

La relación entre negociación colectiva y conflicto laboral. Indagaciones teóricas y análisis empíricos a partir de su dinámica en la Argentina reciente.

Clara Marticorena.

Cita:

Clara Marticorena (2016). *La relación entre negociación colectiva y conflicto laboral. Indagaciones teóricas y análisis empíricos a partir de su dinámica en la Argentina reciente. II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-046/104>

La relación entre negociación colectiva y conflicto laboral. Indagaciones teóricas y análisis empíricos a partir de su dinámica en la Argentina reciente. Clara Marticorena (CEIL-CONICET, UBA)

A lo largo de la última década, en el marco de los debates en torno a la denominada “revitalización” sindical, el análisis de las características de la negociación colectiva ha recobrado una particular centralidad, tanto en el ámbito político como en el académico. Sin embargo, consideramos que el desarrollo de esta temática ha estado marcado por –al menos– dos falencias significativas. Por un lado, la ausencia de problematización teórica o conceptual frente al predominio de análisis empíricos. Por otro lado, la poca atención prestada al estudio de los procesos de negociación colectiva y, particularmente, su vínculo con la conflictividad laboral.

En este marco, la ponencia se propone abordar la relación entre negociación colectiva y conflicto laboral teniendo como guía los siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre negociación colectiva y conflicto laboral? ¿En qué sentido la negociación colectiva constituye un modo de institucionalización de la lucha de clases? ¿Qué significa esta institucionalización? ¿Qué dimensiones involucra? ¿Esto implica una menor radicalidad del conflicto laboral? ¿En qué condiciones y contextos? ¿Qué características podemos observar en la relación y dinámica entre conflicto y negociación a lo largo de la última década en Argentina?

Para abordar esta problemática, en esta ponencia recuperamos desarrollos clásicos del marxismo y de la academia anglosajona sobre la teoría de las denominadas “relaciones industriales”, y desarrollamos una serie de hipótesis de trabajo sobre la dinámica entre negociación colectiva y conflicto laboral en la última década en nuestro país a partir del análisis de fuentes secundarias (estadísticas y documentales) y primarias (entrevistas semi-estructuradas) construidas a lo largo de nuestra investigación.

Palabras clave: negociación colectiva/ conflicto laboral/ lucha de clases

1. Introducción

Durante la última década, los debates en torno a la negociación colectiva y el conflicto laboral ocuparon un lugar destacado en las ciencias sociales. Sin embargo, pocos estudios abordaron la relación entre dichos procesos. Ese es precisamente el objetivo de este trabajo. Nuestro artículo se propone abordar la relación entre negociación colectiva y conflicto laboral teniendo como guía los siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre negociación colectiva y conflicto laboral? ¿En qué sentido la negociación colectiva constituye un modo de institucionalización de la lucha de clases? ¿Qué significa esta institucionalización? ¿Qué dimensiones involucra? ¿Esto implica una menor radicalidad del conflicto laboral? ¿En qué condiciones y contextos? ¿Qué características podemos

observar en la relación y dinámica entre conflicto y negociación a lo largo de la última década en Argentina?

Para avanzar en el estudio de esta problemática recuperamos desarrollos clásicos del marxismo y de la academia anglosajona sobre la teoría de las denominadas “relaciones industriales”. Asimismo, a partir de fuentes secundarias (estadísticas y documentales) y primarias (entrevistas semi-estructuradas) elaboradas en nuestro trabajo de investigación abordamos una primera aproximación al análisis de la dinámica entre negociación colectiva y conflicto laboral en la última década en nuestro país¹.

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

El campo temático en el cual se inscriben los estudios sobre negociación colectiva suele denominarse como el vinculado a las “relaciones laborales”, o en el medio anglosajón, a las “relaciones industriales”. En este campo ha sido común reconocer distintas tradiciones, entre las cuales se destacan los enfoques pluralistas, con mayor desarrollo en Inglaterra, y los enfoques sistémico-funcionalistas, desarrollados en Estados Unidos, que se pueden combinar de distintos modos con los anteriores en tanto perspectivas institucionalistas, y la tradición marxista, desarrollada también principalmente en Inglaterra².

Uno de nuestros puntos de partida en el análisis de la negociación colectiva es ubicarla en su vínculo con la lucha de clases, rearticular en la lucha de clases a las instituciones laborales como parte resultante y, a la vez, condicionante del modo que adopta la relación capital-trabajo. Tomamos aquí el desarrollo de Hyman (1981), quien discute con las visiones institucionalistas que circunscriben el estudio de las “relaciones industriales” al conjunto de reglas y normas que regulan las relaciones obrero-patronales. Un ejemplo clásico de estas interpretaciones podemos encontrarlo en los estudios de J. Dunlop (1978) y Dunlop y Chamberlain (1971). Desde una perspectiva funcionalista, Dunlop (1978: 21) concibe la configuración de sistemas de “relaciones industriales” como “...un complejo de reglas con el fin de gobernar el lugar de trabajo y la comunidad laboral.” según la cual los distintos “actores” poseen la misma capacidad de establecer las “reglas” que gobiernan las “relaciones industriales”³.

¹ Las entrevistas fueron realizadas en dos momentos: 2010-2011 y 2014. De este modo, reflejan distintos momentos en la relación capital-trabajo dentro del período de la postconvertibilidad.

² Entre los enfoques pluralistas se ha destacado el núcleo de la “Oxford School”, con autores como Flanders y Clegg (Ackers, 2007), también Fox, con el desarrollo de la negociación colectiva como mecanismo de la “democracia industrial”. Por su parte, del enfoque sistémico se ha destacado particularmente el desarrollo de Dunlop, compartiendo diversos puntos con las perspectivas pluralistas, y dentro del enfoque marxista se destacan los trabajos de R. Hyman.

³ Existe una amplia gama de procedimientos válida para el establecimiento y la administración de las reglas. En líneas generales se pueden distinguir los siguientes tipos ideales: la jerarquía empresarial puede tener las manos relativamente libres, no siendo frenada abiertamente por los otros dos actores; los organismos gubernamentales especializados pueden desempeñar el papel dominante sin participación sustancial de las jerarquías empresarial u obrera; la jerarquía obrera

Por el contrario, de acuerdo con Hyman (1981: 21) definir de este modo el objeto de estudio de las “relaciones industriales” supone analizarlas desde la perspectiva del orden. Por el contrario, el autor inglés subraya como objeto de estudio de las relaciones industriales los “...*procesos de control sobre las relaciones de trabajo...*” dentro de los cuales incluye la ‘reglamentación’ del trabajo pero sobre la base del carácter contradictorio de las relaciones industriales. Este desarrollo permite plantear la negociación colectiva como un *modo de institucionalización de la lucha de clases*. Se trata de un proceso a través del cual se delimitan las relaciones entre obreros y patrones en el marco de los supuestos de la legalidad capitalista y que circunscribe la lucha de clases a la lucha económica⁴.

El autor marxista resalta el papel de las instituciones laborales como modo de control del conflicto laboral y plantea que la integración de los sindicatos, que reducen su función a la negociación colectiva, tiende a amortiguar la radicalidad de la acción sindical. Allí donde los teóricos de la regulación del trabajo pretenden ver una relación de ‘cooperación antagónica’, Hyman resalta la negociación colectiva como proceso de institucionalización del conflicto laboral. En este sentido, el teórico inglés cuestiona las visiones pluralistas aplicadas a las “relaciones industriales”, que pretenden analizar la fábrica como un “estado democrático en miniatura”⁵. Efectivamente, desde estas perspectivas, la negociación colectiva es analizada como el mecanismo de la “democracia industrial”.

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

La noción de *legalidad industrial* en Gramsci (1991) expresa la conquista del reconocimiento de un conjunto de condiciones de trabajo por parte de la patronal a través de la acción de los sindicatos en tanto organización corporativa de la clase obrera. Es decir, representa a los obreros en su condición

puede ser la que lleva el papel principal en la fijación de las reglas; en algunas relaciones las jerarquía empresarial y obrera pueden establecer juntas las reglas sin que participen demasiado los organismos gubernamentales especializados; por último, *los tres actores pueden desempeñar un papel equivalente en el establecimiento y administración de las reglas*. Dunlop (1978: 35, Cursivas propias)

⁴ Dice Hyman (1981: 116) “El mismo concepto de negociación colectiva, podría argumentarse que acarrea una consideración exclusivamente económica de las relaciones entre sindicatos y empresarios: parece que fueran compañeros en una transacción de mercado, más que antagonistas en una lucha por el control. De ahí que quede oculta la oposición de intereses de clase.”

⁵ “El concepto de las relaciones industriales como origen de orden y regularidad –condicionados sólo a la existencia de las formas institucionales adecuadas– deriva de un enfoque teórico general conocido comúnmente como *pluralismo*. Los pluralistas aceptan que los intereses de trabajadores y empleadores divergen, y que, por tanto, el conflicto es endémico en la industria. Pero hacen, generalmente de manera implícita, un supuesto complementario: que las ‘divergencias entre las partes no son ni tan fundamentales, ni tan amplias como para no ser salvables mediante compromisos o nuevas síntesis que posibiliten la persistencia de la colaboración’ (Fox 1973: 196). La analogía que emplean para aclarar el carácter de la empresa industrial es la de ‘una coalición de intereses, un estado democrático en miniatura’...”. (Hyman, 1981: 216).

de vendedores de fuerza de trabajo. Esta *legalidad industrial*, es también la que supone su reproducción como proletariado, como clase dominada y subordinada al capital. De este modo, la negociación colectiva permite establecer límites a la unilateralidad del *despotismo* patronal al tiempo que *presupone* la legitimación de la explotación del trabajo por el capital y su control del proceso productivo. En cambio, para los teóricos de la negociación colectiva como mecanismo de la *democracia industrial*, las relaciones laborales en el capitalismo no constituyen relaciones de explotación.

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

Una idea muy extendida entre los enfoques críticos del campo de las relaciones laborales plantea que la negociación colectiva, en tanto institucionalización del conflicto laboral (Anderson, 1973; Hyman, 1981), lleva a una disminución del conflicto o bien a una menor radicalidad de los mismos (Franzosi, 1995). Esta relación, establecida desde los análisis marxistas, aparece explicitada como propósito y preocupación de gobiernos e intelectuales orgánicos de la burguesía y en el marco de la II posguerra se expresa en instituciones, organismos, comisiones dedicadas a analizar las relaciones obrero-patronales en Estados Unidos e Inglaterra. En este último caso, la Comisión Donovan (1965-1968) tuvo la finalidad de desarrollar un estudio sobre las relaciones obrero-patronales en un contexto de aumento de la actividad huelguística⁶. Del mismo modo, la Asociación Norteamericana de Arbitraje (American Arbitration Association) pasó a concentrarse en el estudio de la conflictividad observada en los años posteriores a la II guerra mundial.

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

No obstante, estos estudios también señalan las dificultades que dicho objetivo encuentra. Por ejemplo, se menciona el mecanismo de la ratificación de convenios por parte de los afiliados al sindicato y diversos ejemplos en que este procedimiento democrático ha implicado un mayor nivel

⁶ Asimismo, Kaufman (2014) destaca el rol de la Royal Commission of Labour en el siglo XIX (1891-1894) como hito en la historia del campo de las denominadas “Relaciones industriales”.

de conflictividad por cuanto permite la expresión de las bases obreras (Fleming, 1971; Summers, 1971). Efectivamente, la institucionalización de la lucha de clases es un proceso permanente en tensión, del mismo modo en que la subordinación del trabajo al capital se reproduce cotidianamente y no es un dominio constituido “de una vez para siempre”. Hyman (1981: 219) señalaba que la “institucionalización del conflicto laboral logra de hecho una contención provisional del desorden...”.

En los próximos apartados indagaremos en la relación entre conflicto y negociación colectiva durante la última década, considerando de qué modo la negociación colectiva impulsó la organización sindical y ésta se expresa en la conflictividad laboral bajo un modo institucionalizado.

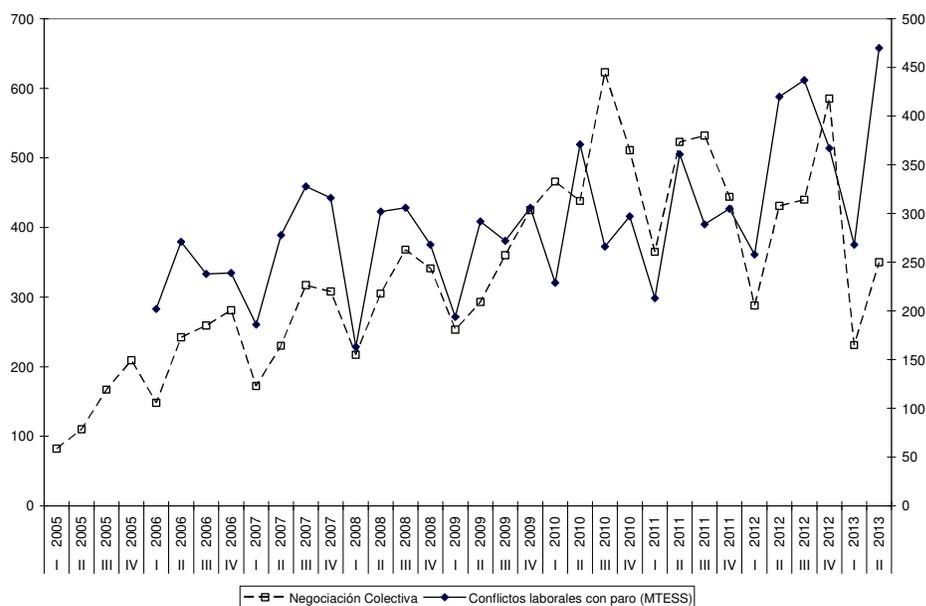
3. La evolución del conflicto laboral y la negociación colectiva en la última década

¿Es posible apreciar una relación entre la evolución de la negociación colectiva (NC) y el conflicto laboral (CL), tal como se inscribe en los estudios sobre “relaciones industriales”, en el período analizado? En caso que sí, ¿La negociación colectiva supone una disminución del conflicto laboral?

Si bien existen distintas series sobre conflictividad laboral en Argentina – entre ellas las bases elaboradas por el Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma (-ODS-) y el Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA)- en este caso tomaremos la base elaborada por el MTESS sobre conflictos con paro, por la cobertura del relevamiento realizado⁷. El gráfico 1 permite observar la existencia de una relación entre ambas dinámicas, articuladas fundamentalmente en torno a las negociaciones paritarias. En 2006, 2007 y 2008 las series se acompañan y los ciclos presentan, en términos anuales, una fase ascendente y una fase descendente. En 2009, 2010 y 2011, la conflictividad presenta dos picos a lo largo del año, uno en el II trimestre, y otro en el IV. Sin embargo, en la dinámica agregada de la negociación colectiva no se observan dos picos sino que mantiene en estos años también un punto máximo anual.

Gráfico N° 1: Negociación colectiva y conflictos laborales con paro (MTESS) 2005-2013

⁷ Cada una de estas bases posee una metodología específica, definiendo distintas unidades de análisis, por ejemplo, PIMSA, releva “hechos de rebelión”, mientras la serie del MTESS relevaba conflictos laborales. Por su parte, el relevamiento del ODS tuvo un cambio metodológico en 2010, dificultando la evaluación del período en su conjunto.



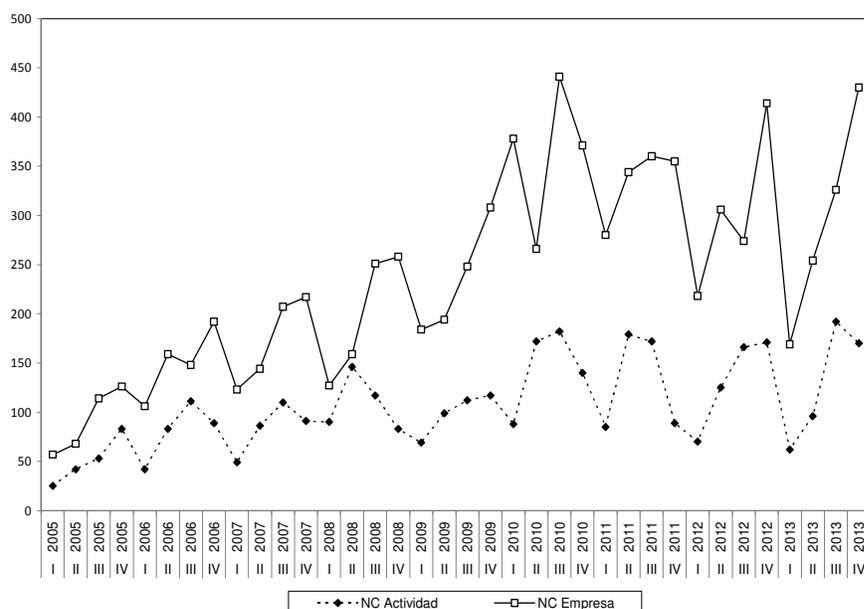
Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

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

Por su parte, Spaltenberg (2012) sostiene que en el período analizado se observa el resurgimiento del “conflicto industrial” a nivel de rama de actividad, caracterizado por huelgas de gran tamaño y corta duración. Sin embargo, señala que se aprecia un crecimiento en la cantidad de conflictos en el lugar de trabajo, que explican la evolución de la conflictividad en el ámbito privado, y darían cuenta de una mayor presencia sindical en los lugares de trabajo. La idea central del texto es resaltar la “funcionalidad” entre conflicto y negociación. El conflicto se explica en relación con la dinámica de la negociación colectiva y es articulado por los sindicatos tradicionales.

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

Gráfico N°2: Evolución trimestral de la negociación colectiva según nivel de negociación (2005-2013)



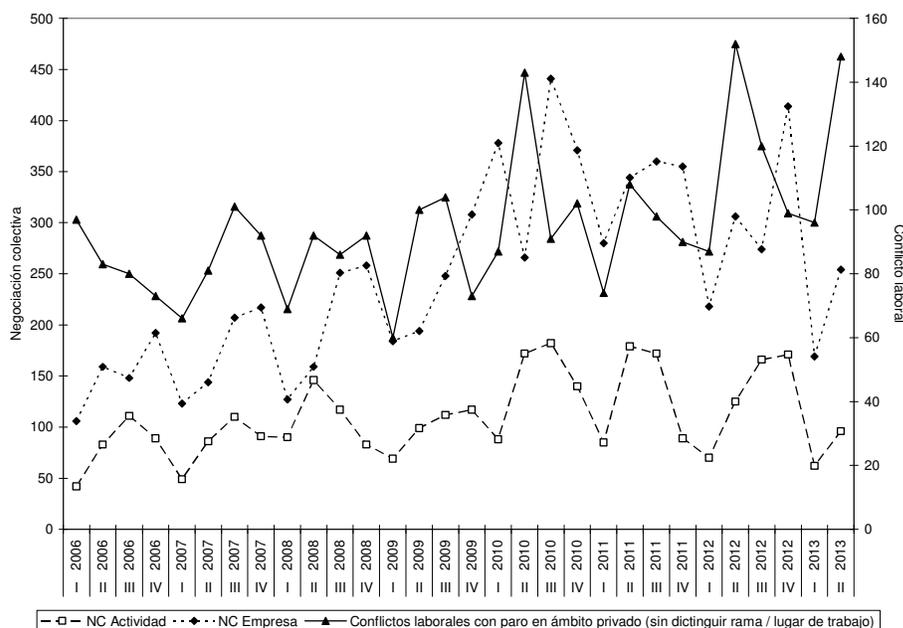
Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

Si bien la negociación por empresa acompaña la negociación por actividad, en algunos períodos alcanza su punto máximo luego de que lo hagan las negociaciones por actividad dando cuenta de la articulación de negociaciones de menor nivel con las de mayor nivel de agregación⁸, como en 2006, 2007, 2008, 2011 y 2013. También es interesante apuntar que, a diferencia de lo que sucede con las negociaciones de actividad, que alcanzan un pico máximo por año, en el caso de las negociaciones por empresa, en algunos años pueden observarse dos picos a lo largo del año, como en 2006, 2010 y 2012. Por su parte, en cuanto a la cantidad de negociaciones, en el año 2009-2010 las series se desacoplan por un aumento significativo de las negociaciones de empresa y, si bien posteriormente retoman una dinámica común, se mantiene la brecha entre las series de actividad y de empresa.

¿Cómo se conjuga este proceso de mayor dinamismo de la negociación por empresa (en un marco de consolidación de la descentralización de la negociación colectiva), con el proceso de descentralización de la conflictividad laboral? Si bien al momento de escribir esta ponencia no contamos con los datos trimestrales de conflictos con paro según rama y lugar de trabajo (MTESS) para cruzar ambas series en forma trimestral, cabe señalar que la NC por empresa presenta una evolución muy similar a la serie de conflictos con paro aunque, generalmente, en sentido inverso. Es decir, el pico anual de conflictos antecede al pico anual de negociación a nivel de empresa.

⁸ Como desarrollamos en otros trabajos, durante la postconvertibilidad se consolida un alto grado de descentralización de la negociación colectiva, que expresa, a su vez, la consolidación-sedimentación del avance patronal sobre los trabajadores a partir de la última dictadura cívico-militar, profundizada en los años '90. Sobre la descentralización de la negociación durante la postconvertibilidad en Argentina puede consultarse Marticorena (2014b).

Gráfico N°3: Evolución trimestral de la negociación colectiva según nivel de negociación y de los conflictos con paro en el ámbito privado (2005-2013)



Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

Mientras en 2007 y 2008 puede apreciarse que la evolución del conflicto en el ámbito privado y la negociación se “acompañan”, a partir del 2009 los momentos de ascenso-descenso de una y otra más bien parecen intercalarse. Efectivamente de 2010 en adelante es posible observar que cuando aumenta la negociación (destacándose la negociación por empresa), baja el conflicto.

Al respecto, una funcionaria entrevistada planteaba que los conflictos se producen no sólo antes de la negociación sino también después, por incumplimiento del convenio. Esta observación es interesante porque nos permite considerar la evolución observada con relación a los ciclos de negociación colectiva.

E: ... **en general los conflictos se incrementan o antes o después de los incrementos salariales de la actividad. Antes porque es una forma ya de ir movilizándose**, que a lo mejor es por incumplimiento de cualquier cosa pero...

P. Sí, es como ir posicionándose...

E. Pero **después también es por falta de cumplimiento de lo salarial o del complemento que se tiene en la empresa unido a lo salarial**, que a veces las empresas tienen que se yo, han dado a

cuenta, bueno, cuando viene el incremento, o lo dieron a cuenta hace muchos meses, o hace dos años que lo están dando a cuenta y después lo quieren absorber, y así.⁹

En la cita aparece claramente la dinámica entre negociación de actividad y empresa, primero se desarrolla la negociación de actividad, luego eso abre toda una serie de negociaciones por empresa, en general articuladas a dicha negociación por actividad, mediadas por conflictos en cada uno de estos niveles.

4. Negociación colectiva y organización de base

Si vinculamos estas primeras apreciaciones -que aún falta profundizar- con análisis que han abordado la dinámica del conflicto laboral es posible apuntar que el “acompañamiento” entre NC y CL en los primeros años de la serie coincide con el fortalecimiento de la CGT como garante de la contención de la lucha económica entre capital y trabajo, que había tenido un ascenso en los años 2004 y 2005 motorizada por sectores independientes de los sindicatos tradicionales (Eskenazi, 2011). El cambio de dinámica que podemos observar a partir de 2009 parece referir, a su vez, a la consolidación de la organización de base en los lugares de trabajo y de participación de éstas en los procesos de negociación colectiva, en un marco signado por la aceleración inflacionaria.

Una de nuestras hipótesis de trabajo sostiene que la dinámica y periodicidad de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad habilitó un mecanismo que operó como ordenador y contenedor del conflicto laboral dentro de marcos institucionales y, a la vez, como legitimador de las organizaciones sindicales y de las prácticas sindicales en los lugares de trabajo. En este escenario, el dinamismo de la negociación colectiva, al tiempo que sirvió como modo de contener y ordenar las demandas salariales de los trabajadores, parece haber constituido un mecanismo que potenció no sólo el protagonismo de las dirigencias sindicales tradicionales en su papel en la disputa (y contención) de la puja distributiva, sino también del fortalecimiento de la organización sindical en los lugares de trabajo.

En este punto, tanto la (escasa y poco sistemática) información estadística disponible¹⁰ como distintas investigaciones de tipo cualitativo aportan evidencias que dan cuenta de una mayor

⁹ Funcionaria 1, mayo de 2014.

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

presencia de la organización sindical en los lugares de trabajo. Las entrevistas realizadas en el marco de nuestra investigación a representantes sindicales y empresarios de sectores de la industria manufacturera, así como a funcionarios del MTESS, en los años 2010-2011 y en 2013-2014, indican una mayor presencia de delegados en los lugares de trabajo.

Esta mayor presencia sindical puede verse reflejada en convenios colectivos de trabajo (CCT) y acuerdos (ACU) celebrados a lo largo del periodo¹¹, ya sea a través de la participación de delegados en la firma de las negociaciones, la inclusión de los delegados sindicales de planta en las comisiones de seguimiento del convenio o la mención explícita de sus funciones con respecto al cumplimiento del convenio, entre otros aspectos (crédito horario, realización de reuniones en el establecimiento, etc.).

Funcionarios del MTESS vinculaban la presencia de delegados en los lugares de trabajo a la negociación por empresa:

Hoy la negociación colectiva es algo que está en todos lados. Y esto generó que cualquier trabajador sepa sus derechos, sepa que puede negociar, sepa... generó, vos también en las empresas tenés cuerpos de delegados en todos lados, digo, bue, todo esto genera negociación y esto genera que el trabajador que está en una empresa grande, que conoce además la normativa porque se fomentó el conocimiento de la normativa, sepa que tiene derecho también a tener su convenio de empresa y también además los sindicatos se dieron cuenta que les sirvió tener convenios de empresa porque también incorporaron gente. Digamos, qué sentido tendría que... imaginemos esta situación que un sindicalista va a una empresa a, digo sindicalista por decir un dirigente sindical nacional, a afiliar a los trabajadores de una empresa de 2000 tipos y que de esa... ¿para qué se van a afiliar? ¿solamente para irse de vacaciones? No. Se afilian y ahí conocen la normativa y eso genera un cuerpo de delegados y ese cuerpo de delegados quiere negociar su convenio porque conoce lo que pasa en esa empresa en particular.¹²

F3: Volvió a surgir el tema de los delegados, está presente (...)

F4: Le dan más importancia a los delegados. Lo que pasa es que al firmar todos convenios de empresa¹³ los delegados cumplen un rol fundamental. No sé cómo será bien en actividades como indumentaria que tienen más por actividad. (...) Acá se necesitan, ya mismo para firmar un acuerdo. Es obligatorio que venga el delegado a firmar. Entonces también adquieren otro rol, otra importancia dentro de la empresa, no?

un incremento en la presencia de delegados en las empresas relevadas, alcanzando el 70% en grandes empresas, el 32% en las medianas y 11% en las pequeñas empresas.

¹¹ Uno de los aspectos que estamos analizando es la presencia o ausencia de delegados en la firma de los convenios y acuerdos (Marticorena, 2015a).

¹² Funcionario 2, Octubre de 2010.

¹³ Se refiere al SMATA.

F3: Dentro de lo que es vestido e indumentaria no sé tanto (...) Todo lo que es textil, sí, la verdad que se está negociando cada vez más y están más presentes los delegados, primero porque también se está negociando más a nivel de empresa (...)"¹⁴

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

En este sentido, consideramos que el impulso que la negociación colectiva en el período imprimió a la organización sindical constituye precisamente el modo de institucionalizar el conflicto entre capital y trabajo, es decir, *se desarrolla bajo esa forma institucionalizada. En este punto, resulta necesario reparar en ese proceso de institucionalización no sólo como un proceso de neutralización del conflicto, de ausencia de conflictos, sino de producción de conflictos “domesticados”*. Es decir, el proceso de “rutinización” del conflicto laboral como *efecto* de la negociación colectiva.

Ahora bien, esta idea de domesticación del conflicto a través de la negociación colectiva, refiere precisamente a la idea de la funcionalidad del conflicto respecto de la negociación o bien a la “rutinización” del conflicto en relación con la negociación colectiva. Estos procesos, sin embargo, entran en tensión con la acción de organización sindical de los trabajadores, en tanto el interés y la participación sindical abren la posibilidad de la discusión sobre la orientación de la práctica gremial, del mismo modo que la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo detenta una *potencialidad* disruptiva en tanto se desarrolla en el locus de la dominación celular un espacio de politización obrera que puede exceder los reclamos económico-corporativos (Gilly, 1990). En este punto, el impulso de la organización de base puede constituir una amenaza para las dirigencias sindicales burocráticas. Un abogado sindical nos decía:

P: ¿Y hay un aumento de la conformación de comisiones internas?

¹⁴ Funcionarias 3 y 4, Noviembre de 2010.

E: No, depende de la actividad y depende de la asociación sindical. Hay un aumento, creo yo sí, en la **participación de los trabajadores**. Hay muchos más delegados, no tengo estadísticas pero por lo que veo yo de las asociaciones sindicales que por lo menos nosotros asesoramos es que hay mucha más participación de la gente...

P: ¿De base, no?

E: **De base, de los trabajadores que se organizan, de los trabajadores que reclaman, de los trabajadores que piden elecciones, de gente interesada en postularse como candidato a ser delegado, que esto en la década de los '90 no pasaba tanto.** A partir de ahí te genera automáticamente mayor movimiento, mayor crecimiento, mayor enriquecimiento y mayor conflictividad porque algunos son opositores a la conducción y otros son favorables a la conducción del sindicato y algunos sindicatos son más permeables a los disidentes y hay quienes no los quieren ni ver y entonces los ponen en situaciones donde la conflictividad se torna alta y a veces con los trabajadores de por medio en algunos lugares de trabajo.¹⁵

Efectivamente, como planteamos en otro trabajo¹⁶ la organización y movilización de sectores ligados al “sindicalismo de base” antiburocrático y de izquierda, puso en alerta a las dirigencias tradicionales, que se vieron presionadas para *aggiornar* su práctica gremial apelando a reuniones de delegados, asambleas y otras formas más democráticas (aunque sea formalmente) de organizar la actividad interna de los gremios con el propósito de evitar el apoyo de los trabajadores a sectores combativos. Esta consideración no implica sobredimensionar las expresiones de activismo de base opuestas a las dirigencias tradicionales, pero sí, ubicar su importancia en la dinámica sindical durante la postconvertibilidad. En este sentido, si bien coincidimos con Spaltenberg (2012) en que a lo largo de la última década se desarrolla un sindicalismo *en la base* más amplio que las experiencias en oposición a las dirigencias tradicionales, consideramos que desde su enfoque no logra analizar la dinámica y articulación entre estos procesos.

5. Los procesos de negociación colectiva y la institucionalización del conflicto laboral

P: Y en general, además del reciente conflicto de químicos, que dio lugar a esta negociación, en los últimos años, ¿hubo mayor conflictividad en el sector?

E: Yo te diría que en todos los sectores hubo un poquito más de conflictividad. Eh, y esto tiene su, la lógica en el sentido de que las propias autoridades consideran que el conflicto es virtuoso, o sea que

¹⁵ Abogado sindical 1, Octubre de 2010.

¹⁶ Véase Marticorena (2015b).

desde el conflicto se sale con una mejora, etc., con lo cual, yo te diría, **no hay sector que negocie sin tener presente que un poquito de ruido hay que hacer**. Por ejemplo en alimentación durante 20 años, no sé, desde el '86 que no había habido conflictos y en los últimos 3 años, si bien no fueron conflictos grandes, siempre hay un par de días de paro durante la negociación. En químicos también. **Y porque si no la gente, digamos, lo que es el representado, considera que no se negoció con la suficiente dureza y que se podría haber obtenido algo más, por eso, digamos, todos necesitan hacer un poco el show.**¹⁷

En el discurso patronal aparece claramente retratada cierta “funcionalidad” del conflicto y la negociación, que no aparece como un problema a menos que se vincule con sectores sindicales opuestos a las dirigencias tradicionales. Un representante de la Cámara Industrial de Productos Alimenticios (CIPA), marcaba claramente la diferencia, remontándose también al último gran conflicto que había sucedido en el sector en la década del '80 cuando hablaba de la conflictiva paritaria del año 2010 en la cual los trabajadores logran romper la pauta salarial negociando un aumento muy superior al de otros gremios¹⁸:

...Entonces aquí se generó una puja sindical, una puja que llevó a que los moderados, los dirigentes moderados de años anteriores se constituyeran, digamos, para no perder espacio político, se constituyeran en los más combativos. Mientras los sectores eh, digamos, este, estos sectores de izquierda pedían valores excesivamente altos, también bueno, la dirigencia sindical este digamos oficial se alineó con pedidos mayores, digamos, para desbancar a esa dirigencia, con lo cual potenció, espiralizó una negociación que explica en gran parte porqué la alimentación terminó en este tipo de porcentajes, casi al tope porcentualmente respecto a otras negociaciones sindicales. **Así que yo creo que ha sido la confluencia de estas cuestiones, del crecimiento de las líneas de izquierda, la necesidad de recuperar posiciones la dirigencia tradicional, cierto apoyo del gobierno, del ministerio de trabajo específicamente, en apuntalar a la dirigencia tradicional** también hizo que hubiera digamos un apoyo a estos reclamos salariales desmedidos.¹⁹

En este caso, si bien se plantea la idea del impulso del conflicto desde el Estado, ésta se vincula con la necesidad de sostener a la dirigencia sindical tradicional frente al avance de corrientes de izquierda. Es interesante observar que la mirada patronal nunca puede pensar la acción autónoma de la clase trabajadora, o la impulsa el Estado, o partidos de izquierda, siempre alguna influencia externa a la clase.

¹⁷ Abogado patronal 1, Julio de 2010.

¹⁸ Si bien se suele afirmar que el aumento conquistado fue del 35,2%, éste era el porcentaje en el último tramo. Un cálculo del aumento promedio de salario anual se ubicó en 31,8%. Al respecto, puede consultarse Marticorena (2015b).

¹⁹ Representante de Cámara empresaria 1, Agosto de 2010.

Volviendo a la intervención del Estado, en las entrevistas a funcionarios estatales es posible observar el modo en que, desde el Estado, regulan y canalizan la conflictividad laboral, por ejemplo, a través de la conciliación obligatoria, y el modo en que este mecanismo es utilizado en favor del capital, por ejemplo, cuando el Ministerio de Trabajo dicta la conciliación obligatoria en forma preventiva:

E: Bueno, yo ahora tengo un conflicto de Unilever, ahora.

P. En qué sindicato...

E: Con el sindicato de la alimentación, con el sindicato de la alimentación, la planta norte. Están con conciliación obligatoria, **por lo que me decía la empresa, lo ha dicho y la autoridad ha considerado que es suficientemente grave la situación, que amerita la declaración de la conciliación, la gente ha disminuido el ritmo de producción, prácticamente hay paro del establecimiento.**²⁰

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

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

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

P: Y volviendo al tema de los procesos, qué cambios podés observar (...) en los procesos de negociación. En cuanto a la dinámica, a los participantes, a los contenidos.

E: ...la forma en que los participantes, la forma en que los actores, **la forma en que las partes, los negociadores se acercan a la negociación implica una dinámica distinta.** Y, yo lo que he visto es que ha habido una maduración. Te diría que es **una maduración en la conducta de los actores**

²⁰ Funcionaria 1, Mayo de 2014.

²¹ Funcionario 2, Agosto de 2010.

sociales. Se conocen, hace años que negocian, -cambiando algunas figuritas, qué se yo, siempre hay, en empresas o sectores empresarios...- pero en general ya todo el mundo se conoce, ya se tienen confianza o desconfianza porque ya saben, ¿no es cierto? (...) noto una mayor madurez. **Las propias, los propios sindicalistas y los propios empresarios dicen “Y ya sabemos, ya estamos, ya...”. No van a una confrontación por la confrontación. (...) El ejercicio y la experiencia de la negociación hace que se entre de otra manera.** E incluso, cuando por alguna circunstancia hay un sindicalista nuevo, o hay del sector empresario alguien nuevo, se observa que le dicen “No, mirá, lo que pasa es que vos no viniste otras veces, otros años, y entonces **no sabés que esto viene de esta manera, pero después pasa esto y en realidad...**”. Es decir, **nadie se asusta de la dureza de las primeras posiciones, digamos no se asusta en el sentido de no le choca ni cree que eso va a significar que vamos a estar peleando por siempre. Es decir, el hecho de que haya un conflicto inicial tampoco es tomado por ninguna de las partes como que es la hecatombe final. Es decir, todo el mundo sabe como que hay estadios y momentos, y lo aceptan, lo conocen por experiencia, saben que siempre al final se llega a la negociación y se acuerda dentro de parámetros de cierta normalidad, digamos para lo que es la actividad de que se trate.** Esto es lo que yo he notado, hay una mayor madurez, reconocida por las propias personas. “Ya ustedes saben cómo somos”, entonces los otros dicen “Sí, nosotros lo sabemos, los muchachos algunas veces se quejan pero en realidad tienen coherencia con sus reclamos.” Entonces eso muestra madurez de los actores sociales. Eso es lo que yo he notado en estos 6, 7 años. Más allá de cuestiones puntuales, de quejas, de algunos conflictos.²²

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

Empieza un trabajo, digamos, porque la empresa no está acostumbrada y el trabajador que por ahí lo desconocía, empieza a enterarse de ciertas situaciones y al trabajador le genera cierta ansiedad de querer cambiar todo ya. Entonces, **es un trabajo en el que nosotros acompañamos a los delegados, para que vayan planteando las cosas de a poco, porque en definitiva no es la actitud de destruir o de ir contra la empresa, si no de trabajar con la empresa para acomodar las cosas como tienen que ser.** Es simplemente eso, y después de acomodar todo lo que dice nuestro convenio colectivo, se empieza a trabajar con las mejoras superiores, que son en cuestiones de, por lo general, de salario.²³

²² Funcionaria 1, Mayo de 2014.

²³ Miembro de comisión directiva del Sindicato Químico de Pilar, Mayo de 2014.

6. Reflexiones finales

En este trabajo pusimos en consideración la tesis según la cual la negociación colectiva ha significado en la historia del desarrollo capitalista una disminución del conflicto laboral y/o una menor radicalidad de los conflictos a la luz de la dinámica entre NC y CL en la argentina reciente. Al respecto, pudimos observar la articulación del conflicto laboral en torno a los procesos de negociación colectiva e incluso que los conflictos resultan integrados a la dinámica de la negociación. Dadas las condiciones del mercado de trabajo en el período 2003-2015, con bajas tasas de desempleo abierto en relación a los años '90, las negociaciones paritarias suelen estar precedidas y acompañadas por medidas de conflicto laboral que forman parte de las estrategias sindicales con respecto al proceso de negociación colectiva.

En la gran mayoría de los casos dicha integración parece operar, precisamente, en el sentido de la adaptación a una lógica conciliadora entre capital y trabajo. En este sentido, cuando hablamos de institucionalización de la lucha de clases, no significa que ésta desaparezca o sea neutralizada, sino que se despliega y desenvuelve, precisamente, moldeada por las instituciones que regulan las relaciones laborales, sin cuestionar el dominio patronal sobre el proceso productivo.

Ahora bien, ello no significa que el conflicto laboral pierda toda potencialidad disruptiva. Más bien, pensamos que su carácter más o menos disruptivo depende fundamentalmente de la relación de alineamiento u oposición entre la representación en el lugar de trabajo y la dirigencia sindical. Hay un conjunto de procesos de activación de base potenciados por el avance de la institucionalización del conflicto laboral durante la década pasada que abre la posibilidad de la participación e incluso politización de los trabajadores en los lugares de trabajo y, en tanto, de tensiones entre bases y dirigencias o bien entre sindicatos locales y federaciones, que no necesariamente expresan el conflicto entre sectores de izquierda o combativos y burocracias sindicales sino que se desarrollan en el marco de una orientación político-gremial que oscila entre el conflicto y la negociación, sin cuestionar necesariamente a las dirigencias sindicales tradicionales. Sin embargo, la propia participación y activación de las organizaciones de base constituye un proceso que presenta como *potencialidad* el cuestionamiento a aquellas dirigencias. Es precisamente por ello, que estas mismas dirigencias se plantean estrategias respecto de la organización de base a través de la formación de delegados, de reuniones de consulta, asambleas, etc.

De este modo, la dinámica de la negociación colectiva en la argentina reciente ha funcionado como mecanismo de contención de la lucha de clases pero también como impulso de la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo y de una mayor implicancia en las prácticas sindicales. Esta activación de las bases obreras abrió una tensión con las dirigencias y las prácticas sindicales tradicionales que marcó la dinámica del conflicto y la negociación colectiva en el período, aún en un

marco de fuerte institucionalización de las relaciones laborales. El alcance de estas tensiones y su impacto en la estructura sindical aún es objeto de amplios debates.

7. Bibliografía

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

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

COLE, D. L. (1971) “Prefacio”, en Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

DABSCHECK, B. (1989). “A survey of theories of industrial relations”, Barbash J. y Barbash K. (Ed.) *Theories and concepts in comparative industrial relations*, Columbia, South Carolina, University of South Carolina Press.

DUNLOP, J. T. (1971) “La función de la huelga”, Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

DUNLOP, J. T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Ed. Península.

DUNLOP, J. T. y CHAMBERLAIN, N. W. (1971). *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

ESKENAZI, M. E. (2011). “Acumulación de capital y conflictividad laboral en argentina 2002-2009: Ejercicio de periodización e hipótesis de trabajo”. Ponencia presentada en el XXVIII Congreso ALAS, Recife, Brasil.

FLANDERS, A. (1968) “Collective bargaining: a theoretical analysis”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 6, N° 1.

FLANDERS, A. (1956) “Collective bargaining”, en Flanders, A. y Clegg, H. A. *The system of industrial relations in Great Britain*, Oxford: Basic Blackwell.

FLEMING, R. W. “Nueva ojeada a la negociación colectiva”. Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones Marymar.

FRANZOSI, R. (1995), *The puzzle of strikes: class and state strategies in postwar Italy*, Cambridge University Press.

GILLY, A. (1990), “La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”. En González Casanovas, P. (Comp.) *El Estado en América Latina. Teoría y Práctica*, México: Siglo XXI Editores, Universidad de las Naciones Unidas.

- GRAMSCI, A. (1991) *Escritos periodísticos de L'Ordine Nuovo*, Buenos Aires: Tesis Once.
- HYMAN, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.
- KAUFMAN, B. (2014) “History of the British Industrial Relations Field Reconsidered: Getting from the Webbs to the New Employment Relations Paradigm”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, N° 1.
- MARTICORENA, C. (2015a) ““Revitalización sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011)”, *Revista Perfiles Latinoamericanos*, N° 46, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Sede México. pp. 173-195.
- MARTICORENA, C. (2015b) “Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo”, *Revista Sociohistórica. Cuadernos del CISH*, N° 36. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro de Investigaciones Socio Históricas.
- MARTICORENA, C. (2014a) *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*, Buenos Aires: Imago Mundi.
- MARTICORENA, C. (2014b) “Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Alcances y características de la descentralización en Argentina”, *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 23, Vol. XVII, Universidad Nacional de Santiago del Estero, pp. 127-145.
- SPALTENBERG, R. (2012) “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11, MTESS.
- SUMMERS, C. W. (1971) “Ratificación de convenios”, Dunlop, J. T. y Chamberlain, N. W. *Las negociaciones colectivas*. Buenos Aires: Ediciones
- TRAJTEMBERG, D., SENÉN GONZÁLEZ, C., BORRONI, C. y G. PONTONI (2012) “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones laborales”, en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11, MTESS.
- TRAJTEMBERG, D., B. MEDWID y SENÉN GONZÁLEZ C. (2009). “La expansión de la afiliación sindical: Análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”, *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 8, Buenos Aires, MTESS.
- TRAJTEMBERG D. BERHÓ, F. ATTORRESSI, P. y LAUPHAN W. (2005). “Encuesta de Relaciones Laborales”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.