

Las relaciones laborales en las empresas

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales



MINISTERIO *de*
TRABAJO
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

 **Argentina**
un país en serio

Las relaciones laborales en las empresas¹

1. Presentación

El relevamiento de indicadores básicos de las relaciones laborales en las empresas, realizado por el MTEySS durante el mes de junio de 2005, constituye un aporte significativo para el conocimiento de la realidad sociolaboral contemporánea de la Argentina. A través de un módulo de encuesta a empresas privadas de 10 y más trabajadores ocupados de los principales centros urbanos de la Argentina (las áreas metropolitanas del Gran Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Mendoza y Tucumán), se relevó la afiliación sindical de los trabajadores registrados, la presencia de los sindicatos en los lugares de trabajo y la cobertura de los convenios colectivos. No se cuenta con antecedentes similares que permitan evaluar estos resultados históricamente, aún cuando sobre cada indicador se han realizado estimaciones diversas sobre bases diferentes a las aquí presentadas. Sin embargo, la información aquí presentada constituye el punto inicial de una serie periódica que será construida a través de relevamientos similares en los próximos años.

Los resultados del módulo suscitan numerosos interrogantes sobre el estado actual de las relaciones laborales en las empresas, por lo que ha parecido conveniente para facilitar su interpretación y evaluación brindar un panorama más amplio sobre el contexto en el que operan las instituciones del trabajo. En el primer punto de este informe se presenta una breve referencia al contexto socioeconómico en el que operan actualmente las relaciones laborales en la Argentina, diferenciándolo del que prevalecía en la década pasada. Además se proporcionan, a lo largo del texto, algunos datos internacionales disponibles para su comparación con los registros locales.

Primera parte El contexto

2. El nuevo contexto de las relaciones laborales en la Argentina

La evolución socioeconómica reciente ofrece un nuevo contexto para el funcionamiento de las instituciones laborales en la Argentina, claramente diferenciado de épocas anteriores por dos factores básicos. El primero de ellos se refiere al cambio estructural que introdujeron la elevada desocupación y la difusión del trabajo no registrado a partir de mediados de los '90, que contrasta con la evolución secular del mercado de trabajo argentino. El segundo corresponde al nuevo esquema de política

¹ Este informe fue elaborado por Héctor Palomino, en base a los resultados del Módulo de Relaciones Laborales de la Encuesta de Indicadores Laborales –EIL- realizado en el mes de junio de 2005, por la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la SSPTyEL del MTEySS. El diseño del cuestionario aplicado en el módulo fue producto de un estudio sobre Desarrollo de Fuentes de Información para el Observatorio del Trabajo y el Empleo (auspiciado por la Unidad de Preinversión del Ministerio de Economía y Producción - UNPRE), realizado por Andrea del Bono y adaptado por los miembros del equipo de trabajo de la EIL. Este informe recupera en lo esencial dos materiales previos de análisis: a) la ponencia "Encuesta de Relaciones Laborales", a cargo de David Trajtemberg, Fabián Berhó, Paula Atorresi y Walter Lauphan, en el Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) de agosto de 2005 en Buenos Aires; b) la presentación realizada por Marta Novick, Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales, en el Grupo de Consulta de Relaciones Laborales, en octubre de 2005, en la sede del MTEySS. Como otros estudios de esta serie, el que aquí se presenta es el producto de una reflexión colectiva en la que intervinieron técnicos y funcionarios de la SSPTyEL.

económica y laboral aplicado en el último trienio, que contrasta notablemente con el que prevalecía en la década pasada².

Entre 1993 y 1995 la tasa de desocupación abierta urbana ascendió abruptamente del 6% al 18% de la población económicamente activa y, desde entonces, la desocupación se mantuvo sistemáticamente por encima de los dos dígitos. Junto con el aumento de la desocupación se acrecentó el volumen de empleo no registrado, que asciende actualmente a más de 40% del empleo asalariado total³. Si bien en el último trienio se observa un descenso apreciable de la tasa de desocupación, al mismo tiempo que entre 2004 y 2005 el crecimiento del empleo registrado supera considerablemente el del no registrado, la estructura ocupacional difiere de la que caracterizó el contexto de evolución de las relaciones laborales en la Argentina a lo largo de casi todo el siglo XX. Mientras que hasta la década de los '80 se observaba un equilibrio relativo del mercado de trabajo y niveles reducidos de desempleo abierto⁴, el desempleo y el trabajo no registrado constituyen hoy dos componentes claves de la estructura ocupacional argentina. Este cambio estructural afectó, salvo excepciones⁵, la capacidad sindical de mantener o incorporar afiliados, al mismo tiempo que erosionó su base de afiliación y debilitó su fuerza de negociación.

En la década pasada, las condiciones macroeconómicas fijadas por la convertibilidad y la apertura comercial y financiera configuraron un marco sumamente rígido para la dinámica institucional de la negociación colectiva. Ese marco orientó procesos de reestructuración de las empresas que impulsaron acuerdos particulares en el plano microeconómico, que sólo con dificultad podían articularse en los niveles de sector o ramas de actividad. Sólo algunas actividades, como la automotriz, contaron con un marco regulatorio que durante algunos años de crecimiento permitió una articulación relativamente armónica entre convenios de empresa y comportamiento de la rama, que condujo a una profundización de los contenidos de la negociación colectiva. Salvo excepciones, el clima cultural y político de los '90 estuvo marcado por las tendencias que un prestigioso especialista latinoamericano de las relaciones laborales atribuía al avance de la globalización. En palabras de este especialista, "...el proceso globalizador entraña, por lo menos, tres dramas para los trabajadores y para todos los que se preocupan por los problemas sociales: a) el relativo desinterés por el mercado interno; b) la limitación del poder estatal para gobernar las variables económicas; y c) el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo"⁶. Estas tendencias implicaron, sin duda, un debilitamiento del modelo de negociación colectiva centralizada que había prevalecido desde el origen de su configuración institucional en 1953⁷.

² Ambos aspectos, el estructural y el cambio de rumbo reciente del patrón de crecimiento económico, han sido expuestos en diversos estudios y análisis presentados en este número y en los números anteriores de la serie de Trabajo, Ocupación y Empleo del MTEySS.

³ "Diagnóstico del empleo no registrado". Estudios 2004. Trabajo, Ocupación y Empleo N° 1. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS (págs. 76-91).

⁴ La inmigración europea en la era de la economía agroexportadora y la inmigración de países limítrofes a partir del intenso ritmo de industrialización iniciado en la década del '30, fueron requeridas sucesivamente por una demanda de empleo que no podía ser cubierta con trabajadores nativos. Esto constituyó un rasgo singular de la Argentina que la diferenció claramente de la situación de una parte considerable del resto de los países de América latina, afectados por excedentes crónicos de mano de obra.

⁵ Algunos sindicatos acrecentaron el número de sus afiliados, favorecidos por la reestructuración de actividades, como el comercio, o por la expansión de algunos servicios, como la gastronomía. En cambio la mayoría de los sindicatos industriales fueron considerablemente afectados en su base de afiliación, debido a la caída del empleo en el sector.

⁶ Ermida Uriarte, Oscar: "Globalización y Relaciones Laborales". Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999. En CINTERFOR (www.cinterfor.org.uy).

⁷ Ver Novick, Marta. "Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sociales". En De la Garza (Coord.): "Los sindicatos frente a los procesos de transición política", Buenos Aires, Clacso, 2001. Entre 1976 y 1990, el funcionamiento de la negociación colectiva fue afectado por causas diversas. La dictadura militar instalada en 1976 intervino los sindicatos y clausuró la

El marco de la negociación colectiva varió diametralmente en el último trienio. La salida de la recesión iniciada en 1998 que culminó en la crisis económica de 2001/2002, involucró un giro pronunciado con respecto a las políticas económicas y laborales vigentes en los '90. En contraste con los “dramas” enunciados por Ermida como característicos de aquel período, las políticas impulsadas en los últimos tres años en la Argentina promovieron la demanda y producción para el mercado interno como medio de reactivación económica, el fortalecimiento del rol del Estado para “gobernar las variables económicas”, y se orientaron a la recuperación del empleo registrado como medio para reducir la desocupación y la precarización salarial. En este nuevo marco se observa un avance sostenido de las negociaciones colectivas, cuya cantidad y cobertura crecientes durante 2004 y 2005, superan ampliamente las de los años precedentes⁸.

3. De los arreglos microeconómicos a la negociación institucionalizada: ¿un cambio de modelo?

Entre 1953 y 1976 prevaleció un modelo de “negociación centralizada” (Novick, 2001)⁹ con fuerte intervención estatal, en un contexto de crecimiento económico orientado hacia el mercado interno y la producción industrial, y un mercado de trabajo caracterizado por el pleno empleo. Los actores claves de ese modelo eran los grandes sindicatos y las cámaras empresarias que pactaban convenios de actividad o rama. En la negociación entre el sindicato con personería gremial y las respectivas cámaras empresarias, aquél actuaba como único representante de los trabajadores frente a los empleadores. En la estrategia sindical prevalecía la búsqueda de actualizaciones salariales siguiendo el comportamiento de la inflación y del costo de vida, generalmente pactadas por un sector líder (en particular el de los metalúrgicos) al que luego se plegaban otras ramas de actividad.

Ese modelo de “negociación centralizada” fue erosionado en los '90 ante un nuevo escenario en el que predominaba la privatización de empresas públicas, el deterioro del mercado de trabajo (por el señalado incremento de la desocupación y de la difusión del trabajo no registrado), la apertura económica y el ingreso de nuevas empresas multinacionales al mercado que condicionaban la adaptación de las regulaciones laborales antes de instalarse en el país. En esta situación, los gremios líderes de la época anterior dejaron de ser referencia nacional en materia de niveles salariales o de condiciones de trabajo. En esta etapa el gobierno atenuó su función equilibradora de fuerzas entre actores sociales con asimetría de poderes¹⁰. Se observó un predominio creciente de las negociaciones institucionalizadas (homologadas por el Ministerio de Trabajo) en el plano de las empresas, sea a través de convenios de empresa, o bien de la articulación de acuerdos particulares de empresa con los convenios de nivel superior (rama o actividad). Es posible también que se hubieran

negociación colectiva. El gobierno constitucional instalado en diciembre de 1983 orientó sus políticas hacia la estabilización macroeconómica y sólo a partir de 1987/ 88 comenzó a realizar una apertura de la negociación colectiva, restringida inicialmente por la fijación estatal de límites de variación salarial. Posteriormente el fuerte proceso inflacionario y la crisis económica de 1989/90 determinaron un contexto poco favorable para el funcionamiento de la negociación colectiva.

⁸ Durante 2002 y la primera mitad de 2003, las negociaciones se focalizaron en los Procedimientos Preventivos de Crisis, como mecanismo para morigerar las consecuencias de la recesión económica sobre el empleo.

⁹ Seguimos esencialmente este trabajo para caracterizar las etapas de relaciones laborales, sobre las cuales existe un relativo consenso entre los analistas. Las diferencias entre éstos se establecen centralmente en términos de valoración de las distintas etapas, así como hipótesis sobre su declive o su evolución futura.

¹⁰ Tanto el derecho individual del trabajo como el derecho colectivo tuvieron desde su origen el objetivo de equilibrar la fuerza relativa de los actores, esto es, proporcionar garantías a los trabajadores (la parte “débil”) frente a los empleadores.

multiplicado los acuerdos particulares de empresa no homologados por el Estado, lo que seguramente puede ser deducible de las condiciones que prevalecían en el entorno macroeconómico, aunque no se cuente con un registro sistemático del fenómeno. En contraste con esta dinámica “adaptativa” de las regulaciones en el plano de las empresas, la renovación de los convenios de rama o actividad fueron menos frecuentes.

En el nuevo contexto abierto en el último trienio, el eje de las relaciones laborales aparece desplazado hacia el terreno de los acuerdos establecidos por actores centralizados en un plano “mesoeconómico”. Mientras que durante los ‘90 prevalecieron los convenios y acuerdos de empresa, actualmente la negociación colectiva se extiende también a los convenios y acuerdos de actividad, sector y rama. E incluso allí donde la configuración institucional de la negociación colectiva la establece en el nivel de la empresa, su dinámica actual aparece estrechamente vinculada con las políticas públicas destinadas a sostener la demanda, externas a las empresas. Entre estas últimas políticas se destaca especialmente el aumento de los salarios mínimos dispuestos por el Poder Ejecutivo primero, y a partir de una convocatoria al Consejo del Salario, la Productividad y el Empleo después, que impulsó las negociaciones para incorporar esos aumentos en las escalas salariales de los convenios colectivos.

4. Diferencias y similitudes

En la descripción que precede se han enfatizado las diferencias actuales con el modelo prevaleciente en los ‘90, pero sería prematuro afirmar que se estaría en presencia de un retorno liso y llano al modelo de “negociación centralizada” con “fuerte intervencionismo estatal” vigente entre 1953 y 1976. En primer lugar porque las diferencias de contexto resultan evidentes, sean las observadas en el plano del empleo, del entorno macroeconómico o de las políticas económicas y laborales.

En el plano de la ocupación se observa actualmente una cantidad significativa de desempleados y de trabajadores no registrados que no existían antes de los ‘90. Esta situación, sin duda, restringe el alcance de la negociación colectiva, limitada en principio a los trabajadores registrados. En la medida que desocupados y no registrados suponen, teóricamente, una “presión” sobre los trabajadores registrados en el sentido de moderar sus reclamos, afectarían por lo tanto la capacidad sindical para sostenerlos. En sentido contrario, las políticas públicas tendientes a promover la calidad del empleo y combatir la difusión del trabajo no registrado, y el sostenimiento e incremento del salario mínimo, tienden a fortalecer la mencionada capacidad sindical de sostener sus demandas. En este mismo sentido operan las variables del entorno macroeconómico que favorecen el crecimiento del empleo¹¹.

Con relación al papel del Estado, el eje de intervención estatal opera actualmente sobre el entorno macroeconómico (sostenimiento de la demanda), las políticas de empleo (y formación profesional), las políticas sociales (subsidios a desocupados

¹¹ La eficacia de estas políticas se observan en i) el crecimiento de la creación de trabajo registrado entre 2003 y 2005, así como la reducción de la tasa de salida del empleo registrado del sector privado, que descendió de un promedio de 18% anual entre 1998-2002, a 12% en 2003-2004 (ver “Trayectorias laborales y rotación del empleo. 1996-2004”, en Trayectorias, negociación colectiva e ingresos, Trabajo, Ocupación y Empleo nº 2, 2005, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS –Tabla 6, pág. 21); ii) el notorio cambio de tendencia en la creación de empleo registrado, que duplica al no registrado entre los nuevos empleos generados entre el III trimestre de 2004 y el III trimestre de 2005 (Informe del MTEySS al PNUD- Noviembre 2005).

animados por esquemas de *workfare*) y también sobre el reforzamiento de las institutos existentes con un rol activo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la promoción de la negociación colectiva, la inspección para el control del registro del empleo y la fijación de mínimos salariales. La actuación del Estado en la negociación colectiva preserva la autonomía de los actores y se circunscribe a su función institucional, homologando convenios y acuerdos establecidos entre las partes, o interviniendo en conflictos intensos con el objetivo de reconducirlos hacia canales institucionalizados cuando se apartan de ellos. Estas modalidades difieren de las características del modelo vigente entre 1953 y 1976, en la cual por un lado el Estado intervenía directamente en las negociaciones, con escaso cuidado en la preservación de la autonomía entre las partes, mientras que por el otro los actores sindicales y empresarios se involucraban directamente en la gestión estatal. La situación actual puede ser caracterizada en términos de una presencia estatal institucionalizada que preserva la autonomía de las partes en la negociación.

Las rondas de negociaciones colectivas de los últimos dos años se establecen efectivamente tanto en el nivel de los actores centralizados de ramas y sectores de actividad, como en el plano de las empresas, sea a través de convenios y acuerdos de empresa o articulados con los de nivel superior¹². Una parte importante de estos acuerdos y convenios, cualquiera sea el nivel en que se establezcan, se orientaron hacia la incorporación en las escalas salariales de los aumentos del salario mínimo fijados por el Poder Ejecutivo, aunque también se observa que comienzan a surgir temas de negociación más amplios que no se circunscriben meramente a la actualización salarial. Al igual que en la pasada década, no llega a constatarse plenamente la existencia de un sector líder o guía en las negociaciones colectivas, que entre 1953-1976 operaba como una especie de coordinación fáctica en la organización de los reclamos y demandas sindicales, aunque sería prematuro negar la existencia de regularidades o puntos en común entre diversas negociaciones llevadas adelante actualmente.

¿Hasta qué punto este desplazamiento observado en el eje de las negociaciones, hacia el plano “meso” económico, implica la emergencia de un nuevo modelo de relaciones laborales? Aún cuando difiera de los modelos previos, una respuesta adecuada debería contemplar, al menos, que este nuevo marco conserva rasgos de los anteriores, trátase de la centralización en actores institucionalizados (como entre 1953-76), o de la articulación en el plano de las empresas (como en la década de los '90).

Las respuestas a este interrogante tienen, obviamente, particular interés para los actores comprometidos en las relaciones laborales, ya que les permitiría orientar sus estrategias y decisiones cotidianas. Pero las respuestas posibles también suscitan interés más allá de las fronteras locales, ya que en varios países que cuentan, como el nuestro, con un sistema de relaciones laborales consolidado institucionalmente, prevalecen las tendencias que Ermida Uriarte atribuía al “proceso globalizador”¹³. Esas tendencias han tenido –y tienen aún hoy- un impacto considerable, fundamentalmente negativo, sobre la negociación colectiva, la afiliación sindical y la cohesión social. Sin embargo, la reversión, aún parcial, de dichas tendencias en el último trienio en la Argentina, sugiere la posibilidad de reflexionar sobre las alternativas posibles dentro

¹² Ver “Negociación Colectiva en el año 2004” en Trabajo, Ocupación y Empleo N° 1, *op.cit.* págs. 36-45.

¹³ Como se observa más adelante, un indicador clave de estas tendencias es el declive de la sindicalización, fenómeno observable en varios países europeos y en los de América del Norte.

de un proceso que, durante los años '90, parecía irreversible para la mayoría de los analistas particularmente en los países industrializados de América del Norte y Europa¹⁴.

Para aportar respuestas a los interrogantes planteados en el plano teórico, resulta necesario contar con información empírica. En este sentido, el informe aquí presentado analiza los datos relevados a través de la Encuesta de Indicadores Laborales que realiza mensualmente el MTEySS en empresas privadas de los más importantes centros urbanos del país. Aunque la unidad de análisis de esta encuesta son las empresas privadas, la agregación de sus datos permite inferir atributos generales del universo considerado, tales como tasa de afiliación sindical, cobertura de convenios colectivos y presencia sindical en los lugares de trabajo. Esperamos que este aporte de información, puesto aquí a disposición del público en general y de investigadores en particular, posibilite iniciar un sendero de reflexión que permita despejar los interrogantes planteados.

Segunda parte

Resultados del Módulo de Relaciones Laborales en las empresas

5. 1. Estructura de la Encuesta de indicadores laborales

La Encuesta de Indicadores Laborales es una encuesta permanente realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde el año 1998. Sus principales propósitos son conocer la evolución del empleo privado registrado en cuanto a su nivel y composición, aportar conocimiento relevante sobre la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo, y brindar información para el diseño de políticas de Estado. En forma periódica, la EIL profundiza sobre aspectos puntuales del empleo privado registrado y/o temáticas relacionadas no incluidas en el cuestionario de aplicación habitual, mediante la incorporación de módulos especiales como el que motiva el presente informe.

La encuesta está dirigida a empresas privadas formales de 10 y más trabajadores de todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuaria y minas y canteras). El relevamiento tiene frecuencia mensual y actualmente cubre los cinco principales aglomerados urbanos del país: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán.

El relevamiento del Módulo de Relaciones Laborales se llevó a cabo durante el mes de junio de 2005. La muestra relevada comprende 1.470 empresas, representativas de un universo total, en los cinco centros urbanos mencionados, de 45.473 empresas que emplean a 2.057.970 asalariados. De la muestra considerada, 719 empresas corresponden al Gran Buenos Aires, representativas de 33.616 empresas que emplean a 1.639.491 asalariados. El resto de la muestra, 751 empresas, corresponden a los aglomerados del interior del país (Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Tucumán), representativas de 11.857 empresas que emplean a 418.480 asalariados.

¹⁴ El declive de institutos tradicionales de las relaciones laborales, parece haber incidido también en el declive de la reflexión académica al respecto, que en la última década, tanto en EE UU como en varios países europeos se fue orientando cada vez más por los temas de gestión y administración de recursos humanos (ver. Phillip Almond 'Industrial Relations as a Discipline and Field in France and the UK', en *Relations Industrielles/ Industrial Relations* N° 2, 2004 Vol. 59 – Edición bilingüe de Université Laval, Québec, Canadá).

El Módulo de Relaciones Laborales se dividió en áreas temáticas que cubrieron la negociación colectiva, la afiliación sindical, la presencia sindical en las empresas y la conflictividad laboral. Las dotaciones de personal que constituyen la base para estimar la cobertura de los convenios colectivos y la afiliación sindical, corresponden al mes de mayo de 2005. El periodo de referencia para la temática de conflictividad laboral comprende el año previo a la encuesta, correspondiente al que va desde el mes de junio de 2004 hasta mayo de 2005.

5. 2. Los temas relevados por el módulo de relaciones laborales y los principales resultados

Deben considerarse, para evaluar correctamente estos datos, que son significativos sólo para una parte del mundo del trabajo, el comprendido por los trabajadores asalariados registrados del sector privado. Es decir, que no pueden atribuirse a las siguientes categorías de trabajadores, que quedan fuera del universo posible de ser encuestado:

- a) trabajadores asalariados registrados de establecimientos de menos de 10 ocupados;
- b) trabajadores no registrados por sus empleadores en la seguridad social;
- c) trabajadores del sector público;
- d) trabajadores domésticos;
- e) trabajadores localizados fuera de los grandes centros urbanos relevados (es decir, quedan fuera del universo tanto los trabajadores de centros urbanos de menor tamaño –sólo se relevan los 5 mayores centros urbanos del país– como los trabajadores rurales);
- f) trabajadores no asalariados.

Obviamente, estas exclusiones limitan las comparaciones que se puedan realizar con datos provenientes de otras fuentes, sean locales como comparativos con otros países. Esta referencia es importante para la interpretación y la evaluación de la información presentada. Así, por ejemplo, si se quiere comparar la tasa de afiliación sindical aquí presentada con datos previos obtenidos en la Argentina, debe considerarse:

- el alcance geográfico e institucional de esta encuesta (trabajadores registrados en empresas de más de 10 ocupados de los 5 principales centros urbanos del país);
- la unidad de análisis de la encuesta (empresas);
- la definición operacional de “afiliación” (trabajadores a los cuales las empresas aplican un descuento del salario como cuota de afiliación sindical).

Esto implica que el dato de afiliación sindical obtenido no es comparable directamente con informaciones provenientes de otras fuentes locales conocidas,

como las declaraciones de los sindicatos sobre su afiliación, encuestas a hogares (como las realizadas a través de las encuestas de condiciones de vida, del Ministerio de Desarrollo Social), u otras.

El dato de afiliación tampoco es comparable directamente con fuentes internacionales sobre afiliación, que comúnmente agregan el sector público o el privado, presentan una estructura ocupacional diferente a la nuestra -particularmente en relación con la composición de los asalariados registrados/ no registrados-, o en general todas aquellas de las cuales se desconoce el denominador o base de cálculo para la construcción de la tasa. Lo expuesto se aplica también a la información sobre el porcentaje de personal cubierto por convenios colectivos, tanto en relación con otras fuentes locales como con fuentes internacionales.

En lo que sigue se proporciona un detalle analítico de los resultados del módulo de la encuesta.

5. 3. Aplicación de convenios colectivos en empresas

En el primer bloque de preguntas se indagó acerca de la aplicación de convenios colectivos de trabajo firmados por una asociación de trabajadores con personería gremial y una empresa, grupo de empresas o cámaras empresarias. Adicionalmente se indagó sobre la cantidad de convenios vigentes, entidades gremiales firmantes, cantidad de trabajadores de la empresa y el ámbito de aplicación de los mismos: empresa o actividad.

Con respecto a las formas de regulación de las relaciones laborales se observa (en el Cuadro N° 1) que una amplia mayoría de empresas, 91%, declaran aplicar al menos un convenio colectivo de trabajo. La proporción es levemente superior en los aglomerados del interior, 95%, mientras que en el Gran Buenos Aires alcanza al 90% de las empresas, por debajo del promedio del total de aglomerados.

Con relación a la cantidad de los convenios aplicados, el 22% de las empresas aplica dos o más convenios colectivos (Cuadro N° 2), en función de la diversidad de actividades que realiza y la incidencia de ésta en la diversidad de afiliación de su personal. En la mayoría de las empresas que aplican convenios, éstos corresponden a convenios de actividad, registrándose muy pocos casos (menos del 1% del total de empresas) de convenios específicos de empresa.

La considerable extensión de la aplicación de normas convencionales se observa en las empresas de todos los sectores de actividad económica, aunque se registran algunas diferencias de interés (Cuadro N° 3). Particularmente se registra la aplicación de convenios colectivos en más de 90% de las empresas privadas de la industria manufacturera, la construcción y el comercio. En cambio la incidencia de aplicación de convenios es menor a ese porcentaje en transporte, almacenamiento y comunicaciones y en los servicios financieros y a las empresas.

Cuadro Nº 1. Empresas que aplican al menos un convenio colectivo. Mayo 2005. En % de empresas.

| Empresas | GBA | Interior | Total |
|--------------|-----|----------|-------|
| Con convenio | 90 | 95 | 91 |
| Sin convenio | 10 | 5 | 9 |
| Total * | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 2: Cantidad de convenios aplicados por empresa- Mayo 2005. En % de empresas

| Empresas | GBA | Interior | Total |
|------------------------|-----|----------|-------|
| No aplica convenio | 10 | 5 | 9 |
| Aplica 1 convenio | 68 | 70 | 69 |
| Aplica 2 ó + convenios | 22 | 25 | 22 |
| Total * | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 3: Empresas que aplican convenios colectivos por rama de actividad. Total de aglomerados. Mayo 2005. En % de empresas

| | Con convenio | Sin convenio | Total empresas |
|--|--------------|--------------|----------------|
| Industria manufacturera | 92 | 8 | 100 |
| Construcción | 97 | 3 | 100 |
| Comercio, restaurantes y hoteles | 94 | 6 | 100 |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 84 | 16 | 100 |
| Servicios financieros y a las empresas | 83 | 17 | 100 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 89 | 11 | 100 |
| Total * | 91 | 9 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

* De este cuadro se excluyen las actividades educativas, ya que las mismas se rigen por el Estatuto del Docente y la presencia de convenios colectivos se encuentra bastante acotada. El Estatuto del Docente Privado y el Consejo Gremial de Enseñanza Privada - institución que tiene entre sus funciones la de fiscalizar las relaciones laborales y resolver los aspectos no tratados por la ley y que funciona en el ámbito del Ministerio de Educación, área que designa cuatro miembros, el MTEySS otros dos, tres la representación sindical y otros tres la representación empresaria-, reemplazan al proceso de negociación colectiva propiamente dicho y al convenio colectivo que podría regir la actividad. Aunque el marco que regula las relaciones laborales en la educación privada está claramente definido, los informantes de las empresas educativas relevadas contestaron en forma disímil al interrogante sobre la vinculación entre las normas del estatuto especial y las dictadas por el Consejo, articulación asimilable a un convenio colectivo. Dadas estas diferentes percepciones, se excluyó a los "servicios educativos" del análisis de resultados referidos a convenios colectivos (no así de los resultados referidos a sindicalización). Los "servicios educativos" involucran al 6,1 % de las empresas y al 11,3% de los asalariados que cubre la EIL.

La extensión de la aplicación de convenios colectivos para regular las condiciones de contratación, condiciones de trabajo y salarios del personal de las empresas privadas es tan considerable, que cabe más bien interrogarse por qué algunas empresas manifiestan no aplicar ningún convenio colectivo. Entre las empresas que declaran no aplicar ningún convenio colectivo, se observan dos situaciones diferentes. En primer lugar la configurada por el diseño de la muestra, ya que el área geográfica considerada deja fuera a los ocupados de una misma empresa que se desempeñan en otro aglomerado. Esto ocurre generalmente con las empresas que concentran sus actividades de producción en establecimientos localizados en el interior del país, en los que aplican un convenio colectivo, y las de administración en el Gran Buenos Aires, que quedan fuera del ámbito de aplicación de dicho convenio. Este resultado es congruente con la mayor proporción de empresas del interior del país que aplican convenios con respecto a las del Gran Buenos Aires.

En segundo lugar, los trabajadores vinculados con empresas que inician nuevas actividades, principalmente surgidas a partir del uso y difusión de nuevas tecnologías, carecen de un sindicato que los represente y, por ello, de convenio colectivo. Dada la escasa proporción registrada por estas situaciones diferentes en la muestra considerada (téngase en cuenta que sólo una de cada 10 empresas no aplica convenios colectivos), a las que cabe agregar aquellas de las que se desconoce aquellas de las cuales se desconoce la razón por la que no aplican convenios, se optó por agruparlas en la misma categoría.

5. 4. Cobertura de los convenios colectivos

El módulo indagó por la cantidad de trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, el cual delimita a los trabajadores “dentro del convenio” distinguiéndolos del personal “fuera de convenio”.

Las definiciones del personal “dentro” y “fuera” de convenio, son relativas a cada convenio y a la práctica de cada empresa particular. Algunos convenios explicitan las categorías de personal que quedan “excluidas” expresamente del mismo¹⁵, pero comúnmente el personal “fuera de convenio” no es definido sino que integra una categoría más difusa de personal “no contemplado” por el convenio¹⁶. La delimitación del personal “fuera de convenio” se utiliza habitualmente entre los especialistas para designar al personal jerárquico, y al personal de administración vinculados con el centro de coordinación de las empresas. En este sentido, la distinción se basa en la dimensión latente de personal “leal al sindicato” (“dentro del convenio”) y personal “leal a la empresa” (“fuera de convenio”); a esta distinción se atribuyen comúnmente diferenciales salariales, a favor de los “fuera de convenio”, y de condiciones contractuales diversas, como el pago de horas extras (que comúnmente se abonan

¹⁵ Por ejemplo en el convenio correspondiente al Sindicato de Obreros Curtidores (Capital Federal y varios partidos de la Provincia de Buenos Aires) y la empresa CURTIEMBRES FONSECA SOCIEDAD ANONIMA, obrante a fojas 3/10 y 129/130 del Expediente Nº 1.078.704/03, se enuncia la siguiente definición: “Queda expresamente excluido del presente acuerdo y considerado **personal fuera de convenio** todo el personal directivo; personal que cumpla funciones o tareas de carácter jerárquico, de supervisión, control, confidencial por mandato, citándose como ejemplos el personal gerencial, coordinadores, líderes, jefes, apoderados, representantes legales, etc.; personal técnico superior (profesional o no); secretarías; personal de limpieza, enfermería y vigilancia; y todo personal que resulte excluido en razón de disposiciones legales”.

¹⁶ La jurisprudencia en relación con el tema es variada, y en algunos casos legitima la extensión de la aplicación de convenio a todo el personal de una empresa, con excepción del personal jerárquico que opera en representación de la empresa, dado el principio que las normas del convenio se aplican a los trabajadores y no a los “mandantes” (por la empresa).

sólo al personal dentro de convenio), la vinculación con servicios de salud (al personal cubierto por el convenio corresponde la obra social del sindicato respectivo, mientras que para el personal fuera de convenio la empresa financia habitualmente -en parte o totalmente- un servicio médico prepago), u otras. Debe considerarse aquí, sin embargo, que en algunos sectores una parte del personal jerárquico pertenece a un sindicato de categoría y por lo tanto es clasificado en el personal cubierto por convenios colectivos de trabajo (como los supervisores de la metalurgia a quienes se aplica el convenio de la Asociación de Supervisores de la Industria Metalúrgica - ASIMRA).

La cobertura de los convenios abarca a 83% del personal de las empresas privadas relevadas; esa cobertura es más elevada en las ciudades del interior del país (90% del personal de las empresas relevadas) que en el área metropolitana del Gran Buenos Aires (81%).

Cuadro Nº 4: Personal dentro y fuera de convenio. Mayo 2005. En % de trabajadores.

| Personal | GBA | Interior | Total |
|--------------------|-----|----------|-------|
| Dentro de convenio | 81 | 90 | 83 |
| Fuera de convenio | 19 | 10 | 17 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 5: Personal dentro y fuera de convenio, según tamaño de la empresa. Mayo 2005. En % de trabajadores.

| Personal | Menos de 50 empleados | De 50 a 200 empleados | Más de 200 empleados | Total |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|-------|
| Dentro de convenio | 87 | 85 | 78 | 83 |
| Fuera de convenio | 13 | 15 | 22 | 17 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La cantidad de personal fuera de convenio es más elevada en el Gran Buenos Aires (19%) que en el interior del país (10%) y tiende a ser más frecuente cuanto mayor es el tamaño de la empresa considerada: 22% del personal de las empresas de más de 200 empleados es contratado fuera de las condiciones fijadas por un convenio colectivo, mientras que en las empresas de menos de 50 empleados esa proporción disminuye casi a la mitad. Esta mayor proporción de personal fuera de convenio en las empresas de mayor tamaño, y en el Gran Buenos Aires, puede ser atribuida a la mayor cantidad de personal involucrado en actividades de coordinación, jerárquicas y administrativas, en las empresas de mayor tamaño, cuya incidencia es mayor en el área metropolitana del Gran Buenos Aires que en el interior del país.

Con respecto al personal "fuera de convenio", las empresas declaran principalmente que determinan sus condiciones de trabajo y salariales en forma unilateral (25%) o se negocian individualmente con cada uno de los trabajadores

(66%), asimilando esta última situación a un modelo económicamente más competitivo o con una débil intervención de las instituciones laborales. Como puede observarse, la individualización de la relación de trabajo en términos generales sólo se aplicaría a una parte del personal “fuera de convenio”.

Cuadro Nº 6: Determinación de las condiciones de trabajo del personal no convenionado. Mayo 2005. En % de empresas que declaran personal fuera de convenio.

| Modalidad de determinación de condiciones de trabajo del personal no convenionado | GBA | Interior | Total |
|---|-----|----------|-------|
| Definidas solo por la empresa | 24 | 27 | 25 |
| Negociación con cada empleado | 69 | 55 | 66 |
| Negociación con grupos de empleados | 2 | 2 | 2 |
| Negociación con la representación de los empleados | -- | 2 | -- |
| Otros | 5 | 14 | 7 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Una significativa proporción de las empresas, 64% (Cuadro 6) declararon poseer todo su personal bajo algún convenio colectivo de trabajo, mientras que el restante 36% posee al menos un trabajador no amparado por ningún convenio colectivo. En este último grupo también se encuentran el 9% de las empresas que tienen todo su personal fuera de convenio.

Cuadro Nº 7: Empresas con y sin personal fuera de convenio. Mayo 2005. En % de empresas.

| Empresas | GBA | Interior | Total |
|---|-----|----------|-------|
| Empresas sin personal fuera de convenio | 62 | 70 | 64 |
| Empresas con personal fuera de convenio | 38 | 30 | 36 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

En cuanto a las empresas que declararon tener toda su dotación cubierta por un convenio colectivo, se observa que es mayor el porcentaje de empresas que opera bajo esta modalidad a medida que disminuye el tamaño del establecimiento (Cuadro 8): 70% de las pequeñas empresas (10 a 50 asalariados) tiene a todo su personal incluido bajo algún convenio colectivo, mientras que esa proporción disminuye en las empresas medianas (37%) y en las empresas grandes (21%).

Cuadro N° 8: Empresas con y sin personal fuera de convenio, según tamaño de la empresa. Mayo 2005. En % de empresas.

| Empresas | Menos de 50 empleados | De 50 a 200 empleados | Más de 200 empleados | Total |
|---|-----------------------|-----------------------|----------------------|-------|
| Empresas sin personal fuera de convenio | 71 | 37 | 21 | 64 |
| Empresas con personal fuera de convenio | 29 | 63 | 79 | 36 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Una explicación posible de este comportamiento es que en los establecimientos pequeños las funciones jerárquicas, categorías que en su mayoría no son contempladas por la norma convencional, son desempeñadas por los dueños o propietarios de las empresas, mientras que todos los asalariados desempeñan tareas operativas y, por ello, se encuadran en un convenio colectivo. Se corrobora esta información examinando la estructura de la dotación de las empresas pequeñas que tienen a todos sus trabajadores en convenio colectivo, en donde sólo el 11% del personal cumple tareas jerárquicas, profesionales o auxiliares. Posiblemente este personal, en la práctica, tienda a ser asimilado a una categoría del convenio colectivo que aplica la empresa a su personal.

Llama la atención además que muchas empresas grandes (21%) declaren en la encuesta al total del personal bajo convenio. Efectuadas las consultas de estos casos (a través de un relevamiento suplementario a estas mismas empresas para corroborar la información aportada en la primera visita), se verificó que estas empresas aplicaban los beneficios del convenio aún a los trabajadores no contemplados en el mismo, por razones diversas.

En síntesis, la norma convencional se aplica a la mayoría del personal de las empresas privadas, e incluso en algunas empresas también a la parte del personal que puede ser teóricamente clasificado como "fuera de convenio". Este resultado informa también acerca de la extensión de la influencia sindical, que trasciende mucho más allá de su afiliación, en la medida que los convenios constituyen una norma colectiva construida con su participación.

Caben aquí dos reflexiones vinculadas con la estructura actual del mundo del trabajo en la Argentina, y otra con la experiencia internacional. Con respecto a la extensa cobertura actual de los convenios colectivos en las empresas privadas de nuestro país, no puede ser comparada con informaciones previas sobre un universo similar al de la encuesta realizada. Sin embargo, la extensión de la cobertura de los convenios colectivos en el empleo registrado es de tal magnitud que difícilmente pueda afirmarse que haya disminuido, al menos dentro de ese universo, y es probable que sigan constituyendo la norma de referencia, inclusive sobre una parte del personal "fuera de convenio", tanto en sentido "directo" (en relación con la aplicación de la norma para fijar el salario del personal fuera de convenio) como "indirecto" (para fijar el diferencial salarial del personal fuera de convenio).

La situación es diferente para el empleo no registrado y, en principio, la propia extensión normativa de los convenios colectivos indica la fuerte segmentación que se habría operado en el seno del mundo del trabajo a través de la escisión entre el empleo registrado, donde rige la norma convencional y localizado sobre todo en las empresas “formales” medianas y grandes, y el empleo no registrado, donde no rige tal norma. Sería necesario explorar, sin embargo, el extenso mundo del empleo no registrado para indagar cuáles son las reglas que operan en él y si efectivamente están desvinculadas de las que rigen para el personal comprendido dentro de las convenciones colectivas, exploración que no se ha realizado aún. Aunque de hecho el segmento de empleo no registrado es sumamente heterogéneo y algunos estudios en curso revelan que para una parte del mismo se aplicaría la norma convencional de salarios como práctica habitual, es probable que en su mayor parte el mundo del empleo (en sentido similar al señalado sobre el personal fuera de convenio cuyos ingresos y condiciones de trabajo son similares al del personal convenionado).

En relación con la experiencia internacional, la situación argentina -considerando el universo del empleo registrado- puede ser asimilada a la de varios países europeos, donde la tasa de cobertura de los convenios colectivos alcanza índices similares. En los países escandinavos, en Francia, Alemania y Gran Bretaña, las tasas de cobertura de los convenios colectivos alcanza niveles del orden de 90% del empleo privado. La diferencia con nuestro país se establece en relación con la magnitud del empleo no registrado, que es inferior en la mayoría de los países que integran la Unión Europea desde hace más de una década (es decir, sin considerar a los países de integración reciente a la UE que presentan una diferente composición del empleo). Cabe destacar sin embargo, que en esos países se observa un crecimiento considerable de segmentos laborales que podrían ser comparables con el empleo no registrado local, aunque su magnitud es menor que la alcanzada en la Argentina.

En el módulo aplicado también se solicitó información sobre los acuerdos de empresa no homologados y las materias objeto de negociación en dichas negociaciones. Al respecto, se tuvo en cuenta que los delegados y las comisiones internas de trabajadores pueden tener reuniones periódicas con el sector empresario, aceptando que en ciertas circunstancias se deriven acuerdos laborales, aplicables exclusivamente al interior de la firma, sin la presencia del sindicato con personería gremial.

Una proporción bastante limitada de las empresas (3%) entabló negociaciones colectivas “no formales” en el interior de las firmas con delegados gremiales o comisiones internas.

Cuadro N° 9: Negociaciones no homologadas aplicadas en las empresas. Mayo 2005. En % de empresas.

| Empresas | GBA | Interior | Total |
|-----------------------------|-----|----------|-------|
| Con acuerdos no homologados | 3 | 3 | 3 |
| Sin acuerdos no homologados | 97 | 97 | 97 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Este resultado muestra una relativamente baja incidencia de acuerdos particulares en empresa que se sitúan al margen de los canales formales de la negociación colectiva. Sin embargo, estos acuerdos particulares son relativamente más frecuentes en las empresas que tienen mayor cantidad de personal y en las que cuentan con representación sindical interna (a través de delegados), lo que sugiere la importancia de indagar su configuración, tanto en cuanto a sus contenidos como en sus tendencias.

5. Afiliación sindical

El Módulo de Relaciones Laborales incluyó una pregunta sobre trabajadores afiliados al sindicato. Teniendo en cuenta que los empleadores están obligados a actuar como agentes de retención de los importes que en concepto de cuotas de afiliación tributen los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, esta fuente permite una estimación precisa de los trabajadores afiliados a los sindicatos. El uso de las empresas como fuente de información, implica que la definición de afiliados sindicales aquí utilizada es la de “trabajadores cuyos empleadores les descuentan mensualmente la cuota de afiliación sindical”.

Esta función de retención que cumplen las empresas llevó a cierta confusión de los informantes de la encuesta para distinguir entre “afiliación sindical”, “descuentos por obra social” y “cuota de solidaridad para el sindicato”, dado que los tres ítems involucran cotizaciones que son descontadas del salario. Sin embargo mientras que el descuento por afiliación se aplica sólo a los afiliados sindicales, los otros dos se aplican a todo el personal de la empresa, independientemente de su afiliación al sindicato. Esta dificultad para la comprensión del concepto por parte de los entrevistados, fue subsanada a través de un nuevo relevamiento en las empresas que en primera instancia manifestaran contar con “todo el personal” afiliado al sindicato. Finalmente, se obtuvo el dato de afiliación referido a los trabajadores cuyos empleadores descuentan la cuota de afiliación sindical en todas las empresas de la muestra.

Los resultados alcanzados revelan que 37% de los trabajadores de empresas privadas están afiliados a algún sindicato, proporción que se acrecienta en el interior del país (46%) y se atenúa en el GBA (35%):.

Cuadro Nº 10: Personal según afiliación sindical. Mayo 2005. En % de trabajadores.

| | GBA | Interior | Total |
|--------------|-----|----------|-------|
| Afiliados | 35 | 46 | 37 |
| No afiliados | 65 | 54 | 63 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La tasa de afiliación sindical relevada, 37% del personal de empresas privadas de más de 10 ocupados de los cinco principales distritos urbanos del país, no es directamente comparable con otras fuentes, tal como se señaló anteriormente, por la

unidad de análisis aquí considerada (empresas privadas)¹⁷. Además, no se considera aquí la afiliación del sector público (donde presumiblemente la afiliación es mayor), ni tampoco se integra en la base de cálculo a los trabajadores asalariados en establecimientos privados de menos de 10 ocupados, ni a los trabajadores “no registrados” (donde la afiliación sindical debe ser considerablemente menor).

En relación con los no afiliados a sindicatos, debe tenerse en cuenta que debe distinguirse entre ellos al personal “dentro de convenio” del personal “fuera de convenio”. Si se quita de la base de cálculo al personal fuera de convenio¹⁸, dado que no sería potencialmente sindicalizable, se obtendría una tasa de afiliación de 45% sobre el personal “dentro de convenio”.

La tasa de afiliación sindical por tamaño de empresa, es relativamente mayor en las empresas grandes (40%) y pequeñas (40%), y menor en las empresas medianas (32%).

Cuadro N° 11. Personal según afiliación sindical por tamaño de la empresa, total de aglomerados. Mayo 2005. En % de trabajadores.

| | Afiliados | No afiliados | Total |
|-----------------------|-----------|--------------|-------|
| Menos de 50 empleados | 40 | 60 | 100 |
| De 50 a 200 empleados | 32 | 68 | 100 |
| Más de 200 empleados | 40 | 60 | 100 |
| Total | 37 | 63 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Tradicionalmente se consideraba que la afiliación sindical de los trabajadores era más elevada a medida que aumentara el tamaño de los establecimientos. Bajo este supuesto, la mayor dimensión de las empresas facilitaría la identificación de intereses propios de los trabajadores, diferenciados de los de sus empleadores, lo cual se traduciría en una mayor tasa de afiliación sindical. Esta identificación y diferenciación de intereses o, al menos, su vinculación organizativa, presentaría más dificultades en los establecimientos pequeños, donde les resulta difícil a los trabajadores trascender los vínculos personales con los empleadores¹⁹.

La información obtenida confirma parcialmente los supuestos tradicionales ya que si bien la afiliación sindical es mayor en las empresas grandes que en las medianas, también es elevada en las empresas pequeñas. Sin embargo, la base de

¹⁷ Marshall y Perelman estimaron la tasa de afiliación sindical para el año 2001, a través de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV, 2001) realizada en hogares, donde se indaga a informantes claves del hogar si a los asalariados se les efectúan descuentos por cuota sindical: las tasas de afiliación resultantes fueron de 64% para el total de asalariados urbanos del país y 62% para el GBA. En la evaluación de estos datos, las autoras manifiestan que los respondientes suelen confundir “cuota de afiliación sindical” con “cuota de solidaridad” (ésta última, como se señaló, aplicada a todo el personal y no sólo a los afiliados). Marshall, A; Perelman, L; “Sindicalización: incentivos a la normativa sociolaboral”, Cuadernos del IDES N°4, Buenos Aires, agosto 2004.

¹⁸ Recuérdese que el personal fuera de convenio constituye el 17% del total del personal relevado.

¹⁹ Esto sólo podría ser corroborado a través de encuestas a trabajadores, como la que el MTEySS realiza actualmente entre trabajadores de empresas privadas, que indaga entre otros aspectos la afiliación sindical. Los resultados de esta encuesta estarán disponibles en el primer trimestre de 2006.

afiliación considerada aquí es la de trabajadores²⁰, pero cuando se considera como base a las empresas, pueden establecerse algunas precisiones adicionales:

En primer lugar, si en vez de enfocar la masa de trabajadores, limitáramos el análisis a la presencia de afiliados en las empresas, tal como se verá en el siguiente capítulo, es mayor la probabilidad de encontrar afiliados sindicales en las empresas más grandes (84%) que en las medianas (65%) o pequeñas (53%).

En segundo lugar, en las grandes empresas existe mayor probabilidad de registrar personal “fuera de convenio” que en las empresas medianas y pequeñas. Por eso si se estima la tasa de afiliación sindical sólo sobre el personal “dentro de convenio” la tasa de afiliación global ascendería a 43% del personal, y se observaría una mayor afiliación del personal dentro de convenio en las empresas grandes, de más de 200 ocupados (51%) que en las pequeñas (46%) y medianas (38%).

La sindicalización difiere en cambio de manera notable según la rama de actividad. Tres de ellas presentan una tasa de afiliación que ronda la mitad del personal: industria manufacturera, construcción y transporte, almacenaje y comunicaciones. En el resto de las ramas la proporción es sensiblemente inferior, particularmente en servicios comunales, sociales y personales con sólo 24% de trabajadores afiliados.

Cuadro Nº 12: Personal según afiliación sindical por rama de actividad. Total de aglomerados. Mayo 2005. En % de trabajadores.

| | Afiliados | No afiliados | Total |
|--|-----------|--------------|-------|
| Industria manufacturera | 47 | 53 | 100 |
| Construcción | 49 | 51 | 100 |
| Comercio, restaurantes y hoteles | 35 | 65 | 100 |
| Transporte, almacenaje y comunicaciones | 55 | 45 | 100 |
| Servicios financieros y a las empresas | 31 | 69 | 100 |
| Servicios comunales, sociales y personales | 24 | 76 | 100 |
| Total | 37 | 63 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La comparación de estos datos con la experiencia internacional debe considerar las grandes diferencias entre países tanto sobre los significados que adquiere la sindicalización en cada uno de ellos, como con relación a la disponibilidad de información actualizada relevada a través de instrumentos similares al de la EIL (encuestas a empresas privadas). La tasa de afiliación sindical depende tanto de la cantidad de afiliados -el numerador-, como de la cantidad de asalariados -la base potencial de afiliación que constituye el denominador- esto implica que una misma tasa puede tener significados diferentes según se considere en el numerador a los trabajadores activos solamente -como en la encuesta que venimos analizando- o bien

²⁰ El tamaño de muestra no permite determinar con precisión la variable interviniente que podría estar explicando este comportamiento (sea la rama de actividad o la composición regional del universo).

se incorpore también a desocupados y/o jubilados, o a trabajadores no asalariados²¹. Y también adquiere significados diferentes si en el denominador se considera el peso relativo de los asalariados en la población económicamente activa -PEA-, o según se considere el peso relativo del empleo no registrado entre los asalariados—dada la menor probabilidad de afiliación sindical entre los trabajadores no registrados. Es decir, aunque las tasas de sindicalización resulten similares, sus significados varían en términos de densidad de afiliación en el seno de la población, según la proporción de asalariados o de empleo no registrado.

Salvando estos problemas de comparación, cabe señalar que la información y los análisis disponibles en relación con otros países enfatizan las grandes diferencias observables en la evolución de la sindicalización en la última década. Mientras que algunos países han mantenido niveles de sindicalización relativamente elevados, otros manifiestan un declive ostensible de la sindicalización. Los países que mantuvieron una elevada tasa de sindicalización son sobre todo los escandinavos, particularmente Suecia, Dinamarca y Finlandia, mientras que otros países, como Francia, Gran Bretaña, Alemania e Italia muestran un declive de la afiliación sindical en la última década. Este declive es más pronunciado en el empleo privado, a diferencia del sector público que, en la mayoría de los países, ha preservado e incluso aumentado la tasa de sindicalización.

Sin embargo, más allá de las diferencias entre los países, aquellos que cuentan con una tradición prolongada de instituciones de negociación colectiva muestran una tendencia similar a la observada en los registros locales: la gran extensión de la influencia sindical operada a través de las convenciones colectivas, cuya cobertura trasciende considerablemente la afiliación sindical.

5. 6. La presencia sindical en las empresas

La Ley de Asociaciones Sindicales establece los derechos con que cuentan los trabajadores, entre los que se encuentran: a) constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; c) reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegido y postular candidatos.

Por otra parte, las asociaciones sindicales pueden representar trabajadores de una actividad, oficio o empresa. Asimismo pueden asumir la forma de sindicatos o uniones; federaciones que agrupan asociaciones de primer grado; o confederaciones que agrupan a las asociaciones anteriores.

Con relación a los delegados sindicales del personal dentro de las empresas, la Ley de Asociaciones Sindicales contempla su designación en un doble registro: por un lado a través de la elección directa de los trabajadores y por otro lado de la habilitación del sindicato respectivo (de allí el status complejo de los delegados, representante a la

²¹ En la Argentina tienen derecho a afiliarse a una entidad sindical los trabajadores asalariados mayores de 14 años; sin embargo, muchos sindicatos también admiten la afiliación de desocupados, trabajadores por cuenta propia, jubilados, entre otros. Pero para los fines de este trabajo sólo se consideró la afiliación de trabajadores que en el momento del relevamiento formaban parte de la dotación de personal asalariado de cada empresa.

vez de los trabajadores y del sindicato). Esa norma legal prevé también la cantidad de delegados según la cantidad de personal de cada empresa, estableciendo 1 delegado cada 50 trabajadores o cada 100 trabajadores en los establecimientos de más de 100 ocupados.

De acuerdo con los datos relevados por la EIL, 56% de las empresas cuenta con al menos un trabajador afiliado a un sindicato, observándose notorias diferencias entre el Gran Buenos Aires (51%) y el interior del país (72%).

Cuadro Nº 13: Empresas según afiliación sindical del personal. Mayo 2005. En % de empresas.

| | GBA | Interior | Total |
|---------------|-----|----------|-------|
| Sin afiliados | 49 | 28 | 44 |
| Con afiliados | 51 | 72 | 56 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 14: Empresas por afiliación sindical del personal según tamaño. Mayo 2005. Total de aglomerados. En % de empresas.

| Tamaño de la empresa | Empresas sin afiliados | Empresas con afiliados | Total |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-------|
| Menos de 50 empleados | 47 | 53 | 100 |
| De 50 a 200 empleados | 35 | 65 | 100 |
| Más de 200 empleados | 16 | 84 | 100 |
| Total | 44 | 56 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

La presencia de afiliados es mayor a medida que aumenta el tamaño de las empresas. Mientras que un 53% de las empresas pequeñas cuentan con al menos un afiliado al sindicato dentro de su personal, en las empresas de mayor tamaño esta proporción se eleva al 84%.

La representación sindical en las empresas con presencia de delegados gremiales presenta valores muy bajos en el total de las firmas: poco más del 12% de las mismas cuentan con al menos un delegado sindical. Este indicador no presenta diferencias sustanciales entre el Gran Buenos Aires y los aglomerados del interior, pero muestra fuertes diferencias según el tamaño de las empresas. La representación sindical en las empresas tiende a concentrarse en las empresas de mayor tamaño, de más de 200 ocupados, de las que el 53% cuenta con delegados, proporción que disminuye apreciablemente en la medida que se reduce el tamaño de las firmas, ya que sólo el 28% de las empresas medianas y apenas el 7% de las empresas

pequeñas cuentan con delegados sindicales. Estas diferencias serían congruentes con las posibilidades diferenciales de acción sindical que ofrecen las empresas de mayor tamaño, reconocidas incluso en la propia Ley de Asociaciones Sindicales que prevé la existencia de delegados a partir de cierto rango de tamaño de los establecimientos.

Cuadro N° 15: Empresas por presencia de delegados sindicales según tamaño. Total de aglomerados. Mayo 2005. En % de empresas.

| Tamaño de la empresa | Empresas sin delegados | Empresas con delegados | Total |
|-----------------------|------------------------|------------------------|-------|
| Menos de 50 empleados | 93 | 7 | 100 |
| De 50 a 200 empleados | 72 | 28 | 100 |
| Más de 200 empleados | 47 | 53 | 100 |
| Total | 88 | 12 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Sin embargo, aun cuando algo más de la mitad de las grandes empresas cuenta con delegados sindicales, llama la atención la ausencia de delegados en 47% de ellas, incluso en aquellas que cuentan con afiliados sindicales²². Cabe explorar aquí dos cuestiones, una referida a los sindicatos y su capacidad organizativa en las firmas, y otra a las empresas y sus criterios de gestión de personal, en relación con las cuales la encuesta analizada no proporciona información suficiente. La exploración de ambas cuestiones permitiría comprender mejor las razones de la relativamente baja presencia de los sindicatos en la regulación cotidiana de las relaciones laborales en las firmas. En este sentido, los sindicatos permanecen como una realidad externa a las firmas y a los trabajadores, aun cuando influyan en esa realidad a través de los convenios colectivos (dada la extensa cobertura de los mismos) e incluso del conflicto laboral, como se analiza a continuación.

Las empresas fueron consultadas sobre las actividades sindicales que abarcaron los respectivos colectivos de trabajadores en el último año, entendidas esas actividades como:

- Solicitud de información sobre el personal (cuotas de afiliación, obra social, sanciones, suspensiones, etc.).
- Intervención por problemas e incidentes con el personal de las empresas (sanciones, ascensos, aumentos, jornada, etc.).

²² Como se observó en el Cuadro N° 14, el 16% de las empresas de más de 200 ocupados no cuenta con afiliados sindicales, por lo que resulta lógico que no se designen delegados en ellas, pero llama la atención que la presencia de afiliados no resulte suficiente para habilitar la presencia de delegados en el 31% de las empresas de más de 200 ocupados (proporción que resulta de descontar del 47% de las empresas de más de 200 ocupados sin delegados, al 16% que ni siquiera cuenta con afiliados sindicales en ese mismo tramo).

- Participación en comisiones mixtas para regular las condiciones de trabajo o las competencias y/o la calificación de los trabajadores (salarios, higiene y seguridad, capacitación, etc.).
- Intervención en conflictos colectivos.

Se observa que sólo 18% de las empresas registró algún tipo de acción sindical en el año transcurrido entre junio de 2004 y mayo de 2005. Este porcentaje es levemente superior al de la presencia de representación sindical dentro de las empresas. Dicha diferencia se explicaría por la actividad o intervención del sindicato por fuera de las firmas. Estas actividades se concentraron principalmente en el pedido de información a las empresas sobre el personal.

Cuadro Nº 16: Actividad sindical en la empresa. Junio 2004 - Mayo 2005. En %de empresas.

| | Empresas con actividad sindical (%) |
|---|-------------------------------------|
| Solicitudes de información sobre el personal (cuotas de afiliación, obra social, sanciones, suspensiones, etc.) | 16 |
| Intervenciones por problemas/incidentes (sanciones, ascensos, aumentos, jornada, etc.) | 4 |
| Participación en comisiones mixtas (salarios, higiene, y seguridad, capacitación, etc.) | 3 |
| Conflictos/reclamos colectivos | 3 |
| Otras intervenciones | 0,3 |
| Empresas con al menos una acción | 18 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Se solicitó información sobre la cantidad de reclamos colectivos acontecidos en la empresa durante el último año (junio '04/ mayo '05) y a quiénes fueron dirigidos. Asimismo, se indaga acerca del mayor conflicto en cuanto a personal involucrado, los motivos que originaron el mismo (retraso salarial, despidos, suspensiones, etc.) y las medidas adoptadas por los trabajadores. Por último, se pregunta a las empresas sobre su percepción de las relaciones empresa-representación sindical.

En un 6% de las empresas existió algún tipo de reclamo colectivo durante el "último año", período que comprende desde junio de 2004 hasta mayo de 2005 (recuérdese que esta encuesta fue realizada durante junio de 2005). En ese período, de acuerdo con información disponible externa a la encuesta, se registró un

incremento de la cantidad de conflictos laborales en comparación con los dos años previos, que tuvieron una fuerte repercusión en los medios de comunicación. Sin embargo, el hecho que en 94% de las empresas de la muestra considerada no se registraran conflictos laborales en el último año, obliga a considerar la distancia entre esos conflictos de su repercusión “mediática”²³.

El nivel de conflictividad es similar en los aglomerados del interior y en el GBA, sin embargo, cuando se considera el destinatario de esos reclamos se observan fuertes diferencias: mientras que en los aglomerados del interior predominan los reclamos centralizados en toda una actividad (64%), en el Gran Buenos Aires un 75% de los reclamos fueron orientados exclusivamente hacia empresas particulares.

Cuadro Nº 17: Empresas según conflictividad laboral. Junio 2004 - Mayo 2005. En % de empresas.

| | Gran Buenos Aires | Interior | Total |
|----------------|-------------------|----------|-------|
| Sin conflictos | 94 | 94 | 94 |
| Con conflictos | 6 | 6 | 6 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

Cuadro Nº 18: Empresas con conflictos laborales según destinatario del reclamo. En % de empresas que registraron conflictos entre junio 2004 - mayo 2005

| Reclamos colectivos | Gran Buenos Aires | Interior | Total |
|------------------------------|-------------------|----------|-------|
| Dirigido a la empresa | 75 | 31 | 64 |
| Dirigido a toda la actividad | 25 | 64 | 35 |
| NS/NR | 0 | 5 | 1 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

En cuanto a los motivos que dieron origen los reclamos de los trabajadores, se destacan claramente los vinculados con la cuestión salarial (63%) y dentro de éstos los reclamos por recomposición salarial (53%). El dato contrasta fuertemente con el bajo nivel de reclamos motivados por despidos y suspensiones (0.3%). Es significativa la proporción de reclamos que tuvieron su origen en cambios de las condiciones

²³ El incremento de conflictos laborales en el período mencionado relevado por fuentes externas incluye no sólo el sector privado, sino también el sector público. En el registro habitual de esas fuentes, tienden a superponerse las acciones de protesta con los conflictos propiamente dichos (comúnmente para cada conflicto pueden existir diversas acciones de protesta, por lo que el número de éstas es superior al de aquellos).

concretas de labor (jornada laboral y organización del trabajo), ellos abarcan un 15% del total.

El crecimiento importante de los precios a comienzos de 2002 relegó el poder adquisitivo del salario. Las políticas salariales activas del gobierno intentaron recomponerlo paulatinamente a través del otorgamiento de sumas fijas, que se fueron incorporando luego a los básicos de convenio. Estas iniciativas se generaron en un marco caracterizado por la reactivación económica y el crecimiento del mercado interno, que impulsaron la generación de empleo a un ritmo superior al registrado en la década pasada. En este marco, parece lógico que la conflictividad laboral que tuvieron las empresas en el último año se hubiera concentrado en los reclamos salariales, y que fuera muy baja la cantidad de reclamos por despidos y suspensiones.

Entre las medidas adoptadas por los trabajadores, se destacan los reclamos sin medidas de fuerza, petitorios y quejas en la oficina de personal. En conjunto, este tipo de medidas abarcaron las dos terceras partes de los reclamos efectuados. Sin embargo, el análisis por aglomerado muestra que en el interior del país una mayoría de conflictos desembocaron en huelga o paro, trabajo a reglamento y asambleas. Dado que en el interior, como se señaló anteriormente, se registra también una mayor tasa de afiliación sindical, una mayor centralización de los conflictos por actividad, las modalidades de protesta en esos distritos -huelgas o paros, asambleas- mostrarían la configuración típica de las protestas sindicales. En GBA en cambio, se registra una menor tasa de afiliación, una orientación de los reclamos enfocadas a situaciones particulares de las empresas y una mayor prescindencia del recurso a medidas de fuerza.

Finalmente, el módulo intentó obtener información cualitativa sobre la evolución de las relaciones entre empresas y sindicatos en el último año. Un 43% de las empresas perciben esa relación como “buena” o “muy buena”. Se observa que en el interior son más las empresas que perciben las relaciones con los sindicatos como “buenas” o “muy buenas” pese a que en esta región la conflictividad se encauzó por medio de huelgas o paros. Esto se relaciona seguramente con la mayor centralización de los conflictos por actividad más que por empresas. El porcentaje que declaró mantener relaciones tensas o muy tensas es insignificante, lo que puede explicarse por la alta proporción de empresas que declaran no tener relación con la representación sindical, y/o la baja presencia de la representación sindical en los establecimientos, tal como se señaló anteriormente. Por último, sólo 3% de las empresas nota cambios en su relación con la representación sindical respecto del período 2003/2004.²⁴

²⁴ Por tratarse de un primer relevamiento la comparación entre diferentes periodos de tiempo (2005-2004 y 2004-2003) se vio fuertemente sesgada por la situación actual.

Cuadro N° 21: Percepción de las empresas acerca de su relación con la representación sindical durante el período 2004/2005, por aglomerado. En % de empresas.

| | Gran Buenos Aires | Interior | Total |
|-----------------|-------------------|----------|-------|
| Muy buenas | 11 | 19 | 13 |
| Buenas | 30 | 46 | 34 |
| Tensas | -- | 2 | 1 |
| Muy tensas | -- | -- | -- |
| No hay relación | 44 | 24 | 39 |
| NS/NC | 15 | 9 | 13 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: EIL. Módulo de Relaciones Laborales. Junio de 2005.

6. Conclusiones

El módulo enfocó tres componentes básicos de las relaciones laborales en las empresas privadas: i) el alcance normativo de la negociación colectiva, medido a través de los indicadores de “vigencia” (en las empresas) y “cobertura” (entre los trabajadores) de los convenios colectivos; ii) afiliación sindical, medida como porcentaje de trabajadores sindicalizados sobre el total de trabajadores; iii) presencia de la organización sindical, detectada a través de la existencia de delegados sindicales en las empresas.

Los principales resultados alcanzados en relación con cada uno de estos componentes, pueden sintetizarse en tres aspectos. En primer lugar, la “vigencia” (o “penetración”) de la norma de negociación colectiva es casi universal: el 91% de las empresas relevadas aplican convenios colectivos de trabajo para fijar las condiciones de trabajo y salarios de su personal. La “cobertura” de los convenios es también muy elevada: el 83% de los trabajadores de las empresas relevadas está cubierto por un convenio colectivo de trabajo.

En segundo lugar, la afiliación sindical cubre sólo una parte de los trabajadores: las empresas relevadas recaudan cuotas para el sindicato sobre el 37% de los trabajadores empleados en ellas.

En tercer lugar, la presencia de la organización sindical en las empresas es relativamente baja: sólo 12% de las empresas relevadas cuenta con delegados sindicales, aún cuando los afiliados sindicales están presentes en el 56% de las empresas.

De estas informaciones pueden extraerse, en principio, dos conclusiones básicas. En primer lugar, la influencia del modelo de relaciones laborales vigente, entendida como la cobertura de la norma del convenio colectivo -en cuya construcción participa el sindicato- sobre los trabajadores registrados en empresas privadas de más

de 10 ocupados (el universo encuestado), es mucho más vasta que la capacidad de afiliación y que la presencia organizativa directa de los sindicatos en los lugares de trabajo. Este resultado es congruente con el alcance de la negociación colectiva fijada jurídicamente, es decir, el convenio colectivo se aplica a todos los trabajadores comprendidos por su cobertura, independientemente que estén o no afiliados.

En segundo lugar, en la medida que la delegación sindical en las empresas privadas sólo se verifica en el 12% de éstas, para una parte considerable de los trabajadores el sindicato opera institucionalmente como un agente externo a las relaciones establecidas con sus empleadores en el lugar de trabajo. Sin embargo, en la medida que la presencia sindical en las empresas se concentra en los establecimientos grandes, de más de 200 ocupados, entre los cuales 53% cuenta con delegados sindicales, y es mucho menor en los establecimientos medianos y pequeños, esto informa sobre la existencia de modalidades diferentes de las relaciones laborales en las empresas según el tamaño de éstas. Debe tenerse en cuenta que en los grandes establecimientos es mayor la proporción de empleados fuera de convenio, al mismo tiempo que es más frecuente también la presencia de delegados sindicales, así como es mayor la probabilidad de anudar acuerdos directos con estos delegados que permanecen al margen del canal institucional de la homologación estatal de los convenios.

Lo expuesto indica que en los grandes establecimientos operan actualmente diversos modelos de relaciones laborales que combinan en grados diferentes la individualización de la negociación (con el personal fuera de convenio), la aplicación de convenios homologados (en 3 de cada 4 grandes empresas), y la configuración de acuerdos no homologados.

En relación con el conjunto del universo asalariado privado, los datos expuestos indican la existencia de un ámbito de aplicación de las instituciones que regulan las relaciones laborales, el del empleo registrado. En este ámbito las tendencias detectadas en el último trienio muestran un funcionamiento diferente al de los modelos precedentes de relaciones laborales, tanto el que prevaleciera entre 1953-1976, como el que tuviera vigencia en la década de los '90. El marco actual indica el predominio de la negociación colectiva centralizada, lo cual supone un desplazamiento del eje normativo hacia el plano mesoeconómico, a diferencia de los acuerdos microeconómicos que prevalecieron en los '90. Pero en este nuevo marco general, se observa la configuración de negociaciones en el nivel de los establecimientos, al menos en una parte de las grandes empresas.

Con relación a la experiencia internacional, la situación argentina contemporánea parece ofrecer un interés teórico indudable, en particular para aquellos países que presentan hoy un entorno macroeconómico particularmente rígido que no estimula la negociación colectiva ni la afiliación sindical. La experiencia argentina actual indicaría la existencia de posibilidades de revitalización de algunas instituciones laborales como la de la negociación colectiva y, en este sentido y al menos en el plano laboral, la posibilidad de exploración de caminos diferentes con relación al proceso de globalización.