

La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea: protagonismo y tensiones organizativas

Héctor Palomino*

Resumen:

La evolución de los sindicatos en Argentina desde el año 2003 a la fecha muestra el fortalecimiento de sus organizaciones, el incremento de su capacidad de incidir en la determinación del salario y en la puja distributiva, su contribución a un proceso de disminución de las desigualdades y una renovada presencia política. La combinación de estos factores en un contexto de crecimiento económico y del empleo, así como de la capacidad estatal para orientar y sostener el desarrollo, explica el protagonismo actual de los sindicatos en el panorama económico, social y político del país.

Al mismo tiempo ese contexto genera presiones hacia el cambio de la estructura y el modelo organizativo de los sindicatos.

En este trabajo nos proponemos exponer los factores que permiten comprender las razones del resurgimiento sindical en la Argentina contemporánea. Este resurgimiento pone de relieve la importancia que adquieren los sindicatos para sostener un modelo económico y social progresivo, tanto mayor cuanto persiste la fluidez del sistema político heredado de los '90.

En este marco, la pregunta que cabe formularse es ¿hasta qué punto estos lazos son los mismos que en el pasado? y también, aunque muchos protagonistas son los mismos cabe analizar hasta qué punto estamos en presencia de la misma estructura sindical que en el pasado.

* Profesor a cargo de la materia de Relaciones del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Director de Estudios de Relaciones del Trabajo- SSPTyEL – MTEySS.

Correo Electrónico:

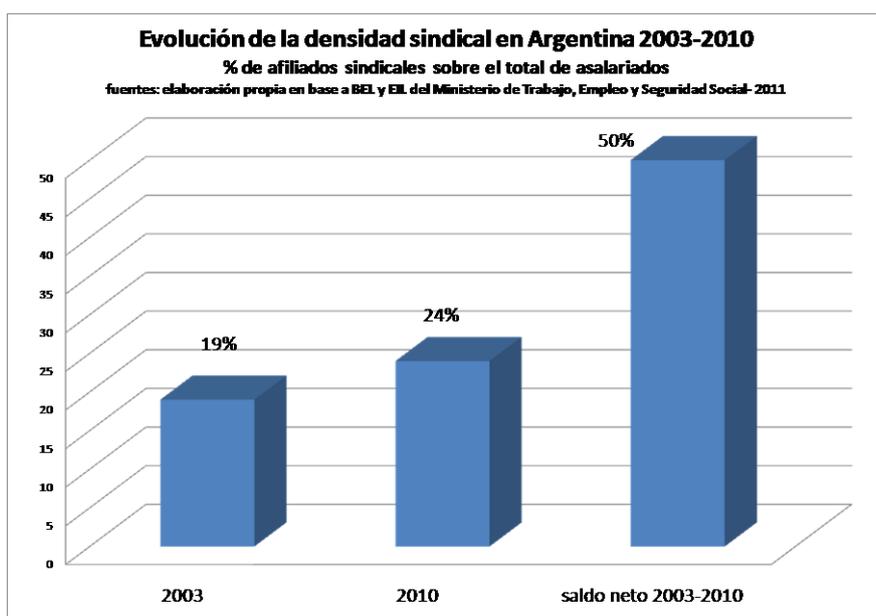
catedrapalomino@gmail.com, hpalomino@trabajo.gob.ar

La renovada presencia de los sindicatos en la Argentina contemporánea: protagonismo y tensiones organizativas

La evolución de los sindicatos en Argentina desde el año 2003 a la fecha muestra el fortalecimiento de sus organizaciones, el incremento de su capacidad de incidir en la determinación del salario y en la puja distributiva, su contribución a un proceso de disminución de las desigualdades y una renovada presencia política. La combinación de estos factores en un contexto de crecimiento económico y del empleo, así como de la capacidad estatal para orientar y sostener el desarrollo, explica el protagonismo actual de los sindicatos en el panorama económico, social y político del país. Al mismo tiempo ese contexto genera presiones hacia el cambio de la estructura y el modelo organizativo de los sindicatos.

El fortalecimiento de los sindicatos

El crecimiento de la cantidad de afiliados sindicales fue aproximadamente de 53% entre 2003 y 2010. Esto favoreció el incremento de la densidad sindical - el peso relativo de los afiliados en la población- que creció de 19% a 24% del total de asalariados en el período. Esta expansión de la densidad sindical fue además particularmente intensa, ya que prácticamente uno de cada dos nuevos asalariados incorporados en el saldo neto del empleo correspondiente al período considerado engrosó las filas de los afiliados a los sindicatos.



Esta evolución fue producto no sólo del crecimiento del empleo, ya que la afiliación sindical creció a un ritmo similar, sino también del cambio de composición del empleo, con respecto al cual cabe destacar dos aspectos centrales. En primer lugar se observa el incremento del peso relativo de los asalariados, que en el último trimestre de 2010 alcanzó al 77% del total de ocupados - posiblemente la proporción más elevada en términos históricos-, relegando a las ocupaciones no asalariadas. En segundo lugar, dentro de los asalariados se observa el incremento de la participación relativa de los trabajadores registrados en la seguridad social, que es precisamente el tipo de empleo donde los sindicatos encuentran condiciones más favorables para ejercer su representación y capacidad de reclutamiento. Entre 2003 y 2010 los trabajadores registrados en la seguridad social pasaron de 51% a 66% del total de asalariados, con lo que no sólo absorbieron el crecimiento neto del empleo sino que sustituyeron una parte de los asalariados precarios. Por eso el peso relativo de los trabajadores no registrados en la seguridad social disminuyó de 49% a 34% de los asalariados en el período.

En términos comparativos, las tendencias actuales de nuestro país contrastan fuertemente con las que prevalecen en varios países centrales, donde se constata la continuidad del declive sindical correlativo con el incremento del desempleo y la precariedad laboral. Estos indicadores abonan los enfoques teóricos que buscan explicar los procesos de individualización y la fragmentación organizativa de vastas capas sociales en un ciclo de largo plazo iniciado con la crisis del petróleo a mediados de la década del '70 del siglo pasado. En esos enfoques el declive sindical tiende a considerarse como un rasgo típico del capitalismo contemporáneo, enfoque general que debería ser revisado para comprender las tendencias de la Argentina actual.

El fortalecimiento reciente de los sindicatos es significativo en términos de nuestra experiencia histórica, porque difiere del declive sindical que se observó en forma particularmente aguda en la década del '90, aunque estaba ya entroncada en una tendencia de largo plazo iniciada con el golpe militar de 1976. Los cambios ocupacionales y organizativos recientes no han sido mensurados aún plenamente en términos de la magnitud de su impacto sobre la sociedad argentina. Para ello se requiere indagar la reversión de las tendencias de movilidad, en las que cabría constatar, en primer lugar, una movilidad social ascendente en estos últimos ocho años que contrasta con el predominio de la movilidad descendente durante las casi tres décadas previas transcurridas entre 1975 y 2002. En segundo lugar, la incorporación a las organizaciones sindicales permitiría calificar la tendencia de movilidad ascendente que se registra desde 2003, como un proceso de movilidad social colectiva, o en el que la dimensión colectiva es clave.

La determinación colectiva de los salarios y la puja distributiva

Para los trabajadores hoy el sindicato importa, porque es mediante su acción canalizada y regulada a través de la negociación colectiva (donde) se determinan los salarios que perciben y sus condiciones de vida. Esto puede observarse claramente en el efecto de la convergencia paulatina entre los salarios de convenio pactados por los sindicatos en la negociación colectiva con los salarios efectivamente pagados por las empresas, en un contexto de continuo incremento de los salarios, lo cual constituye una de las tendencias más contrastantes del ciclo iniciado en 2003 con el que prevalecía en la década de los '90.

En efecto, una comparación sucinta de la situación de los trabajadores registrados en la seguridad social del ámbito privado permite estimar que en el año 2010, en promedio, aproximadamente el 90% del salario percibido por un trabajador correspondía a su salario de convenio, mientras que una década atrás, en 2001, esa proporción no superaba el 60%. La amplitud de este margen refleja hasta qué punto había llegado en esa época el grado de individualización de la relación salarial, es decir, sujeto a la discreción empresaria. Por el contrario la progresiva y fuerte reducción de ese margen, observable entre 2003 y 2010, refleja el alcance actual de la determinación colectiva de los salarios, cuyo factor determinante fue la ampliación de la cobertura y la multiplicación de la cantidad de negociaciones colectivas, que de 200 acuerdos y convenios anuales promedio durante la década de los '90 pasaron a una cifra diez veces superior el año pasado.

La determinación colectiva de los salarios dentro del nuevo régimen macroeconómico estimuló el incremento de la participación de los salarios en la distribución funcional del ingreso. La participación de los salarios había caído fuertemente (a 34% del producto) con la devaluación de la moneda implementada en la salida de la crisis de 2001, pero dentro del nuevo régimen fue incrementándose paulatina y sostenidamente hasta alcanzar en 2008 a 43,6% del ingreso, volviendo a constituir un factor clave de la demanda y el consumo interno. Esta evolución permitió a los sindicatos recobrar sus expectativas de alcanzar una participación acorde con su horizonte histórico, anclado en la experiencia del peronismo a mediados del siglo pasado cuando había llegado a 50% del ingreso nacional. En 2009 la participación de los salarios en el ingreso se acrecentó significativamente porque los sindicatos obtuvieron incrementos salariales significativamente por encima del aumento de los precios, en un contexto de freno brusco del crecimiento derivado en parte de factores endógenos y sustancialmente del clima recesivo provocado por la crisis económica internacional. En 2010 en cambio, a favor de la fuerte recuperación de la actividad económica, la puja distributiva arrojó resultados más equilibrados.

La disminución de las desigualdades

Una serie de mecanismos institucionales que operan en un contexto de crecimiento económico y del empleo, facilitan la articulación de los incrementos salariales obtenidos por los sindicatos en un sendero progresivo que reduce las diferencias de ingresos entre los asalariados.

El Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, un órgano tripartito integrado por el Estado, las cámaras empresarias y los sindicatos, fija anualmente los incrementos del salario mínimo (que pasó de 200\$ a 1840\$ entre 2001 y 2010), colocando un piso para los salarios que incentiva el incremento de los niveles inferiores de las escalas de convenio. Al mismo tiempo un esquema de coordinación de los incrementos salariales a través de la negociación colectiva, en el que el Estado tiene un rol central y que con alguna intermitencia viene siendo implementado desde 2006, posibilita la convergencia relativa de los aumentos obtenidos por los sindicatos. La importancia de este esquema de coordinación reside en facilitar que los sindicatos con menor capacidad de negociación se beneficien de los incrementos salariales, lo cual sería más difícil si la puja distributiva se resolviera sólo a través de la fuerza relativa de

sindicatos y empresas. De allí que este esquema promueva la reducción de los diferenciales salariales entre trabajadores de distintos sectores.

Tanto la fijación del salario mínimo, vital y móvil como el esquema de coordinación de los incrementos salariales tienden a elevar el “piso” de las escalas salariales de convenio. Aunque los sindicatos tienden a impulsar los diferenciales previos, encuentran un “techo exógeno” que proviene del impuesto a las ganancias que se aplica a los salarios a partir de cierto monto. Como resultado de estas presiones contrapuestas, los “pisos” salariales han tendido a crecer más rápidamente que los “techos” de las escalas de convenio, recortados por el impuesto. Esto promueve una disminución de los diferenciales salariales dentro de cada convenio.

La ampliación de la cobertura de la negociación colectiva en el período implica que actualmente alrededor del 60% de los asalariados perciba ingresos determinados por convenios y acuerdos colectivos tanto en el sector privado como en el sector público. En el 40% de los asalariados restantes se presentan situaciones diferentes. Por un lado, los salarios de los trabajadores bajo convenio son más elevados que los de los trabajadores no registrados en la seguridad social. El ingreso de estos últimos sin embargo también aumentó en el período, siguiendo en parte, aunque a veces con cierto retardo, los incrementos del salario mínimo. Dado que se acrecentó el número de trabajadores bajo convenio mientras que disminuyó –particularmente a partir de 2005- el de los trabajadores no registrados en la seguridad social, los efectos conjuntos de estas tendencias posibilitaron que disminuyera la desigualdad entre los salarios considerados globalmente. Tal como revelan algunos estudios del Ministerio de Trabajo, el comportamiento de los ingresos de los trabajadores registrados en la seguridad social fue el que más contribuyó a la reducción de las desigualdades del ingreso a nivel de los hogares en el período.

Por otro lado, dentro de las grandes empresas sobre todo, existe una categoría de trabajadores “fuera de convenio” compuesta por profesionales, técnicos y empleados jerárquicos, cuyos ingresos son determinados por afuera de las escalas salariales de los convenios. Aunque los ingresos de esta categoría sigan en parte la evolución de los salarios de convenio, en años recientes el ritmo parece desigual, manifestándose a través de reclamos, encuestas y hasta solicitudes de sindicalización, una demanda de equiparación con los porcentajes de incremento salarial obtenidos por los trabajadores convencionales. Una situación típica al respecto se revela en las quejas de supervisores y personal jerárquico por sentirse en desventaja frente a los aumentos salariales obtenidos por sus subordinados.

Este conjunto de mecanismos y tendencias ha promovido un descenso sostenido de las desigualdades de ingresos en Argentina, proceso en el cual si bien los sindicatos han jugado un rol destacado, al mismo tiempo se han visto afectados en su dinámica de representación interna y en la unidad de acción inter sindical. Esto se debe a que afrontan por un lado las demandas internas de los que se sienten rezagados en sus ingresos, por lo que les resulta más difícil encontrar un promedio que conforme a todos sus representados, y por otro a la competencia con otras organizaciones que coyunturalmente pueden alcanzar mejoras más sustantivas en la puja de ingresos.

Del conflicto social al conflicto laboral

Los sindicatos vuelven hoy a convertirse en actores centrales de la vida social y política nacional. Un signo evidente de esa centralidad es la importancia adquirida por la conflictividad laboral, que ha desplazado la que protagonizaban hasta no hace mucho los grupos sociales situados al margen del mundo del trabajo. Aunque este pasaje del conflicto “social” al laboral muestra en ocasiones una continuidad de las modalidades de protesta, expresada en formas de acción directa como bloqueos y cortes de calle, los protagonistas que se movilizan hoy, trabajadores organizados en sindicatos, son radicalmente diferentes a los de los ’90 y principios de este siglo. También difieren los contenidos de los reclamos concentrados hoy en los salarios –principalmente- y en las condiciones de trabajo.

La conflictividad laboral tiene características particulares según el ámbito privado o público del sector de actividad económica. La mayor cantidad de conflictos, huelguistas y jornadas no trabajadas son impulsados por trabajadores estatales, mientras que la conflictividad entre capital y trabajo, cualquiera sea el indicador que se considere, es menor que la del ámbito estatal. Entre 2006 y 2010, la mayor conflictividad laboral se registró en la administración pública, la educación y la salud, sectores que tienen la particularidad de una presencia significativa de mujeres en el empleo. Si se trasladaran a los protagonistas de los conflictos laborales las proporciones relativas del empleo según género, resultaría que en el último quinquenio la mayoría de los huelguistas fueron mujeres. Aspecto sorprendente sin duda, sobre todo frente a algunos supuestos implícitos que asocian el declive sindical con la feminización progresiva de la fuerza de trabajo, supuestos que en este caso serían desmentidos por los hechos (no sólo no existiría tal declive y, por otro lado, la participación de las mujeres en los conflictos laborales es por lo menos similar a la de los hombres).

En su mayoría los conflictos laborales (67% en 2010) tienen por escenario los lugares de trabajo –empresas privadas u organismos específicos del sector público nacional, provincial o municipal-, es decir que son protagonizados por trabajadores y sus delegados –organizados a su vez en cuerpos o comisiones internas-, situados en el nivel mínimo de agregación de las organizaciones sindicales. En contrapartida, la mayoría de los huelguistas se nuclean en los relativamente escasos conflictos de rama nacional, que si bien no superaron 3% de los conflictos del 2010, constituyeron la mitad de los huelguistas ese año. Estos conflictos de rama encarados por las direcciones nacionales de los sindicatos son relativamente breves en su duración y son realizados comúnmente en el curso de la negociación colectiva del convenio respectivo, como forma de presionar a los empleadores para arribar a acuerdos salariales. Finalmente, los conflictos protagonizados por los niveles intermedios de agregación sindical, impulsados por seccionales u organizaciones territoriales o distritales, constituyen más del 60% de las jornadas no trabajadas por paro, es decir, producen los conflictos de mayor duración: en el año 2010, en este nivel intermedio cada huelguista en promedio protagonizó más de 6 jornadas de paro, una duración casi tres veces mayor a la registrada en los otros dos niveles.

Más allá de su extensión e intensidad, los conflictos laborales son canalizados actualmente a través de las instituciones laborales, que encauzan los reclamos salariales y las demandas de mejoras en las condiciones de trabajo a través de organismos tripartitos en el ámbito privado y de diversos mecanismos de diálogo social en el sector público. La multiplicación de los conflictos laborales orientados principalmente por

reclamos salariales refleja el fortalecimiento de los trabajadores, en un contexto donde el alza de salarios permite medir los logros de las movilizaciones. Posiblemente constituya también un indicador de la disposición de los trabajadores a sostener un modelo económico y social progresivo.

Un renovado protagonismo político y presiones hacia el cambio sindical

Los factores expuestos permiten comprender las razones del resurgimiento sindical en la Argentina contemporánea. Este resurgimiento pone de relieve la importancia que adquieren los sindicatos para sostener un modelo económico y social progresivo, tanto mayor cuanto persiste la fluidez del sistema político heredado de los '90. Pero la pregunta que cabe es la de hasta qué punto estos lazos son los mismos que en el pasado y también, aunque muchos protagonistas son los mismos cabe establecer hasta qué punto estamos en presencia de la misma estructura sindical que en el pasado.

Las transformaciones socioeconómicas recientes no son ajenas a la creciente capacidad estatal para orientar el rumbo de la economía, regular las relaciones laborales e implementar políticas públicas, que constituye el ámbito en el que nuevamente se establecen lazos entre Estado y sindicatos. Los grados de autonomía de la gestión estatal actualmente son mucho mayores que en las décadas precedentes, autonomía que por un lado posibilita evitar la lógica corporativa tradicional que cedía porciones del Estado a los actores sociales, y por otro posibilita hacer políticas con los actores sociales de modo de involucrarlos en la aplicación de esas políticas. Posiblemente el restablecimiento de la instancia de negociación del salario mínimo, vital y móvil constituya el mejor ejemplo de este renovado papel y función estatal, que trasciende el esquema corporativo tradicional de nuestro país.

Frente a esta renovada capacidad estatal, el sindicalismo se presenta hoy organizado en la cúspide en dos centrales, la mayoritaria CGT y la minoritaria CTA, ambas a su vez divididas, a las que cabe agregar varias corrientes gremiales externas a esas centrales. Esto conforma un panorama que dista de la unidad monolítica a la que el sindicalismo argentino pudo aspirar en el pasado. A la vez en el plano de la dinámica interna de varios sindicatos se manifiesta la competencia entre corrientes políticas gremiales diversas por la conducción, que en ocasiones se expresan como conflictos internos de las organizaciones. A estos cabe agregar los conflictos entre sindicatos por el encuadramiento o representación de los trabajadores de una actividad determinada. Ambos tipos de conflictos corresponden a dificultades organizativas propias del modelo sindical, que estimula los conflictos por la representación interna de los sindicatos y los conflictos intersindicales por el encuadramiento, un capítulo si se quiere tradicional del sindicalismo argentino. A esos conflictos se agregan presiones exógenas provenientes de la división de poderes, como la jurisprudencia de la Corte Suprema que viene derogando algunos artículos de la ley que regula las organizaciones sindicales por su inadecuación con la normativa internacional reconocida por el Estado argentino.

Más allá de la profundidad de estas disputas, ellas ponen de relieve que los sindicatos hoy importan pero al mismo tiempo que están sometidos a los procesos de transformación en curso actual en la sociedad argentina. Esos procesos son en el fondo los mismos que volvieron a colocar en primer plano a los sindicatos.

La sociedad argentina estuvo sometida a las consecuencias de las fuertes oscilaciones del mercado de trabajo en las últimas dos décadas, durante las cuales se produjeron en forma sucesiva dos tendencias contrapuestas: una fuerte desestructuración en los '90 que arrojó vastas capas de trabajadores en el desempleo y en ocupaciones precarias, y una sostenida recomposición del empleo a partir de 2003, que estuvo en la base del resurgimiento de los sindicatos.

La intensidad de esta transformación reciente es tal que seguramente habría que remontarse a la década que precedió al surgimiento del peronismo, la de 1935-1945, para encontrar variaciones socio ocupacionales de similar magnitud. En aquella época los cambios fueron a sostener finalmente una construcción política y de instituciones laborales que, con adaptaciones y agregados posteriores, todavía hoy sirven para canalizar las demandas de los trabajadores incorporados recientemente al mercado de trabajo. Por eso la reactivación de las instituciones laborales operada desde 2003 constituyó un verdadero ordenador del ingreso de nuevos trabajadores al empleo, al mismo tiempo que ofreció un ámbito en el que se recrean las tensiones sociales y políticas de esta nueva época.

En cierto sentido la existencia de estos ámbitos “pre-constituidos” (institutos laborales y sindicatos favorece una percepción de “normalidad” en procesos de vastos alcances en el plano micro social. Así por ejemplo, una estimación del Ministerio de Trabajo permite establecer que en 2009 más de la mitad de los trabajadores de las empresas privadas no contaba con una antigüedad mayor a los cinco años, proporción que se reducía a tres años en las empresas de la rama de comercio. Es decir que la mayoría de los trabajadores había ingresado recientemente en el empleo y en su mayoría contaban con menos de 35 años de edad.

Desde el punto de vista sindical (pero también de las empresas que sobrevivieron a la crisis), este proceso es similar al “vaciamiento” de un molde (durante los '90 y hasta 2001/02) y sucesivamente un nuevo “llenado” posterior con nuevos componentes. Tanto para los sindicatos como para las empresas este proceso implica enormes esfuerzos de socialización y “fidelización” de estos nuevos trabajadores, para lo que no siempre se encuentran especialmente preparados, sobre todo por la vetustez o inadecuación de algunos esquemas de comportamiento y prácticas de los actores a los problemas emergentes del nuevo contexto.

Aunque sería necesario ampliar y profundizar esta limitada reseña, en la que se procuró brindar datos y reflexiones sobre el cambio de la estructura sindical fundamentados en los resultados de estudios diversos, quisiéramos concluir con un balance provisorio de los cambios generados en el período, en comparación con el saldo dejado por la crisis del modelo de la convertibilidad. Aquel modelo dejó sin duda un saldo negativo, dado que a través del desempleo y precarización masivos erosionó las fuerzas sociales que podrían oponérsele.

Frente a este panorama de origen, la acción estatal posibilitó revertir las tendencias previas de debilitamiento de los actores productivos y sociales, a los cuales el nuevo esquema económico y las políticas públicas implementadas desde la salida de la crisis de 2001/02 proporcionaron la posibilidad de resurgir y fortalecerse. En este sentido, poca duda cabe que el nuevo modelo económico ha generado fuerzas sociales capaces

de sostenerlo a futuro. Muchas de esas fuerzas están ancladas precisamente en el mundo del trabajo.