

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el período postconvertibilidad

Clara Marticorena

CONICET/ UBA

claramarticorena@gmail.com

1. Introducción

Durante los años recientes, el debate acerca de las características económicas, sociales y políticas del período abierto con la devaluación de enero de 2002, y sus elementos de continuidad y ruptura con respecto a los años '90 se encuentra en el centro del análisis académico y político.

Mientras los debates iniciales estuvieron centrados en las condiciones del desenvolvimiento económico y las características del empleo, pronto la resonancia de distintos conflictos laborales y el dinamismo adquirido por la negociación colectiva situaron las miradas sobre las relaciones laborales, la organización de los trabajadores y sus sindicatos.

Al respecto, tanto la evolución de diversos indicadores del “mercado de trabajo” como el dinamismo de la negociación colectiva marcaron distintos contrapuntos con respecto a los años '90. En particular, el significativo aumento de la negociación colectiva operado a partir de los años 2003-2004, dio lugar a diversos análisis que tendieron a resaltar sus diferencias respecto de las características configuradas en aquella década. La contraposición fue construida fundamentalmente sobre la base de una evaluación cuantitativa, resaltando el aumento en la cantidad de negociaciones y su rol en la determinación salarial, tendiendo a permanecer desplazada la consideración del carácter de la negociación salarial y de los contenidos no salariales negociados.

En efecto, el aumento de la negociación colectiva no implica por sí mismo ni se traduce automáticamente en una modificación de las características configuradas en los años previos, planteándose la relevancia de abordar no sólo los aspectos de ruptura sino también las diversas líneas de continuidad presentes con respecto a los años '90.

Con esta orientación, esta ponencia presenta un análisis sobre la negociación colectiva del período 2003-2007 a partir de las características que asume en la industria manufacturera. Para ello nos basamos en información estadística disponible, en el estudio de acuerdos y convenios colectivos de trabajo (CCT) de actividades seleccionadas y en el análisis preliminar de entrevistas semi-estructuradas realizadas a representantes gremiales, empresarios y funcionarios que intervienen y/o participan en la negociación colectiva¹.

El análisis permitirá plantear contrapuntos críticos sobre la temática con el objeto de analizar y dimensionar los cambios operados en los años recientes situándolos en relación con diversos aspectos que marcan la proyección del disciplinamiento del capital sobre el trabajo desplegado y consolidado en las últimas décadas del siglo XX.

En cuanto a la organización del trabajo, planteamos inicialmente una serie de consideraciones sobre las características generales de la negociación colectiva en el periodo estudiado, abordando luego sus características en el sector manufacturero.

2. Consideraciones acerca de las características generales de la negociación colectiva durante el período de la postconvertibilidad

La fase expansiva iniciada a fines del año 2002, luego de la crisis económica, social y política que signó el fin de la convertibilidad, estuvo caracterizada por un notable crecimiento del PBI y del nivel de empleo, lo cual contribuyó a una marcada reducción del ejército industrial de reserva, apreciable por el descenso de las tasas de desempleo y, en menor medida, de subempleo².

El dinamismo que tuvo en este período la negociación colectiva se constituyó en una de sus características distintivas. Mientras que en el período 1991-2001 las negociaciones

¹ El total de negociaciones analizadas para el período 2003-2007 (inclusive) asciende a 64. De dicho total, 31 son convenios colectivos de trabajo y 33 son acuerdos. Se trata de negociaciones de las siguientes actividades: alimentación (12), sector aceitero (16), panadero (5), sector textil (6), del vestido (3), químico y petroquímico (10) y automotriz (12). En el caso del sector panadero y del vestido todas las negociaciones analizadas hasta el momento son convenios colectivos de trabajo. A su vez, se realizaron en total 10 entrevistas, 3 a funcionarios del MTEySS, 3 a representantes sindicales y 4 a representantes empresarios.

Por su parte, retomamos análisis previos sobre el contenido de Convenios Colectivos de Trabajo celebrados en la década del '90. Véase Marticorena (2010).

² Cabe señalar que el marcado descenso de la tasa de desempleo se explica también por el mantenimiento de la tasa de actividad (la población económicamente activa sobre la población total) en niveles prácticamente estables desde el IV trimestre del año 2003.

sumaron un total de 1941 convenios y acuerdos, entre el 2003 y el 2007, en tan sólo 5 años, se acrecentaron a 3279 (Senén González et al., 2010).

Esta evolución no deja de ser significativa y pronto surgen una serie de interrogantes sobre la misma: ¿Qué características presenta la negociación? ¿Cuál ha sido su evolución según el tipo de negociación? ¿Cuáles son sus principales contenidos? ¿Cuál fue su desarrollo según niveles de negociación? ¿En qué medida sus características y contenidos se diferencian de los configurados durante la década del '90?

Al respecto, en este apartado nos interesa apuntar las características sobresalientes de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad poniendo en consideración algunos ejes presentes en la literatura sobre el tema. Los puntos que consideraremos son los siguientes: 1. Los aspectos determinantes del aumento de la negociación colectiva; 2. Los niveles de negociación.; y 3. Los contenidos de la negociación colectiva actual.

2.1. Los aspectos determinantes del aumento de la negociación colectiva

El aumento de la negociación colectiva no parece poder comprenderse sino en relación con los cambios operados en el modo de desenvolvimiento de la acumulación de capital luego del ajuste devaluatorio, que significó una profunda caída del salario real y de los costos laborales, base para la posterior recuperación y crecimiento de la economía.

La característica distintiva de la fase expansiva estuvo vinculada con el dinamismo del capital productivo, fundamentalmente de los capitales que exportan pero también de actividades destinadas al mercado interno que habían experimentado fuertes caídas durante la década previa en el marco de la convertibilidad. La recomposición de la acumulación en esta oportunidad dio lugar a un significativo aumento de la ocupación, en base a altos niveles de elasticidad empleo-producto, fundamentalmente en los inicios de la fase expansiva.

Sin duda, la evolución del empleo constituyó una condición objetiva que favoreció la lucha reivindicativa de los trabajadores por la recuperación de su capacidad adquisitiva previa a la devaluación. En este proceso, sin embargo, no es posible plantear relaciones mecánicas, y, por ello, la reducción del ejército industrial de reserva no resulta suficiente para explicar el aumento de la negociación colectiva.

En este punto, diversos estudios resaltaron tanto la intervención estatal en las relaciones laborales como una serie de condiciones jurídico-políticas que habrían permitido la continuidad organizativa de los sindicatos durante los años '90 y su recobrada centralidad en el siglo XXI (Etchemendy y Collier, 2007; Senén González et al., 2010), aspecto, éste último, en el cual no nos detendremos.

En referencia a la regulación estatal de las relaciones laborales podemos señalar la implementación de mecanismos para limitar el despido de trabajadores³ y las políticas salariales iniciadas en el año 2002. Inicialmente la política salarial se basó en el otorgamiento de sumas de carácter no remunerativo⁴, aunque desde julio de 2003 fueron parcialmente reemplazadas por la regulación del salario mínimo vital y móvil (SMVM), que se encontraba fijo desde septiembre del año 1993 en \$200.

Algunos estudios (Palomino y Trajtemberg, 2006; Senén González y Haidar, 2010) ubican el rol del Estado en el impulso de la negociación colectiva, fundamentalmente, a través del decreto 392/03 que dispuso un mecanismo para incorporar al salario básico las sumas no remunerativas establecidas por los decretos 905/03 y 2641/2002⁵. A su vez, adquirió relevancia la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (25877), principalmente en lo relativo a los niveles de negociación que plantearemos en el punto siguiente.

Por cierto, se produce una modificación en las formas de intervención estatal⁶, aunque dicha modificación no puede ser considerada sin tener en cuenta, precisamente, las condiciones de desenvolvimiento de la acumulación de capital y la impugnación a ciertos pilares del proceso de ajuste neoliberal que encarnó la insurrección popular de diciembre de 2001.

³ En particular, en el año 2002 mediante la Ley de Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario (N° 25561) se estableció la doble indemnización en caso de despido, que fue luego reducida al 80% en el año 2004 (Decreto 823/04) y al 50% en el año 2005 (Decreto 1433/05), quedando sin efecto a partir de septiembre de 2007 en función de la evolución de la tasa de desempleo abierto.

⁴ El carácter no remunerativo significa que dichas sumas no se integran a la base del cálculo de aportes patronales, sueldo anual complementario, vacaciones, indemnizaciones, etc.

⁵ Un detalle de la política salarial implementada en el período 2002-2005 puede consultarse en Marticorena (2005).

⁶ Hablamos de un cambio en las formas o el modo de intervención estatal a diferencia de las concepciones que adoptan la idea de un estado "ausente" en los años '90 y un estado que "interviene" en los años recientes. El estado es constitutivo de las relaciones sociales capitalistas, no se encuentra por fuera de dichas relaciones. El conjunto de reformas estructurales implementadas, la ley de convertibilidad, las distintas reformas de las leyes laborales durante los años 1990 no dejan mucho margen para interpretarlas como obra de un Estado ausente.

Efectivamente, diversos aspectos que signaron la regulación estatal en las relaciones laborales se orientaron a operar como contención de la conflictividad social frente a los momentos más agudos de la crisis económica, social y política que estalló en el 2001, inscribiéndose, más adelante, en la construcción de hegemonía.

De este modo, la negociación colectiva recobró relevancia como forma de canalizar la conflictividad social en el marco de un proceso de recomposición de la acumulación y la dominación capitalistas, manifestándose como un modo de *institucionalización* de la lucha de clases.

En este sentido, consideramos relevante cuestionar la idea de la autonomía de las formas institucionalizadas a la hora de indagar los cambios en la regulación estatal y el aumento de la negociación colectiva, evitando explicaciones de los procesos sociales como resultado primordial de una acción deliberada y “desde arriba”. Más bien, consideramos que es preciso buscar en la forma en que se desenvuelven la acumulación y las condiciones de la lucha de clases en la postconvertibilidad la explicación de dicho cambio en la orientación estatal.

2.2. Los niveles de negociación

Otra característica resaltada por diversos estudios sobre la negociación colectiva reciente ha sido el aumento de la cantidad de negociaciones a nivel de rama de actividad (Palomino y Trajtemberg, 2006; Etchemendy y Collier, 2007; Atzeni y Ghigliani, 2008; Senén González, et al. 2010).

Cabe señalar que la descentralización de la negociación colectiva signó los años 1990, expresando la debilidad de los trabajadores en la negociación. Distintos mecanismos legales promovieron dicha tendencia hacia la descentralización, como el decreto 2284/91, que habilitaba la posibilidad de elección del nivel de negociación para la celebración de convenios colectivos de trabajo, aunque no fue sino en medio de la crisis de la convertibilidad a través de la Ley 25250 del año 2000 que se introducen mayores cambios al respecto.

Dicha ley, popularmente conocida como ley “Banelco”, introdujo nuevos artículos al Régimen Jurídico de las Convenciones Colectivas de Trabajo, “independizando” a los convenios de menor ámbito respecto de los de mayor nivel, permitiendo que no sean

afectados por un convenio de nivel superior y que convenios de ámbito menor modificaran a otros preexistentes de mayor ámbito⁷. A su vez, limitó el principio de ultraactividad, estableciendo un procedimiento de renegociación de convenios ultraactivos correspondientes a las rondas negociales de 1975 y 1988.

En estas condiciones, el aumento de las negociaciones a nivel de rama de actividad que se produce desde el 2004 se vincula estrechamente con la sanción de la ley de Ordenamiento Laboral (25877), que restituyó plenamente el principio de ultraactividad y otorgó nuevamente preeminencia a las negociaciones colectivas de ámbito mayor, revirtiendo las disposiciones que en esta materia habían sido legisladas en el marco de la crisis de la convertibilidad.

Estos dos aspectos fueron importantes en relación con la mayor centralidad y gravitación de la CGT en la regulación de las condiciones salariales y laborales, restituyendo dos factores de poder para la organización sindical. Ello, a su vez, permitía encauzar la conflictividad laboral en el marco de la tradicional corporación de los trabajadores, desde el 2004 bajo la conducción unificada de H. Moyano⁸.

Sin embargo, la negociación a nivel de empresa mantiene su predominio dentro del total y, de este modo, se manifiesta la proyección de las condiciones impuestas por la reestructuración capitalista durante las últimas décadas del siglo XX. (Cuadro N° 1)

Cuadro N° 1
Distribución del total de acuerdos y convenios colectivos según nivel de negociación en distintos períodos
(En porcentajes)

Nivel/ Período	1975	1988-1991*	1991-1994	1995-1999	2004	2005	2006	2007
Empresa	26,8	19,4	37,4	76,6	67,8	64,3	65,1	67,3
Actividad	73,2	80,6	62,6	23,4	32,2	35,7	34,9	32,7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Elaboración propia en base a Battistini (2000); Novick y Trajtemberg (2000); y Boletín de Estadísticas Laborales, MTEySS. (*) Hasta Junio de 1991.

2.3. Los contenidos de la negociación colectiva

⁷ “Un convenio colectivo de ámbito menor no será afectado por un ulterior convenio de ámbito mayor, salvo que las partes de aquél manifestaren de modo expreso, su adhesión a este último, o estuvieren representadas por acto expreso emitido a tal fin en la comisión negociadora del convenio colectivo posterior.” Art. 24; “Un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquel hubiere sido concertado para articularse con este último.” Art. 25, Ley 25250.

⁸ De acuerdo con Atzeni y Ghigliani (2008), el gobierno favoreció la reunificación de la CGT para reempoderar a la tradicional representación de los trabajadores frente a las organizaciones de desocupados y en el marco de demandas salariales en aumento.

Otro de los aspectos resaltados de la negociación colectiva durante la postconvertibilidad se vincula con el predominio de la discusión salarial. Ello explica, en parte, el peso de los acuerdos sobre la negociación de convenios que se observa en estos años⁹ (Cuadro N° 2).

Cuadro N° 2
Distribución de las negociaciones por tipo de negociación (2003-2007)
 (En porcentajes)

Tipo de Negociación	2003	2004	2005	2006	2007
Convenio	32,7	25,3	18,4	15,0	14,4
Acuerdo	67,3	74,7	81,6	85,0	85,6
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cenda (2010: 194)

En torno a la centralidad de la negociación salarial durante el período reciente, se ha planteado que la negociación colectiva volvería a ser determinante en la fijación de los niveles salariales, expresando una reversión de la individualización de las relaciones laborales. En este sentido, Palomino y Trajtemberg (2006) y Senén González et al. (2010) señalan la reducción de la brecha entre el salario de convenio y el salario efectivamente pagado al trabajador.

Es preciso considerar, de todos modos, que la determinación salarial a través de la negociación colectiva posee importantes limitaciones derivadas del elevado nivel de trabajadores no registrados¹⁰; de las diferencias resultantes de la aplicación de distintos convenios entre trabajados tercerizados y contratados por la empresa principal y, a su vez, de la heterogeneidad generada a través de la composición salarial pactada en la misma negociación colectiva. Nos referimos, en particular, a los distintos premios e incentivos que se integran como componentes del salario, incorporados fundamentalmente durante la década del '90 favoreciendo la individualización salarial, que mantienen su presencia en el período reciente. En este sentido, la negociación colectiva no necesariamente excluye mecanismos de

⁹ De acuerdo con Novick y Trajtemberg (2000: 1), “Los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales.” En cambio, “Acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales. Pueden ser de actividad, rama o empresa y mantienen el número de convenio anterior.”

¹⁰ Si bien el empleo no registrado ha disminuido desde el nivel máximo alcanzado en 2004, se mantiene en torno al 35% de los asalariados.

individualización de las relaciones labores sino que, por el contrario, puede ser vehículo de dichos mecanismos.

Más adelante abordamos las características puntuales de los contenidos salariales durante la postconvertibilidad en el sector manufacturero, sin embargo, cabe señalar que los análisis sobre la negociación colectiva reciente no sólo han tendido a desplazar el estudio de qué tipo de negociación salarial predomina sino también el análisis de los contenidos no salariales incorporados y/o mantenidos.

Con respecto a estos contenidos, continúa siendo escasa la atención prestada a la presencia o reversión de aspectos de carácter flexibilizador introducidos durante la década del '90. Al respecto, en trabajos anteriores (Marticorena, 2010) hemos podido apreciar diversas líneas de continuidad al analizar una cantidad significativa de convenios colectivos de actividades seleccionadas de la industria manufacturera.

Por su parte, estudios agregados (Observatorio del Derecho Social, 2008) han analizado las negociaciones celebradas en el período 2003-2007 en comparación con las del período 1991-1999, señalando la continuidad de los contenidos flexibilizatorios respecto de la regulación de la jornada de trabajo y la organización del trabajo.

Otros estudios, de carácter sectorial, resaltan algunos cambios puntuales, como la conquista de la reducción de la jornada laboral por parte de los trabajadores telefónicos (Senén González y Haidar, 2010), aunque no abordan como eje el estudio de las continuidades y/o rupturas en los contenidos negociados.

3. La negociación colectiva en la industria manufacturera

Comenzaremos presentando las características generales de la negociación colectiva sectorial para luego analizar detalladamente los contenidos de la negociación en los sectores seleccionados.

3.1. Evolución y características agregadas

En primer término, cabe resaltar la importancia de la negociación colectiva en el sector manufacturero, tanto durante los años '90 como durante la postconvertibilidad. Si bien se aprecia una disminución del peso relativo de las negociaciones manufactureras en el total sigue concentrando la mayor cantidad de negociaciones del período.

Cuadro N° 3
Distribución de los convenios y acuerdos por sector de actividad (1991-1999; 2004-2007)
(En porcentajes)

Período	Agricultura	Minería	Industria	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio	Transporte	Est. financieros	Servicios	Total
1991-94	1,7	1,8	54,2	5,4	1,3	6,7	13,7	2,5	12,7	100
1995-99	1,4	1,1	40,8	11,9	1,9	5,6	23,5	3,7	10,1	100
2004	6,0	3,7	38,5	10,6	0,6	4,3	19,3	6,6	10,3	100
2005	2,1	2,6	37,0	6,5	0,7	4,2	25,7	5,6	15,5	100
2006	3,3	2,6	33,7	12,0	1,6	4,3	21,3	6,5	14,7	100
2007	2,1	3,5	28,1	14,1	1,6	8,3	23,9	5,4	13,0	100

Fuentes: 1991-1999: Novick y Trajtemberg (2000); 2004-2007: Boletín de Estadísticas Laborales (MTEySS).

Como señalamos anteriormente, el aumento de las negociaciones que tiene lugar durante la postconvertibilidad se vincula principalmente con el aumento de los acuerdos frente a la negociación de convenciones colectivas de trabajo, lo cual no resulta extraño considerando que la negociación salarial es el contenido predominante. En la industria manufacturera, de un total de 946 negociaciones celebradas entre el año 2004 y 2007, tan sólo se firmaron un total de 133 convenios colectivos de trabajo. (Cuadro N° 4)

Cuadro N° 4
Negociaciones por tipo de negociación en la industria manufacturera (2004-2007).
En absolutos y porcentajes.

Año	Acuerdo N°	Convenio N°	Total N°	Acuerdo %	Convenio %	Total %
2004	108	26	134	80,6	19,4	100
2005	175	35	210	83,3	16,7	100
2006	276	37	313	88,2	11,8	100
2007	254	35	289	87,9	12,1	100
Total	813	133	946	85,9	14,1	100

Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

Los datos muestran, a su vez, que la celebración de acuerdos se ha ido incrementando en mayores proporciones y por ello se explica la reducción relativa de la celebración de nuevos convenios colectivos de trabajo. Mientras que los acuerdos se incrementaron en un 135%, los convenios colectivos sólo lo hicieron en un 35%, que se explica fundamentalmente por el aumento de las negociaciones entre 2004 y 2005. Asimismo, es posible apreciar que se produce una disminución de las negociaciones en el año 2007.

Respecto del nivel de negociación, en la industria manufacturera se observa en los años 2004-2007 un aumento mayor de la negociación a nivel de actividad que la observada en el conjunto de los sectores de la economía. De todos modos, el peso relativo de las negociaciones por empresa se ha duplicado en relación con los niveles presentados en los años 1991 y 1992. (Cuadro N° 5)

Cuadro N° 5
Distribución del total de acuerdos y convenios colectivos según nivel de negociación en la Industria Manufacturera (1991- 2001; 2004-2007)
(En porcentajes)

Nivel/ Período	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2004	2005	2006	2007
Empresa	22,7	25,5	44,1	52,5	43,0	75,0	84,1	70,0	81,5	86,4	83,3	51,5	50,0	58,5	55,4
Actividad	77,3	74,5	55,9	47,5	57,0	25,0	15,9	30,0	18,5	13,6	16,7	48,5	50,0	41,5	44,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

Ahora bien, si consideramos el tipo de negociación según nivel de negociación para el período 2004-2007 es posible apreciar que es en la negociación de acuerdos donde posee mayor peso la negociación por actividad, explicando la evolución del conjunto sectorial, mientras que en la negociación de convenios se aprecia que el peso relativo de las negociaciones por empresa resulta claramente superior (Cuadro N° 6).

Cuadro N° 6
Tipo de negociación según nivel de negociación en la Industria Manufacturera (2004-2007)
(En porcentajes)

Año	Convenios Colectivos de Trabajo			Acuerdos		
	Actividad	Empresa	Total CCT	Actividad	Empresa	Total Acuerdos

2004	38,5	61,5	100	50,9	49,1	100
2005	45,7	54,3	100	50,9	49,1	100
2006	27,0	73,0	100	43,5	56,5	100
2007	42,9	57,1	100	44,9	55,1	100

Fuente: Elaborado en base a datos de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

La información presentada indica que pese al relativo incremento de la negociación por actividad en los años recientes, la negociación a nivel de empresa se constituyó en una práctica instalada a partir de los años '90¹¹.

Además de negociaciones de empresa articuladas con convenios de actividad podemos encontrar convenios marco que previenen la realización de negociaciones por empresa para adecuar o definir determinadas condiciones salariales y de trabajo. De este modo, si bien la descentralización habilita una mayor heterogeneidad, también se articulan mecanismos de coordinación. Sin embargo, consideramos que el punto central en relación con los niveles de descentralización/ centralización radica en la correlación de fuerzas entre los trabajadores y la patronal, que parece ser más desfavorable a los trabajadores cuando negocian en un ámbito menor. En efecto, no deja de ser significativo que sea en los convenios de empresa donde se incluyan mayores contenidos vinculados a la denominada flexibilización laboral.

3.2. Los contenidos de la negociación

En este apartado nos interesa analizar los contenidos negociados, tanto salariales como no salariales, considerando los cambios y/o continuidades en dichos contenidos como una suerte de termómetro de la correlación de fuerzas entre las clases sociales. El análisis posee relevancia para evaluar si el aumento de la negociación colectiva que se produjo en los años recientes, incluso teniendo en cuenta el relativo aumento de las negociaciones por actividad,

¹¹ Conviene señalar que la descentralización que caracterizó la negociación en la Argentina se vincula principalmente con el nivel de negociación y no con los actores de la negociación (Etchemendy y Collier, 2007). En general son las mismas Federaciones o sindicatos que representan a los trabajadores de la actividad los que firman negociaciones a nivel de empresa, articulados, generalmente, con convenios celebrados a nivel de actividad.

estuvo acompañado de una modificación y/o reversión de los contenidos ligados a la flexibilización laboral difundidos durante la década del '90¹².

En este punto, resulta pertinente tener presente las dos dimensiones específicas del trabajo asalariado, vinculadas con la particularidad de la mercancía fuerza de trabajo. Así, es posible diferenciar analíticamente las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo de las condiciones de su consumo productivo. Entre las condiciones de compra-venta, no sólo situamos las condiciones salariales sino también las relacionadas con las condiciones de contratación de la fuerza de trabajo. Por su parte, entre las condiciones de uso/ consumo productivo de la fuerza de trabajo situamos los contenidos referidos a la organización del tiempo y del proceso de trabajo, la distribución de tareas y funciones y los aspectos vinculados con la promoción y cubrimiento de vacantes.

3.2.1. Las características de la negociación salarial

Al abordar el análisis de la negociación salarial durante la postconvertibilidad pronto nos encontramos frente a un verdadero “rompecabezas” de sumas fijas, remunerativas, no remunerativas, aumentos del básico, de premios, etc.

Inicialmente los aumentos del salario nominal incorporaron las sumas no remunerativas establecidas por los decretos estatales. Esta incorporación se configuró en etapas o cuotas y si bien el aumento de los salarios básicos fue determinando progresivamente los niveles salariales de los trabajadores registrados, el otorgamiento de sumas no remunerativas mantiene una importante vigencia. También, entre los contenidos salariales se destacan los premios o gratificaciones extraordinarias o sumas “por única vez”. Los aumentos dispuestos, a su vez, suelen estar acompañados por cláusulas de “absorción” de aumentos ya otorgados,

¹² Un análisis detallado acerca de la noción de flexibilidad laboral puede encontrarse en Marticorena (2010). Allí, luego de repasar los diversos sentidos y las diversas formas asumidas por la denominada flexibilización laboral, planteamos que las modalidades destacadas, como las formas inestables de contratación, la vinculación del salario a la productividad, la indeterminación de la jornada laboral, entre otros aspectos, no resultan en sí mismas novedosas en la historia del capitalismo y que la particularidad de la flexibilización laboral difundida en las últimas décadas del siglo XX está ligada a la desarticulación generalizada de derechos y condiciones previamente conquistadas por la clase trabajadora.

destacándose también las sumas otorgadas “a cuenta de futuros aumentos”¹³. Al respecto, presentamos la siguiente cita de un acuerdo salarial:

2.3. Las Empresas podrán recurrir a la absorción de otras remuneraciones y/o beneficios sociales para abonar las remuneraciones que resulten por aplicación de los salarios básicos previstos en el Anexo 1, en la medida que se respeten las siguientes reglas:

a) Sin perjuicio de la limitación pactada en el inciso b) de este punto 2,3 con relación a los premios de productividad y asistencia, las Empresas podrán absorber y compensar hasta su concurrencia a todos los aumentos que hubiesen otorgado en las remuneraciones o en los beneficios sociales, todo ello sin restricción y siempre que se trate de pagos reconocidos por sobre las remuneraciones y/o beneficios sociales previstos en el CCT 77/89, cualquiera sea su naturaleza, la fecha de su otorgamiento, la denominación, el concepto y/o la forma de instrumentación de dichos pagos. A título de ejemplo, las Empresas podrán realizar esta compensación mediante la utilización de cualquier adicional no previsto en el CCT 77/89, los importes abonados -o no- "a cuenta de futuros aumentos" u otra denominación similar, los premios, los reconocimientos de vales y tickets en general, los adicionales voluntarios de empresa y los incrementos acordados con cualquier representante gremial en actas acuerdo, homologadas o no ante la autoridad de aplicación.

[Acuerdo 089/04, modificatorio del CCT 77/89, Sector Químico y Petroquímico]

De este modo, inicialmente predomina el “blanqueo” a través de la negociación colectiva de sumas ya percibidas. Al respecto, un alto funcionario del MTEySS planteaba:

Vos tenés un período que va del 2003, 2004, incluso 2005, donde el salario de convenio, además de ser el motor de la negociación, fue acercándose al salario real¹⁴. Vos tenés un montón de empresas que en realidad pagaban más, más que los salarios de convenio que estaban (...). Con lo cual tuviste un período de tres años donde de alguna manera se blanqueó esa economía (...) A partir del 2005, 2006 el salario de convenio empezó a empujar el salario real y a partir del 2007 digamos claramente el salario que se negocia acá es el salario que se paga. [Entrevista realizada el 17-08-10]

Asimismo, en diversos casos se otorgan sumas de carácter remunerativo que no se incorporan al básico quedando fuera de la base de cálculo de diversos premios o beneficios

¹³ De los 33 acuerdos analizados, 18 establecen sumas no remunerativas, 15 de las cuales son sumas extraordinarias o por única vez. De los 31 acuerdos que establecen incrementos en el salario básico, 18 estipulan la absorción de sumas otorgadas previamente.

¹⁴ Cuando el entrevistado habla de salario real en relación con el básico se refiere al salario realmente percibido por el trabajador, no en términos de capacidad adquisitiva.

(Presentismo, productividad, desempeño, etc.). Interesa destacar, a su vez, que la evolución de los salarios se vio limitada a partir del año 2005 en virtud de la conformación de una pauta salarial. La pauta se situó en torno al 19% en el año 2006 mientras que en el año 2007 lo hizo en torno al 16%. Los aumentos suelen acordarse en cuotas resultando un porcentaje de aumento global menor al pactado. Incluso en aquellos casos en los cuales el porcentaje de aumento resulta mayor al pautado es necesario analizarlo en relación con los salarios brutos sobre los cuales se disponen dichos porcentajes.

En este sentido, el predominio de los contenidos salariales resulta sin duda relevante aunque si analizamos sus características podemos apreciar que se trata más bien de un reajuste de salarios que se produce en un contexto inflacionario y luego del salto experimentado por la tasa de explotación a partir de la devaluación de enero del 2002. Si bien en algunos sectores particulares los trabajadores lograron mayores aumentos vinculados a la evolución de los niveles de rentabilidad empresarial¹⁵, los aumentos nominales de salario conquistados por los trabajadores registrados permitieron más bien recuperar los salarios reales previos a la devaluación en un nivel agregado.

Cabe señalar, a su vez, que mientras la negociación colectiva puede operar como factor de homogeneización de las condiciones salariales, los elevados niveles de empleo no registrado manifiestan fuertes limitaciones a su alcance pese a la cobertura extensa de la negociación característica en nuestro país¹⁶. En tanto las convenciones o acuerdos colectivos constituyen una expresión cristalizada e institucionalizada de la lucha de clases, su alcance no se dirime abstractamente sino que está ligado a las relaciones de fuerza construidas sobre determinadas condiciones objetivas. Por ello, aún cuando la cobertura de las convenciones colectivas de trabajo sea extensa, difícilmente los trabajadores no registrados logren efectivizarlas. De todos modos, los aumentos pactados por los trabajadores registrados pueden haber “arrastrado” la evolución de los salarios de los no registrados, en cuya evolución fue más significativa la regulación del SMVM.

Por su parte, como fue analizado en trabajos anteriores (Marticorena, 2010), es posible apreciar puntos de continuidad con respecto a la negociación de los años '90 en la

¹⁵ Como por ejemplo los trabajadores químicos de la zona de Zárate o los aceiteros de San Lorenzo.

¹⁶ Ello significa que la cobertura de la negociación no se circunscribe únicamente a los trabajadores afiliados sino al conjunto encuadrado por la convención colectiva de trabajo.

composición salarial. Además de algunos premios específicos, como premios por llamada, por turno, presentismo, contracción al trabajo, etc., nos referimos a los premios por productividad, por objetivo, por calidad, por desempeño. También podemos referirnos al pago de una parte del salario con tickets o vales alimenticios, aunque cabe señalar que por ley 26341 en el 2007 se estableció el carácter remunerativo de dichos componentes, que fueron incorporados al básico de forma escalonada.

3.2.2. Los contenidos no salariales

Los contenidos no salariales no dejan de expresar las huellas del avance del capital sobre el trabajo consolidado en los años '90, aunque es posible apreciar algunas modificaciones puntuales emplazadas sobre la base del retroceso previo.

El análisis de convenios colectivos de trabajo de sectores seleccionados permitió apreciar diversas líneas de continuidad en cuando a los contenidos no salariales negociados durante la década del '90, fundamentalmente en aquellas actividades donde los aspectos vinculados a la denominada flexibilización laboral tuvieron mayor difusión como el sector automotriz, alimenticio y las negociaciones de empresa del sector textil, y químico y petroquímico.

En el plano de la compra-venta de la fuerza de trabajo se mantienen diversos mecanismos inaugurados en los años '90, como el período de prueba¹⁷, y los contratos por tiempo determinado preexistentes en la legislación –como los contratos a plazo fijo, de temporada, eventuales o por obra- adquirieron nueva importancia.

De todos modos, cabe señalar algunas modificaciones puntuales apreciadas en relación con las condiciones de contratación, por ejemplo, en convenios del sindicato aceitero de San Lorenzo los trabajadores subcontratados son incluidos dentro del personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo si realizan actividades directamente ligadas con la principal (CCT 391/04; 663/04 E).

¹⁷ Si bien se trata de un punto no abordado en este trabajo, los cambios en la legislación laboral han sido más bien limitados y, entre otros, se mantiene el período de prueba que fuera incluido por ley en 1995 para contratos por tiempo indeterminado.

Ello resulta significativo teniendo en cuenta que los conflictos en torno a la subcontratación laboral cobraron centralidad en la escena política, aunque de acuerdo con las entrevistas realizadas es menos visible una reversión de las prácticas de subcontratación por parte de las empresas. Al respecto, un abogado sindical señalaba:

Es difícil generalizar pero yo no veo grandes cambios. Creo que con el tema de la solidaridad, como viene hoy accionando la justicia, algunas [empresas] son más cuidadosas, sobre todo las grandes y las industrias. Pero no dejan de tercerizar de ninguna manera, se cuidan un poquito más, tratan de ser un poco más prolijas y en algunos casos dicen, no importa, yo pago las indemnizaciones porque sigue saliendo más barato que tenerlos bajo el propio convenio. El problema es de otro u obligan a las contratistas a poner la plata para pagar los juicios que se generan bajo amenaza de rescindirles el contrato, entonces ahí hay también como una posición dominante de la principal que subcontrata. [Abogado sindical, entrevista realizada el 22-10-10]

Continuando con algunos cambios puntuales en relación con las condiciones de contratación, en el CCT 839/07 E celebrado entre la empresa Ferrero SA y la Federación y el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA y STIA) se acuerda que la empresa abone la obra social a los trabajadores temporarios mientras se encuentren contratados. También podemos mencionar cambios en relación con el encuadramiento de trabajadores en convenios de Ferrero y Mc Cain (Acuerdos 249/05¹⁸ y 262/06¹⁹ respectivamente).

Más allá de los cambios puntuales que pudimos relevar en cuanto a las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo, observamos la permanencia de formas de flexibilización en cuanto a las condiciones de consumo productivo. En este aspecto se observó la permanencia del establecimiento de jornadas en base a promedio²⁰ y diversos mecanismos

¹⁸ Incorpora la categoría de Chofer / Chofer Repartidor al CCT 629/04 E (En adecuación del CCT 244/94)

¹⁹ Incorpora nuevas tareas al CCT y amplía el personal comprendido en el CCT 658/04 E, incluyendo profesionales.

²⁰ El establecimiento de jornadas promedio a través de la negociación colectiva, habilitado por la ley 24013 de 1991 (Art. 25), es un instrumento privilegiado para eludir el pago de gran parte de horas extra. A través de dicho mecanismo se crea un “banco” de horas y se generan horas en débito y crédito por parte de los trabajadores. Así, una vez establecida la jornada promedio (que puede ser no sólo semanal sino también mensual o anual), las horas pueden distribuirse entre cada jornada diaria en función de la disposición patronal. En momentos de auge de la producción permite extender la jornada reduciendo el pago de horas extra y en momentos de reducción de la demanda permite disminuir la jornada. En este caso puede suceder que el obrero “deba” horas a la empresa y por tanto tenga que compensarlas bajo distintas modalidades que suponen, a la vez, una nueva extensión de la jornada sin pago de horas extra.

que habilitan la extensión de la jornada, como la espera del relevo, o la discrecionalidad en la definición de los descansos y su momento de goce. Con respecto al tiempo de trabajo/ no trabajo, adquieren elevada presencia, también, las disposiciones sobre fraccionamiento de las vacaciones y/o su otorgamiento en cualquier época del año.

Observamos, asimismo, fuertes líneas de continuidad sobre polivalencia y movilidad funcional, promoviendo la des-fijación de los trabajadores respecto de las tareas previamente delimitadas, y acerca de los criterios de promoción y cubrimiento de vacantes, donde el desplazamiento del criterio de antigüedad se mantiene vigente en gran cantidad de negociaciones.

Cabe señalar que se producen algunos cambios en las categorías, vinculados con la eliminación de las categorías más bajas, generalmente como un modo de incremento salarial. En cambio, la discusión sobre la estructura y definición de las funciones y categorías constituye uno de los puntos en disputa que tienden a permanecer irresueltos debido a las diferenciales posiciones entre sindicatos y empresas o cámaras empresarias. En general, las posturas son difícilmente reconciliables en este punto marcando claramente que la definición de las categorías y funciones es otro de los puntos centrales de la organización del proceso de trabajo en el cual se dirime la lucha de clases.

Finalmente, otro de los aspectos que posee significativa presencia en la negociación es la cláusula de paz social, marcando la posición dominante del sector empresario.

Si bien los contenidos de la negociación colectiva, sus cambios y/o continuidades, pueden constituirse en indicadores de la relación de fuerzas entre capital y trabajo, los temas en discusión en el marco de los conflictos laborales y/o de la negociación colectiva pueden dar cuenta de la posición relativa de “los contendientes”.

En este sentido, el relajamiento de la disciplina impuesta por el ejército industrial de reserva al conjunto de la clase en una economía con altas tasas de crecimiento, plantea condiciones para el despliegue y reaparición de problemáticas y reivindicaciones desplazadas en el marco de la hegemonía construida en torno a la convertibilidad.

Sin embargo, los temas problematizados y el modo que asume dicha problematización también dan cuenta de los procesos de disciplinamiento operados al calor de la reestructuración capitalista neoliberal. En este sentido, a partir de las entrevistas realizadas es posible plantear una serie de temáticas que componen los reclamos de cada parte. Los

representantes empresarios plantean problemáticas como el ausentismo, la productividad, las condiciones de la pequeña empresa, las comisiones internas. Al respecto, un abogado patronal señalaba:

Mirá, haciendo la abstracción, digamos, en general, hay muy pocas cosas que se negocien o que se pretendan negociar, porque la urgencia es lo salarial, esto es así. Ahora, históricamente, temas que las empresas, y que le van a interesar ahora a partir de la nueva ley de jornada de trabajo que limita la, digamos, que incluye a todo el mundo en el pago de horas extras, yo te diría que es la jornada promedio, eso del sector empresario, la flexibilidad en los períodos y fraccionamiento de vacaciones (...)

Digamos, es poner en la agenda este tipo de cosas, digamos, flexibilidad en las vacaciones, crédito horario para los delegados, por ejemplo, de alguna manera reglamentar lo que es el manejo de la comisión interna en fábrica.

[Abogado patronal, entrevista realizada el 27-7-10]

Resulta interesante comparar los temas de agenda que señala el abogado patronal y los temas planteados por parte del sector sindical. Se observa una mayor preocupación por las condiciones de consumo productivo de la fuerza de trabajo de parte de los empresarios; mientras que el eje central para el sector sindical radica en los contenidos salariales. Los reclamos sindicales se organizan en torno a la centralidad de la problemática salarial y los beneficios por antigüedad, presentismo, o bien en reivindicaciones relativas a la definición de categorías, la carrera y la capacitación.

5. Conclusiones

A lo largo de la ponencia nos propusimos avanzar en el análisis de las características de la negociación colectiva durante el período de la postconvertibilidad, en particular considerando la negociación en el sector manufacturero. El desarrollo buscó problematizar la evolución y los contenidos de la negociación colectiva reciente planteando los contrapuntos que se presentan con relación a los años 1990.

De acuerdo con el análisis desarrollado hasta el momento, los cambios operados en los años recientes no dejan de emplazarse sobre un trasfondo signado por el avance del capital sobre el trabajo desplegado en las últimas décadas del siglo XX.

Ello puede apreciarse teniendo en cuenta el peso de las negociaciones por empresa dentro del total, y considerando los contenidos de la negociación. Respecto del contenido salarial, planteamos como característica predominante el reajuste de salarios frente a la inflación, partiendo de la reivindicación por la recuperación de la capacidad adquisitiva previa a la devaluación. A su vez, indagamos la modalidad que adoptan los aumentos y la composición de los salarios observando la permanencia de premios e incentivos que tuvieron amplia difusión en los años 1990.

Con respecto a los contenidos no salariales, resaltamos que pueden apreciarse algunos cambios puntuales referidos a las condiciones de contratación de los trabajadores, en particular, respecto de la subcontratación, de los trabajadores temporarios, y cambios en relación al encuadramiento. Aquí cabe señalar que antes que una reversión de dichas modalidades de contratación, en la negociación colectiva se aprecian condiciones que expresan algunos límites en el uso de las mismas.

Lógicamente, aunque sean puntuales, los cambios en las condiciones de compra-venta tienen implicancias en las condiciones de uso de la fuerza de trabajo, planteando un escenario más favorable para cuestionar las condiciones previamente consolidadas por el capital, imponiendo ciertos límites a la explotación. Sin embargo, en lo relativo a las condiciones de consumo productivo se observan fuertes líneas de continuidad que parecen marcar la proyección de la ofensiva patronal consolidada en los años '90.

Junio de 2011

6. Bibliografía

ATZENI, M. y GHIGLIANI, P. (2008), "Nature and limits of trade unions' mobilizations in contemporary Argentina", *Labour Again Publications*, International Institute of Social History, Amsterdam. Disponible en <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>.

BATTISTINI, O. (2000), *La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988 - 1998)*, Tesis de Maestría, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA.

BISIO, R., BATTISTINI, O. y MONTES CATÓ, J. (1999), "Transformaciones de la negociación colectiva durante al vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973", en Fernández, A. y Bisio, R. *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires, Ed. Lumen-Hvmanitas.

BONNET, A. (2007), *La hegemonía menemista. El neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*, Buenos Aires, Prometeo.

CENDA (2010), *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual*, Buenos Aires, Cara o Ceca.

ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. (2007), "Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)", en *Politics & Society*, Vol. 35, N° 3, septiembre.

FERNANDEZ, A. y RODRIGUEZ, T. J. (2010) "Las centrales sindicales en la Argentina y Brasil: proyección política y desafíos actuales", en FERNANDEZ, A. y SENEN GONZALEZ, C. (Comp.), *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial*, Buenos Aires, Prometeo.

MARSHALL, A. y PERELMAN, L. (2004), "Cambios en los patrones de negociación colectiva en la Argentina y sus factores explicativos", en *Estudios Sociológicos*, XXII: 65, El Colegio de México.

MARTICORENA, C. (2010), "Contenidos de la negociación colectiva durante la década de 1990 y la posconvertibilidad en actividades seleccionadas de la industria manufacturera", *Revista Estudios del Trabajo*, N° 39/ 40, ASET, Buenos Aires. (En prensa)

MARTICORENA, C. (2009), *Las características del trabajo asalariado en la industria manufacturera. Continuidades y rupturas entre la década del '90 y la postconvertibilidad en Argentina (1991-2006)*, Tesis de Maestría no publicada, Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA.

MARTICORENA, C. (2005), "Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la argentina postconvertibilidad", ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

MARX, K. (2001), *El Capital. Resultados del proceso inmediato de producción. Libro I Capítulo VI (Inédito)*, México, Siglo XXI.

MARX, K. (1998), *El Capital. Crítica de la Economía Política*, México, Siglo XXI.

NOVICK, M. y TRAJTEMBERG, D. (2000) *La negociación colectiva en el período 1991-1999*, Documento de Trabajo N° 19, Secretaría de Trabajo, Coordinación de investigaciones y análisis laborales, MTEySS, Argentina.

OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL, (2008) *La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo*, CTA, Argentina.

PALOMINO, H. (2008), "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No 19, Caracas, Venezuela.

PALOMINO, H. y TRAJTEMBERG D. (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, MTEySS, Buenos Aires.

SENEN GONZALEZ, C. y HAIDAR, J. (2010), “Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en Argentina”, en FERNANDEZ, A. y SENEN GONZALEZ, C. (Comp.), *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial*, Prometeo, Buenos Aires.

SENÉN GONZÁLEZ C., TRAJTEMBERG, D. y MEDWID B. (2010), “Los determinantes de la negociación colectiva en la argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas.”, *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 9, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

TRAJTEMBERG, D., C. SENÉN GONZÁLEZ, B. MEDWID y H. VARELA (2007) “Relaciones laborales en el Sector de Alimentación”, *Trabajo, ocupación y empleo: Serie Estudios/ 6*, MTEySS, Buenos Aires.