

La Flexibilización laboral de Argentina

La Acción de los sindicatos

Las últimas tentativas de negociación antes del paro

Con la ratificación de los sindicatos de la convocatoria al paro general del próximo jueves y la decisión del Gobierno de seguir adelante con el proyecto de reforma laboral que ese mismo día se tratará en la Cámara de Diputados, ambos sectores retomaron ayer las negociaciones contra reloj para tratar de llegar a un punto de acuerdo.

"El diálogo sigue abierto, pero no se llegó a ningún acuerdo", era la frase lanzada desde ambos sectores ayer a la tarde, luego de las dos reuniones que el ministro de Trabajo, Alberto Flamarique, mantuvo con los jefes de la CGT y del MTA.

Las dos partes dieron muestras de que, por ahora, las negociaciones están en un punto muerto. El gobierno dijo que no hay modificaciones en el proyecto aprobado en la Comisión de Legislación Laboral de Diputados, y la CGT lanzará los primeros afiches y cortos televisivos convocando a la movilización del jueves.

Los jefes sindicales presionan para que el Gobierno dé marcha atrás en la descentralización de los convenios colectivos que figura en el proyecto oficial.

Como contraataque, el oficialismo salió a cuestionar la legitimidad de los dirigentes sindicales. Ayer, el encargado fue el vicepresidente de la Nación, Carlos Álvarez. Dijo que una parte de esa dirigencia sindical, "que contribuyó fuertemente a lo que pasó en este país durante los 10 años del gobierno de Menem", está "a contrapelo del clima que se formó en el país".

Las conversaciones no tuvieron resultados inmediatos, pero las dos partes remarcaron que seguirían los contactos.

Los puntos de acuerdo y desacuerdo

En la semana pasada La Nación había anunciado que gobierno y sindicalistas habían logrado algunas modificaciones al texto original. Entre los principales cambios están:

Puntos de acuerdo

- El período de prueba de un trabajador, que actualmente es de un mes, no será extendido a seis meses, como originalmente contemplaba el texto oficial, sino sólo a tres meses.
- Los representantes del sindicato nacional estarán facultados para participar junto a los representantes del sindicato local o los delegados de empresas en las negociaciones de un convenio inferior (por empresa). En el proyecto original se establecía que un acuerdo inferior no siempre debía ser rubricado por el sindicato madre.
- De no haber diferencias entre las posturas de los representantes del sindicato nacional y las del local, priman las de estos últimos.
- Los convenios colectivos tendrán vigencia indefinida si ninguna de las partes denuncia su vencimiento. Si esto sucede, desde el mismo momento tendrán dos años para renovarlo. El texto original daba dos años desde el día del vencimiento del convenio, más allá de la voluntad de los actores de renovarlo o no.
- Si al concluir esos dos años no hay acuerdo, podrán solicitar voluntariamente un mediador. Antes el arbitraje era impuesto por el ministerio en forma obligatoria. Si se prescinde de mediador, el convenio colectivo cae y los trabajadores se tendrán que atener a la Ley de Contrato de Trabajo.

Puntos conflictivos

Los puntos de conflicto entre la propuesta del gobierno y la de la CGT son, centralmente, dos. El primero tiene que ver con la ultraactividad de los convenios. Otra materia de controversia es la descentralización del convenio colectivo. Es el aspecto más importante de la reforma diseñada por Flamarique y Jorge Sappia. Los sindicatos nacionales le reprochan un punto central: que los empresarios puedan reclamar un determinado nivel (regional, por empresa, etc.) para acordar el régimen laboral. Esa posibilidad -que rige hoy en la práctica- queda establecida por la nueva ley, que establece que en caso de controversia sobre el alcance que debe tener un convenio debe pasarse a una mediación o a un arbitraje. Esto irrita a los sindicalistas, por más que la combinación de varios artículos del texto les garantice que, en general, serán los sindicatos nacionales los que negocien con las empresas, aún en el caso de convenios específicos. Sucede que para negociar por región o por empresa, los trabajadores deben estar organizados en un sindicatos con personería gremial a esa escala, algo que sólo sucede en las federaciones. Para el caso de que se proponga un convenio de alcance inferior, la organización de alcance nacional también tendrá participación en la negociación.

En el escrito que le enviaron a Flamarique anteayer, y sobre el cual giraron las charlas, los sindicalistas reclaman que se incluya en las negociaciones de ámbito menor a los representantes de los sindicatos nacionales, que no se toquen los aportes de los trabajadores a los gremios, que se resuelvan las diferencias por arbitraje entre las partes y que el período de prueba se fije en tres meses, por paritarias.

El proyecto que se tratará esta semana fue consensuado por los diputados peronistas y de la Alianza en la Comisión de Legislación Laboral, pero fue rechazado por los sindicatos, que convocaron al paro y movilización para el jueves. (*Clarín*, 19-02).

El Debate en la visión de los actores y expertos

∂ La caída de los convenios, es el gran objetivo del proyecto oficial

FATIDA*

La propuesta de la Alianza, ingresada a la Cámara de Diputados de la Nación, a las 16.30 horas del 19 de enero, plantea tres objetivos que, según los autores del proyecto, aspiran a "La promoción del empleo estable", "Promoción de la negociación colectiva" y "Formalización del trabajo".

En el primero de los capítulos, para "promover el empleo estable", propusieron extender el período de prueba de 1a 6 meses y que, mediante el acuerdo entre los negociadores de un convenio, dicho período pueda extenderse a un año.

Si esto último fuese acordado en una negociación colectiva, podría llegarse al caso de que una persona trabaje 12 meses y pueda ser despedida sin derecho a resarcimiento alguno.

La descentralización de la discusión convencional es lo que verdaderamente preocupa al gobierno, sumergido en la obsesión de dismantelar al movimiento sindical para continuar avanzando sin oposición con la aplicación de las recetas del FMI.

Veamos:

—Con la ley 14.250 y sus variantes, la representación de los trabajadores está a cargo de la federación o unión de carácter nacional, firmante del convenio por rama o actividad. También

Nota: Este trabajo fue elaborado por la FATIDA, con el propósito de difundir entre los compañeros del sector, los principales cambios y peligros que surgen de la reforma laboral enviada al Parlamento nacional por parte del gobierno de la Alianza. Al momento de su realización, la Comisión de Legislación Laboral de la Cámara de Diputados había emitido un dictamen por mayoría, con lo cual el proyecto quedaba habilitado para ser tratado en el recinto de la Cámara de Diputados • Buenos Aires, 16 de febrero del 2000. **Enviado por e-mail a Correo Sindical Mercosul no dia 18/02/2000.**

puede negociar colectivamente un sindicato de alcance provincial o local, previa autorización de la entidad de mayor alcance (la FATIDA, en nuestro caso, firmante del convenio). Esta aceptación o decisión de articular el convenio, también podía darse a nivel de empresa, pero prevaleciendo siempre el convenio mayor.

La propuesta de la Alianza apunta, como ya lo hiciera Caro Figueroa, a que el convenio de ámbito menor (el que podría firmarse en un sindicato local o en una empresa) prevalezca sobre el de ámbito mayor (el firmado por la Federación). Simultáneamente, se pretende que caigan los convenios firmados en décadas pasadas, en caso de que no exista acuerdo entre las partes. Asimismo, el proyecto plantea que las empresas puedan excluirse del cumplimiento de un convenio, cuando la vigencia del mismo pueda afectar su estabilidad económica.

Si logran aprobar la propuesta, quedaremos enfrentados a lo siguiente:

- Convenios por empresa: Se podrán pactar condiciones de trabajo, de horario y salariales tendientes a la baja, inferiores a las del convenio marco firmado por la Federación nacional. Este es el eje central del proyecto oficial, claramente dirigido a abaratar el costo de producción
- Asimismo, si el sindicato local se viere obligado a firmar convenios por empresa con los distintos establecimientos de un lugar, podría estar fijando diferentes condiciones de trabajo para compañeros de una misma actividad.
- El sindicato de una ciudad o provincia, no podría negociar simultáneamente con todos los establecimientos gráficos existentes.
- En la práctica, en el mejor de los casos, podría llegar a acordarse para unos pocos talleres y el resto, quedaría sin convenio.
- En este tipo de «negociación», el convenio nuevo puede dejar sin efecto las conquistas adquiridas en convenios anteriores.
- Se podrán fraccionar las vacaciones en cualquier época del año, establecer el pago del aguinaldo en cuotas, cambiar las categorías, dejar sin efecto el sistema de indemnizaciones por otro de capitalización.
- Si se firmara un convenio nacional que posea mejores condiciones de trabajo y de salario, no tendría efecto sobre el trabajador de una empresa donde se haya firmado un convenio por empresa.
- Caída de la ultractividad: Significa que cuando un convenio cumple el período por el cual fue firmado, quedan sin efecto todas las condiciones establecidas en el mismo, quedando el trabajador regulado por la legislación general (en este caso, por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo).
- Si las cámaras empresarias y la Federación firmante de un convenio nacional no se ponen de acuerdo para renovar un convenio, el Ministerio de Trabajo puede disponer que las partes se sometan a un arbitraje.
- Con este proyecto, se aspira a que las organizaciones nacionales pierdan presencia y gravitación. Es una forma de dismantelar al movimiento sindical, comenzando por arriba, para luego seguir hacia las bases. De esto último, se ocuparán los empresarios en las negociaciones por empresa

Datos sobre la cruda realidad social argentina

De cada 100 personas incorporadas a la vida laboral, 13 están totalmente desocupadas; 12 trabajan en forma intermitente; 20 tienen un empleo regular informal —es decir, ilegal—; y 12 son trabajadores autónomos carentes de seguridad social. Sólo el 40% de la población económicamente activa tiene un empleo estable en blanco, pero uno de cada tres, trabaja jornadas superiores a la legal sin recibir compensación alguna en cerca de la mitad de los casos.

✓ Esto permite comprender porqué el 75 por ciento de la población se siente económicamente insegura.

✓ La inseguridad económica tiene mucho que ver con la incertidumbre laboral: el 55% de los ocupados están preocupados por la posibilidad de quedar sin empleo y el 30% cree probable perderlo en los próximos seis meses.

✓ El que pierde el empleo está desprotegido. El seguro de desempleo cubre no mucho más del 5% de los desocupados y 4 de cada 5 desempleados, no califican para el seguro de desempleo porque son informales.

El empl

Desde el inicio de la reforma económica, la proporción de asalariados no registrados aumentó 10

Ocho de cada 10 asalariados en negro, pertenecen a micro y pequeñas empresas de menos de 20 personas**

El gobierno es consciente y reconoce que la situación laboral empeoró decididamente desde la :
mayor desprotección laboral y para lograrlo, apunta directamente a la caída de los convenios

Dicho de otra forma, para que desaparezca el convenio colectivo y el trabajador quede

El proyecto oficial plantea como una necesidad para lograr crecimiento del empleo, la reducción

No por casualidad, algunos entes empresarios (los de mayor peso) también se
discurso flexibilizador.

mes que tenga un trabajador a prueba?

te del
salario mensual (o el 8,33%, que es lo mismo), la "baja del costo indemnizatorio" se traduce en un

Está claro que con esta medida no se generarán empleos y que la discusión del periodo de
o instalada a propósito, para esconder o disimular que el verdadero objetivo del
proyecto oficial, apunta a debilitar las organizaciones nacionales y a dismantelar los convenios
és de una

"negociación" por empresa.

*Federación Argentina de Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines -FATIDA

• ¿Es mejor negociar empresa por empresa o sólo por sindicato?

Una encuesta sobre los sindicatos

Carlos A. Tomada *

Se acaba de dar a conocer una encuesta en la que surge claramente que los trabajadores asalariados continúan privilegiando el papel del Sindicato Nacional (solo o acompañado por otras instancias gremiales) en la negociación colectiva. Esta opinión se expresa en el mismo momento en que el gobierno está enfrascado en una reforma tendiente a debilitar el papel de los gremios a nivel nacional en la negociación de los convenios. Cualquiera podría suponer –siguiendo el discurso oficial– que la negociación colectiva ha permanecido en los últimos años en la Argentina cerradamente centralizada y de carácter nacional. Nada más lejos de ello. Los datos oficiales del Ministerio de Trabajo muestran que en los últimos años casi el 90% de la negociación fue a nivel de

** Fuente: Párrafos extraídos literalmente del mensaje del Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados, precediendo la propuesta de flexibilización laboral.

empresas o establecimientos. La mayoría de los estudios de investigación exhiben el poder unilateral del empresariado (ya sean las firmas de inversión extranjera directa o de capital nacional; grandes, medianas o pequeñas) en la determinación de la organización del trabajo.

¿Cuál es entonces el objetivo de esta reforma laboral en materia de acuerdos colectivos? ¿Cuál es el interés de suprimir el convenio colectivo de actividad? ¿Para qué esta reforma del actual sistema de negociación colectiva que hoy permite todas las alternativas? La encuesta a la que hacemos referencia expresa claramente que el 60% de encuestados percibe una importante debilidad por parte de las comisiones internas o sindicatos locales. ¿No será éste el objetivo último de la reforma, debilitar aún más a quienes discuten con el empleador? Esta ofensiva también la llevaron a cabo los empresarios y algunos académicos "neutrales" en otras democracias y ahí no estaban los Cavalieri, los Moyano o los De Gennaro. Es que la intención es profundizar el debilitamiento del papel del sindicato (no de los "sindicalistas").

A eso apunta la absoluta descentralización del convenio colectivo (imaginemos una negociación en cada una de las empresas del país). Sólo persigue el desamparo convencional de miles de trabajadores, la competencia empresaria basada en la sistemática reducción de los costos laborales y la fragmentación del poder sindical. De la encuesta surge también que el 67% de los trabajadores prefiere la existencia de un piso mínimo para la actividad en todo el país. En la Argentina, la mayoría de los convenios colectivos se han ido convirtiendo en verdaderos pisos (no techos), difícilmente susceptibles de ser negociados a la baja. Por lo tanto, algunas empresas, comprendidas en un convenio de actividad o rama, deseadas de negociar sus propios salarios o de adaptar su organización del trabajo, pueden hacerlo mejorando los mínimos establecidos en el nivel superior, mediante negociaciones a nivel de la empresa, conforme a su característica tecnológica y sus posibilidades de eficiencia y calidad.

Esto lo saben y comparten muchos miembros de la Alianza, pero lamentablemente la posición oficial, apoyada en el ya público asesoramiento de los principales técnicos empresarios, intenta no una descentralización articulada de la negociación colectiva, como han aceptado los sindicatos, sino la desaparición lisa y llana de todo acuerdo que no sea el de empresa. Pero lo más curioso es que finalmente, en el afán de imponer un modelo excluyente de negociación, no dudan en recurrir a un hoy sorprendente intervencionismo gubernamental, a través de un arbitraje obligatorio, sistemáticamente rechazado por la OIT.

* *Consultor. Profesor Relaciones de Trabajo, UBA.*

÷ Desempleo y democratización

Claudio Lozano.*

La propuesta del Gobierno invita a discutir, por ejemplo, el plazo del período de prueba. Sin embargo, en una economía con un 14 por ciento de desocupación y 40 por ciento de trabajo clandestino, el período de prueba puede extenderse tanto como el patrón requiera. Nos convoca también a considerar la importancia de los convenios por empresa. Pero desde 1996 el 80 por ciento de los convenios tuvo ese carácter. Además, en nombre de la modernidad, impone abandonar la ultraactividad de los vetustos convenios de 1975. La realidad indica que los trabajadores supuestamente regulados por dichos convenios hace rato que han perdido derechos y prerrogativas de esa época. Estamos discutiendo cuestiones secundarias. La reforma aparece cooptada por la pregunta que gobernó el debate laboral de la última década (¿flexibilización sí o no?). Pregunta falaz que contribuye a ocultar la discusión de los problemas fundamentales: Desempleo y democratización de las relaciones laborales. Quienes quieren la flexibilización parecen suponer que ésta no rige en la Argentina y, por tanto, su puesta en práctica tendría efectos benéficos sobre el mercado laboral, en el fondo, sólo pretenden otorgarle status legal a la práctica empresarial vigente, garantizando así mayor presión sobre el mercado formal y una reducción del costo laboral promedio. Quienes dicen que no, se aferran a un esquema que no ha logrado frenar la debacle en materia de empleo y salario. En realidad, sólo pretenden defender prerrogativas que hace rato han dejado de pertenecer a los trabajadores para transformarse en claros beneficios corporativos.

En este marco, el proyecto dice promover el empleo estable y de calidad, fomentar la negociación colectiva y formalizar el trabajo. Pero al hablar de empleo estable asocia esta cualidad con el simple carácter de empleo en blanco haciendo caso omiso de las condiciones que éste exhiba. En realidad, la decisión oficial de incrementar los costos del período de prueba y reducir los correspondientes a la contratación formal, manteniendo las bajas indemnizaciones que estableciera Erman González para los nuevos trabajadores, define un nuevo modo de ingreso (más flexible) a la planta formal con el objeto de blanquear la rotación laboral vigente. En su prédica en favor de la negociación colectiva, el proyecto hace abstracción de las condiciones que, en materia laboral y en términos de garantías y legalidad para la organización de los trabajadores, rigen en nuestro país. Es obvio que en ausencia de disposiciones que alteren el cuadro vigente en ambos aspectos sólo legaliza la práctica vigente de negociar a la baja los derechos de los trabajadores. Más aún cuando se observa en el articulado del proyecto una manifiesta vocación por privilegiar el nivel inferior de negociación (empresa). Se dirá que es pronto para exigir soluciones al problema ocupacional (no obstante, el silencio en la materia es preocupante) pero no se entiende que un gobierno con vocación democrática siga consolidando una arquitectura sindical que al mantener el monopolio de la personería gremial cristaliza estructuras en muchos casos burocráticas y propatronales. El proyecto no restituye a los trabajadores la capacidad de elegir y construir sus propias organizaciones y deja vigente el riesgo de despido para los que decidan organizarse de manera autónoma. Por último, la decisión de formalizar el empleo se sostiene en una ambigua referencia a la simplificación de los trámites de registro y en el mantenimiento de una tendencia, propia de la última década, que acerca la denominada formalidad a las características del empleo clandestino. Es decir, eliminación de los costos fijos asociados con la contratación del trabajador (aportes e indemnización) y transformación del asalariado en un costo variable en cantidad y precio según los vaivenes del ciclo económico. La propuesta de una nueva rebaja de aportes manteniendo los niveles indemnizatorios que estableciera Erman González es un paso más en esta dirección.

** Director del Instituto de Estudios y Formación de la CTA.*

≠ Los "enemigos" de la modernidad

Hugo A. Moyano.*

No es que a los trabajadores y a sus organizaciones les sorprenda esta situación de ser puestos en la posición de "enemigos" de la modernidad o de pretendidos progresos, ya que ello ha ocurrido casi sin excepciones con cada nuevo gobierno. Y aunque es posible admitir diferencias en las razones por las cuales el poder de turno actuó de esa manera, habrá coincidencia en que nunca nada bueno les pasó a los trabajadores argentinos. En esta oportunidad quienes impulsan, lo llamaremos corregir el error argentino o la definitiva puesta en su lugar de la Argentina que debe adquirir todos los "beneficios" que poseen los restantes países latinoamericanos en materia de legislación laboral y estructura social, son como siempre un grupo de teóricos iluminados decididos a aprovechar la oportunidad histórica de barrer con lo que ellos bautizaron como "burocracia sindical", y el grupo de vivos que los utiliza para sacar provecho, satisfaciendo de este modo la necesidad del modelo de mantener los salarios a la baja en forma permanente.

Muchos sectores de la clase media, que se han olvidado de qué manera y cuándo comenzó la movilidad social del país, y que ellos son también trabajadores, se sienten fuertes en esta oportunidad. Ello hasta que el modelo los excluye con telegramas de despido, con contratos basura u obteniendo la jubilación. La culpa no es de la gente: es nuestra culpa como dirigencia sindical no haber podido expresarnos con unidad y seriedad frente al fenómeno de precarización social de los últimos años.

Nuestros amigos de la Alianza, que nos reclamaban paros y barricadas contra las sucesivas reformas laborales, alegremente nos enfrentan hoy con un proyecto multiplicado con propósitos claros, ya que nadie después de tantas reformas laborales fracasadas puede creer que con esta ley se crean condiciones para producir empleo. Destruir los convenios colectivos de actividad, en cuanto establecen mínimos sociales que no pueden ser derogados por las partes, y debilitar la

capacidad de negociación colectiva de los sindicatos, atomizando la representación y la negociación, producirá una fuerte caída en los niveles salariales.

Se sienten fuertes, porque a muchos políticos –que nunca son excluidos del modelo aunque se rebajen los gastos reservados– de los diferentes partidos políticos parece importarles un bledo la suerte social del país y el futuro argentino, y porque pueden mentir con impunidad. En la Argentina se viene negociando colectivamente en forma activa desde 1986. En los últimos años incluso el Ministerio de Trabajo ha registrado u homologado varios cientos de convenios colectivos aun de nivel de empresa, siendo escasos los convenios que datan desde 1975 (a veces también inmóviles por interés empresario), por lo que es evidente que nada tiene que ver este proyecto con la modernidad y con impulsar la negociación colectiva. La verdad es que a pesar de la caída concreta del nivel de ingresos de los trabajadores argentinos, de la transferencia de recursos del Estado a las empresas (rebajas de aportes patronales), del aumento de la productividad argentina, no sólo no ha disminuido el desempleo sino que, por el contrario, ha aumentado junto con la pobreza y la marginación social, temas que solapadamente los políticos ya eluden.

Parece que las cuestiones sociales han desaparecido de los temarios, tal vez porque algunos dirigentes han descubierto que la pobreza va a quedarse por mucho tiempo, tal vez porque ahora nos la proponen como un fin en sí mismo del modelo económico que sostienen. Para que quede claro lo que quieren hacer, pronto aparecerán nuevos proyectos contra la ley sindical por ejemplo, y contra los dirigentes sindicales. No es que crea que la dirigencia sindical es maravillosa: he sido siempre claro acerca de la necesidad de una autocrítica. Pero no se confundan, la persecución no es por lo malo que hacen los dirigentes, es por si pueden hacer algo mejor en esta coyuntura tan especial.

Que no le digan a nadie que nos quedamos en el '45, es el Gobierno el que nos propone una discusión de los años '30, ése es el perfil de país que se delata y al que nos oponemos con todos los medios a nuestro alcance. Si la reforma laboral se impone, paulatinamente se producirá una caída general de salarios, que profundizará la exclusión social y la pobreza, empeorarán las condiciones de trabajo. Tendremos leyes vacías de contenido, no habrá modernidad, sino una simple y estúpida charada. Hay dos condiciones para que un país progrese, primero un sistema democrático consolidado, segundo una permanente voluntad de promover una justa distribución del ingreso. La reforma laboral afecta las dos premisas.

Asumo el compromiso de encabezar la CGT, con las convicciones de siempre, y con la esperanza de lograr la reflexión de todos los sectores, asegurándoles que no nos negaremos a ninguna instancia de diálogo, sino que, al contrario, propiciamos un escenario superador donde pueda encontrarse el consenso, para luchar de veras contra la pobreza, para que el sindicalismo pueda ser más útil a un modelo de país que ponga a la igualdad de oportunidades, a la movilidad social, a la educación y a la justicia como objetivos primordiales.

Nunca encabezé una medida de acción sindical, una huelga o cualquier medida de acción directa en beneficio propio o de los dirigentes. Si llega el caso del conflicto, que les quede claro a todos que el origen del mismo no tiene que ver con el signo del Gobierno, ni con ningún interés personal, sino con nuestras convicciones y con la defensa del futuro de todas las familias trabajadoras, para eso se crearon los sindicatos y eso es lo que deben hacer los dirigentes sindicales.

** Secretario electo de la CGT.*

≡ El mercado laboral y la contrarreforma

*Gustavo Caraballo **

Hace más de 25 años, como secretario técnico de Perón, me tocó explicar a las distintas fuerzas políticas el contenido del Pacto Social. Tuve reuniones con todos los partidos, y recibí comentarios y sugerencias que me ocupaba de evaluar y transmitir. La única enfática demanda que recibí de los sectores políticos más combativos (Partido Revolucionario de los Trabajadores y otros del mismo espectro político) consistía en habilitar negociaciones colectivas por empresa en vez de por

actividad o rama. Hablé con Rucci y con Otero (a la sazón, secretario de la CGT y ministro de Trabajo) y rehusaron la propuesta, señalando que abriría una estrategia foquista, utilizando algunas comisiones internas en poder de elementos combativos para establecer negociaciones con la presión de planes de lucha. Los empresarios consideraron entonces que en un cuadro de pleno empleo y salarios razonablemente altos era peligroso para la estabilidad admitir negociaciones por empresa. Veinticinco años después vuelve la cuestión al resucitarse frustradas iniciativas del menemismo, donde se permite la desconcentración de la negociación colectiva.

La medida apunta paradójicamente a una utopía de sentido contrario: convertir a los sindicatos en escritorios dependientes de las oficinas de personal de las empresas, y posibilitar una baja de salarios para aumentar la competitividad argentina.

En un momento de amplio desequilibrio a favor de la oferta en el mercado de trabajo, muchas empresas han concretado acuerdos de reducción de salarios o aumento de la carga de trabajo. Este es el peor momento para lanzar esta reforma que, como intenta revertir años de lucha y de progreso social, debe calificarse como contrarreforma laboral, pues tiende a atomizar la estructura sindical para ajustar costos laborales. Se prefiere devaluar el trabajo, pero no alterar la política macroeconómica, como se advierte por la reacción ante el planteo de Moyano.

Otros dirigentes políticos alertaron sobre el peligro de mantener la eternidad de la Convertibilidad. Raúl Alfonsín aludió a los grandes problemas generados por el modelo: desnacionalización de la economía, desigualdad social, liquidación de la industria. Terragno mencionó que se trata de un respirador artificial que no puede subsistir para siempre sin generar dependencias que impidan la recuperación plena. Pero la novedad es que el sinceramiento parte del sector sindical, cuando supuestamente una devaluación perjudica al trabajador. Este punto merece por lo menos abrir una discusión para encontrar alternativas. Hay muchos intereses en contra de una reforma macroeconómica: los que no quieren ver disminuidos el valor de sus activos al presentar sus balances a sus casas matrices, los acreedores financieros que saben que la devaluación de un país endeudado en divisas hará más difícil el pago y puede acelerar planteos políticos antes que las habituales negociaciones financieras, los grandes endeudados en dólares para expandir sus negocios más allá de lo que sus brazos pueden abarcar.

Frente a todos esos tabúes se prefiere hoy seguir la receta de los organismos financieros y generar mecanismos para devaluar el trabajo. Si damos nuestra conformidad a libro cerrado a la iniciativa oficial, la tercera vía que pretendíamos construir desde la Alianza estará francamente en retirada y se habrá consolidado el modelo cuyo cambio pretendíamos.

** Abogado. Ex secretario técnico durante la presidencia de Juan Perón, ex director de Bunge y Born, ex director de la Fundación Carlos Auyero.*

≈ Protección y libertad

*Adrián O. Goldin **

El sistema productivo se transforma de modo constante y se torna cada vez más heterogéneo. Cambia la base tecnológica de los procesos, cambia la forma de organizar el trabajo, cambia el modo en que se ordena la producción. En ese marco, no hay manera más eficaz para desbaratar el sistema de protección de los trabajadores que hacer "como si" esas transformaciones no ocurrieran. Sólo la negociación colectiva, que pone en equilibrio los reclamos simultáneos de eficiencia y equidad, puede impulsar el ineludible proceso de adecuación constante por el "camino alto", ese que se expresa en prácticas laborales modernas que al mismo tiempo que habilitan altos niveles de eficacia productiva se apoyan en condiciones de trabajo socialmente satisfactorias.

Precisamente por ello, es necesario recuperar la negociación colectiva, hoy colapsada en la Argentina. A mi juicio, reformar el marco jurídico es una condición necesaria para desencadenar ese proceso aunque, por cierto, no suficiente. Cuando de la autonomía se trata, nada ha de cambiar si los propios actores no están dispuestos a protagonizar ese cambio.

Quién puede negociar

En la propuesta oficial el único sujeto que puede negociar en representación de los trabajadores es el sindicato con personería gremial, en cualquiera de sus grados o formas (sindicato de primer grado, unión, federación, confederación). No lo puede hacer una seccional ni un grupo desindicalizado, ni siquiera la propia comisión interna. Esta es, en el contexto del régimen sindical argentino, la única solución compatible con los principios de la libertad sindical y, en especial, con los de los convenios 87 y 98 de la OIT. No es, sin embargo, la que está hoy vigente, ya que la ley 25.013 (la denominada ley "Erman") despojó a los sindicatos de primer grado de esas atribuciones a favor de las "entidades de grado superior". Es precisamente por ello que la Comisión de Expertos de la OIT declaró hace unas pocas semanas, refiriéndose a esa ley, que "...la legislación no debería establecer cuál debe ser el grado de la organización de trabajadores que tiene el poder para negociar..." por lo que "...la Comisión solicita al Gobierno que tome medidas para modificar la legislación en este sentido..." No está de más agregar que el único antecedente legal de esa disposición es la ley 22.105 sancionada en 1979 por la dictadura militar. Claro está que no hay inconvenientes en que el sindicato delegue voluntariamente sus atribuciones en una federación, o que esta última apoye u oriente a aquél en la negociación. Obviamente, si el sindicato de primer grado rechazara esa asistencia, habría que pensar que lo que hay es un problema de representatividad de la dirigencia.

El nivel de la negociación

En cuanto al nivel de negociación, el proyecto oficial habilita la posibilidad de negociar en cualquiera de ellos (la actividad, el sector económico, la región o provincia, la empresa o grupo de empresas, etc.), y determina que han de ser las partes las que lo elijan de común acuerdo en ejercicio irrestricto de su autonomía (así lo exigen los organismos de control de la OIT). Los conflictos relativos al nivel en que se ha de negociar no deben resolverse mediante estrategias de intervencionismo centralizador (como los de la ley "Erman") o descentralizador (como los que se procuró imponer por decreto en etapas anteriores de la misma gestión de gobierno), sino mediante el uso de los modos no compulsivos de solución de conflictos.

Una pregunta

¿Pueden disposiciones como éstas, que no expresan otra cosa que el acatamiento de los convenios internacionales y de los principios de la libertad, marcarle un rumbo regresivo al futuro de la negociación colectiva? En verdad, no lo creo; mal estaríamos si en la Argentina debiéramos cuidarnos de cumplir con lo que es debido. Por otra parte, no hay mayor "atomización" ni mayor degradación de las condiciones de trabajo que la que deriva de dejar a los trabajadores expuestos a la negociación individual y al imperio de la unilateralidad. Eso es lo que está pasando y no deja de ser malo sólo porque en eso el sindicato no necesite comprometerse con su firma.

** Ex subsecretario de Trabajo de Raúl Alfonsín y asesor de Eduardo Angeloz.*

[\(regresar al Correo Sindical Mercosur\)](#)