

Notas OIT

TRABAJO DECENTE EN ARGENTINA



Oficina
Internacional
del Trabajo

Noviembre de 2011

La revitalización de la negociación colectiva en Argentina

I. La importancia económica y social de la negociación colectiva

Los convenios colectivos¹ constituyen un medio fundamental para mejorar y regular los términos y condiciones del trabajo, y para hacer avanzar la justicia social (OIT, 2009). La negociación colectiva sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de empleo de los trabajadores y para hacer posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. También es un medio para institucionalizar las relaciones laborales y para solucionar los conflictos en el lugar de trabajo, mediante el diálogo.

La negociación colectiva, en un entorno normativo e institucional adecuado, puede tener efectos sociales y económicos positivos. En lo social, al ser el diálogo entre partes un elemento constitutivo de los convenios, contribuye a la democracia, la estabilidad social y la igualdad de trato. En lo económico, permite facilitar y equilibrar los ajustes resultantes de las reformas económicas, los cambios en el empleo y la inflación. Asimismo, en el nivel microeconómico, la negociación colectiva contribuye a resolver los conflictos laborales y a aumentar la productividad, favorece la inversión en el desarrollo de los recursos humanos y facilita la adaptación de la empresa a un entorno más competitivo. También, la negociación colectiva ofrece un mecanismo para responder a los desafíos que se plantean en materia distributiva, una condición necesaria para garantizar la estabilidad social.

La presente nota describe la dinámica reciente de la negociación colectiva en Argentina e identifica algunos desafíos que permitirán fortalecer esta notable institución laboral.

II. Dinámica de la negociación colectiva

En 2010, se registraron 2038 convenios y acuerdos colectivos, la cifra más elevada desde la restauración de la negociación colectiva en 1988 (Gráfico 1). Esta manifiesta revitalización de la negociación colectiva se refleja en todos los niveles: i) en la reapertura de unidades de negociación en el nivel de actividad, ii) en las negociaciones de empresa, y iii) en las nuevas unidades de negociación que surgieron impulsadas por el crecimiento económico (MTEySS, 2006a y MTEySS, 2009).

Entre los factores que promueven la negociación por actividad se destaca la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N° 25.877) en 2004, que otorga supremacía a la negociación de nivel superior sobre la de nivel inferior. Además, la política de actualización periódica del salario mínimo también obtuvo impacto sobre el número de acuerdos y convenios, particularmente, durante su negociación anual.² Por otra parte, el bajo nivel de negociaciones anuales registrado durante la década de 1990 se explica, parcialmente, por la renuencia de los sindicatos a negociar en condiciones desventajosas, derivadas del contexto de flexibilización laboral, lo que los llevó a preferir conservar las cláusulas de los convenios colectivos negociados en otras épocas y que, por el efecto de la ultraactividad,³ se mantenían vigentes (MTEySS, 2006).

Además de la cantidad de negociaciones, se incrementó sistemáticamente la cantidad de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas, cuyo número se expandió de 3 a 5 millones de asalariados, entre 2003 y 2010, en el sector privado no agrícola⁴ (MTEySS, 2011). Esta cifra responde al crecimiento en el empleo registrado, pero también es destacable que, como producto de la nueva dinámica de las negociaciones, se fue cerrando la bre-

1 Siguiendo la Recomendación N° 91 de la OIT se entiende por convenio colectivo: “[...] todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores [...]”.

2 Es importante señalar que, entre 2002 y 2005, el Poder Ejecutivo mediante el otorgamiento de aumentos de suma fija por Decreto también impulsó acuerdos colectivos para elevar el piso de la negociación salarial (MTEySS, 2006b).

3 Este principio establece que las disposiciones instituidas en los convenios se mantienen vigentes aun después de vencer el período por el cual se celebró el acuerdo. Esta figura fue abolida en la Reforma laboral de 2000 pero luego reinstaurada en la nueva Ley de 2004.

4 Esta cifra hace referencia a los trabajadores comprendidos en convenios colectivos regulados por la Ley N° 14.250. No obstante, hay que tener en cuenta que existen otros mecanismos de fijación tripartita de salarios; este es el caso de los trabajadores de la administración pública (de los tres niveles de gobierno), los trabajadores del sector agrario, los docentes del sector privado, y los trabajadores del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

cha entre los trabajadores cubiertos por convenios ultraactivos y los trabajadores que efectivamente renuevan o firman un nuevo convenio (la cantidad de trabajadores que se fueron incluyendo en convenios renovados o nuevos pasó de 1,2 millones, en 2004, a 4 millones, en 2009; Etchemendy, 2011).

En términos relativos, se estima que entre 2003 y 2010 el porcentaje de trabajadores registrados del sector privado, comprendidos en convenios colectivos de trabajo, se ha mantenido relativamente estable, en torno al 83% (Palomino y Trajtenberg, 2011; MTEySS, 2006c).^{5,6}

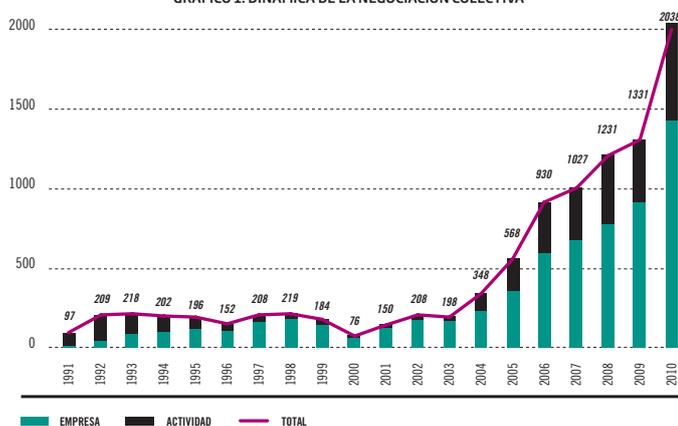
Uno de los principales componentes de la negociación colectiva que distingue al ciclo actual de períodos previos es la renovación periódica de las escalas salariales,⁷ como producto del fuerte crecimiento económico y de la inflación que acompaña a ese crecimiento. Esto ha generado una dinámica, que impulsa la renovación periódica (más puntualmente, anual) de los acuerdos y convenios salariales. En 2010, las cláusulas salariales estuvieron presentes en el 83% de las negociaciones, lo que representó un 58% del total de las cláusulas relevadas. Por su parte, aquellas cláusulas referidas a las condiciones de trabajo⁸ en las empresas fueron pactadas en el 20% de las negociaciones y estuvieron presentes en el 16% del total de las cláusulas relevadas⁹ (MTEySS, 2011).

Si bien los convenios y acuerdos con cláusulas salariales son mayoría, en 2010 también se registró una gran cantidad de negociaciones que acompañaron los incrementos salariales con otro tipo de cláusulas. Así se destaca que un 33% de los acuerdos y convenios agregaron cláusulas de relaciones laborales a los aumentos salariales (MTEySS, 2011).

Frente a la crisis financiera internacional, la negociación colectiva operó en dos niveles: a través de la negociación colectiva formal y por medio de los procedimientos preventivos de crisis.¹⁰ Respecto al primero, puede afirmarse que de las 1331 negociaciones colectivas realizadas en 2009, se contabilizaron 100 convenios y acuerdos colectivos que incorporaron 206 cláusulas de crisis. Estas disposiciones estuvieron dirigidas a buscar mecanismos para retener el empleo, como adelantamiento de vacaciones, disminución de las horas extras, y mecanismos de compensación, como créditos horarios articulados con reducciones de jornada o reducciones de horarios de trabajo con garantía horaria. Para 2010, en cambio, solamente 34 convenios y acuerdos (de los 2038 firmados) contaron con cláusulas de crisis, las que totalizaron 69 disposiciones (Palomino y Trajtenberg, 2011).

Las tendencias de la negociación colectiva del período 2003-2010 manifiestan su papel central en la determinación de los salarios. Así, se observa una convergencia entre los salarios de convenio y los salarios efectivamente pagados por las empresas, lo que determina la eliminación de la individualización de la relación salarial. Otro resultado importante ha sido el impacto sobre el paulatino cierre de la brecha social entre los trabajadores incluidos en la negociación colectiva (MTEySS, 2006a; MTEySS,

GRÁFICO 1. DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente: elaborado con datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

CUADRO 1. CLÁUSULAS PACTADAS EN 2010 EN ACUERDOS Y CONVENIOS QUE INCLUYEN UNA CLÁUSULA SALARIAL

Solo salarial		52%
Salarial y:	relaciones laborales	33%
	condiciones de trabajo	4%
	medio ambiente, higiene y seguridad	0%
	equidad de género	0%
Salarial, relaciones laborales y:	condiciones de trabajo	4%
	medio ambiente, higiene y seguridad	0%
Salarial, relaciones laborales, condiciones de trabajo, medio ambiente, higiene y seguridad		5%
Salarial, relaciones laborales, condiciones de trabajo, medio ambiente, higiene y seguridad, y equidad de género		1%

Fuente: elaborado con datos de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.

⁵ Para un 10% de los trabajadores registrados, las condiciones de empleo y salarios son determinadas por mecanismos tripartitos o de consulta con los actores sociales (Comisión Nacional de Trabajo Agrario, Consejo Gremial Docente, trabajadores del servicio doméstico) y, para un 7%, rige la negociación individual (personal jerárquico y directivos de empresa que no cuentan con sindicatos que los representen), (MTEySS, 2006c).

⁶ Considerando al total de los trabajadores asalariados privados, la cobertura de la negociación colectiva se encuentra en un 55%, lo que ubica a Argentina al nivel de los países desarrollados (e incluso superando a muchos de ellos). Con una reducción más sustancial de la informalidad, Argentina podría tener niveles de cobertura similares a los países del norte de Europa continental (Etchemendy, 2011).

⁷ Durante la década de 1990, la negociación salarial dejó de constituir el eje de las negociaciones, y en los contenidos de las negociaciones pasaron a prevalecer cláusulas de flexibilidad (MTEySS, 2009).

⁸ Elementos de protección personal y otras cláusulas de higiene.

⁹ Estuvieron presentes en un 14% del total de las cláusulas, considerando solo aquellos convenios y acuerdos que negociaron cláusulas salariales (véase el Cuadro 1).

¹⁰ En este caso, el Estado toma la iniciativa para intervenir directamente sobre las empresas, a pedido de estas, sin requerir necesariamente la mediación de cámaras o sindicatos (Palomino y Trajtenberg, 2011).

Compromiso de la OIT y sus mandantes para fortalecer la negociación colectiva

La negociación colectiva es un instrumento de justicia social, y una de las formas más importantes que adopta el diálogo social. Por ello, se constituye como parte sustancial de la agenda de Trabajo Decente.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar óptimamente, se requiere la existencia de sólidos cimientos democráticos, de un marco jurídico que asegure la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales, de mecanismos apropiados para hacer cumplir los convenios colectivos, y de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes y legítimas, ya que, si bien la negociación colectiva consiste en un acuerdo entre interlocutores sociales, es necesaria la participación del Estado.

Entre las acciones que puede realizar el Estado para desarrollar institucionalmente la negociación colectiva está la ratificación de convenios fundamentales. Argentina ha ratificado los convenios relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (N° 87),¹¹ sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (N° 98),¹² y sobre la negociación colectiva (N° 154).¹³

El fortalecimiento de la negociación colectiva demanda esfuerzos desde todos los sectores involucrados (trabajadores, empleadores y gobierno). Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo (Secretariado Técnico de la Organización) colabora con esta tarea, mediante diferentes acciones destinadas a ayudar a los mandantes a cumplir con sus obligaciones en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

El compromiso tripartito respecto del fortalecimiento de la negociación colectiva ha estado presente en instrumentos que promueven el trabajo decente, como el Programa de Trabajo Decente (PTDP) y el Pacto Mundial para el Empleo (PME). Así, la mejora sustantiva de los contenidos y alcances de la negociación colectiva a través de un diálogo social efectivo fue incorporada como prioridad por el Gobierno nacional, los empleadores y los trabajadores en el PTDP para Argentina 2008-2011. Por otra parte, en el marco del PME, en el cual Argentina ha sido país piloto de su implementación, se pondera el papel del diálogo social a través de la negociación colectiva, para superar la crisis y para llevar adelante una recuperación sostenible.

2008)¹⁴ y la determinación de los salarios para los trabajadores excluidos de los convenios acordados, como es el caso de los trabajadores informales (MTEySS, 2006b). Por último, la negociación colectiva ha favorecido un sostenido incremento en los salarios reales (MTEySS, 2011).

III. Reflexiones finales y desafíos para consolidar la negociación colectiva

En los últimos años, la negociación colectiva ha jugado un papel fundamental en la determinación de los salarios de la economía. El crecimiento del empleo registrado ha posibilitado la ampliación de la cobertura y la extensión de la base social sobre la que opera esta institución. El propio mecanismo de *erga et omnes* de los convenios, que implica que el contenido de la negociación se aplica tanto a los trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados, opera como medio de difusión de las normas.

El fortalecimiento de la capacidad de coordinación estatal y las medidas tomadas para elevar el piso en las discusiones salariales han sido clave en la dinámica observada en la negociación colectiva. Asimismo, el Estado ha tenido un papel activo en la orientación general de la distribución de los frutos del crecimiento económico, coordinando con los sindicatos pautas de incremento salarial para ser tomadas como referencia en todas las negociaciones (Palomino y Trajtenberg, 2011; MTEySS, 2009). En el mismo sentido cabe destacar la importancia creciente que ha ido adquiriendo la negociación salarial en el sector público; el dato más destacado lo constituye la paritaria nacional de los docentes, que desde 2008 fija anualmente el sueldo testigo de los maestros de grado en todo el país, un acuerdo que luego es seguido por las negociaciones de cada distrito provincial.

Sin embargo, el panorama actual muestra cómo, pese a la creciente cobertura de la negociación colectiva, todavía subsiste una masa importante de trabajadores no registrados que no son alcanzados por las normas acordadas entre empresarios y sindicatos. Si bien el peso relativo y la cantidad absoluta de los traba-

11 Documento disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C087>

12 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C098>

13 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C154>

14 En MTEySS (2008), se presenta evidencia empírica sobre el efecto que tiene la negociación colectiva, reduciendo la dispersión salarial. Así se encuentra que la dispersión salarial de los trabajadores alcanzados por convenio se reduce significativamente, entre aquellos que se desempeñan en firmas pequeñas, entre trabajadores no calificados y entre trabajadores con bajo nivel educativo. En estos casos, se argumenta que posiblemente la función de piso salarial que desempeña el salario mínimo tenga un mayor efecto que la negociación colectiva.

ADORES no registrados en la seguridad social han tendido a disminuir desde 2003 a la fecha, no cabe duda de que su presencia restringe potenciales avances en materia económica y social, que serán factibles de alcanzar a través de la negociación colectiva. A la vez, esta realidad debilita la capacidad de aquellos sindicatos, en cuyos sectores se registra una alta incidencia del empleo informal, para negociar mejores pautas salariales. Asimismo, la posibilidad de lograr mejores condiciones de empleo de manera equitativa entre los trabajadores se ve limitada por las asimetrías de poder de negociación que existen entre los sindicatos. Por todos estos motivos, dentro de los desafíos para afianzar esta institución, surge la necesidad de consolidar otras instituciones, como la del salario mínimo y la inspección del trabajo.

También, para poner al tripartismo en sintonía con temas como la productividad o el combate al empleo no registrado, sería importante que el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil mantuviese una institucionalización regular en el resto de las comisiones, más allá de la del salario mínimo (Etchemendy, 2011).

La salida de la crisis financiera internacional, durante la cual el actual modelo económico fue puesto a prueba y dio muestras de sustentabilidad, abre un horizonte de largo plazo en el que posiblemente puedan incorporarse nuevos y más complejos contenidos de negociación (Palomino y Trajtenberg, 2011). Algunos de estos contenidos fueron discutidos en la Reunión Tripartita "Políticas frente a la crisis: el Pacto Mundial para el Empleo en Argentina", donde se discutió sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva como elemento de un proceso de desarrollo con generación de trabajo decente. Dentro de los desafíos planteados de cara al futuro se destacó: i) dinamizar el contenido no salarial en las negociaciones,¹⁵ ii) coordinar este instrumento con el salario mínimo, y iii) fortalecer la negociación en el ámbito del sector público.¹⁶ Además, se señaló la posibilidad de institucionalizar el diálogo social tripartito bajo la forma de un Consejo económico y social que permita coordinar acciones a mediano y a largo plazo (OIT, 2011).

La negociación colectiva enfrenta el desafío de adaptarse a nuevos contextos que se presentan en el nivel global (difusión de contratos precarios, reconfiguración de actividades, cambios en los perfiles de los trabajadores, trabajo a tiempo parcial y ocasional, nuevas tecnologías, subcontratación) y que podrían implicar una individualización de las relaciones laborales junto con un debilitamiento de los sindicatos (OIT, 2009; MTEySS, 2006).

Referencias

Etchemendy, S. (2011), *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada*, Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

MTEySS (2006a), "Instituciones del mundo del trabajo. Negociación colectiva", en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

MTEySS (2006b), "La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación", en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 7, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

MTEySS (2006c), *La reactivación de la negociación colectiva: sus efectos sobre la cobertura, los ingresos y la estructura*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

MTEySS (2008), "El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial", en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

MTEySS (2009), "Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas", en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 9, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

MTEySS (2011), "Comportamiento de la negociación colectiva durante 2010", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

OIT (2009), *Negociación colectiva: la negociación por la justicia social*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Palomino, H. y Trajtenberg, D. (2011), "Negociación colectiva y recuperación balanceada: el caso de Argentina". Documento en progreso. Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

OIT (2011), *Reunión tripartita. Políticas frente a la crisis: el Pacto Mundial para el Empleo en Argentina*, Oficina Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Av. Córdoba 950, piso 13,
(C1054AAV) Buenos Aires,
Argentina
Tel.: +5411 4393 7076
buenosaires@oit.org.ar
www.oit.org.ar

¹⁵ Es importante destacar que las cláusulas no salariales no se negocian de manera periódica como las salariales.

¹⁶ Debe tenerse en cuenta que Argentina es un país federal, y por ello buena parte de la negociación colectiva en el ámbito del sector público se realiza en el ámbito provincial.