



## **Abordajes sobre la negociación colectiva durante la convertibilidad. Aportes para interrogar al presente**

### **Approaches concerning collective bargaining on convertibility. Contributions to ask at the present time**

**Cecilia ANIGSTEIN\***

Recibido: 30.11.10

Aprobado definitivamente 12.4.11

#### **RESUMEN**

En la actualidad, ¿se ha reestablecido la “pauta tradicional” de negociación colectiva luego de un paréntesis demarcado por el régimen de convertibilidad? ¿O mantiene vigencia la pauta de negociación instaurada con la flexibilización laboral?. Estos interrogantes reclaman una revisión de las argumentaciones que se articularon en torno a los cambios en los patrones de la negociación colectiva durante la década de los noventa y de sus premisas conceptuales. El propósito es construir un punto de partida conceptual que nos habilite un abordaje del presente, sino exento, al menos advertido de algunas perspectivas normativas.

**Palabras clave:** negociación colectiva, acción sindical, convertibilidad

#### **ABSTRACT:**

At present, the guideline was re-established the " traditional guideline " of collective bargaining after a parenthesis limited by the regime of convertibility? Or, does it follow in force the guideline of collective bargaining installed in the decade of the nineties?. These questions claim a review of the argumentations that were articulated concerning the changes in the bosses of the collective bargaining during the decade of the nineties and of his conceptual premises. The intention is to construct a point of conceptual item that a boarding of the present enables us, but exempt, at least warned of some normative perspectives.

**Key words:** collective bargaining, syndicalism, convertibility

#### **SUMARIO**

Introducción. 1. La negociación colectiva en Argentina: breve repaso histórico. 2. Las transformaciones de la negociación colectiva en el neoliberalismo. 3. Elementos conceptuales para el análisis. 4. Dimensiones de análisis de la negociación colectiva: balance y articulación conceptual. Referencias bibliográficas

---

\* Lic. sociología UBA. Becaria Conicet- Instituto de Ciencias de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Correo: [ceciliaanigstein@gmail.com](mailto:ceciliaanigstein@gmail.com)

\*\*\*\*\*

## **Introducción.**

Recientemente se ha reavivado la discusión en torno a la reactivación de la negociación colectiva en Argentina a partir de 2002. Se pueden identificar al menos dos interpretaciones sobre el fenómeno. Una de ellas articula una mirada crítica sobre el proceso, enfatizando las continuidades respecto de la década anterior. Desde esta visión, el carácter predominantemente salarial y la proporción elevada de acuerdos cuyo objeto es el ajuste del salario a la inflación por sobre la proporción de convenios colectivos de trabajo, es una consecuencia de la recuperación del empleo y el crecimiento de la actividad industrial sustitutiva y no de un cambio en las orientaciones de los gremios habilitados para celebrar convenios y acuerdos (aquellos que cuentan con la personería gremial según lo establece la Ley de asociaciones sindicales 23.551) o del gobierno. Los argumentos que refuerzan esta posición refieren a la no revisión de las cláusulas flexibilizadoras e incluso a la introducción de nuevas con esa orientación, a la escasa negociación en materia de actividad sindical en los lugares de trabajo, condiciones de trabajo, entre otros. Los informes del Observatorio del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) o publicaciones académicas afines a esa central constituyen el núcleo de esta posición.

Una segunda mirada, articulada por algunos investigadores y expresada además en informes periódicos publicados por el Ministerio de Trabajo, se caracteriza por su optimismo respecto del proceso de revitalización de la actividad sindical. En este caso, se enfatiza el contundente aumento cuantitativo de la negociación, así como el aumento de trabajadores convencionales y la recuperación del salario experimentada desde 2002 hasta la actualidad.

Ahora bien, ambas posiciones respaldan sus argumentaciones con información estadística convincente, de modo que cualquier análisis que pretenda ejercitar un contrapunto entre ellas tiene por delante al menos dos tareas: una de ellas es indagar el modo de elaboración y presentación de los datos, modalidad de utilización de las fuentes y otros aspectos metodológicos. La otra es revisar las premisas conceptuales a partir de las cuales producen sus argumentaciones. Esto último constituye el objetivo de este trabajo. Debido a que a primera vista se advierte una recreación, en esta década, de las condiciones que signaron la negociación colectiva desde la década de 1950 hasta fines de la década de 1980, nos abocaremos a aquellos trabajos que se han centrado su atención en las transformaciones de la negociación colectiva que tuvieron lugar durante los años de convertibilidad cambiaría en nuestro país y que definieron esa etapa en contraste con un modelo de negociación colectiva que se vio radicalmente transformado en aquellos años. Los interrogantes que guían este trabajo y que de alguna manera interpelan a las dos posiciones arriba esbozadas son: ¿se ha reestablecido la “pauta tradicional” de negociación colectiva en los últimos años, luego de un paréntesis demarcado por el régimen de convertibilidad? ¿O mantiene vigencia la pauta de negociación instaurada con la flexibilización laboral?

Vale aclarar que la respuesta a estas cuestiones excede los objetivos de este trabajo. Más bien, el propósito de este escrito es revisar las explicaciones que se han articulado para dar cuenta de las transformaciones que sufrió la negociación colectiva durante los noventa para, entonces, construir un punto de apoyo que nos permita interrogar al presente, eludiendo los juicios valorativos que empobrecen el análisis y se agotan en la evaluación optimista o pesimista de un fenómeno que, más que constituir una explicación de la realidad, debe ser explicado.

El trabajo está organizado del siguiente modo: en un primer apartado se realiza un breve repaso histórico sobre las características que asumió la negociación colectiva en nuestro país. En segundo lugar, nos abocamos a dar cuenta de las transformaciones que se registraron en los

patrones de la negociación con el advenimiento del neoliberalismo, atendiendo a los aportes que se realizaron al respecto y sus matices. Un tercer apartado propone un punto de partida conceptual para la comprensión de estos procesos. Por último, se realiza un ejercicio de articulación entre los aportes consignados y se delimitan algunas dimensiones de análisis fundamentales para comprender estos procesos.

## 1. La negociación colectiva en Argentina: breve repaso histórico

En nuestro país, la emergencia de la negociación colectiva como práctica sindical se remonta a las luchas sindicales de fines del siglo XIX. Entre 1890 y 1910 trabajadores gráficos, tipógrafos, ferroviarios y marítimos firman los primeros convenios pioneros. A partir de 1943 la negociación tomó impulso y se profundizó con el decreto de 1945 (Decreto 23.852), que al regular las asociaciones gremiales estableció expresamente el derecho sindical a la negociación colectiva para las organizaciones más representativas (personería gremial), calificando de “práctica desleal” la negativa empresarial a negociar (CENDA, 2004; Simon, 2006).

Recién en 1953 se estableció un estatuto jurídico al respecto, la Ley 14.250, hoy vigente con algunas modificaciones. La ley de convenciones de trabajo les otorgó a los convenios colectivos el rango de norma de orden público, con características distintas a los contratos de “derecho común”, de manera que lo que allí se pactaba resultaba irrenunciable para los trabajadores y además aplicable a toda la actividad, incluidos los trabajadores no afiliados. Si bien antes de este hito legal, la doctrina y la jurisprudencia reconocían igualmente algunos efectos obligatorios generales a los convenios colectivos celebrados por los grupos de profesionales más representativos y ante la secretaría de trabajo y previsión (Simón, 2006).

A partir de esta ley la negociación colectiva se centró en el nivel de las ramas de actividad y cubrió casi la totalidad del sector privado<sup>†</sup>, con un importante rol del estado, que por medio de la homologación se reservó la última palabra en la materia, como si fuese un contratante más en el convenio (Simón, 2006).

La negociación colectiva fue desarrollada principalmente por las direcciones nacionales sindicales, dando lugar a un tipo de acción niveladora y homogeneizadora para los distintos establecimientos comprendidos en la negociación. Además, tendió a desarrollarse por dos canales no necesariamente articulados: la negociación formal (pactada entre la organización sindical y las cámaras empresarias correspondiente) y negociaciones no siempre formales ni reconocidas entre trabajadores y empresarios en cada lugar de trabajo, práctica que no logró afianzarse ni generalizarse, a pesar de estar ligada desde sus orígenes a la práctica sindical argentina (Novick, 1991).

En suma, la negociación por rama de actividad se constituyó en un instrumento fundamental para las organizaciones de trabajadores y en material de disputa permanente entre los sectores del capital, los gobiernos y las organizaciones gremiales. Paradójicamente, la sanción de la ley sobre convenciones colectivas se dio en el marco de un impulso racionalizador sin precedentes en nuestro país, promovido desde las patronales, pero también desde el gobierno. Dicho impulso, como se verá a continuación, tuvo como blanco de sus ataques algunos aspectos puntuales de los convenios colectivos de trabajo.

### *La racionalización de la producción en Argentina*

En nuestro país el impulso racionalizador cobró bríos especialmente en las décadas de 1950 y 1960. No nos detendremos aquí en los debates acerca de las peculiaridades del capitalismo local o sobre la generalización de la sindicalización y la consolidación institucional de las organizaciones obreras durante los dos primeros gobiernos peronistas. Simplemente mencionaremos, de acuerdo con Daniel James (1981), que el denominado *modelo de*

---

<sup>†</sup> Los trabajadores rurales, del servicio doméstico y demás trabajadores domiciliarios quedaron afuera del régimen general de negociación colectiva pautado en la ley 14.250. Asimismo, recién en 1992 la negociación colectiva fue pautada para la totalidad de la administración pública nacional.

*industrialización por sustitución de importaciones* encontró límites en los primeros años de la década de 1950 y sufrió importantes cambios a partir de 1955: *La libertadora* demarcó el pasaje a una época tecnológicamente diferentes, cuyos rasgos más salientes pueden resumirse en la implantación de nuevas industrias, la importación de nuevas maquinarias y el rol protagónico del capital extranjero. Se trató de un nuevo proyecto de desarrollo que reunió a partir de 1950 a empresarios locales y gobierno con el propósito de “racionalizar” la producción y reestructurar el equilibrio de fuerzas con las organizaciones gremiales, especialmente en el nivel de los establecimientos productivos donde se ejercía la representación directa a través de las comisiones internas de delegados (James, 1981).

A comienzos del segundo gobierno de Perón, se perfilaba un nuevo proyecto de desarrollo nacional cuyos ejes (interrelacionados) fueron: fomentar la producción de bienes intermedios y la creación de un sector productor de bienes de capital; y renovar el equipamiento y maquinarias existentes en la industria argentina. Existían tres vías a través de las cuales podrían efectivizarse estas transformaciones: las inversiones extranjeras, los ingresos de las exportaciones tradicionales y una mayor productividad obrera (que en el corto plazo no podía conseguirse mediante la incorporación de maquinaria). Las dos primeras alternativas se vieron coartadas debido a la disminución de los precios internacionales de los productos primarios y el estancamiento general de la producción agraria, mientras que las posibilidades de importación de bienes de capital eran muy limitadas. La única solución era el incremento de rendimiento por persona con los equipos existentes.

Desde el gobierno tuvieron lugar dos iniciativas de envergadura con el objeto de impulsar las transformaciones mencionadas: el “2do Plan Quinquenal” de 1953 (con especial énfasis en la promoción de la industria pesada y nueva legislación más liberal para las inversiones extranjeras) y el “Congreso de la Productividad y el Bienestar Social” que ponía el acento en la necesidad de que los obreros aceptasen la racionalización y limitasen el poder “inmoderado” de las comisiones internas de delegados gremiales. Una actitud gremial “responsable” crearía las condiciones favorables para la inversión de capital en industria pesada. El poder sindical se manifestaba en la falta de una definición adecuada en cuanto a objetivos de producción y esfuerzo de trabajo<sup>‡</sup>; la existencia de una serie de cláusulas en los convenios colectivos que los obreros consideraban conquistas cruciales para la reglamentación de las condiciones de trabajo (vistas por los empleadores como obstáculos para aumentar la productividad); y el poder de las comisiones internas (James, 1981).

R. Bitrán (1994), sostiene que el Congreso Nacional de la Productividad constituyó un esfuerzo conjunto de empresarios y gobierno que buscaban demostrar desde un discurso “científico” a la sociedad en general y a los obreros en particular que una mayor productividad no era equivalente a mayor explotación. De este modo, las posiciones patronales en ofensiva impulsaban profundos cambios en el statu quo, a través del cuestionamiento a los elementos centrales de la estructuración político social del peronismo. Eran sus prioridades impugnar distintas cláusulas de los convenios colectivos de trabajo y limitar el poder discrecional e indefinido de los obreros en las empresas. Simultáneamente, se trataba de generar un clima psicológico favorable a la productividad y una ética del esfuerzo y el consentimiento en los trabajadores. La propaganda gubernamental y patronal se basaba en enfatizar la relación entre

---

<sup>‡</sup> A propósito de esto, James señala que la relación entre esfuerzo y remuneración es ambigua, variable e implícita. En la mayor parte de las situaciones industriales este contrato queda implícito y es bastante impreciso, basándose en normas intuitivas sobre lo que es un rendimiento adecuado. A dicha relación proporcional implícita y aceptada la denomina “effort bargain” (tanto paga por tanto trabajo), de modo que las obligaciones que asume el trabajador como parte del contrato de trabajo quedan indeterminadas: “... es evidente que las definiciones mutuamente aceptadas de lo que se considera un rendimiento adecuado en un cierto caso, dependen mucho de factores coyunturales tales como las condiciones del mercado de trabajo, las condiciones favorables o desfavorables del mercado en general y el equilibrio de fuerzas de clase en un momento determinado. Por lo tanto, cualquier definición laxa que propugnen los obreros y que una empresa este dispuesta a aceptar en cierto contexto, se vuelve totalmente inaceptable para los empresarios si dicha coyuntura cambia. Me parecería que éste fue el caso en la Argentina durante el período peronista.” (James, 1981: 326)

salario y rendimiento. Sin embargo, los acuerdos alcanzados, contradictorios y ambiguos, no lograron una implementación efectiva. En suma, en la base de una concertación superficial entre los representantes empresarios, el gobierno y las entidades sindicales se encontraba un desacuerdo estructural, de ahí que no se alcanzasen los resultados buscados.

En suma y como sostiene J. C. Torre (2004) al referirse al período que se inició luego de 1955: “Si hubo un proyecto ideal que unificó la convulsionada historia del país a partir de entonces éste fue el de disminuir la gravitación alcanzada por los trabajadores organizados a los efectos de: a) revertir la distribución del ingreso para reconstruir los beneficios de las empresas y alentar nuevas inversiones; b) acrecentar la libre disponibilidad de la fuerza de trabajo para ponerla al servicio de la racionalización de la estructura productiva y c) crear un orden político menos dependiente del sostén activo de los trabajadores.” (Torre, 2004: 1)

Ahora bien, como ya se mencionó, frente a la crisis del modelo de industrialización por sustitución de importaciones las opciones eran muy limitadas: era preciso aumentar el rendimiento de los obreros con la maquinaria existente. Para poder realizar esto había dos puntos de conflicto: los esquemas de incentivación existentes (fueron reajustados: el bajo pago por pieza se ajustó disminuyendo el tiempo en que debía realizarse, se reajustaron las bonificaciones con la ayuda de un estudio sobre el trabajo y se socavó la reciprocidad) y la fijación de un rendimiento mínimo para el día de trabajo con la introducción de esquemas de incentivación pagos por encima del rendimiento establecido; “De allí en más, los empleadores tomaron la determinación de fijar por medio de “técnicas modernas de racionalización” índole precisa de las obligaciones del trabajador en el “effot bargain”, que se había puesto peligrosamente impreciso y laxo en la coyuntura de posguerra” (James, 1981: 328), lo que condujo a enfrentamientos entre trabajadores y empleadores en las fábricas a pesar de la inexistencia de un reto explícitamente articulado al control empresario.

Posteriormente, en el marco de las políticas desarrollistas del gobierno de Frondizi, tuvo lugar la ofensiva empresaria más sistemática y exitosa. Los planes de modernización constaban de la creación de un sector adecuado de bienes de capital, la producción de bienes de consumo intermedio y la racionalización de la industria liviana ya existente (que exigían la introducción de nuevas pautas de producción que permitirían el uso eficiente de la nueva maquinaria que estaba siendo importada y la intensificación del rendimiento en las fábricas más antiguas). Se trató de un concertado esfuerzo patronal para cambiar el equilibrio de fuerzas en las fábricas. Luego de un ciclo de intensas luchas obreras que culminaron en importantes derrotas para los trabajadores, a partir de 1960 se introdujeron en los convenios laborales esquemas de racionalización e incentivación, se eliminaron los “obstáculos específicos a la productividad” (especialmente los relativos a la movilidad de los trabajadores y demarcación de las tareas) y se definió y limitó del poder de las comisiones internas (James, 1981).

Esta última afirmación podría relativizarse. La reglamentación de la representación directa en los lugares de trabajo quedó plasmada en la ley sindical sancionada en 1958 (que derogaba la reglamentación de 1956 y restituía gran parte de la reglamentación de la primer ley sindical sancionada en 1945). Efectivamente, en 1958 se incorpora por primera vez la figura del delegado, si bien no se especifican con rigurosidad sus funciones. Se trata de una normativa con consecuencias contradictorias: en tanto constituye una tentativa de controlar su accionar de hecho, su reconocimiento en la ley posibilitó –entre otras cosas- su reconocimiento en los estatutos sindicales, favoreciendo la autonomía de las bases frente a las conducciones.

Los convenios negociados en ese contexto implicaron un cambio en las relaciones de fuerza en los lugares de trabajo a favor de los empresarios y en detrimento de los trabajadores (Torre, 2004).

En el marco del peronismo primero, y durante la década de 1960 después, la respuesta obrera a la ofensiva racionalizadora tomó forma fundamentalmente en la defensa de los convenios colectivos y la reafirmación de la organización sindical en el lugar de trabajo (si bien muchas de estas resistencias fueron pulverizadas a través de distintas políticas represivas, como por ejemplo el Plan Conintes).

Si en una primera fase dirigentes sindicales y bases obreras convergieron en la resistencia a la ofensiva patronal que tuvo lugar entre 1956-1959, a partir de 1969 se extendieron los conflictos al interior de las organizaciones obreras, debidos en gran parte a que la ofensiva por

la mayor productividad se dirigió principalmente a la organización en los lugares de trabajo y no estuvo asociada a una política contra el sindicalismo como tal. De hecho, la aceptación por parte de las entidades gremiales de medidas de control sobre las comisiones internas en los convenios colectivos tuvo como contra cara la adquisición de beneficios para las organizaciones obreras: el reconocimiento de los dirigentes por parte de las autoridades gubernamentales; beneficios sociales tales como las retribuciones por maternidad, los suplementos por hijo, las licencias por matrimonio, el cálculo de la antigüedad (congeladas desde principios de los cincuenta) y descuentos sobre los salarios establecidos por convenio con destino a las finanzas sindicales. Como consecuencia de esto, los sindicatos se conformaron como grandes aparatos burocráticos que además de negociar los contratos de trabajo, comenzaron a prestar servicios sociales en gran magnitud y administraban un gran patrimonio social (Torre, 2004). Un proceso similar tuvo lugar durante los años de la convertibilidad y ha sido ampliamente analizado. Sobre esto se volverá en el próximo apartado.

Según M. Novick, el “modelo de relaciones laborales” en Argentina se basó en una fuerte normativa social impulsada por el Estado, externa a la empresa y poco representativa de situaciones particulares. Esta normativa creaba condiciones favorables para negociaciones de carácter centralizado, en las cuales el Estado jugaba un rol político de censor y facilitador. Por su parte, el “sindicalismo tradicional” cumplía un rol preeminente en materia de discusión y presión de políticas económicas. Como único interlocutor frente al sector empresario y al Estado, cumplía también un papel importante en la fijación de remuneraciones a través de cláusulas que asociaban los criterios de aumentos salariales con las tasas de inflación y el costo de vida.

A nivel de la empresa, destaca Novick, su intervención en relación a la organización del trabajo resultaba deficitaria, mientras que se constituía en organismo fiscalizador del convenio de actividad; “Su accionar no estaba basado principalmente en una confrontación capital-trabajo (a excepción de algunos movimientos de fines de la década del '60 y principios del '70) sino que, en el marco del modelo sustitutivo de importaciones, actuaba de manera asociada al capital para presionar sobre el estado obteniendo beneficios para ambos, sobre los cuales se establecía cierta puja distributiva.” (Novick, 2001: 27). En tanto los procesos de trabajo no fueron objeto de negociación en nuestro país. Las cláusulas referidas a éstos desaparecieron de los convenios desde 1962. Por su parte las negociaciones sobre productividad giraron en torno de las primas, más que sobre los métodos de trabajo: “Ni el salario ni la ganancia estaban en relación a la productividad. Las mejoras salariales dependieron más a menudo de la transferencia de ingresos y recursos del Estado por los resultados del comercio exterior que a la productividad de las empresas industriales” (Novick, 1991: 81).

## **2. Las transformaciones de la negociación colectiva en el neoliberalismo**

Luego de haber sido un arma de suma utilidad en las reivindicaciones laborales y sociales, en la década de los noventa el convenio colectivo se transformó, en muchos casos, en un *boomerang* para los trabajadores, en tanto fueron las patronales, especialmente las grandes empresas, las que utilizaron este instrumento adaptado a las nuevas leyes para instaurar la flexibilidad laboral (CENDA, 2004).

En 1991 se realizaron modificaciones a la normativa legal sobre negociación colectiva (Decreto 1334 que reglamentaba la Ley 14.250). Estas modificaciones establecían la obligatoriedad de respaldar aumentos salariales con incrementos de productividad para acceder a la homologación y se prohibían la indexación de salarios y el traslado de aumentos salariales a los precios. Posteriormente se promovió la descentralización y la negociación separada para las empresas pequeñas y se autorizó la articulación de la negociación (Marshall, Perelman, 2004; Novick, 2001; Simón, 2006)

Juan Carlos Torre (2004) señala que el escenario histórico planteado a lo largo de los años ochenta y noventa caracterizado por la democratización del sistema político y por las reformas económicas forzó a las organizaciones sindicales a retroceder a una posición defensiva y a concentrar sus energías en salvaguardar sus prerrogativas corporativas, como el control de los recursos económicos de las obras sociales y el predominio institucional en las negociaciones

colectivas. Esta línea de interpretación goza de bastante consenso (Marshall, Perelman, 2004; Palomino, Trajtemberg, 2006; Novick, 2001; Berins Collier, Etchemendy, 2007).

Dicha posición defensiva implicó la aceptación de cláusulas flexibilizatorias en los convenios colectivos, así como un intenso proceso de descentralización de la negociación expresado en un incremento de la negociación por empresa y disminución de la negociación por actividad. Este ha sido un tópico recurrente en la literatura especializada y el argumento más usual esgrimido puede ejemplificarse en el siguiente pasaje: “En un período regido por la convertibilidad, la apertura económica y la globalización financiera, la negociación colectiva fue un instrumento de legitimación de la flexibilización laboral impuesta por el mainstream dominante. La postura adoptada por la mayoría de los sindicatos consistió en ocupar posiciones defensivas, y fueron renuentes en negociar en condiciones desventajosas, de allí el relativamente bajo promedio de negociaciones anuales durante todo ese extenso período. Esta postura tendía a conservar el status sindical ya que preservaba su monopolio en la representación de los trabajadores otorgado por la personería gremial, conservaba las cláusulas de los convenios colectivos negociados en otras épocas que se mantenían vigentes por efecto de la ultraactividad, y resguardaba la administración de las obras sociales, uno de los principales ejes de vinculación con sus representados y de financiamiento de los sindicatos” (Palomino; Trajtemberg, 2006: 49-50).

A continuación se identifican los aportes, a nuestro juicio, más significativos acerca de las transformaciones que se registraron en la negociación colectiva en Argentina en la última década del siglo XX. Asimismo, se trata de un ejercicio que intenta delimitar tres aspectos o dimensiones ineludibles para el análisis de estos procesos. Dichas dimensiones son retomadas en el punto 3 y puestas en diálogo al final de este trabajo.

### *Un instrumento contra los trabajadores: flexibilidad y descentralización*

Poco frecuente ha sido el análisis de los cambios en la organización del trabajo ocurridos en las últimas décadas. M. Novick (1991), en un análisis temprano sobre los cambios que se estaban produciendo en la organización del trabajo, destaca que entre 1975 y 1982 la disminución de la participación de la industria en el PBI, del 28% al 22%, el cierre del 20% de los establecimientos productivos de mayor tamaño y la caída de la participación de los asalariados de un 49% al 32.5%, están más relacionados con la introducción de cambios organizacionales generalizados en diversas empresas desde los años ochenta (racionalización) que con un cambio tecnológico. Dichos cambios –introducidos en el período recesivo más extenso de la industria local y con posteridad a una fuerte reducción de la mano de obra y redimensionamiento de la industria- se localizaron en sectores reorientados al mercado internacional (Novick, 1991).

El auge de las “nuevas tecnologías de gestión”<sup>§</sup> (innovaciones organizacionales adaptadas a técnicas japonesas tales como Calidad Total, just in time interno o externo, manufactura celular, toyotismo) es imputada a tres factores: a) a los bajos niveles de inversión en la industria desde la década de 1970; b) a que históricamente la rentabilidad de las empresas no fue el resultado de su productividad (las industrias sobrevivían por bajos salarios y protección del mercado nacional) sino que estuvo más relacionada con luchas políticas y juegos de relaciones entre sindicatos, estado y empresas y; c) a que la industria argentina fue altamente subsidiada y centrada casi exclusivamente al mercado interno. Con la crisis económica y el endeudamiento externo desaparecieron los créditos baratos, se redujo el mercado interno, disminuyeron los beneficios de desgravación ligados a la promoción industrial, recesión e internacionalización de la economía (Novick, 1991).

---

<sup>§</sup> Un análisis crítico sobre la introducción de técnicas japonesas de producción publicado en los primeros años de la década de 1990 puede encontrarse en: Martínez O. y Ximenez D. (1993): *La Reconversión en las Empresas: Su Repercusión Laboral*. Editorial Letrabuena. Buenos Aires y en Martínez, O. (compilador) (1994) *Pensando la Reconversión: Una Visión Crítica de la Flexibilidad y la Calidad Total*. CIPES. Buenos Aires

En otro artículo, Novick (2001) sostiene que en Argentina cambiaron casi todas las dimensiones que conformaban el “Sistema nacional de relaciones laborales”. A partir de 1990, la internacionalización de los mercados y las economías, la incorporación de nuevos métodos de producción, la desregulación del mercado de trabajo, el aumento de la desocupación, subocupación y trabajo precario, en simultáneo con una mayor presencia de inversiones extranjeras, un plan amplísimo de privatizaciones de empresas públicas y la mortandad de pequeñas y medianas empresas de capital nacional; transformaron el *modelo argentino de relaciones laborales*, construido y legitimado entre 1950 y 1990 (con interrupciones permanentes durante gobiernos militares y quiebre irrecuperable desde 1976).

Entre los rasgos de la negociación colectiva del período 1991-1999, menciona\*\* :

- Tendencia a realizar negociaciones por empresa, homogénea para casi todos los sectores. Del total de 1589 convenios y acuerdos firmados entre 1991-1999, identifica dos subperíodos: de 1991 a 1994, momento en que el 62.5% del total de acuerdos o convenios son por rama o actividad y de 1995 a 1999, donde el 76.6% de los firmados son por empresa. De estos datos infiere que la estrategia individual de la parte empleadora adquiere un peso mayor que cuando la negociación era predominantemente por rama o actividad.

- La dinámica ya no depende de “rondas” donde los sectores negocian de manera simultánea. En el período concentran casi el 25% del total de los acuerdos negociados empresas con fuerte inversión extranjera directa y las privatizadas.

- Se registran importantes cambios en los contenidos y temas de la negociación: el principal tema negociado fue la flexibilidad, que incluye modalidades de contratación a tiempo determinado u otra forma no “típica”, cambios en la asignación del tiempo de trabajo (cálculos de jornada anual o por módulos), movilidad funcional o polivalencia y flexibilidad en las remuneraciones. El 75% de los acuerdos firmados en el período introdujeron al menos una cláusula de flexibilidad. A partir de estos datos infiere que el proceso de trabajo se configura como un tema central de la nueva negociación y otorga a las dimensiones tecnológicas y organizativas del nivel de la empresa una importancia creciente, rompiendo con el modelo previo, en el cual los viejos acuerdos regulaban centralmente categorías ocupacionales, condiciones de trabajo, licencias y premios.

No obstante, explica: “El dinamismo e innovación de la negociación colectiva del período quedan opacados por su alcance, que abarcó sólo a un conjunto de los trabajadores asalariados, centrado fundamentalmente en actividades dinámicas y “de punta” que constituyeron relaciones de carácter asimétrico, donde predominan los contenidos sobre flexibilidad con una débil performance en materia de capacidad gremial para negociar aspectos relevantes del proceso de trabajo.” (Novick, 2001: 34)

Hacia el final del artículo aclara: “Bajo el modelo productivo anterior, la dinámica instituida en períodos democráticos era llevada por el modelo imperante de las relaciones laborales. Las normas funcionaban con carácter instituido ante la suspensión de la legalidad de las organizaciones gremiales. Bajo el modelo productivo actual, los nuevos convenios y las normas han adquirido una particular fuerza como instituyentes de nuevas prácticas y nuevos discursos. Los nuevos convenios, impuestos casi centralmente por el sector empresario, en el marco de las relaciones asimétricas actuales, intentan apropiarse de esta característica creando

---

\*\* Para Novick (2001), los rasgos centrales de la organización sindical local entre 1950 y 1990 son: a) Sindicato como figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto agencia prestadora de servicios sociales a sus representados (salud, educación esparcimiento, etc.); b) Predominio del convenio colectivo centralizado de actividad, que sorprendentemente se mantenía como eje del modelo, independientemente de las suspensiones que los sucesivos gobiernos aplicaron sobre la negociación colectiva; c) En el marco de la industrialización sustitutiva, una organización del trabajo “prototaylorista” caracterizada por estar mas centrada en el disciplinamiento que en la productividad (la rentabilidad provenía de mecanismos reguladores estatales, favorecía el mantenimiento y el sostenimiento del empleo); d) La no intervención del sindicalismo sobre el proceso de trabajo ni su inclusión como tema de negociación; y la figura del sindicato único por actividad y de la confederación con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos, garantizando el sistema de relaciones laborales e incluso el poder cupular del sindicalismo.



normas que apuntan a flexibilizar el uso de recursos en el sistema productivo” (Novick, 2001: 41). Esta apreciación se encuentra en sintonía con la realizada por el CENDA (2004) al referirse a los convenios colectivos como *instrumentos* utilizados por los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo que luego pueden convertirse en *boomerang* en su contra, a modo de trampa. Se volverá sobre este tema más adelante.

### *Institucionalidades arteras: la sanción del “mercado de trabajo”*

H. Palomino y D. Trajtemberg (2006) elaboran una periodización similar a la de Novick, pero acentuando otros aspectos. La primera etapa se extiende desde 1953, año en que sanciona la Ley 14.250, hasta fines de los ochenta. Se trata de una etapa signada por la inestabilidad institucional y la suspensión periódica de la vigencia de la negociación, pero también de un contexto de casi pleno empleo y de incorporación de la mayoría de los trabajadores a los institutos de la regulación del empleo<sup>††</sup>.

La segunda etapa se extiende desde 1988 hasta la actualidad. En esta etapa, a diferencia de la anterior, la negociación colectiva goza plena y sostenida vigencia institucional en un contexto de incremento sin precedentes de la desocupación y del trabajo no registrado y se mantienen formalmente los rasgos paradigmáticos pero en la práctica hay importantes cambios. A partir de 1994, la mayoría de las negociaciones son pactadas a nivel empresa. En materia de contenidos se destaca la negociación de la flexibilidad contractual (modalidades de contratación a tiempo determinado) y la flexibilidad interna (cambios en la jornada, la organización del trabajo y la modalidad de las remuneraciones) (Palomino; Trajtemberg, 2006).

Este aspecto, el contexto severamente desfavorable en relación a la situación del mercado de trabajo, es señalado en todos los trabajos reseñados. No obstante, es en este donde se pone en juego en relación a la vigencia institucional de la negociación en contraste con otros períodos. En otro apartado retomaremos estas reflexiones.

### *Desmitificando la coordinación sindical*

Marshall y L. Perelman (2004), a partir un análisis de la negociación colectiva formal de salarios en la industria, indagan en otras dimensiones del problema. Para estas investigadoras, con la instalación del régimen de convertibilidad cambiaría el patrón de negociación colectiva en Argentina instaurado en la década de 1950 sufrió importantes cambios. La ausencia de inflación, los cambios normativos y una situación en el mercado de trabajo marcadamente desfavorable para los asalariados durante la década de 1990 constituyen los factores más significativos para analizar el pasaje de una pauta de negociación salarial ligada costo de vida a otra basada en la productividad.

Luego de sancionada la normativa de la actividad sindical y la negociación colectiva en las décadas de 1940 y 1950, la negociación salarial se caracterizó por tener efectos homogeneizadores, es decir, tendió a frenar la diferenciación generada por la actividad económica. Los “efectos homogeneizadores” se derivaban principalmente de la centralización a nivel de las ramas y de la pauta institucionalizada de negociación imitativa (*pattern bargaining*). Asimismo, la existencia de una única central confederal o de un número reducido (de acuerdo a la coyuntura histórica) y la intensa relación que éstas mantuvieron con el Estado por un lado, y la persistencia de tasas de inflación elevadas y desempleo relativamente bajo, por el otro, facilitaron procesos de coordinación de la negociación (Marshall, Perelman, 2004)

---

<sup>††</sup> Es en dicho período en que se desarrolla el denominado modelo paradigmático, cuyos rasgos más salientes son: a) centralización en grandes sindicatos de actividad y en cámaras empresarias, b) fuerte injerencia estatal tanto en la regla de “homologación” como en el rol en la definición del ámbito de representación a través del otorgamiento de la personería y la constitución de las unidades negociadoras, d) extensión de la cobertura de los convenios a todos los trabajadores (sindicalizados o no) y e) la ultraactividad, cuyas reglas permanecen hasta tanto sean renovadas total o parcialmente.

A partir de 1976, se incrementó el desempleo<sup>‡‡</sup>, se legalizaron nuevas formas de empleo temporario y precario (con las reformas laborales de 1991 y 1995) y se eliminó la inflación. En este marco, el “modelo histórico de negociación”, caracterizado por una pauta homogeneizadora, se fue desmoronando durante los años noventa dando lugar al predominio de la fragmentación y la pérdida de coordinación: “Si bien la estructura formal de la negociación colectiva no se descentralizó sino en forma limitada, ya que continuaron siendo dominantes los convenios por actividad, y la verticalidad de las estructuras sindicales no se modificó, se interrumpió la negociación imitativa/competitiva, y las negociaciones centralizadas al nivel de las grandes actividades perdieron peso en la determinación de los salarios de las sub-ramas y empresas que las componían, sobre todo en los sectores más dinámicos en términos de crecimiento de la productividad; además se debilitó el control centralizado sobre las negociaciones en otros niveles, muchas de las cuales no quedaron registradas formalmente.” (Marshall, Perelman, 2004: 412)

Marshall y Perelman se interrogan acerca de los factores que favorecieron desde los años cincuenta hasta los ochenta la pauta homogeneizadora. Como ya se indicó, los factores señalados en este trabajo son la centralización (expresada en las estructuras sindicales, el ámbito de aplicación de los convenios y la coordinación –entendida en términos de sincronicidad- que ostentó la negociación en esa etapa) y el *pattern bargaining*, con la presencia de sectores líderes (específicamente la UOM), favorecida por la persistencia de una inflación elevada y tasas de desempleo moderadas. En relación a la coordinación argumentan que en el caso argentino pareciera haber estado más relacionada con la inflación y reinstalación de la negociación después de muchos años de prohibición (por ejemplo el caso de las rondas de 1975 y 1988) que debido a la coordinación intersindical, basada en la solidaridad obrera.

Durante los años de la convertibilidad, aumentó la diferenciación salarial entre sectores y al interior de cada sector. Las ramas que muestran en esa etapa incrementos en los salarios efectivamente pagados, mostraron un buen desempeño en términos de productividad: alimentos, metalúrgico (ramas metales, maquinarias de oficinas y equipos y aparatos de radio, televisión y comunicaciones), del papel y mecánicos. En una situación inversa se encuentran aquellas muy afectadas por la competencia de las importaciones o la reducción del mercado interno: textiles, impresión, plásticos, confecciones y calzado. En este marco, los aumentos en la productividad laboral, indicadores también de la situación y rentabilidad de cada industria, pasan a ser el único argumento para negociar aumentos salariales (Marshall, Perelman, 2004)

En suma, en la década de los noventa “(...) se dejaron de negociar salarios básicos de convenio, y cambió el referente de la negociación salarial (se reemplazó la tasa de inflación por algún criterio ligado a la productividad) y, en muchos casos, también la localización de la negociación, que pasó a desarrollarse en espacios más acotados (en las empresas o a nivel de subramas de cada actividad), independientemente de si cambiaba o no la estructura de la negociación colectiva formal.” (Marshall, Perelman, 2004: 429).

### **3. Elementos conceptuales para el análisis**

A lo largo de este trabajo se han señalado las características que asumió la negociación colectiva en Argentina a lo largo de la historia, y en particular, durante la última década del siglo XX. Asimismo, se han formulado preguntas acerca de las continuidades y rupturas en los “patrones” de la negociación colectiva en nuestro país. Ahora bien, no estamos en condiciones de responder a dichos interrogantes. En su lugar, este trabajo se propone identificar las dimensiones analíticas que permitan realizar un balance de la bibliografía reseñada y al mismo tiempo, provean de un punto de partida para el análisis de la negociación colectiva en el presente.

---

<sup>‡‡</sup> Una de las causas principales del desempleo: expulsión de mano de obra de la industria por aumentos de la productividad en sectores que se reconvirtieron en respuesta a las nuevas condiciones impuestas por la liberalización del comercio internacional con apreciación cambiaria. A ello se suman las privatizaciones de empresas públicas (Marshall, Perelman, 2004).

En este apartado se trabajará sobre dos aspectos. En primer lugar, se hará referencia al artículo “Alcances y limitaciones de la acción sindical” de P. Anderson (1978) que desarrolla, a nuestro juicio, algunas ideas sobre el sindicalismo pertinentes a los fines de este trabajo. Asimismo, retomamos algunas reflexiones críticas de Offe y Wiesensthal (1985) sobre las conceptualizaciones que entienden a las institucionalidades obreras o patronales en términos de “grupos de interés”. En segundo lugar, se trabajará sobre algunas conceptualizaciones del derecho que, en vistas de un punto de partida que supone una relación de fuerzas asimétrica entre capital y trabajo, y un carácter intrínsecamente ambiguo de las instituciones de la clase obrera, aportará algunos elementos para situar conceptualmente las “regulaciones” establecidas por el derecho colectivo.

### *La ambigüedad intrínseca de las instituciones de la clase obrera*

En el artículo “Alcances y limitaciones de la acción sindical”, P. Anderson (1978) analiza las limitaciones estructurales de la acción sindical a partir de la consideración de las premisas generales del socialismo europeo. Desde esta perspectiva el sindicalismo constituía una manifestación incompleta y deformada de la conciencia de clase, la cual debía ser superada por el crecimiento de la conciencia política dentro de un partido.

En líneas generales, desde el socialismo europeo se sostuvo que los sindicatos no impugnan la existencia de una sociedad basada en la división de clases, dado que son parte integrante de la misma; que, además, son un mero reflejo institucionalizado de su entorno productivo y reflejan pasivamente la organización de la fuerza de trabajo; que la eficacia de su arma más contundente contra el sistema –la huelga- es por su propia naturaleza (un mero acto de abstención) muy limitada; que en términos de conciencia su potencial es sólo sectorial, no universal; y por último, que “No hay paridad de poder entre “la empresa” y “el trabajo” en una sociedad capitalista, porque el trabajo es un elemento intransformable que sólo puede ser retirado (...) mientras que el capital es dinero –un instrumento de poder universalmente transformable y que puede efectivizarse de muchas maneras diferentes- ...” (Anderson, 1978: 61-62)

Luego de explicitar los límites externos de la acción sindical, Anderson se detiene a evaluar el campo específico de acción del sindicalismo y su eficacia. En primer lugar, señala, “(...) la presión ejercida por los sindicatos para lograr mejores salarios impulsa un crecimiento de la productividad; de manera que una participación constante del producto nacional crea más altos estándares de vida para la clase obrera” (Anderson, 1978: 67-68).

En segundo lugar, enfatiza la centralidad que adquieren los sindicatos en la constitución de una identidad socio-política de la clase obrera en Europa. Para él, la clase obrera europea sólo se percibe a sí misma a través de sus instituciones, fuera de las cuales, tiene una identidad *inerte e impenetrable*; y agrega: “Por colaboracionistas que sean sus dirigentes sindicales, la mera existencia del sindicato reafirma la insalvable diferencia que existe entre capital y trabajo en una sociedad de mercado; y expresa la resistencia de la clase obrera a incorporarse al capitalismo en las condiciones por él impuestas. Los sindicatos crean pues conciencia de clase obrera, que es la clara percepción de la identidad diferenciada del proletariado como fuerza social y que, como grupo, tiene sus propios intereses en la sociedad. Lo que no es lo mismo que tener conciencia socialista, que es la visión y determinación hegemónicas de crear un nuevo orden social.” (Anderson, 1978: 68)

Sin embargo, advierte que existe en el sindicalismo una *reversibilidad social permanente*: en las sociedades capitalistas, toda institución que se crea o reforma *por y para* la clase obrera, puede ser convertida en un arma *contra* ella, la presión para lograr esto por parte de la clase dominante es constante.

En el siguiente pasaje, aunque extenso, Anderson explica con claridad las razones de dicha reversibilidad: “La clase obrera es concretamente libre sólo cuando puede combatir el sistema que la explota y oprime. Y esto puede hacerlo sólo a través de sus instituciones colectivas: su unidad es su fuerza; y de ella depende su libertad. Pero precisamente porque esta unidad exige organización disciplinada, el objetivo natural del capitalismo pasa a ser el apropiarse de ella con miras a la estabilización del sistema. Se la puede tornar en instrumento

contra los mismos propósitos para los que fue creada. Es esta ambigüedad –*poder para* tomado como *poder sobre*- la que hace que las instituciones de la clase obrera puedan convertirse en las mejores armas contra ella (...) Estos liderazgos actúan como correas de transmisión del capitalismo dentro del proletariado. Pero al mismo tiempo, en razón de la naturaleza paradójica del sindicalismo –el ser parte integrante del capitalismo al que le es antagónica sólo por su naturaleza, ni aun los peores sindicatos son en la generalidad de los casos *únicamente* organizaciones destinadas a asegurar la adaptación al statu quo (...) Desempeñan un doble rol, el de aherrar a sus afiliados al sistema y el de obtener para ellos, dentro del sistema, algunos beneficios limitados.” (Anderson, 1978: 70-71).

Por su parte, Offe y Wiesenhal (1985) realizan una crítica al estereotipo “grupo de interés” utilizado usualmente en la ciencia política para describir las prácticas de las asociaciones del trabajo y del capital. De acuerdo con su argumentación, existe una igualdad lógica, establecida de forma normativa y forjada por la filosofía política del siglo XVIII que dio lugar a un modelo de crítica filosófica basada en la crítica a la desigualdad institucionalizada de las sociedades feudales bajo la premisa que de que “un ciudadano debe ser igual a otro ciudadano”. El objetivo de la filosofía liberal era demostrar que aquello que merecía ser tratado como igual estaba, de hecho, institucionalizado como desigual.

Posteriormente, la crítica radical a la sociedad burguesa puso de manifiesto la existencia de un modelo diferente, que los autores denominan sociológico. En este caso, se trató de demostrar que la institucionalización de la libertad e igualdad burguesa lejos de conducir a una libertad e igualdad reales, más bien reprodujo, en escala ampliada, las desigualdades de hecho. De modo que, en la sociedad burguesa, el poder de la clase capitalista sobre la clase trabajadora no sólo no está institucionalizado, sino que además se encuentra aparentemente neutralizado por la norma institucional de la ciudadanía igual. Ambos modelos presentan dos categorías de errores o equivocaciones muy frecuentes entre los científicos sociales: “Una es concebir a lo igual como jerárquico, el error de los defensores reaccionarios del antiguo orden. La otra es igualar conceptualmente los elementos de lo que *de hecho* continúa siendo una estructura jerárquica, la postura de los ideólogos liberales. En ambos casos una lógica equivocada, es decir, la confusión entre identidad y diferencia, no sólo se traduce en mala sociología, sino que también tiene implicaciones políticas” (Offe; Wiesenhal, 1985: 3)

Incurrir en el “error feudal” o en el “error liberal” constituye un tipo de práctica intelectual de codificación de la realidad que desempeña una función ideológica y política, ya que: “Tales categorizaciones intelectuales del mundo se corresponden bastante bien con las categorizaciones reales de acuerdo con las cuales está organizada la vida social y económica, y ellas tienden a descuidar diferencias que no son reconocidas por la práctica social del orden social capitalista” (Offe; Wiesenhal, 1985: 4).

Sobre la base de estas premisas epistemológicas Offe y Wiesenhal examinan el empleo del concepto de “grupo de interés” o de “intereses organizados”. El uso de este concepto en ciencia política –al igual que en la ciencia económica lo hacen conceptos como mercado, libertad de contrato, oferta y demanda- tiende a negar las relaciones de clase. El concepto de grupo de interés es utilizado como una categoría neutral que puede ser llenada de intereses heterogéneos, ya se trate de grupos que reúnen a representantes del capital o del trabajo, incurriendo en el segundo tipo de error: igualar lo desigual.

Muy por el contrario, estos autores sostienen que el funcionamiento y desempeño de las asociaciones del capital y del trabajo difieren sustantivamente, como resultado y manifestación de relaciones de clase antagónicas.

En líneas generales, argumentan que el capital debe ser pensado como un *organizador primario*, en tanto organiza el *trabajo social* para obtener plus-trabajo que resulta de la combinación (y el comando) del trabajo muerto (que ostenta gran liquidez y capacidad de integración) y del trabajo vivo (que se caracteriza por constituirse como una individualidad insuperable y, por ende, presentarse en forma atomizada). Por su parte, los sindicatos deben considerarse como *organizadores secundarios*, dado que nuclea a miembros (individualidades) que previamente ya están organizados en la producción capitalista como asalariados. Por lo tanto es inexacto referirse a la fuerza de trabajo como a una mercancía: el capitalista no compra trabajo, sino fuerza trabajo, por lo cual debe aplicar incentivos, presión, control, etc. a los

trabajadores, dando lugar a la *singular condición* que configura las peculiaridades de la relación de intercambio entre el capital y el trabajo. Debido a que el trabajo vivo que se pretende combinar con los “otros factores de la producción” es físicamente inseparable de su portador, permanece siempre bajo el control físico de los obreros, cuyas aspiraciones, intereses, experiencias y disposición subjetiva hacia el trabajo influyen de modo concreto en el proceso de trabajo.

De manera que la cantidad y calidad del desempeño real en el trabajo permanecen sujetos a un *permanente conflicto*. Conflicto que no logra resolverse en el marco de las relaciones contractuales formales en que las partes se hayan comprometido: “Esta es la única forma en que la “equivalencia” entre un cierto monto de trabajo y un cierto salario es establecida, cuestionada y reestablecida” (Offe; Wiesenthal, 1985: 7).

En suma, mientras que el capital acumula y agrupa unidades de trabajo muerto a su único arbitrio, el trabajador individual solo controla una unidad de fuerza de trabajo y debe venderla en condiciones de competencia con otros trabajadores. En otras palabras, la forma atomizada del trabajo vivo se presenta en conflicto con la forma integrada o líquida del trabajo muerto, generando una relación de poder. A los trabajadores solo les queda asociarse, pero no pueden fusionarse (dos piedras puestas en el mismo recipiente siguen siendo dos piedras, dirán).

Estas diferencias sustantivas entre las organizaciones del capital y las del trabajo deben ser analizadas como una secuencia de pasos estratégicos dados por ambas partes, pero además tienen efectos en sus posibilidades de acción: “... el capital tiene a su disposición tres formas distintas de acción colectiva para definir y defender sus intereses, a saber, la empresa en sí misma, la cooperación e informes procedentes contactos y las asociaciones de industriales o empleadores, mientras que el trabajo solo cuenta con una forma de acción colectiva: el sindicato.” (Offe; Wiesenthal, 1985: 8).

### *Algunas ideas acerca de las funciones del derecho*

W. Benjamin (1921) y Pierre Vilar (1983) han conceptualizado el derecho desde el punto de vista de la filosofía de la historia. Algunas de sus ideas, en articulación con las ideas de Offe y Wiesenthal, por un lado; y de Anderson, por el otro hasta aquí trabajadas, enriquecen el punto de partida conceptual que intentamos construir.

Pierre Vilar (1983), entiende al derecho como signo de la sociedad y como producto de la historia, entendida ésta como totalidad. Esta perspectiva supone que en cualquier modo de producción, la manera en que los hombres producen, reparten y consumen supone un aparato jurídico determinado. Se trata de un abordaje holístico que plantea que no existen elementos pasivos en el complejo histórico.

El concepto de *reificación*, como proceso social, le permite pensar la dimensión productiva del derecho, como un “factor” en el complejo histórico. Para P. Vilar el derecho: “(...) nombra las relaciones entre los hombres ante los bienes, y las infracciones a las reglas de esas relaciones. Sanciona y por lo tanto pone en marcha el aparato represivo, cuyas modalidades fija también.” (Vilar, 1983: 134). De este modo, el derecho, en tanto producto y causa de la historia simultáneamente, ejerce en la totalidad una *doble influencia*: tiende a organizar y estructurar innovaciones (modelar mentalidades); y tiende, además, a cuajar o cristalizar las relaciones sociales existentes. Esta visión pone de relieve la autonomía del derecho respecto de otras fuerzas sociales y su funcionalidad específica en el complejo histórico. Contrasta de este modo con otros enfoques provenientes del marxismo que entienden al derecho como un reflejo de fuerzas sociales que se gestan en otra parte (las relaciones de producción, muchas veces acotadas a aquellas relaciones sociales abordadas por la disciplina económica).

Por otro lado, W. Benjamin (1921) analiza la función de la violencia en la creación del derecho. Para él, la relación fundamental de todo ordenamiento jurídico es la relación entre medios y fines. Y la violencia –entendida como aquellas acciones que inciden sobre relaciones morales- pertenece al reino de los medios. Esto lo lleva a sostener que existe implícito en toda violencia un carácter de creación jurídica.

Partiendo de la distinción entre dos tipos de violencia: una históricamente reconocida, sancionada por el poder y otra que define como no sancionada; Benjamin identifica dos

funciones de la violencia de acuerdo al tipo de fines a los que sirve, sean estos naturales o jurídicos<sup>§§</sup>. Entonces, un ordenamiento jurídico dado tiende a establecer fines jurídicos que pueden ser alcanzados por el poder jurídico (esto es, violencia en manos del Estado). De ahí que, desde el punto de vista dogmático del derecho, la violencia en manos de personas aisladas es un riesgo o una amenaza de perturbación para el ordenamiento jurídico.

No obstante, Benjamin demuestra que existe un tipo de violencia natural que amenaza al derecho y que se manifiesta en el marco del ordenamiento jurídico: el derecho a huelga, la lucha de clases. Puntualiza, además, que la clase obrera organizada es, junto al Estado, el único sujeto jurídico que tiene derecho a la violencia. Si bien en el derecho a huelga no se trata de violencia ejercida directamente, sí puede hablarse de un apartamiento, un derecho a sustraerse de la violencia que ejerce el patrón y, en última instancia, de una extorsión. El carácter extorsivo de la huelga es, entonces, lo que delata su violencia.

Del examen del derecho a huelga Benjamin infiere la presencia de una funcionalidad doble de la violencia en relación al derecho. Por una parte, aquella función que hace posible fundar o modificar relaciones de forma relativamente estable. El Estado teme a este tipo de violencia, pero debe reconocerla como tal allí donde fuerzas externas lo obligan. Por otra parte, la violencia viene además a conservar un ordenamiento jurídico dado; ya que "(...) en el acto de fundar como derecho el fin perseguido- no depone en modo alguno la violencia, sino que sólo ahora hace de ella un sentido estricto, es decir inmediatamente, violencia creadora de derecho, en cuanto instaure como derecho, con el nombre de poder, **no ya un fin inmune e independiente de la violencia, sino íntima y necesariamente ligado a esta**" (Benjamin, W.; 1991:14) (el subrayado es nuestro).

En otras palabras, es ineludible la mediación de la violencia en la constitución del derecho, de ahí su problematicidad: "Una mirada vuelta sólo hacia lo más cercano puede permitir a lo sumo un hamacarse dialéctico entre las formas de la. La ley de estas oscilaciones se funda en el hecho de que toda violencia conservadora debilita a la larga indirectamente, mediante la represión de las fuerzas hostiles, la violencia creadora que se halla representada en ella." (Benjamin, W.; 1991:17).

Hay una segunda tesis a la arriba el autor que cobra interés en este trabajo y que se infiere de la anterior: la imposibilidad, consagrada en la ficción liberal, de la igualdad ante ley. Desde el punto de vista de la violencia –que es la única que puede garantizar el derecho- no existe la igualdad, sino, en la mejor de las hipótesis, poderes igualmente grandes, dirá. Si la violencia es la única que puede garantizar el derecho y, por lo tanto, es imposible instaurar la igualdad a través de la ley; entonces, la pretendida universalidad del derecho, que se deriva del carácter justo de sus fines, estaría expresando en realidad la cristalización de una asimetría, que requiere -aun en los contratos que en apariencia parecen desprovistos por completo de la amenaza de la violencia- ineludiblemente de su mediación. Con esto se quiere señalar lo que Benjamin argumentaba cuando recordaba que la ley prohíbe a pobres y a ricos por igual pernoctar debajo de los puentes. Es decir, lo que formalmente aparece como un acuerdo entre partes que se encuentran en condiciones de igualdad, enmascara una relación de fuerzas, la mayor de las veces, asimétrica.

En alguna medida, las tesis de Benjamin ponen de relieve aquello que afirmaba el joven Marx: "Como el Estado es la forma bajo la que los individuos de una clase dominante hacen valer sus intereses comunes y en la que se condensa toda la sociedad civil de una época, se sigue de aquí que todas las instituciones comunes tienen como mediador al Estado y adquieren a través de él una forma política. De ahí la ilusión de que la ley se basa en la voluntad y, además, en la voluntad desgajada de su base real, en la voluntad libre" (Marx, 2004: 205)

De algún modo, la *reversibilidad social permanente* que caracteriza según Anderson a las instituciones sindicales podría explicarse por esa doble función de la violencia como creadora y

---

<sup>§§</sup> El derecho positivo exige a todo poder un testimonio de su origen histórico, que implica ciertas condiciones de su sanción y legitimidad. Los poderes jurídicos toman la forma concreta de sumisión a sus fines, lo que supone la carencia de reconocimiento histórico universal de sus fines. Los fines que faltan en ese reconocimiento se llamarán fines naturales. Los otros, fines jurídicos.

conservadora del derecho; específicamente, por la capacidad del derecho a huelga de impugnar el ordenamiento jurídico existente. Asimismo, el concepto de reificación que trabaja P. Vilar remite a otra dimensión del problema, ya no desde las fuerzas sociales que engendran al derecho, sino de la capacidad del mismo para cuajar relaciones sociales y luego, para modelar mentalidades.

Estas reflexiones tienen por objeto, como ya se mencionó, articular un punto de partida para el análisis de la negociación colectiva, que, en nuestro país tiene lugar entre empleadores (o sus representantes), asociaciones sindicales (sólo aquellas reconocidas en el marco del sistema de unicidad sindical estipulado por la ley 23.551) y el Estado. De este modo, partimos de la idea de que las negociaciones colectivas tienen lugar en el marco de una relación asimétrica entre capital y trabajo, a pesar de que, como ha señalado Bourdieu (1986) –refiriéndose al efecto simbólico del derecho- vía neutralización y universalización se transforme una relación de fuerzas dada en una sanción impersonal, universal y omnitemporal.

#### **4. Dimensiones de análisis de la negociación colectiva: balance y articulación conceptual**

Para concluir, intentaremos poner el diálogo los conceptos trabajados con los abordajes sobre la negociación colectiva en Argentina presentados a lo largo de este trabajo. Un balance de la literatura trabajada permite identificar al menos tres dimensiones analíticas que nos proveen de algunas claves para el abordaje de la negociación colectiva en el presente:

- a) **La doble influencia del derecho colectivo**, tal como lo señala Novick (2001), los convenios y las normas adquirieron durante los años 90 un carácter instituyente de nuevas prácticas y nuevos discursos, impuestos casi exclusivamente por la parte empresaria. Pero, por otra parte, los nuevos convenios y normativas “cuajaron” o cristalizaron una relación de fuerzas desfavorable para los asalariados, signada por el aumento dramático de la desocupación, sub-ocupación y la precarización laboral. Esta idea nos remite al concepto de reificación de P. Vilar (1983) y su idea sobre la *doble influencia* ejercida por el derecho, que organiza y estructura innovaciones y a la vez tiende a cuajar relaciones sociales existentes, enfatizando de este modo la autonomía del derecho respecto de otras fuerzas sociales;
- b) En este sentido, la sanción del “mercado de trabajo” pone de relieve la **ineludible mediación de la violencia en la creación del derecho**. De manera similar a como Benjamin define la huelga como violencia, por su carácter extorsivo, se puede sugerir que la situación del “mercado de trabajo” –señalada por todos los artículos reseñados en este escrito como un factor de relevancia a la hora de evaluar los cambios en los patrones de la negociación colectiva en los 90- ofició de modo coercitivo y cumplió un rol no despreciable que permitió los cambios normativos a favor de la descentralización;
- c) Por último, explicitar **el carácter asimétrico de las relaciones que establecen los actores de la negociación colectiva**, e el sentido que lo plantean Offe y Wiesenthal (1985) en su crítica al concepto “grupo de interés”, nos permite re-evaluar, desde otra posición, el rol del Estado y su normativa en los resultados de la negociación, la responsabilidad de las cúpulas sindicales que aparentemente habrían abandonado la “coordinación sindical” y resignado conquistas históricas de la clase a cambio de prerrogativas organizacionales. En este sentido, resultan muy iluminadores los hallazgos de Marshall y Perelman (2004) acerca del rol homogeneizante de la inflación y de las “rondas” promovidas por el Estado, en detrimento de la coordinación estrictamente sindical, por ejemplo, como resultado de una orientación político sindical preocupada por la unidad de los trabajadores. En otras palabras, estas autoras sugieren que la centralización de la negociación colectiva es más una consecuencia de los vaivenes de la economía local, la normativa impulsada por el Estado y la situación del mercado de trabajo, que el producto de una acción deliberada por parte de los trabajadores organizados, sin menoscabo de rol de CGT en la orientación de políticas económicas y sociales. Asimismo, estas reflexiones nos remiten a las ideas de Anderson (1978) sobre la

reversibilidad inherente a las instituciones de la clase obrera en el marco del sistema capitalista, lo que torna infértil aquella línea de interpretación que demoniza las direcciones sindicales “burocráticas” y sobredimensiona su autonomía en materia de negociación.

## Referencias bibliográficas

Anderson, Perry (1978): “Alcances y limitaciones de la acción sindical”, en Pizzorno, Anderson, Mallet, Momigliano *Economía y política en la acción sindical*. Cuadernos Pasado y Presente 44. México

Benjamin, W. (1991). “Para una crítica de la violencia”. En *Para una crítica de la violencia y otros ensayos. Iluminaciones IV*. Taurus. Madrid

Berins Collier, R., Etchemendy, S. (2007): “Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”. Artículo publicado en *Politics and Society*, Septiembre 2007

Bitrán, Rafael (1994): *El Congreso de la productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*. El Bloque Editorial. Buenos Aires

Bourdieu, P. (1986): Cap. V.: “La fuerza del derecho. Elementos para una sociología del campo jurídico” en *Poder, Derecho y Clases sociales*, Palimpsesto, Desclée de Brouwer

CENDA (2004): “El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas”. Informe trimestral. Centro de estudios para el desarrollo argentino 02. Invierno 2004. [http://cenda.org.ar/files/CENDA\\_Informe\\_Laboral\\_02.pdf](http://cenda.org.ar/files/CENDA_Informe_Laboral_02.pdf)

James, D. (1981): “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”. *Desarrollo económico. Revista de Ciencias Sociales*, v. 21, N° 83 (octubre-diciembre 1981). ISSN 0046-001X. p. 321-349

Marshall A., Perelman L. (2004): “Cambios en los patrones de la negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos”. *Estudios Sociológicos*, mayo-agosto, año/vol. XXII, número 002. El Colegio de México. Distrito Federal México, pp. 409-434

Marx, C. (2004): *Sobre la cuestión judía*. Prometeo ediciones. Buenos Aires

Novick, M. (1991): “Nuevas tecnologías de gestión y acción sindical. Los métodos japoneses de producción en la industria argentina”, *Estudios del Trabajo*, año 1, n° 1, Buenos Aires.

\_\_\_\_\_ (2001): “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales” (Págs. 25-46). En De la Garza Toledo, E. (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. CLACSO, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional. Buenos Aires

Palomino, H.; Trajtemberg, D. (2006): “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de trabajo*. Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pp. 47-68

Offe, C.; Wiesenthal, H. (1985): “Las dos lógicas de la acción colectiva”, en Offe, C., *Disorganized capitalism*. Cambridge, Polity Press, en asociación con Basil Blackwell, Oxford.



Traducción: Emilio Parrado. Extraído de “Cuadernos de sociología N°3”, Carrera de sociología UBA (en Biblioteca FSoc. UBA)

Simón, J. (2006): “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”. Revista de trabajo. Año 2, N°3, julio-diciembre 2006, pp. 37-45

Torre, J. C. (2004): *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Siglo veintiuno editores. Argentina

Vilar, P. (1983): “Historia del Derecho, Historia Total”, en *Economía, Derecho, Historia*, Barcelona