



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL EN EL 2006

Observatorio del Derecho Social - Central de los Trabajadores Argentinos.

Avda. Independencia 766 (entrepiso) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 5411-4307-1872 y 5411-4300-1616 (int. 50).

E-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar

URL: <http://www.observatoriocta.org.ar>



ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. La negociación colectiva en el 2006	4
2.1 Una mirada de conjunto	4
2.2 La estructura de la negociación colectiva en el 2006.....	6
3. La negociación salarial en el 2006	8
3.1 La negociación salarial encarada por el Sindicato de Camioneros.....	8
3.2 La negociación colectiva en la industria del neumático y en la administración pública nacional	9
3.3 Patrones de conducta en la negociación salarial del año 2006.	12
4. Nuevas tendencias en materia de conflicto y negociación colectiva	14
4.1 Conflictos de representación.....	14
4.2 Impuesto a las ganancias y negociación colectiva.....	16
5. Los sindicatos de la Central de Trabajadores de la Argentina y la negociación colectiva	17
6. A modo de cierre.....	20
Anexo Nº 1: Acuerdos salariales por actividad, básicos mínimos y máximos y formas de implementación	23



1. Introducción¹

La negociación colectiva en materia salarial a lo largo de 2006 estuvo signada por el acta acuerdo firmada por el sindicato de camioneros el día 05 de abril de 2006. Este acuerdo hizo las veces de “convenio testigo”, que impuso en los hechos un límite para la negociación salarial encarada por los restantes sindicatos a lo largo del año.

Como veremos a continuación, los incrementos salariales establecidos en las diversas negociaciones colectivas se circunscribieron a una banda establecida entre el 16% y el 20%. Sin embargo, las modalidades adoptadas en los distintos acuerdos fueron sustancialmente distintas, por lo que un análisis pormenorizado de este proceso permitirá generar un ámbito propicio para discutir las herramientas más idóneas de cara a la inminente reapertura de la ronda negocial durante los primeros meses del año 2007.

En cuanto a los acuerdos celebrados a lo largo de 2006, los mismos se caracterizaron por la reducción de los plazos de vigencia a plazos cercanos al año, la incorporación de sumas “no remunerativas”, la reducción de la negociación colectiva en materia no salarial, y el recurso a “actas acuerdo” en detrimento de la renegociación de los convenios colectivos vigentes.

En este documento analizaremos las particularidades del proceso de negociación colectiva a lo largo de los primeros tres trimestres de 2006, los aspectos específicos referidos a la negociación salarial, los alcances de la imposición de un tope salarial por parte del Gobierno Nacional, y la emergencia de nuevas tendencias negociales (encuadramiento, tercerización y precarización, impuesto a las ganancias, etc).

A su vez, prestaremos especial atención a los alcances de la negociación salarial en el sector transporte, por haber sido utilizada por el Gobierno Nacional para imponer un tope salarial, y en los sectores industria y energía, por cuanto se trata de las actividades que presentan un mayor dinamismo en la negociación colectiva.

Finalmente, señalaremos una serie de cuestiones que, a nuestro entender, deberían ser adoptadas como eje para el debate de cara a la reapertura de la ronda negocial en los próximos meses.

¹ Documento elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina para presentar en el encuentro de sindicatos y comisiones internas de la CTA que participan en la negociación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, desarrollado en la sede de la Asociación de Agentes de Propaganda Médica (AAPM) el 19 de diciembre de 2006.



2. La negociación colectiva en el 2006

2.1 Una mirada de conjunto

Desde el año 2003 a esta parte se verifica un incremento en los ritmos de la negociación colectiva registrada. En este sentido, la cantidad de negociaciones homologadas por el Ministerio de Trabajo en el año 2005 constituyó un récord histórico en términos globales. A pesar de ello, este dato merece ser contextualizado a partir de un análisis del conjunto de las negociaciones desarrolladas en el período.

En efecto, según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo, correspondientes al año 2005, la cobertura de la negociación colectiva habría alcanzado a 2.490.000 trabajadores, a los cuales deben adicionarse aproximadamente 80.000 trabajadores de la Administración Pública Nacional. Sin embargo, la subsistencia de una gran masa de trabajadores no registrados, que no están amparados por los convenios colectivos, lleva el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva a poco más del 24% del total de asalariados.

Cuadro N° 1: Asalariados incluidos en las negociaciones en el 2005

Período	Trabajadores incluidos en la negociación Colectiva ² (I)	Asalariados Formales (II)	(III) = (I) / (II)	Total asalariados (IV)	(V) = (I) / (IV)
2005	2.570.000	5.583.701	46%	10.557.190	24,3%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Instituto de Estudios y Formación de la CTA y del Ministerio de Trabajo.

A su vez, la gran mayoría de las negociaciones colectivas se han circunscripto a la cuestión salarial, a través de acuerdos, frente a un limitado número de convenios colectivos, que implican una negociación de la totalidad de las modalidades laborales circunscriptas a su ámbito de vigencia (actividad, empresa, etc).

Como surge del siguiente gráfico, el aumento del ritmo de la negociación colectiva en el período 2002 – 2006³ se explica, casi exclusivamente, por la incidencia de los acuerdos colectivos.

² No se incluyen aquí, por no contar con la información necesaria para ello, los trabajadores del sector público (administración pública, docentes, judiciales) que negocian convenios colectivos a nivel provincial y municipal.

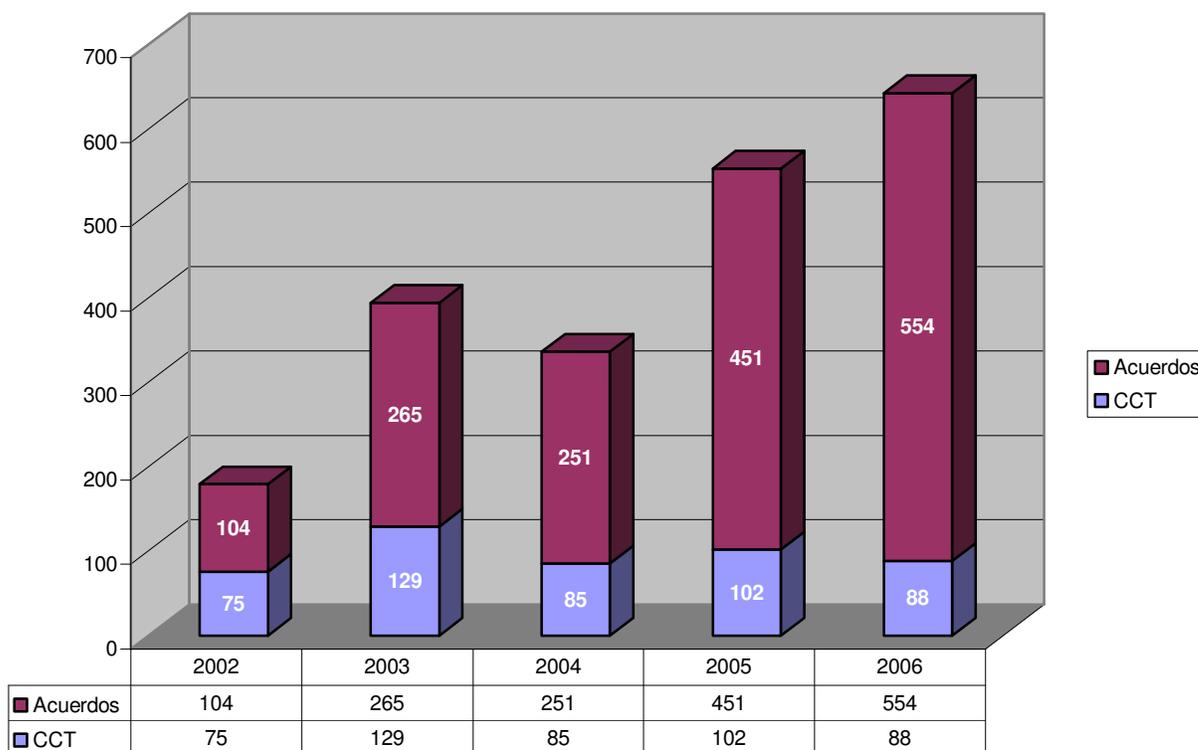
³ Datos al 30 de septiembre de 2006.

Este incremento del ritmo negocial respondió, entre los años 2002 y 2005, a la incorporación de los aumentos salariales otorgados por decretos del Poder Ejecutivo a las escalas de convenio.

Posteriormente, en el año 2006, este aumento se debió a un nuevo momento de la negociación salarial, ya desvinculada de la política inicial del gobierno, aunque ahora sujeta a la imposición de un tope instrumentado a partir del acuerdo firmado por el sindicato de camioneros.

Como veremos a continuación, la utilización prioritaria de las actas acuerdo responde mayoritariamente a la negociación salarial, y ha tenido como contrapartida una limitación de la negociación de contenidos no salariales.

Grafico Nº 1: Negociación colectiva 2002 - 2006 según tipo de negociación



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA⁴.

⁴ Los datos correspondientes al 2006 abarcan los convenios y acuerdos registrados en los primeros tres trimestres del año.



2.2 La estructura de la negociación colectiva en el 2006

El incremento de la negociación colectiva durante el año 2006 respondió principalmente a la cantidad de acuerdos homologados y registrados que, en su mayoría, instrumentaron distintos tipos de recomposición salarial (ver Gráfico N° 1).

La presencia de contenidos salariales se verifica en una amplia mayoría de las negociaciones colectivas homologadas en el transcurso del 2006. En efecto, en el 75% de las negociaciones existen cláusulas referidas a las escalas salariales, a adicionales remuneratorios o a sumas no remunerativas, que pueden aparecer solos o combinados (ver Cuadro N° 2). En este sentido, la limitación de los contenidos de la negociación colectiva es concordante con la preeminencia de los acuerdos por sobre los convenios.

Cuadro N° 2: Cantidad de cláusulas salariales existentes en los acuerdos y convenios colectivos homologados al 30 de septiembre de 2006

Homologaciones	Escalas básicas	Adicionales remunerativos	Sumas no remunerativas o vales alimentarios
642	402	66	258

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

De la información contenida en este cuadro se desprende que la negociación salarial ha sido instrumentada, mayoritariamente, a través de la negociación de escalas básicas cuyos promedios serán analizados posteriormente.

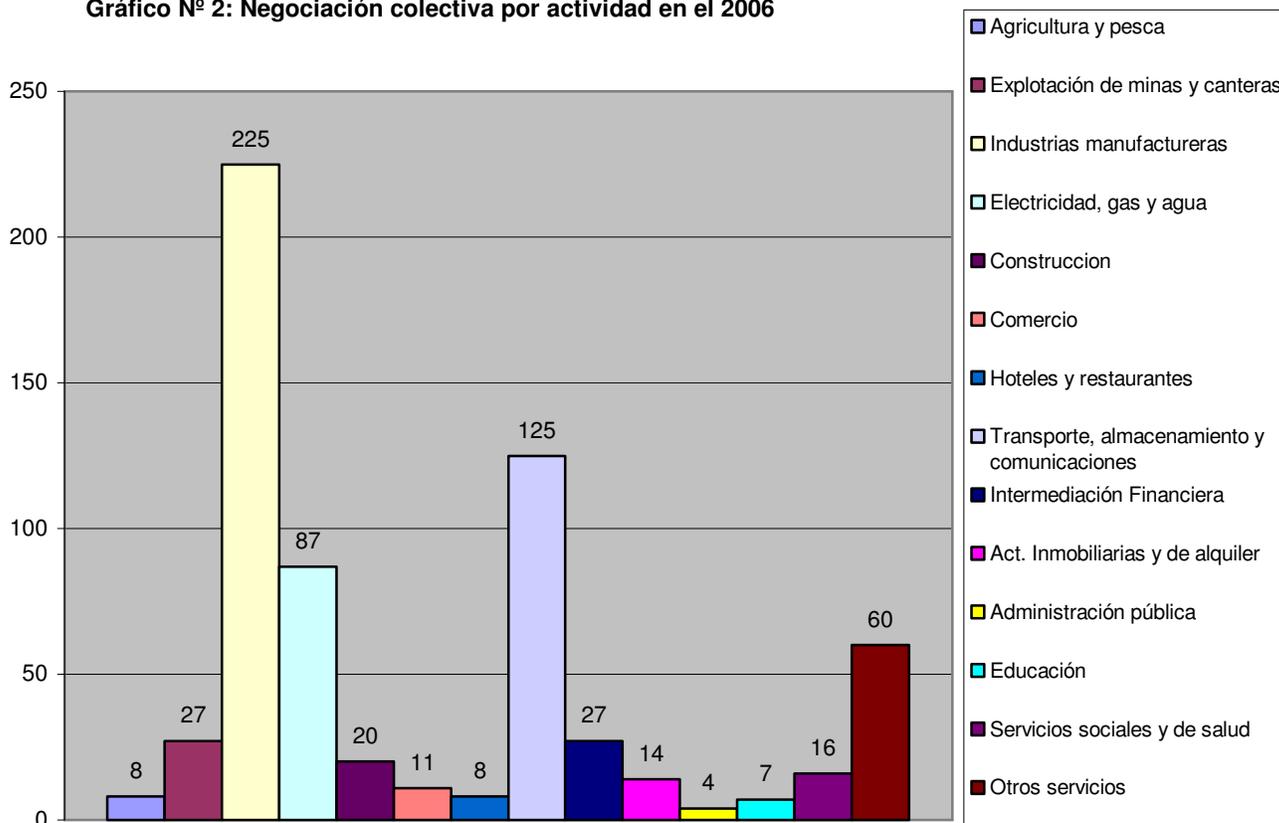
Sin embargo, no menos importante es la presencia de sumas no remunerativas o vales alimentarios. En este sentido, se trata de incrementos que no cotizan para el sistema de la seguridad social, por lo que importan una disminución del salario indirecto y un aumento de la precarización laboral, ahora por vía de la desnaturalización del salario.

En cuanto a las negociaciones homologadas según actividades económicas, los sectores más dinámicos han sido la industria manufacturera, el transporte, almacenamiento y comunicaciones y electricidad, gas y agua (ver Gráfico N° 2).

Por último, en cuanto a la estructura sindical de la negociación colectiva, prevalecen las federaciones y uniones y se verifica una escasa presencia de los delegados en las firmas de los acuerdos de empresa⁵.

Al respecto, el 75% de las negociaciones fueron suscriptas por federaciones y uniones.

Gráfico Nº 2: Negociación colectiva por actividad en el 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Por otra parte, la presencia de delegados o comisiones internas sólo se verificó en el 32% de los acuerdos o convenios celebrados en el ámbito de la empresa. Esta participación es mayor en el ámbito de la industria, donde alcanza al 51% de las

⁵ El artículo 18 de la ley 25.877 establece la obligatoriedad de la participación de los delegados y las comisiones internas en las negociaciones colectivas que se desarrollen en el ámbito de la empresa.



negociaciones por empresa, y menor en el transporte y la energía (un 20% y 8% respectivamente)⁶.

Este último aspecto se relaciona directamente con la inexistencia de representación sindical en la mayoría de las empresas. En efecto, según un estudio del Ministerio de Trabajo de la Nación, sólo el 12,4% de las empresas tienen delegados sindicales, porcentaje que se eleva al 52,5% en el caso de las empresas de más de 200 trabajadores.

Como conclusión preliminar puede afirmarse, entonces, que el esquema integral de la negociación colectiva salarial en el 2006 ha estado signado por la siguiente dinámica: a) incremento salarial limitado por la imposición de un tope por parte del Gobierno Nacional, instrumentado a través de un falso “acuerdo testigo”; b) presencia importante de pagos en conceptos de sumas no remunerativas (incluso en la negociación de escalas salariales) y vales alimentarios; y c) participación minoritaria de las comisiones internas y los delegados en las negociaciones colectivas desarrolladas en el ámbito de la empresa.

3. La negociación salarial en el 2006

Tal como expresamos anteriormente, la negociación salarial en el 2006 estuvo signada por las pautas fijadas por el Gobierno Nacional, a través del acuerdo celebrado por el Sindicato de Camioneros, que hizo las veces de “testigo” para los acuerdos que posteriormente se celebraron en las restantes actividades.

Por ende, el análisis de las particularidades de este convenio y sus proyecciones posteriores permitirán extraer conclusiones de cara a la reapertura del proceso de negociación salarial que, es de esperar, se iniciará en los próximos meses.

3.1 La negociación salarial encarada por el Sindicato de Camioneros

El acuerdo entre la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga Logística y Servicios y la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas, la Cámara de Agentes Comerciales de YPF y la Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas fue firmado el 5 de abril de 2006, en presencia del Presidente de la Nación y el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁶ En el caso de las negociaciones desarrolladas en el ámbito de la energía, la baja proporción de la participación de las comisiones internas y los delegados en la negociación por empresa puede deberse, en gran medida, a la gran cantidad de acuerdos firmados por organizaciones que agrupan personal jerárquico.



Si bien el sindicato reclamaba inicialmente un incremento del 28% de las escalas básicas, el contenido final del acta acuerdo previó:

- un quietus en las negociaciones colectivas tendientes a la renovación del CCT 40/89;
- un aumento escalonado de todas las escalas salariales de un 19%;
- la prórroga de la prestación “*no remunerativa*” de \$ 260 que en virtud de un acta acuerdo anterior se venía abonando a los trabajadores del sector desde octubre de 2005;
- la generación de una nueva categoría profesional (*reparto de aguas gaseosas*)⁷; y
- la reducción del plazo de vigencia del acta acuerdo en un período cercano al año (vence el día 31 de marzo de 2007).

Esta negociación, en definitiva, resultó de la imposición por parte del Gobierno Nacional de un tope salarial que sirviera como “*convenio testigo*”, cumpliendo de esta manera un rol similar al que durante los años 1973 a 1975 se asignaba a la negociación salarial encabezada por la Unión Obrera Metalúrgica para la negociación de las escalas de los otros sectores de actividad⁸.

Se trató, en definitiva, de una suerte de acuerdo de “*prevención general*” para el resto de las actividades económicas, que vieron limitadas sus posiciones a partir de de las pautas fijadas por el “acuerdo testigo”.

3.2 La negociación colectiva en la industria del neumático y en la administración pública nacional

Paralelamente, resulta importante destacar diversos aspectos de otras negociaciones colectivas, desarrolladas por sindicatos afiliados a la CTA.

En este sentido, haremos referencia a los convenios firmados por el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA) y por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

⁷ Esta cláusula posee un rol estratégico en la disputa intersindical que la Federación de Camioneros y el Sindicato de Choferes de Camiones de la Capital y Provincia de Buenos Aires (SICHOCA) vienen llevando adelante con la Federación de Trabajadores de Aguas Gaseosas (FATAGA) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas (SUTIAGA) en disputa de un mismo espacio de representación.

⁸ Sin embargo, debemos advertir que si bien el acta acuerdo de los camioneros cierra las negociaciones con un aumento salarial del 19%, a dicho incremento deben adicionarse los \$ 260 no remunerativos acordados en octubre de 2005, lo que da otro 13% tomando como base un promedio de \$ 2.000. En este sentido, la pauta del 19% que se pretendió fijar fue falsa, puesto que el incremento real fue del 32%.



- **La negociación colectiva en la industria del neumático**

El Convenio Colectivo firmado por el SUTNA en el mes de junio de 2006 no sólo estableció incrementos en los básicos salariales, sino que también avanzó, entre otros, sobre los siguientes aspectos:

- Dispuso la creación de una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene;
- Puso en marcha cláusulas antidiscriminatorias;
- Amplió las licencias por examen para los trabajadores que estudian;
- Incorporó distintas modalidades de participación en las ganancias;
- Dispuso un aumento en la bonificación por jubilación;
- Estableció una mejora en las becas y en el seguro de sepelio;
- Dispuso la eliminación de la tercerización en producción, depósito y mantenimiento;
- Estableció subas significativas en los viáticos, las bonificaciones y premios.

En términos de la negociación salarial, uno de los aspectos centrales de este convenio consistió en eliminar las diferencias entre los trabajadores nuevos y viejos, garantizando de esta manera el respeto del principio de igual salario por igual trabajo.

Este aspecto se visualiza en la incidencia diferencial de los aumentos salariales según el grupo de trabajadores a considerar. En efecto, los incrementos alcanzaron, en promedio, un 23% en Pirelli, un 27% en FATE y un 24% en Bridgestone-Firestone. Sin embargo, al desglosar estos números se verifica que los aumentos salariales para los trabajadores nuevos llegan hasta el 39,5%, mientras que en los trabajadores más antiguos las subas alcanzan, como mínimo, el 19,5%.

La modalidad elegida para implementar el incremento salarial, y el establecimiento de un salario mínimo para la actividad, contribuyen a disminuir la dispersión salarial y, de esta manera, a fortalecer al colectivo de trabajadores.

Finalmente, es necesario destacar la decisiva participación de las bases en el proceso de discusión y aprobación del convenio colectivo. En este sentido, la propuesta empresarial fue puesta a consideración de los trabajadores, quienes la aprobaron en un plebiscito en el que participó el 92,5% de los afiliados al SUTNA.

- **El Convenio Colectivo firmado por ATE**

El Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional fue firmado en el mes de diciembre de 2005 por ATE, UPCN y el Estado Nacional.

Se trata de un “convenio marco”, que se articulará con los convenios sectoriales que cada sector particular deberá suscribir. En efecto, en el transcurso de este



año se desarrollaron múltiples negociaciones sectoriales, que incorporaron a las asociaciones sindicales con ámbito de actuación específico.

En primer lugar, este convenio ratificó la “pluralidad sindical” existente en el sector público.

A su vez, también existen modificaciones que resultan superadoras de las cláusulas flexibilizadoras que se hallaban insertas en el convenio anterior, firmado únicamente por UPCN en el año 1998.

El primer dato relevante es la eliminación de la “polivalencia funcional”, que desapareció como prerrogativa expresa del Estado empleador. Asimismo, se incorporaron una serie de resortes en defensa del trabajador, como la necesidad de su consentimiento expreso para la movilidad geográfica, y la prohibición de producir menoscabo moral o económico con cualquier variación funcional.

Entre otras medidas, también podemos mencionar:

- La ratificación del principio de excepción en cuanto a las contrataciones temporales y extraordinarias, y el establecimiento de mecanismos de regularización paulatina de la gran cantidad de trabajadores irregularmente contratados, en violación a ese principio;
- La ampliación del régimen de licencias, con incorporaciones de nuevas licencias parentales;
- La eliminación de la mención a las medidas de tercerización o privatización de servicios;
- La ampliación del reintegro por gastos de guardería;
- La adecuación del texto del CCT a las mejoras introducidas por la ley 25.164;
- El reconocimiento a los organismos regidos por la LCT del derecho a negociar colectivamente todas las materias, y a la aplicación de todo el texto del CCT;
- La eliminación de la facultad del Estado empleador de fijar las guardias mínimas en caso de huelga en los servicios esenciales.

Finalmente, el convenio de la Administración Pública Nacional garantizó el principio de representación directa, estableciendo que todas las organizaciones pueden elegir sus comisiones internas en cada organismo público regido por el CCT. A su vez, dispuso una nueva regulación de los mecanismos de autocomposición de conflictos. Al respecto, modificó el sistema obligatorio que era absolutamente restrictivo del derecho de huelga, por uno voluntario. Además, reconoció el concepto de “titularidad” del conflicto a cada entidad sindical para instar el procedimiento, evitando con ello la necesidad de que “la parte” trabajadora -parte plural- sea la que deba instarlo.



3.3 Patrones de conducta en la negociación salarial del año 2006.

El acta acuerdo del sector del transporte de cargas fue expuesta por los funcionarios del Gobierno Nacional como el patrón al que debería ajustarse la negociación colectiva.

En efecto, las características de las negociaciones salariales encaradas a partir de entonces pueden explicarse a partir de los “límites” establecidos en la negociación del Sindicato de Camioneros.

A su vez, las manifestaciones públicas de los funcionarios a cargo del Ministerio de Economía y del Ministerio de Trabajo indicaban que los aumentos salariales deberían disponerse en la banda del 16% y 20%, a fin de tornarlos compatibles con las previsiones inflacionarias previstas por la cartera económica para el año en curso.

La muestra de negociaciones que exponemos en el Anexo N° 1 corrobora la adecuación de la negociación salarial a la pauta fijada por el Gobierno Nacional. En efecto, la totalidad de los incrementos salariales negociados se mantuvo dentro de la franja inducida por las manifestaciones de los funcionarios públicos.

Por el contrario, las principales diferencias se verifican en el análisis de la dinámica temporal de los aumentos, su carácter remunerativo o no, y al establecimiento de sumas fijas. De esta manera, el impacto en términos reales de los incrementos salariales difiere entre las distintas actividades.

En este sentido, los trabajadores de la industria del vidrio, los camioneros y los metalúrgicos obtuvieron la totalidad del incremento del 19% a partir del mes de julio de 2006, y en los tres casos de carácter remunerativo. Por su parte, los trabajadores mecánicos extendieron su negociación hasta el mes de junio de 2006, pero negociaron un 20% de aumento, retroactivo al 1º de abril de 2006.

Por el contrario, en actividades como el caucho el aumento se integrará recién en el mes de marzo de 2007. A su vez, los trabajadores del cuero y del comercio recibieron sumas no remunerativas, que importan una disminución de su salario indirecto.

Respecto a la magnitud de las escalas salariales emergentes de la negociación colectiva en el 2006, los cuadros N° 4 y 5 expresan los alcances cuantitativos de la negociación salarial, discriminados según el ámbito negocial.



Cuadro Nº 4: Promedios salariales mínimos y máximos en las escalas de los convenios y acuerdos por empresa

	Salario mínimo promedio	Salario máximo promedio
General	\$ 1.054	\$ 2.029
Industria	\$ 950	\$ 1.525
Transporte	\$ 1.238	\$ 1.958
Energía	\$ 1.245	\$ 3.083

Cuadro Nº 5: Promedios salariales mínimos y máximos en las escalas de los convenios y acuerdos por actividad

	Salario mínimo promedio	Salario máximo promedio
General	\$ 911	\$ 1.562
Industria	\$ 883	\$ 1.365
Transporte	\$ 919	\$ 1.307
Energía	S/D	S/D

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

El análisis de la información contenida en estos cuadros permite extraer un conjunto de conclusiones.

En primer lugar, puede apreciarse la existencia de promedios salariales mínimos y máximos superiores en las negociaciones realizadas en el ámbito de la empresa, que en la actividad.

En segundo lugar, no puede dejar de mencionarse que los promedios de los básicos de convenio son levemente superiores al monto del salario mínimo, vital y móvil, que actualmente está fijado en la suma de \$ 800. En este sentido, la circunstancia de hallarnos frente a promedios salariales indica que existen numerosas actividades en las que los salarios mínimos de la escala de convenio, no hacen más que reproducir la suma fijada por el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, sin poseer ningún tipo de relación con la Canasta Básica.

La información proveniente de las escalas salariales permite afirmar, asimismo, que la dispersión salarial existente en la industria y en el transporte es sustancialmente inferior a la existente en el resto de las actividades, y que es superior en las negociaciones por empresa que en las negociaciones por actividad.



Finalmente, el ámbito de la energía posee la particularidad de no presentar acuerdos de actividad, debiendo puntualizarse que en dicho ámbito se verifican los salarios más altos y la mayor dispersión salarial.

4. Nuevas tendencias en materia de conflicto y negociación colectiva

Sin perjuicio de los alcances de la negociación colectiva en materia salarial, a continuación haremos referencia a un conjunto de conflictos que, si bien fueron limitados en términos cuantitativos, expresan aspectos de la regulación de las relaciones laborales que pueden transformarse en ejes de las próximas discusiones.

En primer lugar, detallaremos las características de conflictos referidos a trabajadores de empresas tercerizadas, y estrategias dirigidas a revertir el proceso de fragmentación del colectivo de trabajadores.

En segundo lugar, describiremos brevemente los aspectos jurídicos de los conflictos referidos a las características del impuesto a las ganancias.

4.1 Conflictos de representación

En nuestro informe sobre la conflictividad laboral relevada en el año 2006 encontramos que, luego de la pelea por la recomposición del salario, la principal causa de conflictos obedece a los llamados “conflictos de representación”; esto es, cuestiones intersindicales sobre encuadramiento (en particular de personal tercerizado), prácticas antisindicales por parte de las empresas y conflictos al interior de las organizaciones.

- **Conflictos en el transporte**

El primer ejemplo de este tipo de conflictos fue el encarado por los trabajadores de los subterráneos de Buenos Aires, quienes desarrollaron una serie de acciones tendientes a unificar al colectivo de trabajadores, a partir de incorporar a un mismo convenio a los trabajadores que prestan tareas “bajo tierra”, revirtiendo la tendencia a tercerizar actividades propias de giro empresarial. Al respecto, cabe señalar que se trató de conflicto liderado por una comisión interna, que no contaba con el apoyo del sindicato con personería gremial.

Como consecuencia de este conflicto, entre los meses de mayo y julio de 2006 se celebraron una serie de acuerdos que garantizaron la aplicación del convenio colectivo de transporte a los trabajadores encargados de realizar las siguientes tareas: a) recaudación, distribución y traslado de valores; b) entrega de productos en las líneas del subterráneo; c) recuento de dinero en efectivo y demás tareas



conexas; y d) vigilancia. A su vez, la empleadora se comprometió a exigir el cumplimiento a la totalidad de las contratistas involucradas.

Un conflicto similar, aunque de menores proporciones, se había producido en el mes de enero de 2006, y culminó con un acuerdo entre la Unión Ferroviaria que incorporó al convenio de empresa a los trabajadores que desarrollan tareas de control de evasión en el Ferrocarril Urquiza.

- **Conflictos en la actividad telefónica**

Este tipo de conflictos también se desarrollaron en el ámbito de la actividad telefónica. Aquí, como consecuencia de las medidas de acción directa impulsadas por los trabajadores telefónicos, en el mes de octubre de 2006 FOETRA y Telecom Argentina S.A. firmaron un acuerdo por medio del cual la empresa se comprometió a gestionar el pago de una suma remunerativa mensual por parte de los empleadores de “todos los trabajadores de empresas tercerizadas de plantel exterior ‘obra eléctrica’”.

A su vez, en el marco de dicho acuerdo las partes se comprometieron a discutir, dentro del Convenio Colectivo de Actividad, la incorporación de la rama contratista de plantel exterior.

Paralelamente se desarrolló una negociación similar entre FOETRA y la empresa Telefónica de Argentina S.A. que, al no llegar a un acuerdo, fue zanjada por medio de una resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación, en idénticos términos a los arribados en el acuerdo con Telecom. Es decir, que la autoridad de aplicación dispuso por medio de una resolución que la empresa debería gestionar el pago de una suma remunerativa a los trabajadores de las empresas contratistas, y la obligación de discutir un Convenio Colectivo de Actividad que incorpore, en el conjunto de sus ramas, la de contratista de plantel exterior.

- **Conflicto de los motosierristas**

Aspectos vinculados a la representación sindical y a la precarización de las relaciones laborales también estuvieron presentes en el conflicto que desarrollaron los trabajadores motosierristas de la empresa Alto Paraná de Misiones, y que aún hoy se encuentra abierto.

Este conflicto se originó por reclamos de mejoras en las condiciones de trabajo, tales como la exigencia de que la empresa provea los zapatos de seguridad, ropa de trabajo, insumos, y la misma motosierra, que hasta el momento estaban a cargo de los trabajadores. Asimismo, se exigía que cada motosierrista pudiera trabajar, como lo hacía antes, con dos ayudantes, ya que de lo contrario un mismo trabajador debe cortar, desgajar y apilar. Finalmente, se reclamaban mejoras salariales y el respeto al derecho a organizarse sindicalmente y de afiliarse al



Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria de Celulosa, Papel y Cartón de Alto Paraná, afiliado a la CTA⁹.

Como consecuencia de este reclamo, las empresas decidieron impulsar despidos masivos, circunstancia que profundizó el conflicto.

Finalmente, las medidas de acción directa llevadas adelante culminaron con la reincorporación de los trabajadores despedidos y algunas mejoras en las condiciones de trabajo, tales como la calidad comida y la provisión de insumos a cargo de la empresa, lo que repercute indirectamente en aumentos en los ingresos de los trabajadores¹⁰.

- **Conflicto en la industria del neumático**

En la provincia de Córdoba la empresa Neumáticos De Avanzada desconoció el encuadramiento de su personal en el Convenio Colectivo de Trabajo para la industria y actividad del Neumático, 101/75, tal como reclamaban los trabajadores.

El reclamo impulsado en consecuencia provocó la represalia de la empresa, que despidió a 25 trabajadores que exigían tal encuadramiento convencional. Estos despidos y la negativa de la patronal a recibir a los representantes del SUTNA para dialogar impulsaron a los trabajadores a tomar medidas de fuerza exigiendo la reincorporación de los despedidos y el reconocimiento de la afiliación de sus trabajadores al SUTNA.

A pesar de varias audiencias en la Secretaría de Trabajo de la Provincia, en la delegación del Ministerio de Trabajo de la Nación y de la Conciliación Obligatoria dictada el 28 de Agosto, la empresa continuó con la negativa a cumplir con la medida dispuesta por la cual debía reincorporar a los trabajadores despedidos.

4.2 Impuesto a las ganancias y negociación colectiva

Como perspectiva para el año entrante, sin dudas la cuestión del impuesto a las ganancias ya ha empezado a “hacer ruido” a partir del reclamo de los petroleros patagónicos.

En la actualidad el mínimo no imponible a los efectos de este impuesto se ubica entre \$ 2.400 y \$ 3.200, según las cargas de familia que posea el trabajador.

⁹ Los trabajadores motosierristas se encuentran vinculados a la empresa Alto Paraná a través de empresas mercerizadas, que les aplican el convenio colectivo correspondiente a los trabajadores rurales.

¹⁰ Sin embargo, también debemos señalar que la empresa Alto Paraná, que nunca participó en las negociaciones con los motosierristas por no considerarse su empleadora, adoptó represalias contra los dirigentes del Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria de Celulosa, Papel y Cartón de Alto Paraná, promoviendo una acción de exclusión de tutela contra el secretario general y el secretario adjunto, que se encuentra en pleno trámite.



Este mínimo ha sido aumentado en los últimos años, pero aún muchos trabajadores experimentan una reducción de su salario neto debido a la incidencia de este tributo. Esta situación afecta particularmente a quienes están comprendidos en las categorías salariales más altas, y también surge como consecuencia de la realización de horas extras en las remuneraciones que se encuentran cerca del mínimo no imponible.

En este sentido, el conflicto planteado por los trabajadores del petróleo le dio una gran visibilidad al reclamo, ya sea por la suba del mínimo no imponible, ya sea por lograr que la masa salarial en su conjunto se encuentre exenta de pagar dicho impuesto.

En el caso de los petroleros, el conflicto se zanjó a través de un acuerdo que se plasmó en la sanción de la ley 26.176, que estableció que diversos conceptos comprendidos en CCT 396/04 (“vianda”, “horas de viaje” y “alimentación diaria”), correspondientes a dicha actividad, no serían computados a los fines de determinar la base para el pago del impuesto.

Si bien se sostuvo públicamente que esta exención era excepcional, puesto que respondía a la particular situación de los trabajadores petroleros, lo cierto es que se trata de un aspecto del sistema tributario que repercute sobre un conjunto creciente de trabajadores. En tal sentido, luego del acuerdo arribado por los trabajadores petroleros han surgido reclamos similares provenientes de diversas actividades, basados en dos estrategias convergentes: por un lado, la suba del mínimo no imponible; por el otro, la exclusión de diversos adicionales salariales convencionales a los fines de establecer la base para el pago de este impuesto.

5. Los sindicatos de la Central de Trabajadores de la Argentina y la negociación colectiva

Las características del “modelo sindical” argentino establecen que sólo el sindicato que ostenta la personería gremial se encuentra legalmente habilitado para representar los intereses colectivos de los trabajadores.

De esta manera, la celebración de convenios y/o acuerdos colectivos de trabajo es monopolizada por los sindicatos con personería gremial, sin que los sindicatos simplemente inscriptos cuenten con mecanismos de participación institucional.

En este sentido, el análisis del conjunto de trabajadores cuya relación laboral se encuentra regida por sindicatos afiliados a la CTA requiere identificar el conjunto de organizaciones que cuentan con personería gremial, y determinar el universo de trabajadores incluidos en el ámbito de dicha personería.



A su vez, las particulares características de la regulación de la negociación colectiva en nuestro país exigen realizar una segunda distinción, según se trate de trabajadores del sector público o del sector privado.

Mientras en el ámbito del sector público la articulación entre competencias federales y locales provoca que la regulación normativa no sea uniforme, existiendo diversas relaciones entre la normativa nacional y provincial, en el ámbito del sector privado la negociación colectiva se encuentra regulada por la ley 14.250

En este sentido, los sindicatos afiliados a la CTA que poseen personería gremial y que, por ende, poseen aptitud legal para participar en negociaciones colectivas, son los siguientes:

- Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina
- Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén.
- Asociación de Maestros y Profesores de La Rioja.
- Unión de Trabajadores de la Educación de la Pampa.
- Asociación de Trabajadores de la Educación del Chubut.
- Asociación Gremial de Magistrados de Entre Ríos
- Sindicato Único de Trabajadores de la Educación Mendoza.
- Asociación del Magisterio de Santa Fe
- Unión de Docentes de la Provincia de Misiones.
- Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Bs. As.
- Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro
- Asociación de Docentes de Santa Cruz
- Federación Nacional de Docentes Universitarios
- Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Santiago del Estero
- Asociación Gremial de Docentes de la Universidad Tecnológica Nacional de Santa Fe
- Asociación Gremial Docente de la UBA.
- Asociación de Trabajadores del Estado
- Asociación de Personal de Dirección de Ferrocarriles.
- Federación Judicial Argentina
- Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.
- Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Santa Cruz.
- Sindicato de Trabajadores Judiciales de Río Negro.
- Asociación Sindical de Empleados Judiciales de Santiago del Estero.
- Asociación Judicial de San Juan.
- Sindicato de Trabajadores Judiciales de Corrientes.
- Asociación Judicial de Entre Ríos
- Asociación Judicial Bonaerense



- Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial Mendoza
- Asociación Judicial de la Provincia de Jujuy
- Unión Judicial de la Provincia de Misiones
- Asociación Gremial de Magistrados de Entre Ríos
- Asociación del Personal Superior de la Municipalidad de Paraná
- Asociación del Personal Jerarquizado del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Federación Personal de Vialidad Nacional
- Asociación Argentina de Actores
- Asociación de Personal Aeronáutico
- Sindicato de Obreros de Fábrica y Colonias Ingenio Concepción Tucumán.
- Sindicato Obreros y Empleados del Azúcar la Esperanza, Ingenio La Esperanza.
- Asociación Gremial de Empleados de Administración y Maestranza y Servicio de Casinos Nacionales.
- Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina
- Centro de Empleados de Comercio de Gral. San Martín
- Centro de Empleados de Comercio de Villa María
- Centro de Empleados de Comercio de Monte
- Sindicato de Empleados de Comercio de Tres Arroyos
- Centro de Empleados de Comercio de Tancacha
- Sindicato de Empleados y Obreros Gastronómicos de Tucumán
- Unión Obrera Gráfica Cordobesa
- Asociación Personal Jerarquizado de la Industria de Gas Natural, derivados y afines.
- Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata
- Asociación de Profesionales del Programa de Atención Médica Integral
- Sindicato de Empleado y Personal Jerárquico de la Actividad del Neumático Argentino Capital Federal y Gran Buenos Aires
- Sindicato Único de Trabajadores del Neumático
- Sindicato del Personal de Obras Sanitarias
- Sindicato de Obreros y empleados de la Industria de celulosa, papel y cartón Alto Paraná
- Círculo Sindical de Prensa y Comunicación de Córdoba
- Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires.
- Asociación Agentes de Propaganda Médica
- Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas y Oficinas de Bahía Blanca
- Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate
- Sindicato de Obreros y Empleados de Refinerías de Maíz.
- Centro de Profesionales de Empleados de Telecomunicaciones.



La determinación del conjunto de trabajadores cuya relación de trabajo es susceptible de ser regulada por convenios y/o acuerdos colectivos firmados por estos sindicatos incluye obstáculos de orden metodológico, ya que no existen estimaciones oficiales al respecto ni bases de datos unificadas que puedan proveer dicha información en su totalidad.

En consecuencia, a fin de realizar una estimación de este universo, hemos recurrido a las siguientes fuentes de información:

- Estudio de Asociaciones Sindicales y Afiliación, elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre la base de datos de AFIP – SIJyP y de la Superintendencia de Servicios de Salud.
- Investigaciones sectoriales.
- Información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares elaborada por el INDEC.
- Declaraciones recabadas de dirigentes de los sindicatos mencionados precedentemente.
- Datos publicados por empresas particulares.

En este sentido, se ha podido recabar información correspondiente a las siguientes actividades: docentes, administración pública, aeronáuticos, industria del neumático, industria del azúcar, industria del cine, papeleros, industria química, trabajadores de refinerías de maíz y agentes de propaganda médica.

De esta manera, podemos estimar que los sindicatos de la CTA participan actualmente en la regulación de las relaciones laborales de un total de 700.000 trabajadores del sector formal, presentes tanto en el ámbito del sector público (estatales, docentes, judiciales, etc) como en importantes ramas de la actividad privada (neumático, industria metalúrgica, industria química y petroquímica, transporte aéreo, energía, etc).

6. A modo de cierre

La negociación colectiva en materia salarial durante el año 2006 estuvo directamente influenciada por la intervención del Estado Nacional sobre los actores de la negociación colectiva¹¹.

¹¹ Por cierto que la limitación estatal a la negociación colectiva no se limitó al aspecto salarial. En efecto, durante el transcurso de este año se verificó una limitación a la autonomía colectiva en general, expresada en su mayor parte en la “pauta” oficial pero desplegada en otros aspectos que tienen que ver con lo simbólico (presidente y presentación pública de los acuerdos), limitaciones a la huelga, pauperización de toda otra negociación que no sea la relativa a salarios, convocatoria pautada y controlada al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario, Mínimo, Vital y Móvil, etc.



A diferencia de lo sucedido en las primeras etapas de la actual administración, en las que la política salarial utilizó como herramientas principales la concesión de aumentos por decretos del Poder Ejecutivo y la convocatoria al Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, la política salarial del 2006 se basó en un promocionado impulso a la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores que, sin embargo, no debían en ningún caso superar los contenidos y formas prefijados por las instituciones estatales.

De esta manera, a lo largo del 2006 se observa la reproducción de un patrón de conducta que imita la tipología impuesta a través del falso “convenio testigo”. Este patrón de conducta se caracteriza por la presencia de los siguientes rasgos típicos, que si bien no alcanzan a definir una nueva ronda negocial, permite clasificar los convenios en forma común. Estos rasgos son:

- reducción de los incrementos salariales a una banda salarial del 16% - 20%;
- reducción de los plazos de vigencia a plazos cercanos al año;
- incorporación de sumas “no remunerativas”;
- limitada negociación colectiva en materia no salarial;
- instrumentación a través de “actas acuerdo”.

Sin embargo, cabe destacar que la pauta indicada desde el Poder Ejecutivo no es de naturaleza compulsiva: no ha sido impuesta ni por decreto ni por ley, sino que se traduce en un juego de influencias del Estado Nacional sobre trabajadores y empleadores, que no necesariamente deben ser seguidas por los sujetos de la negociación colectiva.

Por ende, la previsible imposición de un nuevo límite a los incrementos salariales de cara a la renovación de los acuerdos en el 2007 bien podría ser desafiada por el sector sindical sin que ello debiera tener implicancias jurídicas.

A su vez, de cara a la negociación de acuerdos salariales en el 2007 entendemos que resultará necesario desarrollar estrategias tendientes a superar la fragmentación del colectivo de trabajadores, ya que se trata de una herramienta estratégica en el mediano y largo plazo.

Al respecto, existen dos ejes que deben ser incluidos necesariamente. Por un lado, será importante promover incrementos salariales que privilegien los salarios básicos, principalmente en las categorías de menores ingresos¹², ya que ello contribuirá a disminuir la dispersión salarial, y reforzará los vínculos de solidaridad de clase y las potencialidades de la acción sindical.

¹² En el caso de la incorporación de sumas fijas, estas deberán ser de carácter remunerativo, a fin de evitar la desnaturalización de la institución salarial, y su disminución por vía indirecta.



Por otro lado, las luchas sindicales tendientes a revertir el fenómeno de precarización del trabajo, en términos generales, y específicamente contra la generalización de la tercerización, deben constituir otro aspecto presente en los procesos de conflicto y negociación encarados por las organizaciones sindicales.

En este sentido, la negociación salarial deberá ser resultado más de las estrategias que sean capaces de desarrollar las organizaciones sindicales, de acuerdo a la definición autónoma de sus propios intereses, que de la imposición de límites por parte de las instituciones estatales.

La imposición de un coto standard para todas las actividades sin importar el desempeño diferencial de las distintas actividades contribuye a consolidar un patrón regresivo en la distribución del ingreso. A su vez, se transforma en una herramienta al servicio de los sectores que obtienen las mayores tasas de rentabilidad de la economía nacional, que afrontan incrementos salariales inferiores a los que podrían enfrentarse como resultado de la libre negociación colectiva.

Finalmente, esta afirmación no puede ir en desmedro del reclamo por el establecimiento de un salario mínimo, vital y móvil equivalente a la canasta básica, que asciende actualmente a \$ 2.400. De esta manera, se compatibilizarán el respeto pleno a la negociación colectiva y la fijación de un salario que garantice condiciones dignas de vida para la totalidad de los trabajadores de la Argentina.



Anexo Nº 1: Acuerdos salariales por actividad, básicos mínimos y máximos y formas de implementación

Partes	Básicos mínimos y máximos	Implementación del aumento
Sindicato Federación Gráfica Bonaerense / Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines	1020 / 1780	20% en tres cuotas remunerativas del 10%, 5% y 5% desde Abril 2006 hasta Marzo 2007
Unión Obreros y Empleados Plásticos / Cámara Argentina de la Industria Plástica	1150 / 1608	19% en tres cuotas remunerativas desde Mayo 2006 hasta Marzo 2007 y suma fija no remunerativa de \$100
Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación / Federación de Industrias de Productos Alimenticios	1130 / 1921	19% en tres cuotas remunerativas desde Mayo 2006 hasta Abril 2007 y un pago por única vez de \$200
Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos / Asociación de Fabricantes de Celulosa y Papel	714 / 1428	19% en dos cuotas remunerativas desde Abril 2006.
Federación Argentina de la Industria del Cuero y Afines / Cámara Industrial de las Manufacturas del Cuero y Afines	810 / 1368	19% en tres cuotas no remunerativas hasta Enero 2007 que se incorporan al básico. Dos pagos de \$55 c/u en Junio y Diciembre no remunerativos
Sindicato Empleados del Caucho y Afines / Federación Argentina de la Industria del Caucho	828 / 1283	19% en tres cuotas remunerativas desde Julio 2006 hasta Junio 2007
Asociación Obrera Textil / Federación Argentina de Industrias Textiles	944 / 1266	En tres cuotas en los meses de Mayo 2006, Noviembre 2006 y Enero 2007
Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas / Cámara de la Industria Química y Petroquímica	1150 / 1584	Aumento en tres etapas en los meses de Julio, Septiembre y Noviembre 2006 con vigencia hasta el 30 de abril de 2007. Absorbe sumas fijas y remunerativas
Unión Obrera Metalúrgica /	952 / 1510	19% a partir del 1/6/2006 hasta



Centro Industriales Siderúrgicos - Centro Laminadores Industriales - Siderca S.A.		Marzo de 2007 y un pago por única vez de \$200
Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones / Cámara Argentina de Locutorios	1040 / 1065	A partir de Mayo de 2006 se abona como suma no remunerativa. A partir de Enero 2007 se incorpora al básico hasta Marzo 2007.
Unión Tranviarios Automotor / Cámaras del Sector		16% vigente desde Abril 2006, a condición que las cámaras obtengan del Estado la compensación por los mayores costos
Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval / Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires		12% a partir de Junio de 2006 y 7% no remunerativo hasta Mayo 2007 que se incorpora al básico. Gratificación por única vez de \$450
Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval / Cámara de Puertos Privados Comerciales		10% remunerativo a partir de Agosto de 2006, 5% no remunerativo (en Diciembre de 2006 se hace remunerativo) y 4% no remunerativo en Febrero 2007 (en Junio 2007, remunerativo)
Federación Nacional de Trabajadores Camioneros / Federación Argentina de Entidades Empresarias del Transporte Automotor de Cargas		19% a partir de Mayo de 2006 hasta Marzo 2007. Suma no remunerativa de \$260
Sindicato Gran Buenos Aires de Obras Sanitarias – Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias / Agua y Saneamientos S.A.		19% a partir del 01/09/06
Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas de Capital Federal y Gran	1308 / 2092	10% a partir del 01/04/06



Buenos Aires / Metrogas S.A.		
Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias / Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento	850 / 3913	10% a partir de Junio 2006 y 9% desde el 01/08/2006
Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera / Federación Argentina de la Industria de la Madera y Afines		17% en tres cuotas en abril (6%), julio (6%) y octubre (5%).
Sindicato Mecánicos y Afines del Transporte Automotor / Ford Argentina, Daimler Chrysler Argentina, Volkswagen Argentina y General Motors Argentina		15% remunerativo y 5% no remunerativo a partir del 1º de abril de 2006 (se incorpora al salario básico a partir del 1º de abril de 2007)
Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio / Cámara Argentina de Fabricantes de Vidrio, del Vidrio Plano, de Industrias Ópticas y Minoristas del Vidrio Plano		En un solo pago a partir del 19% en una sola cuota a partir del 1º de junio de 2006, y un pago por única vez de \$300 a efectivizarse en cuotas hasta el 20 de diciembre de 2006
Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y Unión de Entidades Comerciales Argentina, Confederación Argentina de la Mediana Empresa y Cámara Argentina de Comercio		19% en tres cuotas no remunerativas en abril (10%), junio (5%) y julio de 2006 (4%). Realizan aportes y contribuciones a OSECAC, y convierten en remunerativas a partir de agosto, septiembre y noviembre respectivamente. Se absorben los montos abonados por tickets