



Observatorio del DERECHO SOCIAL

Negociación colectiva – Aportes para la discusión¹

El presente documento constituye una síntesis de los trabajos realizados por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina referidos a tres dimensiones centrales en la actual coyuntura de las relaciones laborales: la negociación colectiva, tanto salarial como no salarial, el salario mínimo vital y móvil, y los niveles de sindicalización y presencia de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo.

A continuación, enunciaremos las principales conclusiones sostenidas en dichos trabajos, quedando a disposición de los compañeros de la CTA la versión extensa de cada uno de ellos (ver www.observatoriocta.org.ar).

1. La negociación colectiva

1.1 Estructura de la negociación

Durante los últimos años la negociación colectiva se consolidó como una herramienta para la discusión de diversos aspectos referidos a las relaciones sociolaborales, especialmente en cuanto a la determinación de los salarios nominales.

En efecto, desde el año 2002 la cantidad de homologaciones de acuerdos y convenios colectivos por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación viene incrementándose año tras año (ver gráfico n° 1).

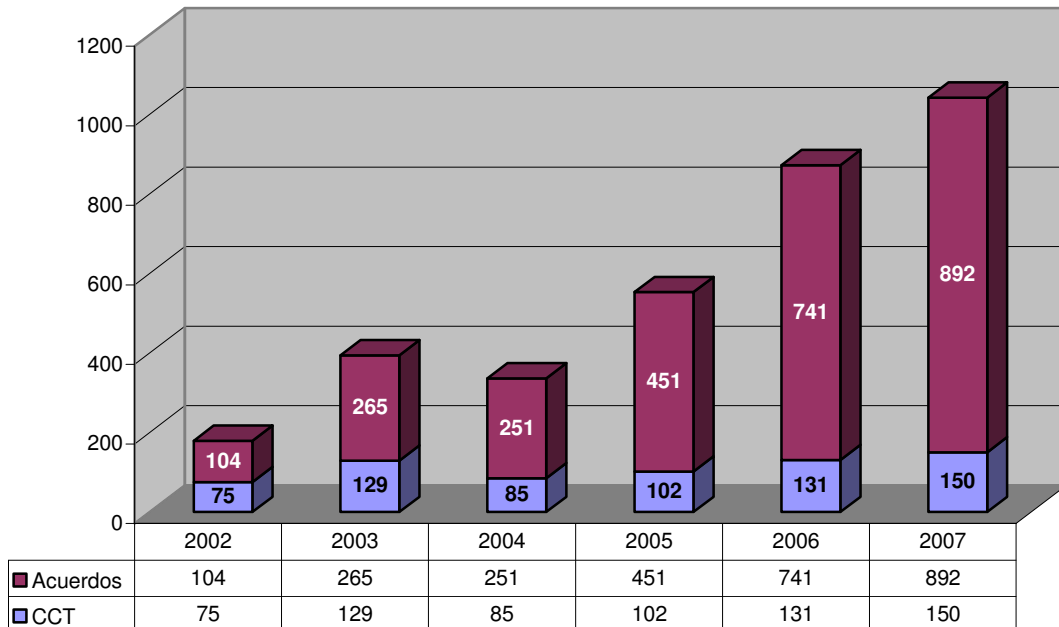
Sin embargo, este crecimiento de la negociación colectiva debe ser evaluado a la luz de otras dos variables significativas.

Por un lado, el incremento se explica en gran medida por la magnitud de acuerdos colectivos homologados a partir del año 2005, circunscriptos a un conjunto limitado de contenidos, principalmente salariales.

¹ Documento elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina para la reunión convocada por el Bloque Organizativo Gremial del día 18 de marzo de 2008.



Gráfico nº 1: Negociación colectiva 2002 - 2007 según tipo de negociación



Por el otro, las características de la estructura ocupacional de nuestro país, con la persistencia de un núcleo duro de trabajadores no registrados, en torno al 40%, limita los potenciales efectos beneficiosos de la negociación colectiva.

Con relación a los sujetos de la negociación, durante el año 2007 se observó una mayor participación de los sindicatos locales y las seccionales, quienes negociaron autónomamente el 26% de los acuerdos y convenios homologados en el período, contra el 16% durante el año 2006. Por el contrario, las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones, sin participación de las instancias locales, pasaron de representar el 69% de las negociaciones homologadas en el 2006 al 55% en el 2007.

En cuanto al ámbito de la negociación colectiva, durante los últimos años se ha consolidado un patrón en el que las dos terceras partes corresponden a negociaciones por empresa, mientras que el tercio restante corresponde a negociaciones por actividad.

Al discriminar esta variable según se trate de acuerdos o convenios colectivos, se observa una participación mayor de la negociación de convenios por empresa y de acuerdos por actividad (ver cuadro nº 1).



Cuadro N° 1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación

	Acuerdos	%	CCT	%
Actividad	314	35	45	30
Empresa	578	65	105	70
Total	892	100	150	100

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

En lo referido específicamente a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, debe destacarse que en el 59% de los casos no participaron los delegados de personal, tal como lo establece la ley 25.877.

1.2 Negociación salarial

Del total de las negociaciones homologadas en el 2007 el 70% incluyó alguna mejora salarial, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no remunerativas.

En cuanto a la magnitud de la negociación salarial, el promedio de los básicos convencionales de las categorías inferiores ascendió a \$ 1.233, lo que representa un 23% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2006. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$ 2.025, lo que representa un 16% más que las escalas del 2006.

Resulta significativo observar que, discriminados sectorialmente, el impacto de los básicos convencionales sobre el conjunto de la actividad dista de ser homogéneo.

De la información consignada en el cuadro n° 2 se desprende que, mientras para algunas actividades las escalas básicas son sólo una parte del conjunto de las remuneraciones, en otras su incidencia directa sobre el promedio salarial de la actividad es muy significativa. En este sentido, en el comercio, la gastronomía y hotelería, la construcción y los servicios sociales y de salud, los mínimos convencionales representan entre el 71% y el 84% del promedio salarial de la actividad.



Observatorio del DERECHO SOCIAL

Cuadro N° 2: Promedios salariales mínimos y máximos según el ámbito negocial en actividades seleccionadas, y relación con el promedio general de la actividad

	ACTIVIDAD				
	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo	Promedio general (SIJP)	Mínimo sobre promedio general	Máximo sobre promedio general
Industria Manufacturera	\$ 1.104	\$ 1.610	\$ 2.366	46,66	68,05
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 1.271	\$ 1.830	\$ 2.564	49,57	71,37
Petróleo y Minería	\$ 1.131	\$ 1.658	\$ 6.095	18,56	27,20
Comercio	\$ 1.235	\$ 1.492	\$ 1.616	76,42	92,33
Gastronomía y Hotelería	\$ 1.038	\$ 1.746	\$ 1.235	84,05	141,38
Construcción	\$ 1.152	\$ 1.908	\$ 1.617	71,24	118,00
Energía, Gas y Agua ²	\$ 1.520	\$ 3.173	\$ 3.807	39,93	83,35
Servicios Sociales y de Salud	\$ 1.245	\$ 1.626	\$ 1.587	78,45	102,46

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA y en información del Ministerio de Economía disponible en www.mecon.gov.ar.

En cuanto a la modalidad de la negociación de las escalas salariales del período, en líneas generales, mantuvo las mismas características que las negociaciones del año 2006; esto es, porcentajes en cuotas y en forma no remunerativa que paulatinamente se van incorporando a los básicos de convenio. Sin embargo, si en las negociaciones del 2006 la negociación testigo de camioneros funcionó como techo de las negociaciones, en esta oportunidad el “16,5%” fue el piso a partir del cual se negociaron los salarios.

Por debajo de este porcentaje pueden destacarse el incremento del 14% pactado en la actividad bancaria, y el del 15% en la industria del vidrio, las estaciones de servicios, garages y playas de estacionamiento, y en numerosos acuerdos de empresa negociados en la actividad de luz y fuerza. Por el contrario, algunas actividades negociaron aumentos salariales muy por encima de la pauta del 16,5%, llegando en algunos casos, como por ejemplo, petroleros privados y neumático, a obtener aumentos de entre el 25% y el 30%.

² El promedio de los básicos inferiores y superiores corresponde a las negociaciones colectivas desarrolladas por empresa, ya que el sector no registra homologaciones por actividad.



Finalmente, otra característica de la presente ronda de negociación salarial han sido los acuerdos de fin de año en varias actividades, que han sido interpretados como compensación por el desfasaje inflacionario. Si bien el puntal en este aspecto fue la negociación encarada por el SMATA, luego se replicó en diversas actividades.

1.3 Negociación no salarial

En materia de negociación no salarial, las cláusulas más detectadas en los acuerdos y convenios homologados en el año 2007 refieren a la regulación de las relaciones laborales (principalmente mecanismos de autocomposición de conflictos y cláusulas de paz social) y al establecimiento de contribuciones a favor de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, en términos de la regulación de las modalidades de la relación laboral, el análisis más relevante surge al indagar sobre la negociación de cláusulas referidas a la jornada y a la organización del trabajo. En tal sentido, los temas negociados en los convenios colectivos entre los años 2003 y 2007 no han experimentado una modificación sustancial en comparación con la década pasada.

En efecto, a pesar del cambio de buena parte de los componentes del régimen de acumulación, la negociación colectiva del período 2003 – 2007 sigue registrando similares condiciones de flexibilidad, al menos en las cláusulas referidas a jornada y organización del trabajo.

En materia de jornada de trabajo, de los 545 convenios colectivos celebrados entre 2003 y 2007 al menos 259 incorporaron una o más cláusulas que flexibilizan el tiempo de trabajo (entre ellas se encuentran el establecimiento de modalidades tales como jornada promedio, turnos, incremento de la jornada, y fraccionamiento de las vacaciones), lo que implica un 48% del total.

Por su parte, las cláusulas referidas a la organización del trabajo se presentan en al menos 278 negociaciones, lo que representa el 51% de los convenios homologados, con una presencia muy importante de las cláusulas que establecen la polivalencia o multifuncionalidad de tareas.

En el cuadro nº 3 se observa la comparación de este patrón de negociación no salarial con el existente en la década de los '90.



Observatorio del DERECHO SOCIAL

Cuadro n° 3: porcentaje de negociaciones colectivas no salariales que incluyen cláusulas de flexibilización referidas a jornada laboral y organización del trabajo

	1991-1999	2003-2007
Jornada laboral	47%	48%
Organización del trabajo	39%	51%

Elaboración propia sobre la base de Novick y Trajtemberg, 2000, y datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

De la información allí consignada se desprende, en primer lugar, que en el período 2003 – 2007 no se produjeron modificaciones sustanciales en cuanto a la proporción de cláusulas de flexibilización de la jornada de trabajo sobre el total de negociaciones no exclusivamente salariales (48% en la etapa actual contra 47% en período anterior), mientras que sí existe un incremento sustancial, del orden del 30%, en la incorporación de cláusulas de flexibilización de la organización del trabajo (51% en la ronda actual contra 39% durante la década de los '90).

La persistencia de este tipo de cláusulas de flexibilización laboral se complementa con la falta de renovación generalizada de los convenios colectivos celebrados durante la década de los '90. En efecto, tan sólo el 19% de dichos convenios fue renovado posteriormente (97 de un total de 517), por lo que la amplia mayoría se encuentra vigente en virtud del principio de ultraactividad.

2. El salario mínimo, vital y móvil³

Al igual que la negociación colectiva, el salario mínimo, vital y móvil se ha constituido nuevamente en una herramienta clave para la acción sindical. Sin embargo, en los últimos años es posible detectar dos etapas claramente diferenciadas con relación a su impacto sobre la magnitud de los salarios de los trabajadores.

En efecto, entre los años 2003 y 2005 el SMVM cumplió la función de elevar periódicamente el piso salarial, a partir de la sanción de sucesivos decretos por parte del Poder Ejecutivo de la Nación (durante el año 2003) y de resoluciones del Consejo Nacional del Salario Mínimo (en los años 2004 y 2005). Así, su cuantía pasó de \$ 200 durante la década de los '90 a \$ 250 en julio de 2003, y a \$ 630 en julio de 2005.

³ Para mayor información sobre la evolución e impacto del SMVM a partir del año 2003, ver el documento “Apuntes sobre la discusión salarial 2008”, presentado junto con este material.



Observatorio del DERECHO SOCIAL

Sin embargo, a partir de entonces, y hasta la actualidad (2006 – 2008), el SMVM sólo fue incrementado luego de la ronda de negociación salarial, por lo que perdió toda potencia dinamizadora sobre los básicos convencionales y se limitó a convalidar las pautas negociadas con anterioridad. En otras palabras, al incrementarse luego de la negociación salarial, el SMVM no fortalece la capacidad de las organizaciones sindicales para obtener mejores niveles salariales.

Desde diciembre de 2007 el SMVM se encuentra fijado la suma de \$ 980. En consecuencia, de repetirse la dinámica instalada a partir del año 2006, el Consejo del Salario sólo será convocado luego del cierre de un gran número de acuerdos, y la magnitud del nuevo SMVM tan sólo receptorá la evolución salarial experimentada en la actual ronda negocial.

3. Sindicalización, delegados y comisiones internas

Las discusiones en torno al estado actual de la negociación colectiva en particular, y sobre la evolución salarial y la distribución de la riqueza en general, necesariamente requieren ser complementadas con una sistematización de la situación que atraviesa la organización de los trabajadores en su lugar de trabajo.

En efecto, en la actualidad los niveles de sindicalización se encuentran en los mínimos históricos, y la cantidad de asalariados afiliados a las organizaciones sindicales, a pesar del crecimiento en términos absolutos de la cantidad de trabajadores, es menor a la existente a mediados de la década del '50.

Cuadro n° 4: trabajadores ocupados, afiliados sindicales y tasa de sindicalización 1954 – 2005

	1954	2005
Trabajadores ocupados	4.369.600	9.444.456
Trabajadores sindicalizados	2.203.330	1.917.885
Tasa de sindicalización	50%	20%

Fuente: Eduardo Basualdo, La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales, en CELS, Informe Anual 2008.

A su vez, esta caída de la tasa de sindicalización es acompañada por un retraimiento de los niveles de representación sindical en los lugares de trabajo. Al respecto, resulta necesario reiterar que tan sólo el 12% de las empresas del país cuentan con delegados, y que en los establecimientos de más de 200 trabajadores la presencia de representantes de los trabajadores se eleva tan sólo al 52%.



Observatorio del DERECHO SOCIAL

En este contexto, sólo a partir del crecimiento de la organización de los trabajadores allí donde se disputa el proceso productivo será posible acumular la fuerza necesaria para transformar a la negociación colectiva en una herramienta que modifique radicalmente la estructura distributiva vigente actualmente en nuestro país.

En tal sentido, la declaración de la emergencia sindical promovida por la CTA, y la promoción de una campaña de sindicalización y de designación de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo, se hace impostergable.

Al respecto, el proyecto de creación de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo resulta una herramienta útil no sólo para mejorar las condiciones de seguridad laboral, sino también para fortalecer los espacios organizativos en los lugares de trabajo.

4. Principales conclusiones

En términos generales, el patrón de la negociación colectiva durante el año 2007 repitió la tendencia fijada en los años anteriores, caracterizada por la siguiente dinámica:

- a. El contenido de la negociación continúa siendo mayoritariamente salarial. En el transcurso del 2007 la pauta establecida por el Gobierno Nacional (16,5%) operó como un piso, a partir del cual se negociaron distintos tipos de aumentos salariales. Sin embargo, ello no obstaculizó que en ciertas actividades (bancarios, industria del vidrio) se pactaran incrementos inferiores. Asimismo, persiste la presencia importante de pagos en conceptos de sumas no remunerativas (incluso en la negociación de escalas salariales) y una participación minoritaria de las comisiones internas y los delegados en las negociaciones colectivas desarrolladas en el ámbito de la empresa.
- b. El incremento de los niveles de la inflación durante el año 2007 diluyó gran parte de los incrementos salariales pactados en la ronda de negociación. Ello se verificó, por un lado, en el incremento de los conflictos detectado en el último trimestre del año; por el otro, en la negociación de bonificaciones por única vez o sumas no remunerativas hacia el final del año.
- c. En cuanto a la negociación de cláusulas no salariales, la presencia de cláusulas de flexibilización de la jornada (turnos, jornada promedio) y la organización del trabajo (polivalencia funcional) continúa registrándose en una gran cantidad de convenios colectivos.



Observatorio del DERECHO SOCIAL

- d. Por último, existe un crecimiento de la cobertura de la negociación colectiva sobre el conjunto de los trabajadores registrados. Sin embargo, la persistencia estructural de un amplio conjunto de trabajadores no registrados limita los efectos de una política estrictamente basada en la promoción de acuerdos y convenios colectivos.

Con relación al Salario Mínimo, Vital y Móvil, durante el transcurso de este año se está repitiendo la dinámica iniciada en el año 2006, convirtiendo a dicha herramienta en una convalidación de los incrementos salariales negociados con anterioridad, y quitándole toda potencialidad sobre la elevación de los básicos convencionales.

Finalmente, desde las organizaciones de trabajadores sólo podrá forzarse una modificación de la actual dinámica de la negociación colectiva y conflicto, y a través de ellos del patrón distributivo, mediante un crecimiento sindical, que se exprese tanto en una masiva sindicalización de los trabajadores no afiliados como, principalmente, en el fomento de la organización en el lugar de trabajo, a través de la designación de delegados y comisiones internas.

En tal sentido, estimamos que los ejes para la acción deberían contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Fortalecer las instancias de negociación paritaria, rechazando la imposición de techos a los incrementos salariales. Al respecto, adherimos a la posición sustentada por el Instituto de Estudios y Formación de nuestra CTA en tanto postula que una canasta básica para una familia tipo ronda los \$ 3.000, por lo que el salario promedio debería establecerse en torno a \$ 2.400 (80% de la canasta), con un salario mínimo, vital y móvil no inferior a \$ 1.450 (60% del promedio)⁴;
- Promover incrementos salariales superiores a los aumentos de productividad, única forma de garantizar una mejora del patrón distributivo;
- Remover las cláusulas de flexibilización de la jornada y la organización del trabajo;
- Impulsar la conformación de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo;
- Combatir los procesos de tercerización en tanto herramientas de fragmentación de la clase trabajadora y, por ende, de debilitamiento de la acción sindical;

⁴ Instituto de Estudios y Formación de la CTA, Planteos y Propuestas Frente a la Negociación Salarial, febrero de 2008.



Observatorio del DERECHO SOCIAL

- Reclamar el funcionamiento permanente del Consejo del Salario Mínimo que debería, entre otras cuestiones, fijar las pautas para la determinación de la canasta básica y establecer el SMVM con anterioridad al inicio de la ronda de negociación salarial;
- Impulsar la declaración de la emergencia sindical, y promover una fuerte campaña de sindicalización y de designación de delegados y comisiones internas en todos los lugares de trabajo.