

X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

La negociación colectiva en la Argentina de la posconvertibilidad.

Marisa Duarte.

Cita:

Marisa Duarte (2013). *La negociación colectiva en la Argentina de la posconvertibilidad. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-038/176>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/erfU/87W>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

X Jornadas de sociología de la UBA.

20 años de pensar y repensar la sociología.

Nuevos desafíos académicos, científicos y políticos para el siglo XXI

1 a 6 de Julio de 2013

Mesa nº 12: Una mirada socioeconómica a la Argentina de la posconvertibilidad

Título de la ponencia: **Apuntes sobre la negociación colectiva en la posconvertibilidad**

Autora: Duarte, Marisa Elizabeth. UBA/IADE.

Presentación

La negociación colectiva fue revitalizada con la persistencia de las negociaciones que año a año realizan los trabajadores y los empresarios, luego de una etapa en la que prácticamente no se pactaron salarios y condiciones laborales. En efecto, durante los años noventa la negociación colectiva perdió relevancia en virtud de dos procesos operados simultáneamente: a) el congelamiento de –casi– todos los precios vigentes bajo el régimen de convertibilidad, y b) la situación desventajosa que tenía la clase obrera para discutir salarios y condiciones de trabajo debido a las políticas expresamente favorables al empresariado. Cuando el régimen se quiebra, los precios y salarios dejan de estar fijados por ley y deben construirse socialmente. En consecuencia, tras la devaluación comienza un período de auge de la negociación colectiva, a instancias de los numerosos cambios de política económica operados.

Anualmente entre marzo y junio ocurren las “paritarias” donde se fijan básicamente los acuerdos salariales por sector de actividad. Si bien el proceso sigue pautas largamente institucionalizadas en el país, el proceso de discusión no está exento de situaciones conflictivas derivada de la puja que encarnan los actores centrales por la apropiación del ingreso; y los actores secundarios por la apropiación discursiva. A los actores centrales -que son las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empresarios-, se suma la participación de numerosas otras voces (dirigentes de partidos políticos, medios de comunicación, sectores de las clases medias y altas) que tienden a problematizar excesivamente e incluso a demonizar el mecanismo.

Este artículo precisa algunas cuestiones conceptuales que permiten esclarecer el procedimiento de negociación y los principales actores; realiza un seguimiento histórico de la legislación en nuestro país; refleja la situación actual y plantea las limitaciones o temas pendientes de la negociación de salarios y condiciones de trabajo.

Algunas nociones en torno a la negociación colectiva

La negociación colectiva es un proceso de discusión entre, al menos, dos actores que persigue dos objetivos: a) determinar las remuneraciones y las condiciones laborales de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, b) hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados (OIT, 2013).

El contrato o convenio colectivo fue definido por la OIT en la Recomendación núm. 91, párrafo 2, como “ [...] todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional” (OIT, 1985, pág. 856).

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que asegure la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales; así como un seguimiento del cumplimiento de los compromisos (Gernigon, Odero y Guido, 1999).

En el marco de la negociación se llevan a cabo los Convenios Colectivos de Trabajo. Los convenios son acuerdos surgidos de las discusiones paritarias que rigen las relaciones laborales de las distintas actividades. En tanto, las paritarias son comisiones especiales, integradas en números iguales por representantes de los trabajadores y de los empresarios, que tienen la facultad de analizar puntos específicos de las relaciones laborales (salarios, condiciones de trabajo, horarios, etc.), intervenir en conflictos y modificar los convenios colectivos de trabajo. Las decisiones de las comisiones se incorporan a los convenios colectivos.

En nuestro país, el ámbito de aplicación de las paritarias son todas las actividades, con excepción de docentes y empleados públicos que tienen sus propios regímenes laborales. La razón de la existencia de regímenes propios en estos sectores está dada porque el Estado (que es el garante de la vigencia de la negociación) es, a su vez, quien cumple el rol de la patronal en dichos sectores.

En cuanto al rol del Estado, cualquier convenio o contrato entre empresarios y sindicatos debe ser aprobado administrativamente por el Ministerio de Trabajo para tener fuerza legal, y sólo los sindicatos que tienen reconocimiento estatal legal pueden firmar dichos convenios (Etchemendy y Berins Collier, 2007, pág. 159). El Ministerio de Trabajo es la autoridad de aplicación y, como tal, designa a uno de sus funcionarios para presidir cada comisión. El ministerio tiene el papel de conciliador en las negociaciones y homologa los acuerdos alcanzados en las mismas. No obstante, no es imprescindible su participación en el proceso

de negociación¹. La negociación salarial puede ser propiciada por alguna de las partes o por el Ministerio de Trabajo.

En cada país, las recomendaciones generales se ajustan a la legislación; a la vez que el procedimiento de negociación es influenciado por las condiciones políticas y las interrupciones autoritarias.

La negociación colectiva puede evaluarse a partir de tres características básicas: a) el grado de incidencia, b) la cobertura y c) el grado de centralización.

La incidencia está dada por el número o la frecuencia de los acuerdos o negociaciones que se registran.

La cobertura refiere a la cantidad de individuos a los que afecta la negociación colectiva.

La centralización está asociada con el nivel en el cual se desarrolla la negociación. Es posible distinguir tres niveles de centralización (Trajtemberg y otros, 2009): nivel de empresa (descentralizada); de rama o de actividad (centralización intermedia) y nacional (centralizada). En el nivel de empresa se observan los modelos en los que la negociación básicamente se desarrolla entre un sindicato y los representantes de una empresa. En el nivel de rama o actividad los modelos más recurrentes son los de la centralización intermedia, en los que la negociación se establece entre un sindicato y los representantes de los empleadores de una rama o sector. Por último, el mayor nivel de centralización de la negociación colectiva se produce cuando la negociación se establece por medio de “acuerdos de cúpula” entre las confederaciones de trabajadores y de empleadores con intervención del Estado. Según estos autores, las diversas formas de la negociación suelen convivir articulada y simultáneamente.

La negociación colectiva está fuertemente marcada, además, por factores de índole macro (tales como los determinantes económicos, institucionales, jurídico o políticos) y micro (como las características de los actores y sus motivaciones) (Trajtemberg y otros, 2009).

La trayectoria de la negociación colectiva en la Argentina

La negociación colectiva data de mediados de la década del treinta, se profundiza durante los años cuarenta y se extiende a partir de la creación del Ministerio de Trabajo en 1943 a cargo de J. D. Perón (Gaudio y Pilone, 1983). La generalización del procedimiento se produjo con la firma del decreto 23.852 de 1945 que estableció expresamente el derecho sindical a la negociación colectiva para las organizaciones más representativas –es decir, aquellas que cuentan con personería gremial– y que calificara como “práctica desleal” la negativa empresarial a negociar.

¹ De hecho, el 29 de enero de 2013 la paritaria bancaria se realizó sin la intervención del Ministerio de Trabajo al que se le pidió que se retire y al que se le haría llegar el acuerdo entre empresarios y trabajadores para su homologación. La homologación se hizo efectiva a mediados de mayo de 2013.

En 1953 se sanciona la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, vigente en la actualidad. “Esta norma 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 de toda la actividad, incluidos los trabajadores no afiliados” (Anigstein, 2012, pág. 4). Esto es, la aplicación del concepto *erga omnes* por el cual se establece una cobertura obligatoria y extensiva a todos los trabajadores del ámbito de actuación del sindicato, independientemente de su afiliación gremial individual.

Tanto la sanción de la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo como la difusión de los acuerdos entre trabajadores y patrones no se dieron en el período de auge del peronismo, sino en un contexto de mayor presión del capital (nacional y externo) sobre el trabajo impuesto por el desarrollismo. En este marco, la evolución de la negociación colectiva fue errática, con períodos de interrupción coincidentes con los gobiernos dictatoriales.

La vuelta de la democracia propició la vigencia de las negociaciones colectivas más en función de la ultraactividad² de los antiguos convenios, antes que por una revitalización de las negociaciones.

En 1987 se aprueba la Ley de Negociación Colectiva, por actividad y por empresa; lo que da lugar a una reactivación de las negociaciones, siempre muy centradas en la cuestión salarial. No obstante, el contexto de estancamiento con inflación que caracterizó el fin de la década no contribuyó a la normalización del proceso de negociación.

Durante los años noventa, el virtual congelamiento de precios, el contexto de aumento del desempleo y el auge de las políticas neoliberales, dio lugar a una disminución de la cantidad y calidad de convenios y acuerdos firmados. El contexto económico desfavorable y la debilidad de las organizaciones sindicales (ya sea por incapacidad de generar poder como por connivencia con el empresariado) hizo que se tendiera a evitar la negociación en función del riesgo de continuar perdiendo conquistas antes que a recuperar terreno frente a las patronales.

En el año 2000 –agudizando los efectos del régimen de convertibilidad- se aprobó la ley 25250³ que, básicamente habilitó la extensión del período de prueba llevándolo de 3 a 6 y hasta 12 meses en el caso de las PyMEs, el artículo 6 terminó con el principio de ultraactividad⁴ y dictaminó la preeminencia del convenio de menor nivel (lo que favoreció el crecimiento de la negociación por empresa y el debilitamiento de los acuerdos sectoriales o por rama), entre otras modificaciones. En conjunto esta reforma venía a traducir a la legislación el debilitamiento de las organizaciones sindicales profundizado a lo largo de la década previa.

² El principio de ultraactividad permitía extender la vigencia del último convenio firmado hasta concretar un nuevo acuerdo.

³ Difundida como “Ley Banelco” por las sospechas de soborno en torno a la aprobación.

⁴ Esta medida determinó la caducidad de numerosos convenios que estaban vigentes desde 1975.

En el año 2004, se sancionó la Ley 25877 de Ordenamiento Laboral que modificaba la Ley de Negociación Colectiva e intentaba retrotraer algunos de los cambios que había introducido la Ley 25250⁵. La ley tuvo como principal objetivo saldar el conflicto que se suscitaba en muchos sectores sobre la delimitación del alcance de la negociación por actividad (rama o sector) o por empresa, optando por la preeminencia del convenio más beneficioso para el trabajador. Además, limitó la discreción patronal en el uso del período de prueba; retomó el principio de ultraactividad para las grandes empresas. Por el contrario, no fue derogado el artículo referente a los convenios colectivos de pequeñas empresas que siguen perdiendo vigencia a los tres meses de su vencimiento.

Sobre los actores

La estructura sindical está regulada por la Ley de Asociaciones Sindicales sancionada en 1988 con fines de normalizar la actividad sindical interrumpida por la dictadura militar. Allí se estableció que los trabajadores tienen derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales; a la vez que instituyó una distinción entre los sindicatos a los que se les otorga la personería gremial y aquellos que no la tienen. Los primeros son los únicos a los que se les permite desarrollar plenamente la actividad sindical, ya que sólo éstos están habilitados a defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, intervenir en las negociaciones colectivas, gozar de la protección de sus representantes sindicales dentro y fuera de la empresa, participar en instituciones de planificación y control, vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores y administrar sus propias obras sociales, entre otras atribuciones exclusivas (González, 2001, pag. 5). “Esta ley, que contó con la mayoría de las organizaciones sindicales, que impuso que la normalización se realizara en sentido inverso a la propuesta por la ley Mucci⁶, comenzando por las organizaciones de primero, segundo y tercer grado, y luego dejando a cargo de los sindicatos las convocatorias a las elecciones en las plantas. Esto implicó privilegiar las instancias más altas de la organización sindical frente a las de representación directa, lo que fortaleció a las direcciones existentes, dificultando la conformación de tendencias opositoras” (Basualdo, 2008; Campos, 2008).

La personería gremial propicia un esquema de representación de los trabajadores de sindicato único⁷, lo que dificulta la supervivencia de entidades alternativas y limita la autonomía sindical al delegar en el Estado el poder de brindar o quitar la personería.

Durante la década del noventa el campo sindical fue protagonizado por tres actores centrales: a) la CGT oficial que se adaptó al contexto de privatización, apertura económica y precarización laboral apoyando al gobierno peronista (Murillo, 1997); b) la constitución de un ala disidente que se denominó el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA) encabezado por Camioneros y la Unión Tranviario Automotor (UTA) que no rompió con la

⁵ Para un análisis detallado de la Ley 25877 ver Ciampa y otros (2005).

⁶ La ley Mucci, discutida en los inicios de la restauración democrática, proponía comenzar la normalización de la estructura sindical partir de los delegados y comisiones internas y que de allí fuera ascendiendo a las instancias superiores.

⁷ Ya que sólo una entidad obtiene dicho reconocimiento (ya sea a nivel de rama, actividad, oficio o empresa).

CGT oficial hasta el año 2000; y c) la Central de Trabajadores Argentinos que funcionó en paralelo a la CGT y que, entre otras características, aglutina a colectivos de trabajadores desocupados, organizaciones no gubernamentales, movimientos sociales y políticos como la CCC, y elige directamente a sus representantes (Orsatti, 1999). Tal como indica Palomino (2005) el apoyo a las políticas neoliberales le costó a la CGT el surgimiento de organizaciones y corrientes alternativas que asumieron estrategias diferenciadas.

Los prolegómenos, y la propia crisis de 2001, sacudieron a las organizaciones sindicales y produjeron varios cambios: la concreción de la escisión de la CGT; el auge de nuevas organizaciones representativas de los trabajadores (ocupados y desocupados); y el impacto de los movimientos sociales en la política laboral. A partir del año 2004, la CGT volvería a unificarse bajo el liderazgo de Hugo Moyano, y la CTA comenzaría una etapa marcada por tensiones internas y externas que limitarían su modelo de representación; mientras que el fortalecimiento de las políticas sociales debilitaría y atomizaría el accionar de las organizaciones sociales, al dar respuesta a una parte de los masivos problemas de empleo y de ingresos.

La crisis de 2001 dio lugar al auge de los servicios y el desmantelamiento del ferrocarril lo que propició el fortalecimiento de los sindicatos de servicios (transporte y comercio) que respaldaron la gestión encabezada por Néstor Kirchner. Avanzada la posconvertibilidad y retomado cierto crecimiento de las actividades industriales, comienza a operar una doble fricción: a) entre la CGT (que pretende mayor presencia de representantes sindicales en las listas kirchneristas que concurren a las elecciones) y el gobierno; y, b) dentro de la CGT (entre los sectores vinculados a Hugo Moyano y los que lidera Antonio Caló, representante de la Unión Obrera Metalúrgica). El primer foco de tensión se resolvió con la ruptura de las relaciones políticas entre la CGT moyanista y el kirchnerismo; el segundo no acaba de definirse puesto que si bien se produjo la escisión y creación a mediados de 2012 de la “CGT de los Trabajadores” bajo la dirección de Antonio Caló que finalmente desplazó a Hugo Moyano, los lineamientos internos no están claros y siguen las negociaciones de algunos sectores para reunificar la central.

En segundo lugar, la complejización de los procesos productivos y el desmembramiento de la estructura industrial y de las grandes empresas del estado luego de las políticas neoliberales, dieron lugar a una disputa entre las organizaciones sindicales por la representación de los trabajadores. Se trata de trabajadores anteriormente representados por el sindicato de la actividad principal de la empresa y el sector que, al desmembrarse, individualiza las actividades secundarias (mantenimiento, limpieza, carga, logística, etc) y se producen los conflictos por encuadramiento sindical (por ejemplo, los conflictos entre Camioneros⁸ y, entre otros, el sindicato de comercio). El incremento de las disputas por el encuadramiento sindical están fuertemente asociadas a los mayores beneficios directos e indirectos que obtienen los sindicatos fortalecidos durante el menemismo (Fernández Milmanda y Benes, 2010) que disputan la afiliación de trabajadores de otros sectores con menor capacidad reivindicativa. Se da una doble tensión donde los sindicatos más fuertes

⁸ Para un análisis más detallado de este conflicto ver Fernández Milmanda, Benes, 2010.

compiten exitosamente por la atracción de trabajadores de otros gremios y los trabajadores optan por la entidad que le otorga mayores beneficios; produciéndose una especie de concentración de afiliados en los sindicatos más fuertes y un debilitamiento progresivo de aquellas entidades que tienen dificultades para movilizar recursos.

En tercer lugar, debe remarcar la presión que ejercen las organizaciones de base y/o comisiones de delegados por la representación de los trabajadores. A modo de ejemplo puede citarse el conflicto en Metrovías (entre los denominados “metrodelegados” y la UTA, dentro de ferroviarios con la Unión Ferroviaria y en algunas empresas industriales donde uno de los casos más significativos es Kraft).

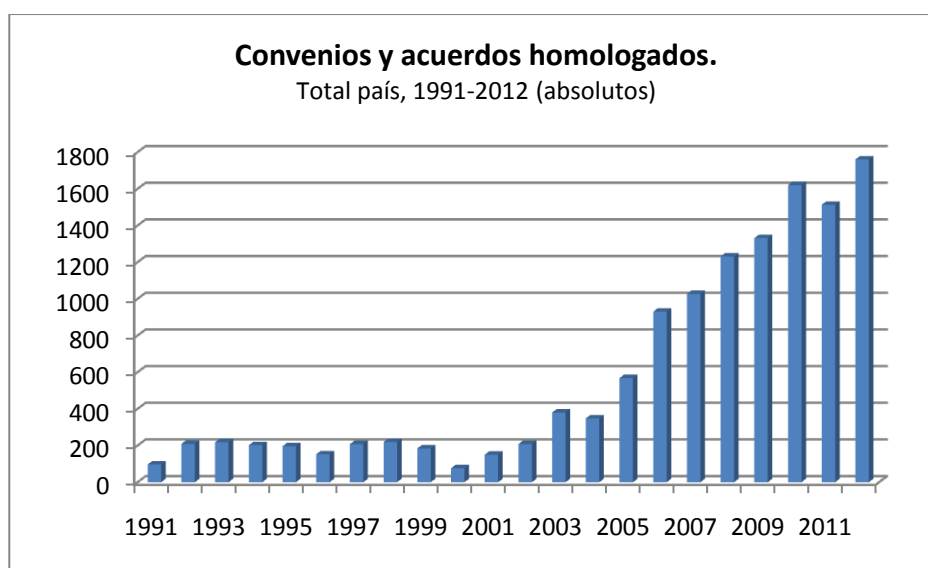
En cuanto a los actores empresarios, a diferencia de las organizaciones sindicales que tienden a responder a una o dos centrales; aquellos negocian a varios niveles porque cuentan con espacios de representación diversos y complementarios que van desde la empresa, a la cámara, los grupos de empresas, las asociaciones o las federaciones y, por último las grandes corporaciones empresarias (IUA, AEA, SRA, CAC, etc) (Etchemendy, 2011). A los alineamientos formales se suman los agrupamientos informales y las estrategias de presión política directa. La fragmentación en la representación empresarial permite una mayor versatilidad en la negociación y mayor libertad al momento de definir la lógica de la acción colectiva (Dossi, 2011; Lissin, 2009).

La evolución de la negociación colectiva

Tal como se enunció, la negociación colectiva puede analizarse a partir de tres grandes ejes: la incidencia, la cobertura y el grado de centralización.

Si analizamos el grado de incidencia se observa que en el período de la convertibilidad el promedio anual de convenios era de 176; mientras que en la posconvertibilidad es de 922 convenios.

Gráfico 1



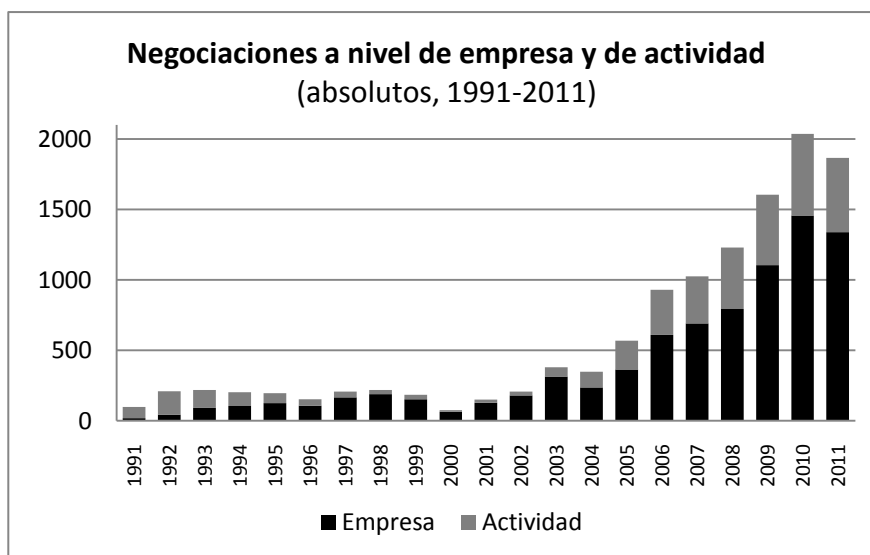
Fuente: SSPTyEL- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Allí puede verse que el proceso de negociaciones colectivas involucra –aunque no totalmente- a la parte de los trabajadores asalariados que están registrados. Este colectivo comprende a poco más de cinco millones de trabajadores (el 56% del total de asalariados), de los cuales están cubiertos 4,2 millones de trabajadores (tal como se indicó en el gráfico 2). El trabajo no registrado comprende el 31,20% de los asalariados.

¿Cuál es el efecto de esta composición del mercado de trabajo sobre la negociación colectiva? El principal impacto es que hay una parte de los trabajadores registrados que no está alcanzado por los beneficios de la negociación, lo que produce un retraso en los niveles salariales. De hecho, un rasgo que emerge en la posconvertibilidad es la aparición de trabajadores pobres; esto es, personas que teniendo un trabajo no pueden cubrir las necesidades básicas. La parte que queda excluida de los efectos de la negociación colectiva, pasa a tener disputar que un piso de ingresos que está dado por el Salario Mínimo Vital y Móvil⁹.

En cuanto al nivel de la negociación, si bien los acuerdos por rama de actividad (que caracterizaron históricamente la negociación colectiva) siguieron siendo muy importantes en los primeros años de la década del noventa, fueron perdiendo peso hasta llegar a ser irrelevantes a fines de la década. Luego se observa una recuperación pero que, en términos relativos al conjunto, no llega a retomar los niveles históricos de importancia.

Gráfico 3

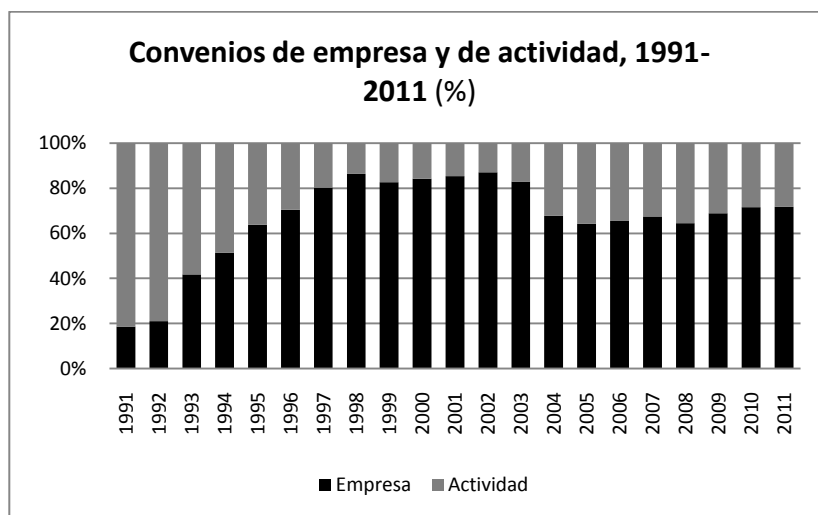


Fuente: SSPTyEL- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁹ Para un análisis más detallado de este punto ver Etchemendy (2011).

El gráfico siguiente muestra el peso relativo según nivel de negociación (de empresa y de actividad). Se observa que la negociación por empresa en términos porcentuales crece sistemáticamente durante los noventa y se mantiene en torno al 80% de los convenios y acuerdos firmados hasta el año 2004. En ese momento se aprueba la Ley de Ordenamiento Laboral que da lugar al incremento en el número de convenios y en la importancia de la rama como ámbito de aplicación de los mismos.

Gráfico 4



Fuente: SSPTyEL- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En función del grado de centralización, existe cierto consenso entre los analistas en la periodización de la negociación colectiva, a partir de tres etapas (Trajtenberg y otros, 2009):

- 1953 a 1988: caracterizada por la negociación centralizada en grandes sindicatos de actividad y cámaras empresarias de los sectores correspondientes. Se denomina a este período el “modelo paradigmático” de negociación (Bissio, 1998; Novick y Catalano, 1995; Novick y Trajtemberg, 2000).
- 1989- 2000: de negociación descentralizada (por empresa) en un marco de políticas neoliberales.
- 2001 a la actualidad: centralización intermedia con paulatino alejamiento de la descentralización.

Durante el período de Convertibilidad se produjo el debilitamiento de los sindicatos, con fortalecimiento de las empresas y la conjunción de intereses empresarios y estatales. Dado que muchos acuerdos sobre salarios y condiciones laborales habían sido firmados antes del período de ajuste masivo y flexibilización laboral, muchos sindicatos prefirieron mantener esos convenios en lugar de negociar en el ambiente hostil de la reforma neoliberal (Novick, 2000), Marshall y Perelman, 2002).

Las características de la negociación en esta etapa han sido puntualizadas como: “a) una tendencia a realizar negociaciones por empresa, homogénea para casi todos los sectores; b) Una dinámica que ya no dependía de “rondas”, tal como venía sucediendo en las décadas anteriores, cuando, mesas tripartitas mediante, distintos gobiernos convocaban de forma masiva y simultanea a las organizaciones sindicales y empresarias para renovar sus normas o salarios; c) Un notable cambio en los contenidos de la negociación: emergió el proceso de trabajo como tema central y las dimensiones tecnológicas y organizativas del nivel de la empresa adquirieron una importancia creciente, a diferencia del modelo “histórico” que regulaba centralmente categorías ocupacionales, condiciones de trabajo, licencias y premios” (Novick, 2001).

En la primera etapa de la posconvertibilidad la negociación colectiva¹⁰ estuvo dirigida a conseguir el blanqueo de sumas percibidas; puesto que un porcentaje significativo de los salarios se componía de sumas no remunerativas otorgadas durante los años inmediatamente anteriores como respuesta inmediata a la crisis de ingresos de los trabajadores asalariados. A su vez, la principal fuente de aumentos salariales otorgados a partir de 2003 se dio mediante decretos que conminaban al pago de sumas fijas. A partir de 2006, los trabajadores registrados recuperaron los ingresos previos a la devaluación unido a una recomposición de la tasa de ganancia y los incrementos salariales pasan a estar impulsados casi exclusivamente por la negociación colectiva. No obstante se produce una individualización del salario donde una parte de los aumentos sigue atada a los aumentos de la productividad (incentivos o premios, adicionales por turno, turno americano, llamada, etc.) lo que debilita la negociación.

El gobierno contribuye a la elevación de los salarios y a cierta homogeneidad de los aumentos al fijar la “pauta salarial”. Dicha pauta está dada por los aumentos salariales que consiguen los sindicatos más representativos o efectivamente por los incrementos que el Estado acuerda en el sector público y en la paritaria docente, que sirven de patrón para los sectores más débiles. Los sectores de actividad con mayor capacidad de movilización de recursos (como por ejemplo, en este momento, Camioneros, metalúrgicos o bancarios) tienden a superar la pauta. En efecto:

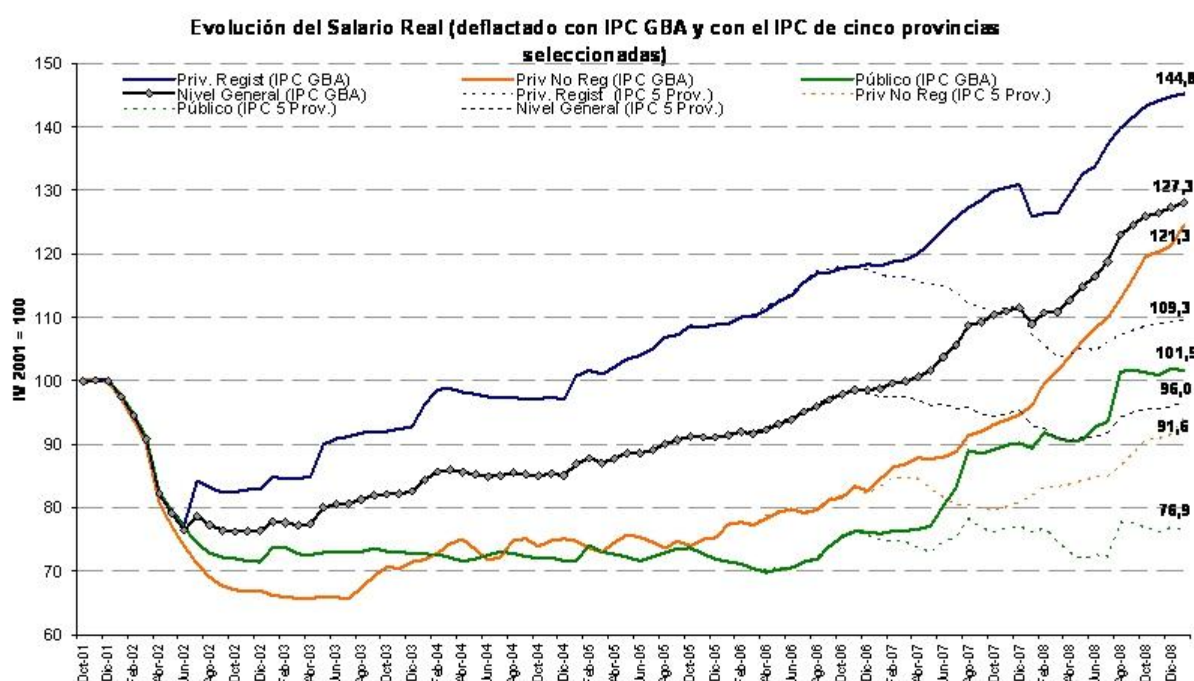
- en 2004 la pauta fue del 19,5% y los incrementos promediaron del 20%;
- en 2005 la pauta fue del 16% y se firmó en torno al 22%;
- en 2006 la pauta fue de 19% y se firmó por 27%;
- en 2008 la pauta fue de 15,5% y se firmó en 19,5%;
- en 2009 fue del 24% y se firmó en 29%;
- en 2011 fue del 25% y se firmó en 30% (donde algunos sectores llegaron al 35%);
- en 2012 fue del 18% y se firmaron en torno al 20% (claramente por debajo de los niveles inflacionarios y con gran disparidad por sectores); por último,

¹⁰ Para un análisis detallado de la negociación colectiva en la etapa 2003-2008 ver Documento de Trabajo N° 9, Cenda, 2009.

- en 2013 la pauta fue de 23%¹¹ y aún no se puede obtener un promedio de los aumentos efectivamente aprobados.

A los aumentos nominales, corresponde analizar la evolución del salario real que, como rasgo principal, recuperó los niveles de la crisis en el año 2007. Un trabajo de Neffa (2012) analiza la evolución salarial en la post convertibilidad, incorporando las dificultades asociadas a los índices de precios que introdujo la intervención del INDEC. El gráfico siguiente muestra la evolución del salario real en tres categorías de trabajadores: los trabajadores privados (registrados y no registrados) y los trabajadores del sector público entre 2001 y 2008, según el Índice de Precios al Consumidor elaborado por el INDEC para el GBA y el promedio simple de los Índices de 5 provincias.

Gráfico 5



Fuente: Elaboración propia en base a: INDEC, Dirección General de Estadística y Censos de La Pampa; Instituto Provincial de Estadística y Censos de Misiones (IPEC); Dirección General de Estadística y Censos de Chubut (DGEyC); Dirección de Estadísticas y Censos de Entre Ríos; y Dirección Provincial de Estadística y Censos de Neuquén.

El gráfico muestra la caída del salario real de 2002 tras la devaluación y la lenta recuperación. “En segundo lugar, se pone en evidencia el impacto de la inflación desde 2007 (cuando el salario del sector privado registrado alcanza el nivel del último trimestre de 2001) que frena el crecimiento de los salarios reales. En tercer lugar, se puede observar que la brecha entre los índices se genera y se intensifica a partir del año 2007, cuando se modifica la metodología del INDEC para el GBA. La misma es cuestionada por investigadores y especialistas porque reduce sensiblemente el impacto de la inflación, lo cual tiene implicancias para la estimación oficial de las tasas de pobreza y de indigencia (reduciéndolas) así como de los salarios reales de las tres categorías de la relación salarial (aumentándolos). Si el mismo cálculo del salario se hace con el equivalente en dólares al

¹¹ Luz y Fuerza firmó una paritaria del 30% pero en tres etapas y en 18 meses, lo que le permite que los dos primeros aumentos comprendidos en el 2013 (de 18 en enero y del 5% no acumulativo en junio) estén dentro de la pauta del 23%. El tercer tramo se aplica en enero de 2014.

tipo de cambio oficial según el BCRA, resulta que sólo el salario privado registrado logró en 2008 superar el nivel previo al colapso de la convertibilidad, quedando las otras dos categorías muy por debajo” (Neffa, 2012).

Puede aducirse que el cambio cualitativo que se produjo en el proceso de negociación salarial, no le siguió una recuperación tan significativa en los niveles salariales en términos reales.

Los avances y las limitaciones de la negociación

Es obligado reconocer una serie de logros del proceso de negociación ocurridos en los últimos diez años.

Una característica innegable de la negociación durante esta etapa es que tiene continuidad desde 2003. Con anterioridad el proceso –aún bajo regímenes democráticos- se suspendía a la menor eventualidad. Una segunda característica es que los salarios se ajustan libremente, con vigencia de un parámetro (la pauta salarial) pero que no tienen techo fijado. En tercer lugar, hay libertad para definir los contenidos de la negociación.

En tanto, las limitaciones de la negociación están asociadas a diversos factores. En primer lugar, la existencia de más de un 30% de trabajadores no registrados, más un alto porcentaje de trabajadores registrados excluidos de los convenios, da como resultado que una parte significativa de los trabajadores no está alcanzada por los beneficios de la negociación. En la etapa de la sustitución de importaciones el proceso alcanzaba a la totalidad de los trabajadores. Si bien la cobertura ha ido aumentando en términos absolutos, en términos relativos hay una proporción significativa de trabajadores que ha estado excluida de los efectos de la negociación y que no parece que pueda ser incorporada en el corto plazo.

En segundo lugar, la falta de representación empresaria de las pymes y de las empresas del interior limita el efecto de los convenios colectivos en ciertos sectores de actividad y en las economías regionales. El sistema vigente tiene mecanismos para generar representación de pymes pero no funciona porque las grandes empresas se arrogan la representación de las primeras sin dar cuenta de las problemáticas particulares que aquejan a las firmas de menores dimensiones.

En tercer lugar, la legislación y la propia estructura de la negociación reconoce como interlocutores privilegiados a los actores menos democráticos del entramado sindical. Este hecho facilita los acuerdos de cúpula, resguarda el poder de presión de las principales entidades pero con el costo de no incrementar la base de trabajadores incorporados a la negociación que, se estima se ubican en sectores y espacios de la actividad periféricos respecto de la composición nuclear de los sindicatos. La organización sindical en los lugares de trabajo ha mejorado en los últimos años pero sigue siendo insuficiente (en 2008 sólo el 20% de las empresas tiene cuerpo de delegados en el lugar de trabajo).

En cuarto lugar, no se revierten los mecanismos de disminución salarial introducidos durante la convertibilidad vía, fundamentalmente, nuevas formas de contratación. Si bien hay regulaciones que permiten aplicar las condiciones de convenio a subcontratados, contratados por tiempo determinado y tercerizados, ello no ocurre. Además, se mantienen mecanismos que permiten la intensificación de los niveles de explotación de los trabajadores; por ejemplo: a) extender la jornada de trabajo sin pagar horas extras; b) ejercer la movilidad entre tareas da lugar a la suplencia de puestos de categorías más altas sin modificar de la estructura de categorías¹²; por último, c) la promoción desplaza el criterio de antigüedad por el de competencia integral como mecanismo de disciplinamiento.

En cuanto al contenido de la negociación, sigue estando muy asociado a la cuestión salarial. Este hecho tiene dos impactos directos: por un lado, intenta mantener los niveles salariales recuperando el efecto de la inflación pasada sobre los mismos; pero al trasladarse los incrementos a los precios, se alienta el sostenimiento de altos niveles de inflación que pesarán sobre las negociaciones del año siguiente.

Una observación más general sobre la negociación es la falta de una mirada de conjunto por parte de los actores centrales sobre el papel que cumple el salario en la estructura de los precios generales de la economía. En este punto, entre los contenidos de la negociación podrían incluirse preocupaciones en cuanto a estrategias de control de precios, condicionamientos al empresariado que impidan que los aumentos salariales se trasladen directamente a los precios e introducir la preocupación por la regulación de los precios generales. De resultas, pareciera funcionar eficazmente desde 2003 la negociación entre el trabajo y el capital pero falta un acuerdo extensivo entre trabajadores, empresarios y Estado que impida la traslación directa de los costos (donde se incluye el costo laboral) a los precios.

La falta de estos mecanismos reguladores al interior de la estructura de la negociación, obliga al Estado a intervenir en la cuestión. En el presente año el gobierno a través del Secretario de Comercio Interior acordó con éxito una serie de precios máximos con los supermercados con el fin de generar cierta estabilidad durante el proceso de negociación. Esto otorgó cierta previsibilidad en el corto plazo, pero no garantiza el sostenimiento de los acuerdos de precios en el mediano o largo plazo.

Finalmente, el énfasis en la cuestión salarial descuida otras exigencias como: i) la progresividad de la mejora de las condiciones laborales, ii) la sostenida incorporación de mujeres a la representación de la fuerza de trabajo y de las demandas propias de este colectivo; iii) la incorporación de los trabajadores no registrados a la negociación; iv) la preocupación por la incorporación de trabajadores desocupados al mercado laboral. En principio el arco de reivindicaciones, no tiene limitaciones temáticas, por lo que la profundización y la complejización de las demandas debería ser una preocupación permanente de los actores de la negociación.

¹² La polivalencia utilizada de esta manera dejó de ser una herramienta de formación para pasar a ser utilizada unilateralmente por el patrón como herramienta de sobreexplotación.

A modo de cierre

La negociación colectiva ha sido y es una herramienta sumamente eficaz para determinar la distribución del ingreso entre trabajadores y empresarios; así como una de las modalidades de democratización de los lugares de trabajo. No obstante, por sí misma no basta para producir ninguno de los efectos mencionados. Es necesario dotar de nuevos contenidos que avancen sobre las principales falencias o insuficiencias del mercado de trabajo, de las estructuras representativas de los actores e, incluso, del papel que le cupe al Estado para profundizar los procesos de distribución progresiva del ingreso.

Bibliografía

Anigstein, C. (2012): “La revitalización de la negociación colectiva en Argentina y sus controversias”. Ponencia presentada a las VII Jornadas de Sociología UNGS.

Basualdo, V. (2008): “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo desde sus orígenes hasta la actualidad”. DGB Bildungswerk; Friedrich Ebert Stiftung; CTA, Fetia; Buenos Aires.

Campos, L. (2008): Estado y sindicatos: un análisis de sus relaciones a partir de los mecanismos de regulación y la conformación de la estructura sindical en Argentina (1943 – 1988). Tesis de maestría presentada en la Maestría en Economía Política de la FLACSO.

Cenda (2009): “La situación de los trabajadores en Argentina frente a la crisis económica actual”, Luis Campos, Ana Laura Fernandez, Mariana González, Federico Marongiu y Marcela Sacavini. Documento de Trabajo N° 11, Serie Tendencias de la Economía Actual, Septiembre de 2009.

Ciampa, G.; Recalde, H.; Recalde, M. (2005): “Una nueva Ley Laboral: Ley 25877”. Ed. Corregidor, Buenos Aires.

Dossi, M. (2009), “La acción colectiva de la Unión Industrial Argentina en el período 1989-2002. Un análisis desde su dinámica organizativa-institucional”, en Documentos de Investigación Social, Publicación Electrónica, N° 10, IDAES/UNSAM.

Etchemendy, S. (2011): “El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada” en Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. 1a ed. OIT, Buenos Aires.

Etchemendy, S.; Berins Collier, R. (2007): “Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en Politics and Society, Vol. 35, N° 3, septiembre de 2007.

Fernández Milmanda, B.; Benes, E. (2010): “Moderación reivindicativa en el nuevo contexto macroeconómico post 2001: el caso del sindicato de comercio (Argentina 2003-2007)”. Revista SAAP vol.4 no.2 Ciudad Autónoma de Buenos Aires jul./dic. 2010

Gaudio, R. y Pilone, J. “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial en Argentina, 1935-1943”, Desarrollo Económico, vol. 23, N° 50, julio-septiembre 1983.

Gernigon, B.; Odero, A. y Guido, H. (1999): “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

González, M. L. (2001): “El movimiento sindical en Argentina ante las transformaciones en el mundo del trabajo”, Revista Enoikos, marzo de 2001.

Lissin, L. (2009), “Acción colectiva empresaria ¿Homogeneidad dada o construida? Un análisis a la luz del estudio de las corporaciones empresarias en la crisis del 2001”, en Documentos de Investigación Social, Publicación Electrónica, N° 3, IDAES-UNSAM.

Murillo, M.V. (1997): “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”, Desarrollo Económico N° 147, IDES, Buenos Aires.

Neffa, (2012): “La evolución de la relación salarial durante la post convertibilidad” en Revue de la Régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs. Vol. 11. Maison des Sciences de l’Homme. Paris Nord. París. Consultado en <http://regulation.revues.org/9695>, en marzo de 2013.

Novick, M. (2001): “Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales” en De la Garza Toledo, E. (comp.) Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO, Agencia Sueca de Desarrollo Internacional. Buenos Aires.

OIT (1985): “Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919-1984”. Ginebra.

OIT (2013): “Diálogo Social”. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>.

Orsatti, A. (1999): “Formación sindical en Argentina”, OIT N° 118, Santiago de Chile.

Palomino, H. (2005): “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales” en Suriano, Juan (Director). Dictadura y democracia (1976-2001). Tomo X, Nueva Historia Argentina, Sudamericana. Buenos Aires, Páginas 378-439.

Trajtemberg, D.; Medwid, B. Senén González, C. (2009): “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”. SSPTyEL, Ministerio de Trabajo. En http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_09_01.pdf.