

La renovación de acuerdos salariales en el 2007

Declaración de los sindicatos afiliados a la CTA

El día 19 de diciembre de 2006 los sindicatos afiliados a la Central de Trabajadores de la Argentina, integrantes de paritarias y comisiones internas que participan en la negociación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo, nos reunimos en la sede de la Asociación de Agentes de Propaganda Médica (AAPM), a fin de discutir los alcances de la discusión salarial durante el año 2006, y las estrategias a desarrollar de cara a la reapertura de la ronda negocial en los primeros meses del año 2007.

La negociación colectiva en una sociedad de pleno empleo puede definirse como parte esencial del sistema distributivo. La relación salario mínimo vital y móvil con el salario básico convencional impulsa la negociación económica y con ella las demás condiciones de trabajo. La estructura de la negociación tiene base en el convenio de actividad y se genera a partir de ella el círculo virtuoso que llena los canales distributivos hasta donde el salario puede llegar. El salario mínimo, por su parte, cumple la función de impulsar una redistribución de ingresos en dos planos: uno, como soporte de la negociación convencional y otro, como difusor hacia actividades en las que aquella no llega o carece de suficiente entidad como para promover por sí una negociación salarial.

A tales fines resulta indispensable observar la acción estatal respecto de las políticas económicas generales, en las que se inserta una política de ingresos, y el rol que asume al promover o limitar el instrumento del salario mínimo como garantía salarial para todos los trabajadores.

El mercado de trabajo continúa moviéndose con las patologías adquiridas en la década pasada, en especial signado por la precariedad y la informalidad, para que este sistema sea eficaz debe complementarse con la seguridad social. El sistema distributivo debe tener su red de contención en el régimen de la seguridad social para que quien no puede mantenerse en el sistema salarial tenga el auxilio del Estado que lo provee de garantías que no lo excluyan del consumo, de su sobrevivencia, del bienestar en general.

La salud, la educación, el seguro de desempleo, la formación profesional la previsión social son la red que sirve a su vez de cimientos para la construcción de relaciones laborales democráticas. El cumplimiento de estos derechos debe ser garantizado por el Estado, y las prestaciones deben cumplirse con sentido universal y solidario.

El discurso oficial indicaría que son estas las expectativas y que la política gubernamental esta dirigida hacia este modelo de relaciones laborales y sociales. Algunas prácticas y los tiempos de su desarrollo, sin embargo, proveen otras miradas a la cuestión.

La política salarial parece recorrer las siguientes etapas:

- **1ª Etapa: (Julio/2003 a Septiembre/2004). El impulso del gobierno. El diseño de la gradualidad.**

El gobierno tuvo una inicial actitud hacia el salario de clara intervención de recuperación de su función social como garantía de subsistencia. Operó en la emergencia con herramientas de la emergencia: aumento del salario mínimo y sumas “no remunerativas” dirigidas a los sectores convencionales.

Dichos aumentos del salario mínimo vital y móvil y la incorporación a los salarios básicos de dichas sumas “no remunerativas” estimularon la negociación colectiva al exigirse la recomposición salarial. En otras palabras, comenzó a exigir aumentos de las escalas superiores del convenio en función del mantenimiento de las diferencias porcentuales históricas sobre el básico convencional y del efecto dominó que unos y otros provocaron sobre la negociación colectiva.

Estuvo ausente, no obstante, la actuación simultánea de otras políticas que actuaran más allá de los asalariados, y comenzaran a sentirse como “políticas activas de empleo”, y de modificación de la seguridad social para captar con ello no sólo a los asalariados formales sino a quienes padecen de cualquiera de las vías de la precariedad y, en términos de ingresos, se encontraban por debajo de la línea de pobreza. Entre la gradualidad y el shock distributivo el gobierno optó por la primera.

- **2ª Etapa: (Septiembre/2004 a Abril/2006). Los grandes conflictos.**

Esta segunda etapa fue la de los grandes conflictos. El impulso dado por el gobierno a los salarios básicos convencionales, más las reformas introducidas por la ley 25.877, generaron condiciones para desarrollar una serie de conflictos que caracterizaron el período.

En efecto, los reclamos laborales incluyeron tanto aspectos salariales como otros referidos a las condiciones de trabajo, algunos de ellos fuertemente vinculados a la tercerización de actividades, tanto en el sector público (incorporación de contratados y “meritorios” a las plantas de la administración pública y el poder judicial, titularización de docentes, etc.), como en el privado (extensión de la aplicación del convenio colectivo principal a los trabajadores de empresas contratistas).

De esta manera, surgieron numerosos conflictos laborales que brindaron a los trabajadores un protagonismo no previsto por el esquema oportunamente trazado por la actual gestión. Algunos ejemplos, que por supuesto no agotan la lista, son los conflictos en Aceiteros, Docentes, Judiciales, Mecánicos, Petroleros, Pilotos y Técnicos de Aerolíneas Argentinas, Médicos, Telefónicos (en Atento y Arnet), gas, químicos petroquímicos, estatales, luz y fuerza, etc.

- **3ª Etapa: (Mayo/2006 a Marzo/2007). Los acuerdos “cerrojo” o el “falso testigo”.**

Esta etapa comienza con la reglamentación restrictiva del derecho de huelga (decreto 272/06), el congelamiento del salario mínimo en \$ 630, y la no convocatoria al Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Sobre estas bases, el Gobierno Nacional impuso un tope a los incrementos salariales, que se instrumentó a través del supuesto “acuerdo testigo” firmado por el sindicato de camioneros.

En efecto, el gobierno preparó un operativo donde aparece un techo o pauta, fijado por el sindicato con más apariencia de fuerza y representatividad, y una de las cámaras también con la misma apariencia, con el auspicio y patrocinio político del Poder Ejecutivo. Este acuerdo no es más que un complemento necesario del congelamiento de precios, también pactados, en apariencias, “libremente” por el gobierno con algunas empresas.

Es sorprendente examinar cómo se reproducen las pautas “sugeridas” por el Estado y las establecidas en aquel primer “acuerdo”: reducción de incrementos a la banda salarial (no más del 19%, aunque esto relativizado entre lo que se “muestra” y lo que se “encubre”), plazos de vigencia de un año, sumas “no remunerativas” como parte o todo del incremento salarial, clausura de la negociación no salarial y generación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales.

La restricción al derecho de huelga y los límites y pautas impuestas a la negociación colectiva voluntaria son indicadores de una nueva intervención del Estado, esta vez restrictiva y limitante.

Paralelamente, en esta etapa avanza el desarrollo del proceso de negociación colectiva en el sector público, y se sancionan leyes de paritarias en algunas provincias (entre ellas la ley 13.552 de la Provincia de Buenos Aires, que consagra el derecho de los trabajadores de la educación de dicha provincia a negociar colectivamente sus condiciones laborales).

- **El incremento del salario mínimo (julio/2006).**

Completado el ciclo de negociación inaugurado con el aludido acuerdo de la actividad del transporte automotor de cargas, y luego de permanecer clausurado el espacio propio de concertación - el Consejo del Salario - por más de un año, se establece en el mes de julio un nuevo salario mínimo, en una progresión temporal que comienza en el mes de agosto y culmina en el mes de noviembre de 2006 con un mínimo de \$ 800. A la vez se resigna, nuevamente al fijarse un salario mínimo por debajo de las expectativas fijadas por las necesidades (canasta básica).

Es por ello que la CTA manifestó en el seno del Consejo del Salario que: a) teniendo en cuenta que dicho Consejo es el único actual instrumento de concertación social institucional, aunque es positiva su puesta en marcha, es de hacer notar que a casi 20 meses de su convocatoria sólo se reunió tres veces, al tiempo que desactivó el funcionamiento de las comisiones de trabajo que lo constituían; b) que el salario mínimo vital, según lo define la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 116, debe asegurar al trabajador vivienda digna, alimentación adecuada, educación de sus hijos, asistencia sanitaria, vestimenta, transporte y esparcimientos, y que el monto del salario, por ende, debe ser fijado de modo tal que cubra esas necesidades, por lo que siendo que la canasta familiar se ubica en \$ 2.207,70 a diciembre de 2005, esta debe ser la pauta y punto de partida para fijar el salario mínimo; c) que recuerda que en la reunión del 29.11.04 la comisión de productividad fijó -a propuesta de ambas centrales sindicales-, y con el quórum reglamentario, en \$ 1.580 el monto que alcanzaría a cubrir esas necesidades que actualizado a Junio de 2006 sería de \$ 1.877.30, por lo que cualquier otro monto que no se sustente en esas pautas o que no tienda a alcanzarlo, sería contrario a la finalidad del

Consejo del Salario; d) reitera que es esencial sostener el funcionamiento del Consejo para cumplir el mandato legal de “aprobar los lineamientos y metodología para definir una canasta básica”, extremo que se incumple sistemáticamente no obstante compromisos asumidos en la última reunión; e) propone fijar un plazo razonable para que en forma progresiva se arribe a un salario mínimo vital acorde con la canasta básica que se conforme, y de acuerdo a la definición de la LCT; lo que debe ser acompañado de una política efectiva de inspecciones que asegure que ningún empleador evada dicha garantía, en razón de que una gran parte de los trabajadores percibe sumas inferiores al salario mínimo, vital y móvil., consecuencia del trabajo ilegal, de contrataciones y sub-contrataciones y terciarizaciones no controladas y que garantizan ganancias extraordinarias a las grandes empresas y que un número importante de trabajadores de los estados provinciales, municipales e incluso en el Estado Nacional, percibe sumas inferiores al salario mínimo, o esta sujeto a pautas de contratación precarios o irregulares; g) agrega por último que debe formularse una recomendación para la mejora y universalidad del sistema de asignaciones familiares que contemple una asignación por hijo equivalente a la suma de \$ 70 y que pueda ser percibido por cualquier trabajador/a cualquiera sea su condición.

Además la CTA insistió, como parte de una política global frente a la desigualdad y las necesidades sociales básicas que las distintas comisiones del Consejo deben convocarse, para tratar prioritariamente los siguientes temas, que deben acompañar imprescindiblemente el aumento paulatino del Salario mínimo, vital y móvil: a) verdadero Seguro de Empleo y Formación para todos los jefes o jefas de hogar desocupados; b) Asignación Universal por Hijo de \$ 70 para todos , que se articulen con el chequeo sanitario durante los primeros años de vida y la participación en el ciclo escolar durante el resto; c) generalización de la Ayuda Escolar Anual de \$130; d) Asignación Universal para todos los Mayores excluidos de la Seguridad Social, equivalente a un nuevo valor del haber mínimo de \$ 520 e incremento del 10% en el resto de las prestaciones previsionales.

El salario mínimo debe ser el piso de una estructura que debe contar con otras instancias de negociación, teniendo en cuenta que su función primordial es proteger especialmente a los trabajadores menos calificados y no organizados. En consecuencia, sobre la base de dicho piso de negociación deben articularse las negociaciones sectoriales que sienten el impulso y pauta mínima de adecuación salarial.

Es por ello que la existencia de medidas restrictivas para la puja sectorial, como topes explícitos o implícitos en la negociación, o la de intervención directa en el conflicto, evitando así que ningún sector sobrepase los límites y no rompa los criterios impuestos, no pueden ser admitidos sin mengua de la autonomía colectiva . Seguramente este no es el camino para generar el “círculo virtuoso” y pautas distributivas más justas.

Finalmente, resulta imprescindible garantizar la plena vigencia de la libertad y la democracia sindical, ya que sólo así los trabajadores podrán desarrollar los cursos de acción que, autónomamente, estimen más convenientes para la defensa de sus derechos e intereses. En este sentido, el actual modelo de representación sindical y negociación colectiva ha demostrado su fracaso, limitando sus alcances a un reducido sector de la clase trabajadora.

En tal sentido, el conjunto de sindicatos de la CTA que participan en la negociación de acuerdos y convenios colectivos de trabajo entendemos que:

- Finalmente, denunciaremos el despido discriminatorio del compañero Guillermo Carreras, delegado de la empresa Ford y Secretario Gremial de la CTA de Tigre, quien fue cesanteado debido a su actividad sindical. En este sentido, convocamos a participar en la jornada de movilización del próximo 27 de diciembre, en la que exigiremos su inmediata reincorporación.
- El proceso de crecimiento económico debe ser acompañado por la reversión del patrón distributivo actualmente existente en nuestro país. En este sentido, la negociación colectiva salarial debe ser utilizada como una herramienta que garantice una participación creciente del trabajo en el producto nacional. Para ello se requiere, asimismo, la plena vigencia de la libertad y la democracia sindical.
- El piso de los reclamos salariales debe surgir a partir de las necesidades del conjunto de los trabajadores, sobre la base de un salario mínimo, vital y móvil acorde a la canasta básica. En este mismo sentido, se deben instrumentar medidas que garanticen la movilidad de las jubilaciones y pensiones.
- Los incrementos salariales deben priorizar los básicos de convenio y las escalas más bajas. De esta manera, la negociación colectiva disminuirá la dispersión de las remuneraciones, y contribuirá a fortalecer la solidaridad de clase y la acción sindical.
- La aplicación del impuesto a las ganancias a los salarios debe eliminarse, afin de garantizar la integralidad de la institución salarial.
- Actualmente la mayoría de los trabajadores de la Argentina no recibe los beneficios emergentes de la negociación colectiva. En este sentido, resulta imprescindible adoptar medidas que eliminen los obstáculos emergentes de la estructura ocupacional en nuestro país, caracterizada por altos niveles de precarización laboral (trabajo no registrado, tercerizaciones, falta de libertad y democracia sindical, etc).
- La tercerización de actividades constituye una forma de fragmentar el colectivo de trabajadores, y no responde a necesidades del proceso productivo. En este sentido, su único objetivo es reducir los costos laborales y maximizar la tasa de ganancia de las empresas. Por ende, tanto desde el Estado como desde las organizaciones sindicales se deben implementar acciones que iguallen los salarios y las condiciones de trabajo a los trabajadores de las empresas principales.

- En este sentido, la lucha contra la precarización del empleo, en cualquier forma que esta se presente, resulta un eje fundamental para nuestra Central. Entendemos que resulta necesario establecer una política distinta, no solamente por un problema táctico/sindical, si no por que fundamentalmente, implica cerrar el camino a una de las estrategias centrales que hoy han generalizado las patronales tanto estatales como privadas.
- La deslocalización, el trabajo en negro, las tercerizaciones, los fraudes fuera de convenio, monotributistas y pasantías y otros contratos basura son formas de sobre explotación que atentan permanentemente contra toda la discusión convencional, incluido el salario.
- A diferencia de cualquier otra expresión del movimiento organizado la C.T.A debe darse una política para evitar la discriminación y sumar a estos compañeros que conforman una gran parte de la fuerza laboral en nuestro país.
- Se deben arbitrar medidas para garantizar el cumplimiento de la ley que exige la participación necesaria de las comisiones internas en la negociación colectiva de empresa.
- Resulta imprescindible garantizar la plena vigencia de la libertad y la democracia sindical, como así también la participación de las entidades simplemente inscriptas en la negociación colectiva cuando son suficientemente representativas.
- Ante el marcado aumento de los accidentes en el trabajo y las enfermedades laborales, sostenemos imprescindible que los gremios pertenecientes a la C.T.A incorporen pautas y articulados tendientes a garantizar la prevención en el campo de la salud en el trabajo. Entendemos que están dadas las condiciones para avanzar dentro de el marco legislativo actual y aun para superarlo debemos, allí donde la relación de fuerzas lo permita, instituir. Convencionalmente los delegados de prevención y las comisiones mixtas así como otros avances en la materia contemplados en nuestro Proyecto de Prevención presentado al Parlamento Nacional.
- Realizar el 6 de Marzo del 2007 un nuevo Plenario Nacional de Organizaciones de la C.T.A integrantes de Paritarias y Comisiones internas que participen de acuerdos y Convenciones Colectivas de Trabajo.

- Realizar en el mes de Marzo del 2007 Plenarios, Encuentros regionales, locales y/o provinciales de todas las C.T.A del País
- En la primera quincena de Abril del 2007 culminar las iniciativas mencionadas en el punto anterior con un Plenario Nacional en Capital Federal y Movilización por las reivindicaciones planteadas en este Documento.

Buenos Aires, 20 de Diciembre de 2006

BLOQUE ORGANIZATIVO GREMIAL E INTERIOR NACIONAL

MENDIBIL, VICTOR
Sec. Interior

RIGANE, JOSE
Sec. Organización

PAULON, VICTORIO
Sec. Gremial

