. (2006), Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina. *Revista de Trabajo*, Buenos Aires, Año 2, No. 3, MTEySS.
- Stiglitz, Joseph. (2008), “¿El fin del neoliberalismo? Economía Internacional”. Disponible em: <http://www.project-syndicate.org/commentary/stiglitz101/Spanish>.
- Tomada, Carlos; Senén González, Cecilia. (1998), Relaciones laborales y sindicatos en empresas de servicios privatizados en la Argentina (1990-1997). *Revista Trabajo*, Año 1, No. 2, México DF.
- Trajtemberg, David. (2008), Impacto de la determinación colectiva del salario sobre la desigualdad salarial. *Seminario Internacional: globalización y distribución del ingreso problemas y desafíos de política*, Buenos Aires: MTESS-OIT-PNUD-IDEAS-CEPAL.



- ; Senén González, Cecilia; Medwid, Bárbara. (2009), La expansión de la afiliación sindical: análisis del Módulo de Relaciones Laborales de la EIL. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, Buenos Aires, No. 8, MTEySS.
- ; Borroni, Carla. (2011), “Salarios, sindicatos y representación sindical en la empresa: una estimación de la brecha salarial en Argentina”, in Marta Novick; Soledad Villafañe. (eds.), *Distribución del ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el Sur*. Buenos Aires: MTEySS- PNUD.
- Traxler, Franz; Kittel, Bernhard. (2000), Countries the bargaining system and performance: a comparison of 18 OECD. *Comparative Political Studies*, No. 33, pp. 1154-1190.
- Tribuzio, José. (2004), “De la Ley 25.250 a la Ley de Ordenamiento Laboral: un moderado viraje hacia el principio protectorio”, mimeo.
- Wallerstein, Michael; Western, Bruce. (2000), Unions in decline? What has changes and why. *Annual Reviews of political Science*, Vol. 3, pp. 355-377.
- Windmuller, John P. (1987), “Comparative study of methods and practices”, in \_\_\_\_\_. (ed.), *Collective bargaining in industrialized market economies: a reappraisal*. Ginebra: OIT, pp. 3-161.
- Zagelmeyer, Stefan. (2007), Determinants of collective Bargaining Centralization: evidence from British Establishment Data. *Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, No. 2, pp. 227-245.
- Zapata, Francisco. (2004) *¿Crisis del sindicalismo en América Latina?*. México D.F.: Centro de Estudios Sociológicos del Colegio de México.

## NOTAS

1. Por ejemplo, en el sistema alemán, tiene un importante alcance la negociación a nivel de la empresa a través de los “work councils” – consejos de trabajo – que se caracterizan por la cogestión entre trabajadores y empresarios, en especial en empresas concentradas geográficamente.
  2. Las negociaciones colectivas se clasifican como convenio colectivo de trabajo (CCT) o acuerdo. Los CCT 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 con una cláusula como capacitación, jornada de trabajo o incorporan aumentos salariales (Trajtemberg, 2008).
  3. En 2002, la tasa de desempleo alcanzó un 21,5% y las tasa de empleo no registrado creció al 49% (INDEC, 2004).
  4. Las comisiones paritarias son procedimientos de negociación que se realizan bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo de la Nación entre representantes del sector de los trabajadores y del sector empresario para tratar temas salariales y también mejoras de las condiciones laborales.
  5. La desocupación disminuyó del 17,5% en 2003 al 8,9% en 2010, según Datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del (MTEySS) en base a la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.
  6. Según la Ley, los sindicatos con personería gremial deben incluir como mínimo un 20% de los trabajadores afiliados y demostrar que son los más representativos en términos de afiliados cotizantes.
  7. 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.
  8. La Ley nro. 23.928/91 establece la paridad cambiaria 1US\$ = 1 peso y la imposibilidad de indexar precios y salarios en el futuro.
  9. En las elecciones presidenciales del 2003, el ex-presidente Carlos Menem obtuvo la mayoría de los votos (24,36%) y Néstor Kirchner obtuvo el segundo lugar. Dado que Menem no se presentó al *ballotage* – como prevé el sistema argentino – Kirchner accedió a la presidencia con sólo el 22% de los votos.
- \* Este artículo está basado en una investigación desarrollada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL). Una versión ampliada y que aborda otros debates de la negociación colectiva salió publicada en la Revista Trabajo Ocupación y Empleo Nro. 9, MTEySS.

## RESUMEN

Las dos décadas de reformas neoliberales, que en Argentina debilitaron a los sindicatos y flexibilizaron el mercado laboral, contrastan con la etapa iniciada en 2003, caracterizada por la reactivación económica y una marcada intervención del estado. En este nuevo contexto, este trabajo tiene como objetivo analizar los determinantes de la negociación colectiva en Argentina en perspectiva comparada con los '90. El estudio muestra como la estructura de la negociación colectiva (centralizada o descentralizada) varía en función de los determinantes (económicos, jurídico-institucionales o políticos-ideológicos). Para ello, se presentarán los debates identificados en la literatura internacional (Traxler; Kittel, 2000; Schnabel; Zagelmeyer, Kohaut, 2006; Marginson; Sisson, Arrowsmith, 2003) y se confrontarán con datos elaborados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (MTEySS).

**Palabras clave:** Negociación Colectiva, Determinantes, Centralización Intermedia, Descentralización, Crecimiento Económico.

## ABSTRACT

During two decades, trade unions in Argentina have been weakened by labor market reforms. In contrast, since 2003 the country is facing a new area characterized by economic growth and State intervention. In this context, the paper seeks to compare the structure and determinants of current collective bargaining as compared to those of the '90s. The article shows how collective bargaining structure varies (centralized – decentralized) according to changes in the economic, legal and political constraints. In order to do so, we present some international debates which are contrasted to the empirical data provided by the National Ministry of Labour of Argentina.

**Keywords:** Collective Bargaining, Constraints, Centralization and Decentralization, Economic growth.