

EL MODELO SINDICAL ARGENTINO (Parte I)

Negociación Colectiva y Acuerdo Social

LUCIO GARZON MACEDA



EL MODELO SINDICAL ARGENTINO (Parte I)

Negociación Colectiva y Acuerdo Social

LUCIO GARZON MACEDA



© 2015, Talleres Gráficos de la Cooperativa de Trabajo Aerograf
(Empresa recuperada por sus trabajadores)

Av. La Voz del Interior 7921, Córdoba

Tel: (0351) 4994141

C.P.: 5008

Está permitida la reproducción total o parcial de este libro citando las fuentes.

ISBN: Obra Completa 978-987-25104-4-2

Garzon Maceda, Lucio

El modelo sindical argentino : negociación colectiva y acuerdo social / Lucio Garzon Maceda ; dirigido por Jorge Oscar Martinez. - 1a ed. volumen combinado. - Córdoba : Unión Obrera Gráfica Cordobesa, 2015. v. 1, 84 p. ; 20 x 20 cm.

ISBN 978-987-25104-5-9

1. Sindicalismo. I. Martinez, Jorge Oscar, dir. II. Título.
CDD 331.8

Hecho el depósito que prevé la Ley 11.723

Diseño de Tapa e Interior

Christian G. Torresi

Foto de Tapa

Mural Mayo/69 (4,10 x 2,20 mts) - Al costado de CGT-Regional Córdoba

(Representada por los compañeros de izq. a derecha Elpidio Torres, Atilio López y Agustín Tosco)

Autor: E López D'Francia

Ciudad Villa Carlos Paz 2009

Cuidado de Edición

Jorge Oscar Martínez

En los últimos años, la CGT Regional Córdoba ha sostenido en forma permanente la defensa del Modelo Sindical Argentino; ha reclamado enfáticamente la Unidad de las Organizaciones que se autodefinen como CGT en el orden nacional y ha trabajado con ahínco para la recuperación de la Memoria Histórica del Movimiento Obrero.

Lo ha hecho en la convicción de que estas son condiciones imprescindibles para garantizar el camino de la plena vigencia de la Justicia Social para los trabajadores argentinos.

Al mismo tiempo, ha encarado con firmeza y con acciones específicas, algunos temas propios de nuestro tiempo, como la lucha contra la aplicación injusta y tramposa del Impuesto a las Ganancias sobre los salarios de los trabajadores.

En todos estos temas la CGT Córdoba ha contado con el apoyo inestimable del Dr. Lucio Garzón Maceda, destacado abogado laboralista, Secretario de Prensa de la CGT de 1957 y adalid de la defensa del Modelo Sindical Argentino.

Garzón Maceda viene poniendo en la consideración pública y llamando la atención de la dirigencia gremial de nuestro país el ya claro intento de las organizaciones empresarias y de los propios Partidos Políticos mayoritarios, de avanzar en lo que genéricamente se llama ACUERDO SOCIAL o la herramienta para plasmarlo, un CONSEJO ECONOMICO SOCIAL.

Un Acuerdo Social que según la propia expresión de Garzón Maceda ***“consagraría la moderación salarial (salarios más bajos), con cambio de modelo de negociación colectiva, sustituyendo por el término de dos años la negociación por rama, sector, actividad o industria por una negociación de cúpula nacional, intersectorial... Se trataría de sustituir el modelo de negociación de centralidad media por una negociación de máxima centralidad...Vía regia para reducir los salarios, bajo el manto pomposo de un acuerdo social.”***

El trabajo que presentamos es un compendio de los escritos que sobre el tema ha ido publicando Garzón Maceda.

La CGT Regional Córdoba le brinda su auspicio, en la convicción que se trata de una herramienta fundamental para definir la posición del Movimiento Obrero organizado y de sus dirigentes frente a una propuesta claramente lesiva para los intereses de los trabajadores.

Córdoba, 4 de Agosto de 2015

JOSE PIHEN

Sec. Gral. Adjunto CGT Regional Córdoba

ALGUNAS RAZONES A MODO DE ACLARACION

Desde hace unos años venimos publicando, investigando y brindando distintos trabajos que persiguen el objetivo de afirmar nuestras organizaciones gremiales y que no es otra cosa que un aporte para desarrollar la conciencia de clase trabajadora, reconstruyendo la memoria histórica que nos fuera ocultada y bastardeada en muchos casos, pero también para poner al alcance de todos, conceptos generales y lo más simples posible de qué son y cómo funcionan nuestras organizaciones. Cada una tiene la impronta del tipo de producción o de servicio a que pertenece, pero que en la estructura general de los sindicatos, hay variables y realidades comunes que surgen de lo que se da en llamar el “modelo sindical argentino”, sin el cual no podríamos avanzar en la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Ahí nos paramos, nuestro compromiso es ese. Está claro que se puede mejorar, perfeccionar, hacerlo más eficiente y democrático, pero eso depende centralmente de la participación de cada uno de los trabajadores en su respectiva organización, la queja sola no alcanza ni sirve ni construye; para hacer la casa común no alcanza con los materiales, hay que poner las manos, los brazos, el cuerpo, transpirar y laburar; sola no se hace.

No pretendemos erigirnos en dueños de la verdad pero tampoco ocultamos ni mezquinamos nuestro pensamiento; sólo pretendemos aportar al debate necesario sobre las herramientas y caminos a recorrer para alcanzar la meta de la justicia social.

Brindamos pues estos apuntes, que van a tener continuidad abordando distintos temas, apelando a compañeros que bien merecido se han ganado un lugar con su militancia consecuente, como lo es en este caso Lucio Garzón Maceda, que no es sólo un abogado laboralista, sino un **militante** de toda la vida por los derechos de los trabajadores y los derechos humanos en general. Lo decimos sabiendo que no le gustan los halagos y no es un halago, es reconocer, como corresponde, la más absoluta coherencia y ejemplo de cómo se sostienen las convicciones de vida. Muchas gracias Lucio por su generosidad y aporte.

Jorge Oscar Martínez
Córdoba
Agosto de 2015

¿Para qué el Consejo Económico y Social?¹

Ningún futuro gobernante puede ignorar que el diálogo social intenso es una realidad en nuestro país y se concreta en el pleno funcionamiento de las paritarias.

Por Lucio Garzón Maceda

Durante la reunión del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil, realizada en el Ministerio de Trabajo de la Nación el pasado 20 de julio, la delegación de la Unión Industrial Argentina (UIA) le recordó a la Presidenta, allí presente, la promesa que les habría formulado de crear un Consejo Económico Social (CES) tripartito, de diálogo y concertación social.

Los CES gozan de prestigio pedagógico en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aunque hayan perdido su atractivo institucional originario. El profesor holandés Karl Vandaele señala: “Estuvieron de moda cuando hubo un apogeo de políticas y negociaciones centralizadas, referidas a los ingresos, en épocas en las que dominaba el pensamiento económico keynesiano, focali-

zado en la distribución de los frutos del crecimiento económico a través de aumentos salariales en procura de mayor igualdad de los ingresos”.

Desde la década de 1980, los gobiernos sólo los prohicieron cuando buscaban acuerdos corporativos necesarios para superar encrucijadas difíciles. Eran consentidos por empresarios interesados y por sindicatos debilitados.

También fueron ámbitos de reflexión, de participación y concertación institucional, que compensaban la ausencia de negociación tradicional con la promesa de mantener pleno empleo.

Según Jacques Freyssinet, “en economías de mercado abiertas a la competencia internacional, la realización del pleno empleo, objetivo compartido, crea una tensión a la alza

¹ Publicado en el diario La voz del Interior de Córdoba el día 31 de Julio de 2015

de salarios que repercute sobre los precios y genera una espiral inflacionaria”.

Para combatirla, se ponen en práctica políticas monetarias y presupuestarias restrictivas. Ello permite crear un compromiso tripartito y una política activa a favor del empleo y de los servicios, lo que engendra una conciencia de solidaridad que hace legítima la aceptación de sacrificios necesarios.

Los empleadores europeos, desde mediados de la década de 1990, perdieron interés por los CES cuando lograron imponer la por ellos anhelada negociación colectiva descentralizada a nivel de empresas. Esta acarrió a los sindicatos impotencia, pérdida de representación y de representatividad, todo lo cual derivó en una “desindicalización” y en una “empresarización” de los trabajadores, con las consecuentes reducciones salariales.

En 1994, la Confederación de Sindicatos Europea (ETUC, por sus siglas en inglés) señalaba: “El conjunto de problemas registrados converge hacia un modelo de fuertes desequilibrios institucionales en el mercado de trabajo y da nacimiento a un clima general de inseguridad, en el que los sindicatos se ven reducidos a jugar un papel defensivo que no encuentra aprobación ni en sus adherentes ni en la opinión pública en su conjunto”.

Un reciente informe mensual, difundido en junio por el Instituto Sindical Europeo, no puede ser más gráfico. Señala que en los úl-

timos años se ha avanzado en la dirección incorrecta de la desregulación y la descentralización.

Verdadero sentido

Los CES gozan aún en nuestro país de un atractivo especial para empresarios, autoridades y funcionarios, quienes les asignan calidades exageradas, cuasi mágicas.

No hay, sin embargo, demasiado espacio institucional para un CES, superada la crisis de 2000. Es que desde 2003 existe plena y ejemplar concertación, gracias a la vigencia del modelo sindical y a que han podido desarrollarse, de forma regular, año tras año y sin interrupciones, las rondas de negociación colectiva, pruebas más que evidentes de la vigencia de un diálogo social rico en contenido.

Cabe, entonces, preguntarnos: ¿por qué y para qué, ahora, la insistencia en un CES? La respuesta simple sería señalar que los empresarios argentinos, conforme las variables económicas y financieras y su ideología neoliberal, desean modificar las relaciones laborales en razón de que aquí no hay suficiente desregulación ni descentralización negocial. En cambio, hay el inconveniente de sindicatos demasiado fuertes.

Esa fuerza permite la continuidad de la negociación colectiva de actividad, industria, rama o sector, desaconsejada por el Fondo

Monetario Internacional y el Banco Mundial, por ser demasiado beneficiosa para los trabajadores. Modificarla sería uno de los objetivos a cumplir a través del CES.

Sin embargo, respecto de su funcionamiento, la actual posición de la UIA no es la misma que en 1996, cuando se intentó crear el tripartito Consejo del Trabajo y del Empleo. La UIA lo rechazó, entonces, ya que entendía que por la vía de ese consejo se les dificultaba gozar de los privilegios que entonces disponían.

No era el tiempo para los débiles. Ellos estaban fuertes y lo rechazaron. Los empresarios, con iguales objetivos económicos, tienen hoy, sin embargo, una actitud contrapuesta. Quienes negaron al CES por corporativo en 1996, ahora lo reclaman para lograr “consenso”, porque la relación de fuerzas no les es favorable para atenuar la puja salarial perjudicial para sus intereses.

Pero los tiempos cambiaron y los sindicatos débiles de ayer se fortalecieron con la política impuesta desde 2003. Será muy difícil que haya un CES, como quiere la UIA, por las mismas razones que esta entidad impidió su creación en 1996.

Negativa

Es indudable que los sindicatos no quieren una contención salarial bajo el disfraz de un diálogo institucional, y han comenzado a ad-

vertir a los candidatos presidenciales que rechazarán todo intento por reformar el modelo de negociación colectiva o reducir el poderío sindical para “atenuar” salarios.

Además, la particular estructuración vertical y autónoma de los sindicatos nacionales argentinos sería un obstáculo para cualquier decisión que intente alterar el modelo.

No obstante, la UIA, en su afán de convenir a los candidatos presidenciales, prepararía una puesta en escena de exaltación del diálogo social en ocasión de su Congreso anual de septiembre, al que habrían invitado a todos ellos y, de manera especial, a la máxima autoridad de la OIT, Guy Ryder.

De allí que pueda deducirse que no fue nada casual ni improvisada la solicitud de creación del CES, expuesta en ocasión de suscribirse el nuevo salario mínimo vital y móvil.

Ningún futuro gobernante puede ignorar que el diálogo social intenso es una realidad en nuestro país y se concreta en el pleno funcionamiento de las paritarias y en la actividad de los delegados y las comisiones internas en el lugar de trabajo. Nadie puede invocar falta de diálogo.

Por ello, el gobierno que venga -en caso de que creara un ámbito de análisis y consulta- deberá respetar las paritarias libres con negociación colectiva de actividad, industria, sector o rama, con plena vigencia del modelo.

Lo inadmisibile sería sustituirla por una institución que sólo serviría para atenuar la puja salarial a la baja, vale decir, transformando la negociación colectiva en una ficción. La experiencia de los CES es más que suficiente. Nadie aquí puede sentirse sorprendido.

¿Un acuerdo social para bajar salarios?²

Por Lucio Garzón Maceda

En la reciente conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, la delegación de la Unión Industrial Argentina tuvo un objetivo adicional, especial: comprometer al Secretario General, Guy Ryder, a asistir al congreso de septiembre próximo de esa asociación de empleadores en la que se anunciaría, ante los candidatos presidenciales, la propuesta de celebrar un acuerdo social que consagrara la moderación salarial (salarios más bajos), con cambio de modelo de negociación colectiva, sustituyendo, de facto, por el término de dos años la negociación por rama, sector, actividad o industria por una negociación de cúpula nacional, intersectorial y articulada con la negociación descentralizada a nivel de empresa.

Los empresarios consideran que el modelo de negociación dominante desfavorece a los empresarios y alienta, notablemente, la inflación consagrando altos aumentos sin productividad, y externalidades. Se trataría de sustituir el modelo de negociación de centra-

lidad media por una negociación de máxima centralidad, prudente y moderada, ceñida a variables macro que internalizan y atenúan el aumento salarial. ¡Con la ventaja adicional de articularla a la negociación a nivel de la empresa, la cual es anhelada por empleadores de todo el mundo! Vía regia para reducir los salarios, bajo el manto pomposo de un acuerdo social.

Todo acuerdo social busca lograr concesiones de parte de quienes dialogan; si no hay predisposición para hacer concesiones, no hay acuerdo. A los sindicatos se les pediría “atenuar” sus demandas; en definitiva, reducir los salarios. J. Freyssinet, ilustre laboralista, hablando del diálogo social frustrado, dice que “las principales organizaciones patronales privilegian el restablecimiento de la rentabilidad y de la competitividad, que a sus ojos exige la reducción del costo salarial y la flexibilización de la relación de empleo. Los sindicatos se indignan que lo esencial del costo de la crisis sea soportado por los asala-

² Nota publicada en el diario Clarín del 12 de Julio de 2015

riados que en manera alguna son responsables de ella” (Informe sobre el Dialogo Social, Junio 2015).

Las empresas, en general, cuando se enfrentan con sindicatos fuertes necesitan garantizar moderación salarial y paz social, confiabilidad en los objetivos, dando intervención a las organizaciones más importantes. De allí las conversaciones furtivas iniciadas, semanas atrás, en Ginebra, en búsqueda de un desarrollismo delirante, vaciando el modelo de negociación colectivo vigente.

Se buscaría “contornear el ajuste”, como si el diálogo ofrecido fuera un aporte decisivo, cuando tan solo es una fuente de compromisos evitables.

A la par, se mostraría a los empresarios teniendo un comportamiento cívico ejemplar y una trascendente conciencia y responsabilidad social.

La atenuación y credencialización de los salarios, sin negociación por rama, completaría el acuerdo-chaleco, reducido a procedimientos formales sin logros ni eficacia.

Los dirigentes, con simbólicos auspicios, esperan poder convencer a los sindicatos para que atenúen sus demandas, aceptando el acuerdo social, o -en caso contrario- quedando expuestos ante la opinión pública como enemigos sociales, aliados y promotores corporativos del flagelo inflacionario.

Resulta, a esta hora, inconcebible que algún sindicato pueda aceptar un acuerdo tendiente a perder capacidad negociadora de mejoras salariales, aun ante presiones de personalidades inimaginables e inaceptables.

Los sindicatos solo aceptan acuerdos estando débiles, o cuando se presentan muy concesivos, o como vías de reforma, como ha sido el caso en la Europa de post guerra y con políticas destinadas a sostener el bienestar.

Hoy los empleadores desean el diálogo porque el modelo de negociación con sindicatos fuertes no les satisface.

Hay antecedentes de inconsecuencias: es el caso de la posición adoptada por la Unión Industrial Argentina en 1996, ante el Consejo del Trabajo y del Empleo, cuya constitución se frustró por su oposición.

En una investigación dirigida por Richard Hyman se destaca que “con la negociación a nivel sectorial (la nuestra, que nos quieren cambiar) los sindicatos se benefician de economías de escala en el proceso de negociación con resultados más transparentes”. Deberíamos agregar que el resultado también es solidario.

Son contados los países que han podido preservar, sin ficciones, una efectiva negociación colectiva por rama, sector, actividad. Los sindicatos, en la mayoría de los países, como también lo describe Richard Hyman, “ya no regulan aumentos salariales reales a nivel

sectorial sino que establecen tan solo parámetros generales para la descentralización o para una aplicación unilateral por la dirección empresaria.”

Por estas razones, deben rechazarse, pues, las promesas antiinflacionarias que toman la vía del acuerdo social. Se trata de confundir y de lograr vender “gato por liebre”, para que se anule la negociación de centralidad media, excepcional y exitosa, que demuestra justamente en estos meses su eficacia irremplazable.

Noticias de ahora y de hace 8 años, que anuncian riesgos

Noticia de la semana del 7 y 10 de Julio. Los diarios de los últimos días anunciaron que los empresarios argentinos han logrado el apoyo (virtual?) del Sec. Gral. de la OIT Guy Ryder para proponer aquí un acuerdo social que permita negociación de cúpula articulada a la negociación de empresa y se “atenúen” los aumentos salariales futuros . Como un ejemplo de lo dicho, ahí está un telegrama de prensa, donde se explicita el proyecto que en el mes de Septiembre harían público:

“.. Gran parte de los dirigentes empresarios se encuentran esta semana en Ginebra en una gira que culminará en una entrevista con el Rey de España en Madrid. La delegación está integrada por H. Méndez, J. de Mendiguren y Daniel Funes de Rioja. Una gestión de Mendiguren logró que el jefe de la OIT, Guy Ryder hiciera suya la iniciativa de un acuerdo tripartito entre empre-

sarios, sindicatos y Gobierno como fórmula para el crecimiento con equidad...” Silvia Naishtat, Secretos Empresarios, Diario Clarín, 7 de Julio

“... José De Mendiguren, hábil como casi ningún otro empresario para influir sobre el poder de turno desde que empezó a militar por el fin de la convertibilidad con el ocaso del menemismo, hizo la gran Casildo Herreras. Una oportunísima cumbre de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mantuvo al diputado en Ginebra durante la semana más fatídica para el Frente Renovador”.

“...Para el Vasco, emprendedor del mismo rubro textil cuyo sindicato dirigía el extinto líder de la CGT que se “borró” apenas iniciada la dictadura, el massismo también es ya casi un recuerdo borroso... Pero De Mendiguren, que anhela volver a presidir la UIA, no perdió el tiempo en lamentos. En Ginebra se reunió con el titular de la OIT, Guy Ryder, quien le confirmó que será el orador estrella de la Conferencia Industrial a fin de año, luego de una celebración del Día de la Industria el 2 de septiembre a la que ya prometieron asistir los presidenciables con mayores chances. También cenó con Gerardo Martínez y algún otro dirigente de la CGT, a quienes planteó proponer al próximo gobierno un esquema permanente de diálogo social que no solo

incluya las paritarias sino también otros aspectos, como pretendían -aunque fracasaron- lograr durante el segundo mandato de Cristina Kirchner...” Resumen de Noticias, La Política, etc.

NOTICIA DÍA 22 DE JULIO: El martes 21 de julio 2015, en ocasión de la reunión del Consejo del Salario Mínimo el vicepresidente de la UIA pidió la constitución de un Consejo Económico y Social. “...Funes de Rioja admitió que “quedó pendiente un consejo económico y social” y abogó por su puesta en marcha en el futuro...” Cronista Comercial del 23 de Julio 2015.

Diario El Mercurio,(Chile) hace 8 años, escrito por Larraín, encumbrado representante liberal chileno, explicita, claramente, los argumentos que hoy empresarios argentinos vienen esgrimiendo en voz baja en tanto “vendedores del Acuerdo Social a la española” .

“La negociación por área (nota: es la misma que la nuestra que se aplica hoy con el nombre de Rama, Sector, Industria, Actividad) es la que peor le hace a la economía (nota: la economía “de ellos...”) como un todo. Tanto la negociación a nivel de la empresa como a nivel nacional (cupular) tienen mejores efectos sobre la economía que la ne-

gociación de sector, rama, es la que peores efectos tiene, pues no internaliza ninguna de las externalidades que provoca. Es decir: un sindicato interempresas (como nuestros sindicatos con personería gremial de rama, de industria, de actividad) puede tener suficiente poder (¡¡ eso es lo que les preocupa!!) como para poder empujar los salarios por sobre su nivel de equilibrio...”
Ello no ocurre cuando se negocia en la cúpula nacional o en la empresa (máxima centralidad o máxima descentralidad)

I

¿Una amenaza?

¿Un Acuerdo Social para sustituir el actual modelo de negociación?

Las relaciones industriales siempre fueron sensibles a las crisis económicas³

1.- Empresarios y candidatos presidenciales se vienen llenando la boca con la necesidad de Dialogo y de un Acuerdo Social. Dejan entrever que falta diálogo porque somos una sociedad conflictiva.

Es una mentira: *la sociedad capitalista siempre se presenta como una sociedad de un conflicto de intereses y, en ella, los sindicatos son un instrumento indispensable en la puja y la búsqueda de equilibrio entre el capital y el trabajo.*

El conflicto es esencial a la democracia.

Todos parecen olvidar que las negociaciones convencionales son en sí misma una de las formas destacadas del dialogo social en medio del conflicto; hay otras formas de dia-

logo social, (por ej. las negociaciones con delegados y comisiones internas) pero ningún diálogo efectivo puede hacerse sustituyendo a las negociaciones y convenciones colectivas que hoy se desarrollan en nuestro país. Por lo contrario.

2.- Con esa sintonía empresarial equívoca, los directivos de la UIA, junto a otras representaciones, nacionales e internacionales, incluyendo al propio Sec. Gral. de la OIT, han estado en conversaciones, en el marco de un mítico combate “por el desarrollo anti-inflacionista...”, alentando la firma de un Acuerdo Social para comienzos del año próximo que permitiría “*atenuar*”, “*moderar*” (*reducir*) **los salarios**, a través de una negociación de cúpula que suspendería **de facto** la negociación colectiva de rama, industria o actividad. **Se intentará, como lo han señalado, incluso**

³ Brandl and Traxler, 2011.

voceros de algunos candidatos presidenciales, un dialogo social tripartito por el cual se suspendería la libre negociación colectiva de actividad, industria, rama, etc., la negociación de centralidad media, de manera de reducir intensidad de la “puja salarial” con las Cámaras, implantando una negociación cupular tripartita que fijaría “atenuados” (reducidos) aumentos. Esa negociación cupular Gobierno-UIA-CGTs, al estilo del Acuerdo Interprofesional Español, establecería una negociación nacional anual única, que impondría un aumento salarial común para todas las actividades, **por debajo de la inflación anual prevista**, que significaría la baja de salarios real de los trabajadores, como ajuste deflacionario.

2.1- Una Mesa de Acuerdo Social o Consejo Económico Social habitualmente, son ámbitos tripartitos: Estado, Empresa y Sindicato, con la participación incluso de alguna ONG. En general tiende a tratar diferentes cuestiones económico-sociales, incluyendo acuerdos sobre políticas salariales, que “atenúan”, vale decir, reducen salarios y que, obviamente, condicionan las negociaciones colectivas.

Como lo señala el destacado profesor francés J. Freyssinet en un trabajo de reciente publicación “*las principales organizaciones patronales privilegian el restablecimiento de la rentabilidad y de la competitividad, que a*

sus ojos exige la reducción del costo salarial y la flexibilización de la relación de empleo. Los sindicatos se indignan que lo esencial del costo de la crisis (la inflación nuestra) sea soportado por los asalariados que en manera alguna son responsables de ella...” (Jacques Freyssinet, Informe sobre el Dialogo Social, Insight Junio 2015).

Por qué un Acuerdo Social?

¿Por qué los empleadores y autoridades futuras desean que haya un diálogo para cambiar la negociación?

Porque cuando hay sindicatos fuertes y se negocia por actividad (rama, sector o industrias), a las empresas **les cuesta más caro pagar la fuerza de trabajo**. (1-ver pág. 35 “las tesis de Lars Calmfors”).

Las empresas siempre prefieren negociar en la empresa, (en el lugar de trabajo) y si es posible, sin sindicatos, solas con la comisión interna; y si no hay comisión interna, mejor aún, porque lo hacen personalmente con pocos delegados y los trabajadores, sin intermediarios. La otra variante para las empresas, *si no se pudiera negociar por empresa*, sería una negociación *única, nacional, de máxima centralidad*, común a todos, la llamada negociación de cúpula, intersectorial, marco, (Gobierno-UIA -CGTs), como en España. **Esa negociación cupular, centralizada es una forma de diálogo social que los empresarios**

desean imponer para “atenuar salarios”, sustituyendo a nuestro modelo de negociación de actividad.

Por eso los empresarios y las futuras autoridades desean fijar un porcentual común para todos los trabajadores, vale decir **aumento salarial atenuado, modesto, prudente**, para reducir costos empresarios y atenuar el aumento de precios. ¡¡¡ Como si la inflación tuviese origen en el aumento de salarios !!!

Las patronales en general, y los gobiernos, cuando se enfrentan con **sindicatos fuertes** (es el caso argentino) consideran necesario garantizar moderación salarial y paz social, fiabilidad en los objetivos, asegurada por el sindicato ante sus miembros, y en definitiva sobre el conjunto de los trabajadores, a través de su participación en el Acuerdo Social.

Están preocupadas porque conforme sus necesidades, en la lucha antiinflacionaria y en la búsqueda de inversiones extranjeras, consideran que se deberá realizar un **ajuste antiinflacionario con los ingresos de los trabajadores**. Ellos y algunos candidatos son conscientes que se producirán enfrentamientos, colisiones, que hay que evitar, porque haría perder ventas, inversiones y ganancias.

Están convencidos que para poner en práctica una política antiinflacionaria les hace falta la paz, aunque sea la del... cementerio. Para lograrlo habría que suspender paritarias,

suspender las pujas abiertas de salarios con sindicatos fuertes hoy existentes y reemplazarlas por una negociación única nacional de cúpula.

Sectores de la UIA como en los 90, buscarían “transar”...sin negociar; para ello sin enfrentar a los sindicatos fuertes, *los contornearían*, “presentando a los rebeldes, ante la sociedad, como agentes o factores de inercia y defensores de intereses categoriales estrechos, haciendo del diálogo social una formalidad y fuente de compromisos lamentables. ***Y mostrando a los empresarios teniendo un envidiable comportamiento cívico y una trascendente responsabilidad social...***” (idem 1 las tesis...)

3- El dialogo Social que los empresarios y algunos candidatos proponen (ver nota adjunta aparecida en diarios y artículo revista ATILRA adjunto pág. 45) pretende alcanzar **soluciones por consenso, para sustituir al modelo actual de negociación**; lo pretendido, en realidad, es bajar, reducir la puja salarial, en buen romance...bajar los sueldos por la vía de modificar el modelo de negociación de rama, sector o industria.

La negociación de cúpula propuesta (Gobierno, UIA y CGTs-CTAs), impondría un aumento salarial **común** para todas las actividades, **por debajo** de la **inflación prevista**. Esa **atenuación** salarial significaría la

baja de salarios real de los trabajadores, como ajuste deflacionario, a partir reducir costos favoreciendo *la oferta*. **Nuestra negociación de industria sería, entonces, un modelo de museo, como es en España, en cuyo desarrollo de 7 años las empresas ganaron un 75% y los trabajadores perdieron más del 6% a la baja en sus salarios reales**

A través de un DIALOGO SOCIAL TRAMPOSO los sindicatos *deberían aceptar suspender la libre negociación colectiva de actividad, industria, rama, etc.*, reduciendo la puja salarial con las Cámaras e implantando una negociación cupular tripartita que fijaría “atenuados” aumentos.

Se intentaría que los sindicatos, pese a su fortaleza actual, afianzada luego de negociaciones ininterrumpidas desde hace doce años, hagan suyos los objetivos empresariales y oficiales, vale decir que los sindicatos internalicen (hagan propios) en su lógica, el pensamiento del “otro” por presiones empresariales y gubernamentales promovidas en favor de la competitividad.

Por esta vía, **con la excusa de luchar contra la inflación**, se terminaría orientando la acción, propias de años de crisis (que no son estos) hacia una coalición sindico-empresa-gubernamental, destinada a mantener o mejorar la competitividad de las empresas sacrificando a los trabajadores.

4- El pedido de los débiles

Los Acuerdos Sociales, son habitualmente pedidos por quiénes están preocupados, debilitados con presiones gravosas y conflictos. Cuando los sindicatos están **débiles**, (como por ej. en el año 1996-2000, ver Informe Social No 19, año 2000), suelen pedirlos.

Nunca un sindicalismo que está fuerte solicita un acuerdo social concesivo. Es el caso actual en nuestro país. Los sindicatos están sólidos y las condiciones objetivas los favorecen. Por eso los sindicatos no lo piden. Lo piden...algunos empresarios.

La experiencia mundial nos enseña, pues, que el funcionamiento de una mesa de un Acuerdo Social la reclaman a quienes las relaciones de fuerzas les son desfavorables y les resulta difícil lograr la negociación equilibrada por carencia de poder.

Hoy, por eso, son las empresas junto a los Gobiernos, quienes lo reclaman porque necesitan desarrollar y disfrazar políticas de ajuste y bajar el valor al trabajo. Es una verificación mundial: **Siempre pide la creación de un Acuerdo Social la parte débil.**

5.- ¿Cómo sería el Acuerdo Social en nuestro país en el 2016?

Sería una reunión de sindicatos, cámaras empresarias y autoridades nacionales, **que funcionaría como una sola y única paritaria**, que analizaría la política salarial no a la luz

de las necesidades de los trabajadores sino de las ganancias de los empresarios, **reduciendo salarios**, con la **excusa de reducir la inflación**.

Se intenta engañar y con señuelo intentar sustituir la negociación colectiva de actividad (rama, sector o industria) por una paritaria única que firmase un acuerdo a nivel nacional que solo serviría para moderar, **para bajar los aumentos salariales**.

6.- Todo Acuerdo Social implica concesiones.

Todo acuerdo social supone que las partes hagan concesiones. Los Acuerdos o Pactos sociales en sí mismos, son ***tan solo una forma de dialogo, para introducir medidas por acuerdo que de lo contrario son difíciles de aceptar***; si no hay predisposición para hacer concesiones recíprocas, no hay diálogo ni acuerdo. A los sindicatos se les pide por vía del diálogo y del acuerdo “atenuar” sus demandas “exageradas”. **En definitiva, reducir los salarios.** Esa es la verdad.

Vale decir que el Acuerdo Social sobre salarios, sería, en ***esta emergencia***, la forma por la que los sindicatos aceptarían modificar el modelo de negociación colectiva y los empresarios lograr una atenuación, una moderación de salarios; ello a cambio, por ej. que el estado baje algún impuesto o aumente las asignaciones de ayuda a los indigentes.

Los empresarios no dan nada, ganan bastante y los trabajadores tan solo migajas, perdiendo poder adquisitivo.

Los sindicatos saben que sin ellos, sin su voluntad no habrá Acuerdo ni Pacto. Ningún dirigente sindical debería participar de un Acuerdo si previamente no hay una expresión democrática favorable, en ese sentido, de los afiliados al gremio. Si los trabajadores lo advierten a tiempo, no habrá acuerdo, no habrá trampa. Tampoco puede haber delegaciones a ciegas.

7.- No siempre los acuerdos fueron perjudiciales a los trabajadores ni tampoco siempre los acuerdos fueron iguales a los que hoy se propone

Cuando se reúnen ***sindicatos fuertes*** con apoyo estatal, se pueden lograr beneficios generales para los trabajadores y las organizaciones sociales. **Siempre y cuando haya una situación favorable económica que permita distribuir beneficios y buenos salarios**; los acuerdos son buenos ***cuando hay algo para repartir***.

También pueden ser oportunos y hasta beneficiosos para los trabajadores cuando los sindicatos están débiles y necesitan de un ámbito para hacer, junto al Gobierno, suficiente presión sobre las empresas, negociando acuerdos marcos. Prueba de ello fue la creación del **Consejo Nacional del Tra-**

bajo y del Empleo en 1996 que *Cavallo y la UIA impugnaron boicoteando su funcionamiento*, pese haberse dictado el correspondiente decreto. Nunca pudo ponerse en práctica porque *a ellos no les convenía*. Otro acuerdo pudo ser oportuno en el 2000 cuando lo pidieron la Iglesia y la CGT...sin acogida empresarial. **Ahora a quiénes no les conviene es a... los sindicatos.**

8.- Los acuerdos sociales en la post guerra

Los Acuerdos y Pactos toman gran envergadura, en Europa, en la post guerra del 39-45; los años 50, 60 y hasta la crisis petrolera de mediados de los 70 fueron buenos años para los trabajadores, porque había mucho crecimiento económico, había poco desempleo y salarios en aumento. *“Los Acuerdos, Pactos y Consejos Económicos Sociales estuvieron de moda cuando hubo un apogeo de políticas y negociaciones centralizadas, referidas a los ingresos, en época en la que dominaba el pensamiento económico Keynesiano. Los Pactos y Acuerdos, en esos tiempos, estuvieron focalizados en la distribución de los frutos del crecimiento económico a través de aumentos salariales en procura de*

*mayor igualdad de los ingresos.”*⁴. Y una mayor demanda de bienes.

Los países ejemplares, en este aspecto, fueron los nórdicos y Alemania. *“En economías de mercado abiertas a la competencia internacional la realización del pleno empleo, objetivo compartido creaba una tensión a la alza de salarios que repercute sobre los precios y una espiral inflacionista...; para combatir las políticas monetarias y presupuestarias restrictivas son puestas en práctica por Gobiernos y Bancos central. Ello permite crear un compromiso tripartito, con pleno empleo, salarios y reducción de desigualdades de ingresos y una política activa a favor del empleo y servicios, engendrando una consciencia de solidaridad que hace legítima la aceptación de sacrificios necesarios”*⁵

9.- Los Acuerdos y pactos desde los años 80 no han sido favorables a los trabajadores

Los Acuerdos sociales europeos, desde mediados de los años 80, les han sido útiles principalmente a las empresas para poner en práctica medidas que **desalienten o enfríen las expectativas salariales de los sindicatos ya debilitados** en aquellos sectores protegidos, incluyendo el sector público. Así,

⁴ (Kart Vandaele, Amsterdam European Conference of the Int.Labour and Employ. Rerlation Assciation (ILERA), 2013

⁵ (Jacques Freyssinet, Informe sobre el Dialogo Social, Insight Junio 2015)

por ej. en Europa, se procuró que los aumentos otorgados por los Gobiernos en el sector público, -que en algunos países tiene mejores salarios que el sector privado-, no transfieran sus efectos (externalizar los aumentos) hacia sectores sometidos a la competencia externa, ya que ello empeoraría la competitividad internacional.

“...One of the arguments most frequently used by European and national policymakers to justify public sector pay cuts and freezes in the context of the current EU crisis management refers to the need to reduce public sector pay in order to improve private sector competitiveness. This argument rests on the assumption that ‘excessive’ wage developments in the (sheltered) public sector will drive up wages in the (exposed) private sector, a state of affairs that will in turn undermine the cost competitiveness of the export-oriented industry. This is related to a price effect, because ‘excessive’ wage developments in the public sector drive up aggregate national inflation with the dominant tendency was decentralisation, from the cross-sector towards the sector or company levels and/or from the sector towards the company level. This accounted for changes in ten countries: Austria, Bulgaria, Cyprus, France, Greece, Ireland, Italy, Romania, Slovenia, and Spain.”(Benchmarking Europe 2015 etui 2015)

“...Uno de los argumentos más frecuentes utilizados por políticos europeos para justificar rebajas en el sector público y congelamiento de salarios en el marco de la actual crisis de la Unión Europea se refiere a la necesidad de reducir los salarios del sector público a fin de mejorar la competitividad del sector privado. Este argumento descansa en la creencia que excesivos desarrollos salariales en el sector público posibilitan aumentos en el expuesto sector privado, o que a su turno lesiona la competitividad de costos para la industria orientada a la exportación. Tiene un efecto sobre precios en razón que excesivos aumentos salariales en el sector público acarrea inflación nacional agregada, con una tendencia dominante hacia la descentralización desde la negociación intersectorial y de sector hacia el nivel de la empresa. Esto se registró en diez países: Austria, Bulgaria, Chipre, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Rumania, Eslovaquia, España. (Informe Europa ETUI, 2015 Instituto europeo de sindicatos, en inglés, traducción de la edición)

Podemos decir que uno de los elementos centrales ha sido, pues, el de gestionar **la moderación salarial**, por considerar que los aumentos salariales y las contribuciones empresarias deben ser siempre solo **compensación a los aumentos registrados de la productividad**.

Los acuerdos y pactos fueron instrumentos poco útiles, no había dinero para que el Estado prestara beneficios sociales a cambio de atenuar los salarios; además aumentó el desempleo y al bajar la capacidad negociadora de los sindicatos, en definitiva, bajaron los salarios sin que se obtuvieran mayores beneficios. Para menguados beneficios se debieron hacer duras concesiones.

Se puso énfasis en *abaratar la oferta (los precios) reduciendo los salarios*. Los contenidos de los Acuerdos y Pactos en los 60 y los 70 eran salarios y beneficios sociales, en los 90, bajo nivel de salarios, horarios de trabajo, reforma del mercado laboral, reducción de beneficios sociales y de capacitación.

“En el marco de una economía globalizada los pactos estuvieron destinados nacionalmente a crear condiciones favorables al ingreso en el Mercado Común Europeo. Para ello los Acuerdos y Pactos propiciaron medidas destinadas a bajar los índices inflacionarios (bajar salarios), procurando, además, la estabilización de las tasas de intercambio, y la reducción de la deuda y los déficit públicos.” (Kart Van-daele)

Los Acuerdos posibilitaron un encadenamiento entre reformas reaccionarias del mercado laboral y modificaciones en perjuicio del Estado de Bienestar con restricción salarial para reducir el costo.

10.- A partir del 2000

En el periodo 1999-2007, (previo al comienzo de la última crisis) solo en tres países los Acuerdos y Pactos han tenido una **mínima compensación real** (salarios más contribuciones sociales empresarias) por sobre el índice de productividad laboral; el resto de países con negociaciones centralizadas, **practicaron la moderación salarial**, (en definitiva salarios inferiores a la productividad e incluso a la inflación). Pese a la reducción salarial no se produjo mejoría en el empleo.

Procuraban que los sindicatos hicieran suyos los objetivos empresariales y oficiales, vale decir que los sindicatos internalicen (hagan propios) en su lógica, el pensamiento del “otro”, a través de las presiones empresariales y gubernamentales promovidas en favor de la competitividad. Se transfería a los trabajadores los riesgos del negocio...pero sin las ganancias.

Por esta vía, los sindicatos terminan fatalmente orientándose hacia una coalición impuesta, destinada a mejorar la competitividad, muchas veces con efectos perjudiciales para los trabajadores.

En síntesis, en general, ***en Europa, conforme relaciones de fuerza desfavorables a los trabajadores y sindicatos, los acuerdos y pactos sociales son instrumentos para ajustar la economía al servicio del Estado y las Empresas***, centrados en objetivos

antiinflacionarios, reducción de déficit fiscal público y el logro de austeridad presupuestaria, ***pensando en la oferta y olvidando la demanda.***

En estos últimos años, en definitiva, los empresarios y los gobiernos europeos buscaron a través de los acuerdos y pactos sociales legitimar medidas impopulares **disfrazadas de acuerdos**. Legitimar con el apoyo del sindicato lo que perjudica a los afiliados. En general los sindicatos europeos marcaron diferencias de apreciación, no en la idea sino en la instrumentación y en los objetivos. Las empresas clamaron en Europa por reducir sus costos, salvar los bancos, reducir los salarios y aplicar la condenada flexibilización laboral. Muchas veces a ***cambio de estabilidad de empleo, los sindicatos negocian concesiones***. Ocurre hasta en economías desarrolladas y con sindicatos respetables. Es el caso por ej. de Alemania a comienzos de la última década 2000.

11-Despues de la crisis del 2008

En ocasión de la crisis del 2008 a la fecha las críticas y diferencias respecto a los Acuerdos Sociales se acentúan. Los gobiernos estiman prioritarios reducir los déficits y el endeudamiento público. Las organizaciones patronales privilegian ***“restablecer la rentabilidad y la competitividad, exigiendo reducir, para ello, el costo laboral y la flexibilización de las relaciones de empleo.***

Todas medidas relativas a la oferta. Los sindicatos, en cambio, ponen el acento en favorecer la demanda para acelerar el crecimiento, consumo de hogares e inversión pública. Los sindicatos se indignan que los trabajadores soporten el costo de la crisis, cuando no son ellos los responsables. Hoy el dialogo es un dialogo entre sordos”

Las necesidades de las empresas, pues, en los últimos decenios hasta ahora promovieron los **Acuerdo a la baja**. Excepcionalmente, con sindicatos fuertes y algún apoyo estatal, se pueden lograr beneficios generales para los trabajadores y las organizaciones.

12.- Acuerdos del lado de la oferta

Los Acuerdos de estos tiempos se recubren cada vez más con palabras altisonantes, que hacen aparecer a los acuerdos como muy buenos para todos, pero en realidad son nada más que... camelos.

Algunos teóricos de la derrota, aun desde el campo de los sindicatos, se han atrevido a señalar que los Acuerdos y Pactos son importantes ***“porque permiten dar voz a la clase trabajadora alrededor de Europa”*** Si ayudan a dar voz a los sindicatos será para...RENDERSE,...PARA TRANSAR.

Los Acuerdos y pactos de los últimos años, fueron instrumentos de un **“Corporativismo competitivo**, vale decir instrumentos que viabilizan la cooperación de los ***sindicatos de-***

bilitados con patrones y con el Estado para **“...articular intereses, asignar valores e implementación de decisiones políticas... (‘El Sísifo corporativo’ Schmitter). Pero este ‘nuevo corporativismo’ pensado, actuado y prohijado por el Estado a través de los Acuerdos y Pactos, es un ‘corporativismo del lado de la oferta’.** (Visser y Rhodes), **cuando sabemos que el corporativismo que conviene a los sindicatos es ‘el de demanda’.** Estos acuerdos prohijados por el capital tiene objetivos, como ya lo señalamos, socioeconómicos diferentes a los que tuvieron los Acuerdos y Pactos de los años de la post guerra.

La gran mayoría de los 55 Acuerdos y Pactos sociales concertados en los 12 países europeos de la UE originaría -a más de los objetivos clásicos (crecimiento de la economía, desarrollo del capital humano, fortalecimiento institucional, medio ambiente, etc.)- **han tenido como objetivo central reformar para abajo las políticas salariales, reformando el sistema de bienestar social (pensiones, asignaciones, salud, servicios) y la redistribución del ingreso.**

13.- El propagandizado caso de Irlanda. Bajar salarios a cambio de bajar un poco de impuestos.

Un gobierno si se encuentra frente a sindicatos fuertes tiene interes de garantizar la

moderación (**la baja**) de los salarios y la paz social imponiendo un Acuerdo Social, con apoyo de los sindicatos para eliminar la protesta y que sus miembros lo acepten. Pero si los sindicatos son débiles no será necesario el acuerdo y se impondrán las políticas apoyadas por Gobierno, empresas y bancos.

Los propagandistas, especializados en pasar gato por liebre, destacan como caso de máxima propaganda la política seguida en Irlanda, desde 1988 hasta la década pasada, presentado como el milagro económico de los 90´.

Cuando uno analiza el caso de Irlanda -tan caro a algunos candidatos- puede suponer que nuestra UIA local cuando hoy elogia el caso de ese país, piensa en los problemas similares que tenía y los identifica con los problemas que suponen tendrá el nuevo presidente argentino a partir del año próximo: **trabajo precario, desempleo y negro, crecimiento bajo, inversión estancada y mecanismos de financiamiento del estado casi agotado (déficit muy alto y alto nivel impositivo).**

En el caso de Irlanda se puso en práctica algo que intenta aquí la UIA hacerlo: **¡¡¡ bajar los salarios a cambio de bajar unos puntos en algunos impuestos!!!.** Los salarios fueron negociados de conformidad con reducidos aumentos de productividad de las multinacionales como también en las zonas más carenciadas. La continuidad se dio en la **mo-**

deración salarial, como proponen aquí en Febrero del año próximo, reducción de algunas tasas impositivas, control del gasto público y eficiencia en el sector público. Un ajuste a medida de los empresarios. A ello se agregó la mayor **empresarización de los trabajadores** a través de una mayor cooperación (entiéndase, mayor trabajo) entre los trabajadores y los directivos empresarios, como un medio de aumentar la competitividad y ganancias.

Bajar salarios a cambio de reformas en el impuesto a las ganancias.

A cambio de bajos salarios, los empresarios y el estado van a ofrecer a los sindicatos, en la mesa del Acuerdo, reducir el impuesto a los ingresos. ¿Aceptarán algún sindicato reducir sus aumentos y perjudicar al 92% de los trabajadores, a cambio de que reduzcan el pago de ganancias? ¡¡¡ Esperemos que no caigan en la trampa ¡¡¡ Si ello ocurriera, solo sería beneficiosa para quienes pagan hoy ganancias, que serían el 8% de los asalariados. ¿Qué pasaría con el 92% de los trabajadores que no pagan y que verían recortados sus remuneraciones al reducirse los aumentos?

14- ¿Sólo sindicatos con personería intervendrían?

En el acuerdo que la UIA propone se ensayará que no sólo intervengan los sindicatos “participacionistas modelo 2016”, sino tam-

bién algunas organizaciones de excluidos, no dependientes, que la OIT acaba de institucionalizar, una manera de debilitar, **si no se le presta debida atención**, a los sindicatos de trabajadores dependientes en su poder organizativo y negociador.

15.- Acuerdo social, bajos salarios para bajar la inflación: una tentación para todo presidente.

Otra de las razones que esgrimirían los lobistas de la UIA que podría ser receptada por algún candidato presidencial sería la necesidad de disfrazar políticas de ajuste y de restricción salarial. Si los nuevos gobernantes encontraran -remota posibilidad- sindicatos extremadamente dialoguistas, podrían exhibir relativa legitimidad para políticas impopulares a través de la incorporación y aprobación de los actores sociales respetados. Será un poco como la rendición del Gobierno Democrático Griego, quien después del referéndum masivo favorable del domingo 5 de Julio ¡¡¡ cedió a las presiones tremendas de la Troika, contra las que la población se había expedido 48 horas antes, en contra !!!

A través del Acuerdo Social la UIA propone que el futuro presidente encuentre la vía **para reducir salarios por debajo de los precios**, como lo demostraron los Acuerdos de Irlanda e incluso España en la década pasada, cuando los salarios crecieron sistemáticamente menos que la productividad,

compensados con alguna reducción del impuesto al ingreso

Todo ello nos hace concluir que en la actual realidad nacional el Acuerdo Social propiciado por la UIA que anunciará públicamente en Septiembre próximo, aparece tan solo como **un rito**, en el que las instituciones participes, vaciadas de reales consistencias, ante los problemas actuales, solo servirían para alentar, en definitiva, a través de un Acuerdo voluntario, ¡¡¡ **disfrazar la variante de ajuste concertada!!!**.

16.- Hacerles pagar el costo de la inflación a los trabajadores !!!

Las empresas, en Argentina desean que los sindicatos sean **agentes activos de la “moderación”**, vale decir, que los sindicatos, **hoy los fuertes de la película**, sean colchón del ajuste entre el trabajador y la empresa y el gobierno. **Desean, en definitiva, que los sindicatos internalicen (hagan propios) los problemas empresarios, sin recibir beneficios para sus representados que compensen la moderación.**

La legitimidad del Acuerdo o Pacto vendría dada, según empresarios, por la intervención de las organizaciones nacionales más importantes (por ej. ello ocurriría, teóricamente con la intervención de las organizaciones de la Energía, Construcción, Comercio, UOM, Transportes, Comunicaciones, Sanidad, UPCN,

Alimentación, etc.) por sus capacidades de protesta y la magnitud de sus adherentes. Sin ellos ningún gobierno ni futuro presidente, ni central empresaria ni directivo voluntarista, podría ni siquiera vislumbrar un Acuerdo o Pacto.

De allí las conversaciones furtivas iniciadas durante la primera semana de Junio, (ver cables y notas en la introducción pág.14) en Ginebra, de parte de representantes empresariales en la búsqueda de un desarrollismo perdido y delirante, quienes intentarían vaciar el modelo de negociación colectivo vigente, objetivo compartido por futuros presidentes en busca de legitimidad que les otorgaría la lucha contra la inflación.

Por ello es preciso “venderles” a los sindicatos un ajuste disfrazado... de acuerdo y paz. Un acuerdo moderado, siguiendo el modelo aplicado en España por los empresarios y el Gobierno, acuerdo que en vano la UIA intentó venderle a la presidenta apenas asumida.

De allí que sea un error de algunos dirigentes sindicales que, de buena fe, han anunciado estar dispuestos a propiciar un Acuerdo Social para el año que viene ¡¡¡

Hay que comprender que se trata de una política que atenuará las presiones sindicales y que en definitiva, como en España, reducirá los valores reales de los salarios.

A mayor fortaleza sindical, más poder confrontativo y más negociación de industria.

A mayor debilidad empresarial representativa, menos capacidad para negociar, mayor búsqueda empresarial de institucionalización neo-corporativa, con el Estado, con “mayor mercantilización”.

Por ello a los sindicatos fuertes no les conviene una mesa de Acuerdo involucrada en las cuestiones salariales, *atenuando las remuneraciones y condiciones laborales.* Sería, en las actuales condiciones favorables que gozan los sindicatos, una especie de “chaleco” que les obligaría aceptar las directivas comunes del Estado y de las Empresas, coincidentes en atenuar presiones y reclamos.

Los sindicatos nacionales deben prepararse, pues, a tiempo, ante el peligro de enfrentar el intento por hacer desaparecer el modelo vigente de negociación con medidas similares a las europeas que debilitan y descentralizan la negociación colectiva. Lo advertimos hace meses y ahora la amenaza se corporiza. Ya intentaron vender la propuesta en el 2008 y en el 20011. Hoy hay un nuevo intento destinado al que resulte presidente electo. Terminemos con la indiferencia.

Algún campeón del Neo Participacionismo dialoguista sindical favorecerá esa política y sería el caballo de Troya para el acuerdo que buscan las empresas. Si eventualmente se lo grase conformidad para un Acuerdo (anun-

ciado mendazmente desde Ginebra por algunos empresarios el mes de junio) con participación gubernamental, lo aconsejable, -lo planteo como mera hipótesis-, *sería el rechazo total a todo cambio del modelo de negociación salarial y exigir claros beneficios para todos, con claridad, de rápida efectividad para los trabajadores y fácilmente visibles y comprensibles:* por ej. asignaciones familiares, jornada de trabajo, ganancias, obras sociales, trabajo no registrado, etc. Vale decir aplicar no una rendición sino la regla simple del reformismo negociador.

17.- No adoptamos posturas sectarias, tan sólo prudentes

No estamos ni podríamos estar, obviamente, en contra del enunciado teórico de un Dialogo y de un Acuerdo Social; al punto que cuando los sindicatos estaban débiles, en los 2000, lo hemos propiciado y los empresarios lo rechazaron. Lo que pasa, ahora, es que estamos en contra de su uso, porque hoy a diferencia de los 90, tenemos sindicatos fuertes y una coyuntura político-social particular, situación diametralmente distinta.

Y, además, porque sabemos que por vía de un Acuerdo Social se está intentando desarmar a los sindicatos argentinos en su capacidad negociadora, como ya ha ocurrido en otras geografías.

18.- Conocer las ventajas de la negociación de rama

Para mejor defender el modelo de negociación colectiva de rama, sector, industria, actividad, -hoy dominante, que suscriben la enorme mayoría de sindicatos, por considerarlo más beneficioso-, es preciso tener muy en claro sus ventajas para los trabajadores, así como *los inconvenientes de los otros dos modelos conocidos*, (ver pág. 29 CAP./ Lars Calmfors) intersectorial-cupular y de empresa; son estos los modelos que empresarios ensayarán imponer el año que viene, a través de un Acuerdo Social que, en definitiva, suspendería de facto la negociación sectorial vigente, sustituyéndola por una negociación cupular intersectorial, que “atenuaría los salarios”, que intentaron introducir, sin éxito, desde el año 2008, copiando al acuerdo intersectorial español.

19.- Situaciones desfavorables posibles

Algunas de esas situaciones desfavorables que avizoramos para el 2016, podrían ser:

- a) que ante la necesidad de *reducir la inercia inflacionista*, se limiten o se suspendan las negociaciones de actividad/industria, y se articulen disimulados ajustes a la baja salarial.
- b) *Se invoque el fantasma de la pérdida del empleo.*

- c) se constituya un frente socio-político de empresarios, acompañado con una clase media ideológicamente antisindical, con *una inteligente campaña de prensa hostil* (que por momentos parece haberse ya iniciado) y un gobierno con reminiscencias noventistas, junto con inversionistas extranjeros. Ese frente se propondría imponer, como en Europa o como se intentó en los 90´ *la suspensión o reforma del modelo de negociación colectiva de actividad.*
- d) Se instale sustituyendo la negociación de industria un acuerdo social con una *negociación única cupular extremadamente “prudente”* a la baja, con aumentos de salarios por debajo de la inflación anualmente prevista (ver adjunto 2007 sobre España)
- e) Todo ello derivaría, finalmente, en la *negociación descentralizada*. Los trabajadores, ante temores y abandonos, sin negociación de industria, rama, sector, se aglutinarán en las comisiones internas de las empresas grandes y negociarán descentralizadamente. Se llegaría a ello, *de hecho*, tal como la registrada en Europa, en el último decenio, que debe servir de experiencia.

De allí la necesidad de asegurar hoy los convenios nacionales de industria o actividad y la articulación a partir de ella.

Deben recordar las conducciones gremiales que, al decir del inglés Clegg: el ***poder sindical de los dirigentes sindicales se conserva en el nivel que se negocia.***

Los sindicatos nacionales, unitarios, conservarán la organización y su poderío, hoy inquestionable, si se continúa negociando nacionalmente, coordinadamente, por mínimos de industria, rama, sector, actividad, articulando acuerdos ampliatorios. **Ello solo es posible... manteniendo el modelo**

20.- El Verdadero Diálogo Social

Hemos expuesto aquí el riesgo que corre la negociación colectiva de actividad, rama o industria, vía *Acuerdo Social Intersectorial destinado*, entre otros contenidos, ***a reemplazar la negociación de rama o industria, hoy dominante, por una negociación de máxima centralidad, de cúpula.***

Ese Acuerdo de máxima centralidad establecería un único aumento de salarios anual común, calculado por debajo de la inflación prevista para todo el año.

El diálogo social imprescindible deben seguir siendo las negociaciones colectivas libres, preferentemente de actividad e industria articuladas a post-negociaciones de empresa.

Si quieren paz los empresarios deben saber negociarla: con mejores convenciones colectivas, con jornadas más cortas, con me-

jores salarios, con óptimas condiciones de producción, con fondos para las obras sociales; así podrá haber paz.

Pero no la habrá con el cuento del Acuerdo Social, verdadera trampa, solo para ingenuos, distraídos o débiles.

21.- Algo para recordar

Una prueba de que el CES o el Acuerdo **lo pide quien le conviene**, es la posición adoptada por la UIA, cuando los sindicatos argentinos, en 1996, pasaban ***por una situación de gran debilidad como consecuencia de las políticas económicas vigentes, impuestas por Cavallo-Menem.***

En aquella ocasión, aprovechando una hendidura en el poder político, algunos sindicatos dialoguistas lograron convencer al presidente de crear un ámbito de concertación que **equilibrara un poco el desnivel.**

Ello se materializó bajo la forma de **un Consejo** que eventualmente permitiría restablecer mínimamente algunas condiciones favorables para los trabajadores, sus organizaciones y la prestación de servicios.

Ocurrió en 1996, y se logró, entonces, crear el llamado Consejo del Trabajo y del Empleo, con representación tripartita, conforme un Decreto del PE Nacional, similar estructuralmente, al existente en Bélgica.

Los empresarios, entonces, **estaban fuer-**

tes, seguros y favorecidos por el apoyo que les proveían las políticas neoliberales oficiales y los organismos internacionales.

Por esa razón la UIA, con el apoyo de Cavallo, **boicotearon la aplicabilidad del Consejo**. Consideraron que era un “instrumento neocorporativo y un estorbo”.

Esa oposición pública y privada de la UIA, pese estar firmado el decreto por el Presidente, impidió **en la práctica su aplicación y que el Consejo se constituyera**.

No les convenía a los empresarios fortalecer a los sindicatos. El decreto no se aplicó, como consecuencia de la oposición empresarial.

A los sindicatos, que estaban, **entonces, débiles, les era propicio abrir una instancia** de diálogo y eventual favorable concertación.

A los empresarios respaldados por Cavallo y por el FMI, dueños de la situación, **el nuevo organismo les resultaba inconveniente** porque significaba un control. A ellos no les convenía.

Se impusieron los empresarios y no hubo, pese al decreto, Consejo del Trabajo y del Empleo.

Que ha pasado desde entonces?

La acumulación de adecuadas políticas durante los últimos doce años, **la relación de**

fuerzas de nuestros sindicatos mayoritarios con personería, ha sido y es favorable.

De allí que los sindicatos deben ser firmes defensores de la continuidad del régimen de la negociación colectiva vigente desde 2003, el período ininterrumpido más prolongado de paritarias libres registrado en nuestro país y rechazar a tiempo los cambios de negociación que hoy propone la UIA.

II

¿Por qué la negociación de rama, industria, sector es mejor para los trabajadores y peor para los empresarios? ¿Por qué la UIA buscaría sustituir esa negociación colectiva?

Los análisis de Lars Calmfors

“Siempre se debe conocer el pensamiento, no sólo del amigo, sino también del adversario.”

Es oportuno analizar, sintéticamente, algunos estudios de Lars Calmfors, profesor sueco, expuestos en la Revue Economique de la OCDE en 1993, por ser él uno de los propagandistas más encumbrados, Junto a Drifills y J. Schas y el propio FMI, respecto de las desventajas para los empleadores de las negociaciones de centralidad media, vale decir la dominante en nuestro país, la negociación de rama, sector, industria o actividad en general, que al asegurar relaciones de fuerzas solidarias, favorables a los sindicatos, posibilitan mayores y mejores presiones que derivan en aumentos de salarios reales, según él, excesivos.

También expone el profesor Calmfors, las

ventajas para los empresarios, de las negociaciones absolutamente centralizadas intersectoriales-nacionales así como también de las absolutamente des-centralizadas a nivel de empresa, las menos solidarias.

Propugna la necesidad de **asegurar un grado o nivel de cooperación** en la determinación de los salarios, para atenuar los efectos o externalidades negativos de los aumentos excesivos de salarios por grupo o rama o industria. Esos aumentos tendrían, según él, efectos o externalidades negativas tanto para los propios empresarios de la actividad así como para otros grupos ajenos.

Ello es así porque 1º) en la negociación a nivel de toda una rama o industria, con empresas homogéneas al concertarse **aumentos de salarios por igual para todas las empresas de conjunto**, se eliminan presiones de la

competencia al interior de la rama, vale decir que ninguna empresa se saca demasiada ventaja, ni se siente perjudicada, porque todos pagan un umbral **salarial** mínimo **convencional**. No hay competencia en razón de los sueldos y no hay **por ello** exagerada presión anti-sindical. La Cámara y el sindicato discuten y negocian por todos, empresas y trabajadores.

2º) El sindicato que negocia no tiene que enfrentar externalidades ni internalidades que preocupen a los empresarios de la rama, ni a sus compañeros afiliados, porque todos pagarán y cobrarán el mismo valor.

3º) El convenio sanciona el mínimo de toda la categoría lo que favorece la solidaridad de todos los trabajadores de la rama o de la industria. No hay competencia ni entre empresas ni entre trabajadores.

4º) **Todo depende de la relación de fuerzas del sindicato, y por ende, de la presión que pueda realmente ejercer.**

5º) Al no haber competencia interempresaria no hay exagerada oposición empresaria al aumento propuesto.

Los aumentos excesivos se concertarían, según los críticos, entonces, porque al ser de aplicación para todos sin excepción -empresas y trabajadores- no existiría freno a los aumentos que pudiese derivar de la competencia. Pero, dice Calmfors, si bien los au-

mentos salariales al afectar por igual a todos los empresarios de la actividad, éstos los aceptan, existirían, sin embargo, efectos sobre los demás empresarios ajenos a la actividad que sufrirían efectos de la excesiva liberalidad de las empresas que negocian. Esos efectos negativos a otros empresarios serían las externalidades negativas, considera Lars Calmfors y los economistas neoliberales, que esos efectos negativos -externalidades- deben ser **internalizados** a través de la cooperación entre sindicato y empresa, que se logran de una sola y única manera: **¡¡¡ moderando(bajando) el monto de los salarios a concertar!!!**. **¡¡¡Para que sean menores los efectos dañinos al exterior de la rama. De allí, según los críticos, que se deba en la negociación por rama ser prudentes y cooperativos, sin presiones ni conflictos, para fijar los salarios y atenuar los aumentos!!! Nada de sindicatos poderosos, fuertes que presionan!!!**

Por ello los **liberales-empresarios** señalan que los mejores modelos (**para ellos**) son **las negociaciones más prudentes, vale decir:**

- a) **La centralizada, intersectorial nacional (marco)** a nivel de cúpula (p. ej. entre nosotros sería una negociación entre la UIA-y las 3CGTs), vale decir una sola comisión negociadora que discute para todos los gremios y
- b) **La absolutamente descentralizada a**

nivel de la empresa, (convenio de empresa con la Comisión Interna)

La menos favorable para ellos, la negociación de sector, rama, industria o actividad que permite solidaridad y acumulación favorable de fuerzas a los sindicatos (ver supra art. El Mercurio de Larraín)

I.- Hemos visto porqué la negociación de actividad, rama, sector o industria, es la peor para los empresarios. Ahora veremos porqué la centralizada intersectorial, a nivel de cúpula (UIA-CGT) y la descentralizada a nivel de la empresa son las preferidas por los empresarios al fijar salarios bajos, atenuados y “prudentes”?

Primero: La negociación descentralizada a nivel de la empresa, internaliza, vale decir que en ocasión de negociarse los salarios se toma en cuenta el efecto de la competencia de precios de las demás empresas; introduce en la negociación de la empresa las influencias externas provenientes del mercado, del exterior a la empresa; ello influye porque presiona al empresario que negocia, impidiendo que se eleven los salarios que influirán sobre los precios de los productos y los descolocarán con la competencia; ese control desde afuera “controla” los precios de la empresa y determina que en definitiva los salarios aumenten atenuadamente, (ello ocurre en favor de la empresa ya que lo contrario, al decir de los neoliberales, al aumentarse el

salario real únicamente en la empresa que discute su convenio, perdería presencia y ventas frente a las demás empresas del sector que tienen otros salarios más bajos. La empresa sola no puede compensar el mayor salario real con aumentos de precios porque ello la descoloca frente a las demás empresas; *es el grave defecto para trabajadores y sindicato, derivado de la negociación en una sola empresa.*

La competencia entre las empresas, de existir, la terminarían pagando los trabajadores. Por ello los aumentos de salarios en la empresa son moderados, bajos, (salvo las muy grandes formadoras de precios) porque la empresa cuida no afectar el consumo del producto que fabrica. Y por ello en países que solo se discute salarios por empresa, como Japón y E.U, las empresas secretamente hacen acuerdos de precios y salarios para perjudicar a trabajadores y consumidores (*distinto es negociar primero por ramas y luego articuladamente, negociar en la empresa pudiente, por sobre lo ya acordado nacionalmente*)

Segundo: El mismo resultado si se analiza la negociación absolutamente centralizada, que se realiza a nivel nacional (p.ej. una neg. entre UIA y 3 CGTs): si los porcentuales salariales reales para el trabajador-consumidor son fijados uniformemente para el conjunto, los salarios y, en definitiva, los precios rela-

tivos no podrán ser modificados libremente sin tener en cuenta la competencia en precios y las capacidades de los consumidores y las demás variables macro de la economía nacional. De allí que sean negociaciones muy prudentes, ya que deben tener en cuenta todas las variables nacionales, que influyen para que en definitiva los aumentos de salarios reales sean moderados, equilibrados y atenuados.

II.-En consecuencia, tanto en la negociación descentralizada (empresa) como en la totalmente centralizada (cúpula), en ambos casos, *el aumento del salario que se obtiene está afectado por la influencia que ejercen la oferta-precio y demanda y las variables nacionales que presionan hacia la prudencia y la moderación. Mucho más bajo que los aumentos de rama, industria o actividad ya que en ésta al negociarse para todos no hay tanta presión de la competencia.*

Todo esto explica que las negociaciones de *máxima centralidad, cupular, (UIA-CGT)* deseadas por los empresarios, que pueden llegar con un Acuerdo Social, tengan resultados muy “atenuados” (salarios reducidos) por la presión que sobre esa negociación ejerce toda la economía general, logrando un salario real global muy bajo...y ¡¡ prudente!!! ¡¡ Atenuado !!. Por ello se propugna una cooperación (¿?) entre sindicatos y empleadores

para “... tener en cuenta (supuestos) efectos perjudiciales del aumento salarial sobre los otros sectores”.

Es el caso ocurrido en España desde el 2003/2008/2012, donde se han venido fijando salarios por debajo de la inflación.

Así, el citado profesor sueco Lars Calmfors, desde los años 80, sostuvo que **el efecto pernicioso y dañino de un aumento de salario real por rama, se evita negociando por empresa o en la cúpula; así se atenúan (al rebajarse) los aumentos negociados, mientras se aumenta, al mismo tiempo, el beneficio del empresario.**

Las incitaciones a la “moderación” de los salarios reales se logran, pues, gracias a las negociaciones muy centralizadas, a nivel cupular, que ahora se preparan para Enero-Febrero del año 2016, entre centrales empresarias y sindicales, propugnando un Acuerdo Social que atenúe de esa manera los aumentos y propicie una negociación intersectorial, eliminando la negociación de centralidad media.

Los trabajos de Bruno, Sachs, Lars Calmfors, Driffill y el FMI, desde los años 80, ayudaron *a debilitar* en Europa la negociación de rama, como hoy quieren **debilitar** en nuestro país los empresarios y economistas lobistas. Para ello promocionaron que los sistemas de negociación *muy centralizados* en la cúpula (UIA, CGT, CTA etc. etc.) así como

también el más *descentralizado* (negociación de empresa), tienen las chances de concertar con *mayor moderación (mayor baja) de los salarios reales*.

Dicho en otro lenguaje: las negociaciones que convienen a las empresas y Cámaras empresarias, son las negociaciones de cúpula, muy centralizada y la negociación de empresa totalmente descentralizada.

En resumen, en el primer caso ello es debido a la internalización de diversas externalidades que se consideran dañinas de salarios; la segunda debido al efecto que ejerce la competencia, obligando a tenerla en cuenta y reducir los aumentos reales que pudiera concertar una empresa sola sobre sus precios.

III.- La única negociación que posibilita un *salario real de conjunto más elevado corresponde a la negociación colectiva de centralidad media, a nivel de rama, actividad o industria, como hoy practican la mayoría de los sindicatos argentinos, que se pretende eliminar bajo el disfraz de un Acuerdo Social o Consejo Económico Social*.

Señala Lars Calmfors que en la negociación media se logran para los trabajadores mayores salarios porque los efectos de *internalización dentro de la rama son muy débiles*, no habiendo prácticamente competencia que frene los aumentos, porque ellos, en definitiva, serán iguales para todos.

En resumen: La negociación de rama, industria o actividad, predominante en nuestro país, *es pues la más favorable a trabajadores y sindicatos*, afianzando la solidaridad de los trabajadores, el equilibrio en la relación de fuerzas, capacidad y representación con poder social y logros múltiples. Evita anarquías en la formación de los salarios, organiza el mercado y evita competencias desleales e intolerables inequidades en los ingresos. Un umbral mínimo nacional, coordinado y uniforme, estimula rendimientos y la competitividad para empresas pequeñas y medianas, y finalmente, brinda cuerpo de normas protectoras del trabajador que posibilita una coordinación macroeconómica favorable sobre cuestiones mínimas, uniformes y comunes a la actividad con articulaciones en niveles inferiores.

De allí la oposición de los liberales a este modelo de negociación.

El Fondo Monetario Internacional rechaza la negociación de actividad/industria porque permitiría, con sindicatos fuertes, imponer aumentos salariales sin incrementar consiguientemente la productividad, lo que constituye -para ellos- una distorsión en las operaciones libres del mercado y que con su creciente externalidad favorecería la inflación.

Las únicas diferencias salariales que se advierten cuando se negocia por rama, sec-

tor, industria, actividad son *los* mayores salarios que pueden obtenerse, en aquellas empresas grandes, con alta productividad hombre, que pueden pagar salarios más altos, **por encima del mínimo convencional nacional con el que todos los trabajadores están igualados.**

Esa es la ventaja de la **negociación de rama “erga omnes”, como la que hoy tenemos,** determina que los sindicatos fuertes puedan presionar sin influencias externas.

IV.- El análisis de los tres modelos aquí bosquejados, consagró el ya muy famoso gráfico de Lars Calmfors que exhibe los bajos y altos salarios de las tres negociaciones llamado “de la **letra U invertida...o del lomo de burro**”, donde los puntos inferiores en la base de los dos pilares de la U invertida o ambos costados del lomo de burro, representan los bajos salarios, obtenidos con las negociaciones de centralidad máxima y con la de descentralización completa; en tanto que la parte superior de la U invertida, vale decir la más alta o la línea superior del lomo de burro, **corresponde a los mayores salarios de la negociación de centralidad media de rama, actividad o industria,** en la que las fuerzas del mercado (competencia) y los efectos de la internalización son demasiado débiles para frenar los aumentos que reclaman los sindicatos

exitosamente, con relación de fuerzas favorables.

De lectura opcional

Las externalidades

Lars Calmfors identifica siete tipos de externalidades de las negociaciones colectivas de rama, que según los liberales y empresarios, son consideradas negativas para sus intereses porque favorecen a los “desmedidos” aumentos de salarios

Por eso los empleadores están en contra de la negociación por rama que solo beneficia a un sector y por ende, reduce el consumo

- 1) Una externalidad en el nivel de los precios de los *factores de producción*. Cuando se producen aumentos de salarios consentidos en un solo sector de la economía, entrañan un aumento de los precios de los productos fabricados, productos estos que son utilizados como factor de producción por otra empresa o por otro sector, vale decir como productos para fabricar otros bienes. El aumento de precio de los bienes necesarios para la producción de otros productos traerá como consecuencia una baja de producción en estos sectores y una reducción del empleo, ya que esos dos factores de pro-

ducción (materiales y mano de obra) intervienen de manera complementaria en el proceso de producción. Los aumentos de precios en una rama influyen en las otras ramas que utilizan esos bienes y por ende se reduce la producción y el empleo.

Por eso los empleadores están en contra de la negociación por rama

- 2) Una externalidad presupuestaria que es impuesta sobre el resto de la economía deriva de si los aumentos de salarios en un sector acarrea una agravación de la desocupación en dicho sector, a causa del aumento de precios; al aumentar la desocupación por aumento de salarios y precios aumentarán las sumas de las indemnizaciones /seguro de desempleo, los que deberán ser financiados con un aumento de impuestos o una reducción del gasto público.
- 3) Una externalidad comparable es si a la resulta de un aumento de salarios real

en un sector se produce allí una baja de la producción con la consiguiente reducción de la recaudación fiscal global, esa reducción de recaudación también deberá ser financiada principalmente por los otros sectores.

Hay otras externalidades menores.

Defender el MODELO SINDICAL, con PARITARIAS LIBRES⁶

“...En los países donde prevalece la unidad sindical, la probabilidad de que los sindicatos estén en medida de superar las dificultades son mucho más grandes que en los países donde prevalece la división sindical...” Profesor Syroupoulos

*“Mientras más fuerte sea el movimiento obrero, más puede resistirse la presión de desregulación completa, preservando mayores niveles de solidaridad social..” “Cuando los empleadores no poseen capacidades de coordinación estables, presionan con vigor para debilitar también a los sindicatos...” Kathleen Thelen, *Varietades de capitalismo-Revista de Trabajo*, N° 12, 2014.*

⁶ Extracto del artículo publicado por la Revista Nuestra Voz , pág. 116 a 127 de ATILRA, julio 2015

“¿Es posible admitir que tienen igual valor la libertad sindical para afiliarse y para construir el instrumento de justicia -el sindicato- que la libertad sindical negativa para no afiliarse? Si se admite como lo ha hecho la Corte Suprema de Justicia que son iguales, estamos favoreciendo el debilitamiento, la división”.

“...La segunda aportación fundamental del Estado social ha sido añadir una nueva dimensión al orden jurídico: la autodeterminación colectiva, distinta tanto de la dimensión horizontal del derecho privado como de la dimensión vertical del derecho público. El reconocimiento de esta dimensión colectiva permite poner en práctica la regla del derecho de libre asociación de los individuos: los conflictos de intereses que los enfrentan y los acuerdos a los que lleguen. En lugar de contentarse simplemente con fijar las reglas del juego social, el Estado permite que los jugadores modifiquen ciertas reglas a lo largo de la partida, cuyo objetivo es aproximarse lo más posible a un reparto justo de la riqueza”. (Supiot)

INTRODUCCION

En las vísperas de un riesgo inminente

Mensajes públicos de profesionales, asesores, empresarios, profesores, periodistas especializados, políticos, en los últimos meses señalan que el modelo sindical argentino, incluyendo el modelo de negociación colectiva de industria, con aplicabilidad “erga omnes”, estaría agotado, porque no serviría ni a los empleadores y ni siquiera a los trabajadores. Se estaría preanunciando, para después de las elecciones de Octubre 2015, una suspensión de la **negociación de industria**; vale decir que la negociación como la que practica, negocia y suscribe ejemplarmente la mayoría de gremios, pasarían a ser en definitiva, negociaciones de empresa, en el marco de un Acuerdo Social, con participación del Gobierno electo. Se trataría, según dicen los expertos empresariales, de una medida antiinflacionaria, que impondría, coetáneamente, ajustes encubiertos y, obviamente, modalidades perjudiciales a los trabajadores, similares a las aplicadas en los años recientes en España, que recuerdan lo ocurrido, en otras épocas.

La posición antagónica a la negociación colectiva de industria, de centralidad media,

es alentada, incluso, por algunos candidatos presidenciales. Se intentaría sustituirla, **en una primera etapa**, por una negociación anual única intersectorial de cúpula por dos años, que derivaría, en definitiva, hacia la peligrosa y dañina negociación de empresa. Una vez por año, en el mes de Enero, se convocaría y se reunirían las cúpulas sindical-empresaria y fijarían un incremento salarial único, universal y anual, para todos, cuya característica saliente sería consagrar un porcentual **inferior a la inflación prevista para todo el año**.

Gracias a esa negociación-ajuste de máxima centralidad de cúpula, proyectarían reducir algunos puntos de la inflación prevista. La experiencia española similar, vivida en la última década nos confirma **que esa negociación hace perder anualmente, varios puntos de poder adquisitivo de los salarios a los trabajadores**.

Vale decir trasladando la ecuación a las cifras de nuestro país, con una inflación prevista, de un 25/30% -valga solo como un ejemplo- nuestros trabajadores perderían

anualmente un porcentual importante del valor adquisitivo no menor al 5/7% de sus salarios.

¡¡¡ Se trataría de un liso y llano ajuste inflacionario fundado en la rebaja de salarios y el abandono de la negociación dominante de industria o actividad!!! Nuestros sindicatos, al igual que en Estados Unidos y Europa, perderían poder de negociación efectiva y los trabajadores, obviamente, verían reducidos anualmente su poder de compra efectivo

Son intentos que los mismos personeros en una oportunidad quisieron, incluso, convenir a la entonces flamante presidenta Cristina Fernández que aplicara el ajuste para bajar la inflación; todo ello junto con la implantación de otra trampa para debilitar sindicatos hoy fuertes: el Consejo Económico Social o el Acuerdo Social, engaño y distracción para atenuar presiones permitiendo, en definitiva, ajustes con rebaja de los salarios.

Es preciso por ello, alertar y repudiar a tiempo la mala mercadería que algunos pretenden vender, debilitando el modelo sindical y destruyendo la *negociación colectiva de actividad*, auténtica conquista de trabajadores y sindicatos.

2.- La fortaleza sindical

Para debilitar el modelo, preparando el asalto aludido, se invoca la vigencia de una libertad sindical individual, consagrada erró-

neamente como un dogma de fe que, en definitiva, de ser así aplicada, es perjudicial a la fortaleza sindical y por ende al colectivo de los trabajadores.

En contraposición a ese pensamiento, la libertad sindical debe ser pensada sin **dogmatismos**, como un ***derecho para crear y desarrollar un poder colectivo a través de un instrumento eficiente, -un sindicato fuerte-*** en el marco de la realidad conflictiva y de conformidad con una normativa tuitiva vigente.

La debilidad *individual* de cada trabajador por separado se supera por vía del ejercicio de la libertad *colectiva* posibilitando que un sindicato **monopólico, reformista, confrontativo, -como son nuestra federaciones nacionales-, por ser mayoritario, sea el único instrumento técnico que asegura al trabajador individual la defensa de los intereses colectivos profesionales.** El trabajador aislado, solo, no puede realizar la libertad colectiva que realmente lo libera como productor; por eso el trabajador construye ***solidaridad instrumental***, enriqueciendo sus objetivos al abandonar la individualidad mezquina.

En el *mercado laboral imperfecto que vivimos*, el asalariado productor, titular de un contrato de trabajo, ***vendedor individual de su fuerza de trabajo***, sindicalizándose se transforma y ***logra la primacía unitaria de***

lo social sobre lo individual, la equidad sobre el interés, “lo nuestro” por sobre lo “mío”.

El asalariado con el sindicato, transforma su individualidad originaria, en y para la acción, ejercitando la libertad colectiva. El trabajador se *“re-crea”* solidariamente en el instrumento sindical eficiente para la actividad *operativa*. La libertad individual *renace socialmente* bajo forma de libertad colectiva social, confrontativa y liberadora. El instrumento sindical a través de su práctica transformadora, solidaria, eficiente y poderosa *re-crea la libertad*

“...La unidad colectiva repotencia transformando la aspiración individual a través del sindicato, instrumento monopolístico mayoritario; solo así hace posible que la libertad sindical colectiva dé plenitud a la libertad individual...”

Gracias al modelo sindical monopolístico, se posibilita la concertación equilibrada de intereses en la convención colectiva y, de manera muy especial, en la predominante negociación de industria o actividad, solo posible cuando existe verdadero equilibrio de fuerzas entre los actores, entre los trabajadores sindicalizados y el capital.

Se necesita, pues, una instrumentación

cuanto más fuerte más libre, democrática, monopólica, representativa y mayoritaria que asegure, con probada eficiencia, un efectivo **“equilibrio de las armas, entre los contendientes” del que hablaban ya en los años 20’ los teóricos alemanes,** entre capital y trabajo; en nuestro modelo sindical ese equilibrio se logra gracias al reglamentarismo protector de la ley de asociaciones, que regula democráticamente la existencia de *mil voces al interior... y una sola voz unitaria, monopólica y potente al exterior.*

“Solo hay negociación verdadera entre contrapartes cuando hay fuerza equilibrada. El desequilibrio de poder conduce a la no-negociación, a un verdadero simulacro de discusión”. G. Lyon Caen- *La crisis actual del derecho del trabajo.* Grenoble 1980. *“...La responsabilidad de los poderes públicos debe imponer un equilibrio que viabilice el derecho de discusión de los trabajadores a la negociación colectiva”.* Bernard Teyssie, Univ. Montpellier Drot Social-Julio 1990.

“La justicia es una cuestión que se plantea solo entre iguales. En caso contrario los más fuertes hacen lo que está en su poder y los débiles ceden...”, al decir del historiador griego Tucídides⁷; si ello es así, la concertación laboral también lo debe

⁷ Historia de la guerra del Peloponeso”, 416 a.C.

ser. Para esa igualdad hace falta poder sindical. Sin él no hay equilibrio ni es posible la negociación; solo habrá ficción al decir de G. Lyon Caen.

“En la sociedad confrontativa, en la que los empleadores disponen de muchísimo poder de negociación, muy superior al de los asalariados individuales,...se justifica limitar el poder del capital estableciendo reglas estrictas favorables a los sindicatos sobre convenciones y sobre los salarios...”. Ya lo había señalado el senador norteamericano Wagner, cuando en 1934/5, en los inicios del Nuevo Trato -New Deal-, enfrentó las quejas del capital empresario que se oponía a su famosa ley, que favoreció unilateralmente a los nuevos sindicatos: Decía Wagner, irónicamente, “...**que nadie consideraría injusta una ley, destinada a regular el tráfico de los automóviles, que regule solamente la velocidad de los automóviles; ya que nadie podría quejarse...!!! por no regular también la velocidad del caminar de los peatones...!!!**” Se regula lo riesgoso, el capital dominante, no al trabajador... desarmado.

“...**El precio del trabajo, el salario, generalmente se fija en el marco de una relación bilateral, de confrontación entre dos monopolios, un monopolio de oferta (sindicato) y otro monopolio de demanda (organizaciones patronales)**”, en la que el más fuerte -el capital- si no hay sindicatos

fuertes, expropia ganancias del salario real del trabajador.

Por eso, el sindicato, para imponerse necesita ser atractivo superando solidariamente, en logros y servicios, la aspiración individualista de sus representados... El trabajador, gracias *al poder sindical*, adquiere una identidad social-solidaria, abandonando el aislamiento de la dependencia contractual individual “...No sirve, por ineficiente, el sindicato que no obtiene para sus representados **un salario mejor, más elevado respecto del que podría haber obtenido el trabajador individual negociándolo por la suya**”. Es el **colectivo social, consolidado por el monopolio sindical quien lo logra haciéndolo así más libre**. “..**Esa es la libertad para hacer que define al sujeto colectivo...**”

Recordemos y advirtamos, que el trabajador en tanto individuo, a veces, erróneamente, rehúsa integrar el colectivo social (el sindicato) y asumir el destino común de la categoría, tratando de encontrar “una solución individualista de sus problemas...” Esa defecación individual debilita a la solidaridad social.

Por ello se puede enunciar, de manera general, inicialmente que

Sin plena libertad sindical colectiva no hay libertad ni posibilidad de expresar solidaridad en y para la acción.

Sin solidaridad en y para la acción no

hay monopolio instrumental ni huelga.

Sin monopolio instrumental ni huelga no hay poder efectivo.

Sin poder efectivo no hay negociación equilibrada.

Sin negociación equilibrada no hay verdadera convención colectiva, especialmente de industria, actividad o rama.

2.1- La empresarización

Si los enemigos del modelo argentino logran la desaparición de la convención de industria, actividad o rama -la que suscriben la enorme mayoría-, se consagraría el predominio del individualismo de la llamada “empresarización” como ya ha ocurrido en gran parte de los países europeos en los últimos 25 años.

Con la “empresarización” solo habrá, como ya se evidencia en Europa, la descentralización de la negociación de industria, circunscribiéndola a la empresa, sin solidaridad con la categoría profesional, consagrándose así el imperio del capital. Ocurre cuando el trabajador de una actividad -por ejem. Industria lechera- deja de pensar y actuar colectiva y solidariamente en función de los intereses comunes de todos sus compañeros de todo el país, (sean o no afiliados, -con la solidaridad de clase o de la categoría-) para pensar solo en sus intereses individuales a nivel de su empresa o estable-

*cimiento; ese proceso de **individualización** debilita al colectivo social e hiere de muerte a la actividad sindico-nacional, fundada en la más amplia solidaridad de la clase trabajadora. Se dificulta la defensa del “interés colectivo” al acentuarse la **individualización** consciente del trabajador reduciendo su acción a los límites de la empresa o del establecimiento, sin comprometerse lo que sucede a los demás trabajadores de la actividad.*

*Esa es la “**empresarización**” del trabajador, que se produce cuando el trabajador cambia, inadvertidamente, la camiseta del sindicato por la camiseta de la empresa.*

3.-Monopolio sindical

*El Modelo Sindical Argentino vigente, ley de asociaciones profesionales y de negociación colectiva promociona, alienta y favorece al sindicato **mayoritario** que es un instrumento con poder en las instancias del mundo real -no en el imaginario o utópico-, vale decir en el mundo en el que se desempeñan los asalariados, en el conflicto principal con el mono/oligopolio del capital. *Es un modelo, -que a diferencia de otros ligados a la pluralidad famélica- ha logrado imponer al empresario el reconocimiento pleno normativo del Hecho sindical y del Instrumento en todas las instancias y territorios. El sindicato monopolístico democrático, mayoritariamente más representativo, con su poten-**

cialidad y eficacia colectiva, desarrolla la verdadera libertad funcional integrada sindicalmente.

Nuestro modelo sindical monopólico, vigente, que prioriza al sindicato mayoritario con personería gremial, es una herramienta óptima que permite intervenir con eficiencia en el conflicto laboral y realizar los objetivos instrumentales en la confrontación **dominante**.

La existencia dominante-privilegiada del sindicato mayoritario, en nuestro país, en la actualidad, no es obstáculo para que haya una amplia libertad para crear sindicatos por sector, industria o actividad; **eso sí, con una limitación esencial: el sindicato mayoritario, el más representativo, objetivamente, aquel que acredita tener la mayor cantidad de afiliados cotizantes, negocia colectivamente en representación de todos y sus afiliados, por representar a toda la categoría, son quienes pueden ser elegidos delegados de personal, libremente, con el derecho al voto de todos los trabajadores, sean o no afiliados, sin distinción.**

Los críticos del modelo propician la creación de múltiples sindicatos minoritarios que atomizan y debilitan al colectivo social mayoritario haciendo perder fuerza y favoreciendo la división del colectivo con efectos negativos para la negociación colectiva de actividad.

En lugar de una sola organización con personería, por ej., de modificarse el modelo sindical vigente como quieren los partidarios de la pluralidad, tendríamos tres o cuatro sindicatos o más. Si se impusiese el pensamiento de algunos de los reformistas, se propiciaría en el lugar de trabajo, la presencia de sindicatos minoritarios de empresa, que facilitarían la división, la competencia y la rivalidad; ello debilitaría al colectivo, favoreciendo **la capacidad patronal para establecer, en cada fábrica, salarios y condiciones laborales.**

4.- La pluralidad sindical y los peligros que acarrea

La pluralidad sindical absoluta que pregonan los que desean cambiar el modelo, no es un sinónimo de libertad sindical: hoy hay libertad sindical, pero sin alentar la creación de múltiples sindicatos por sector y por empresa.

La pluralidad sindical absoluta conlleva a un debilitamiento en la capacidad negociadora y consecuentemente a una pérdida de la densidad de afiliación, pérdida ésta que realimenta, a su vez, el debilitamiento orgánico del sindicato, como ha ocurrido en países otrora líderes, cuyo caso paradigmático, entre otros, son Francia, España, con tasas escalofriantes de reducida afiliación sindical.⁸

La pluralidad sindical absoluta, donde-

quiera fue practicada, acentuó el debilitamiento sindical, multiplicando los sujetos-actores, liberalizando ámbitos de representación y de negociación, individualizando relaciones, sin homogeneidad solidaria.

Se impediría la capacidad de representar todos los intereses colectivos, para negociar nacional y centralizadamente, por actividad; en definitiva, se favorecería la perniciosa negociación colectiva por empresa o establecimiento, que debilita al “empresarizar” al trabajador.

Se perdería la posibilidad, que hoy tenemos, de concertar el *umbral de un salario mínimo nacional profesional para toda la categoría/actividad profesional*, sin excepciones. Consecuentemente, al perder solidaridad, los trabajadores de los establecimientos chicos y medianos se perjudicarían, librados a su suerte, sin condiciones aceptables; todos perderían garantías mínimas derivadas del convenio colectivo nacional, fruto de la solidaridad unitaria de todos los trabajadores sin distinciones.

No hay que olvidar que las patronales de todo el mundo prefieren siempre la negociación descentralizada, por empresa o establecimiento, no por industria o actividad

!!! Por algo será...!!!

5.-La unidad monolítica y sus ventajas

En la última década, en algunos países europeos de capitalismo avanzado, los sindicatos, al concientizar sus debilidades, optaron por desalentar el pluralismo divisionista promoviendo fusiones para que haya menos sindicatos pero más fuertes. **Nosotros que tenemos sindicatos fuertes no podemos ni debemos perderlos.**

Sin monopolio sindical no es fácil asegurar el ordenamiento de toda una industria o actividad o servicios nacional. La eficiencia sindical no consiente divisiones o pluralidades que debilitan y por ello es más que necesaria la existencia de monopolios democráticos como único y excluyente “agente negociador exclusivo”.

Quiénes mejor han resistido los efectos de la crisis sindical mundial, registrada a partir de los años 80’ son aquellos pocos países donde los trabajadores, Inteligentemente, mantuvieron la unidad sindical y con ella, la negociación colectiva de industria, actividad o rama, preservando la condición de contra-poder social y garantizando la prestación de buenos servicios para sus representados, como los seguros

⁸ En Francia públicos y privados reunidos no superan el 11%(7%publicos y 4% privados) España un poco mejor:15%

de desempleo en los países del Grupo Gantes y como aquí con las Obras Sociales.

6.- Nuestros Sindicatos nacionales

En nuestro modelo sindical vigente se **alienta, sin imponer**, la existencia de sindicatos de industria, nacionales; se desalienta, en la práctica, correctamente, la existencia de sindicatos de empresa, que han probado ser perjudiciales para el movimiento...y los preferidos de las empresas.

Si se impusiese el pensamiento de quienes desean reformar el modelo vigente, al que nosotros defendemos, se propiciaría la presencia de sindicatos minoritarios en cada fábrica o establecimiento, que facilitarían la división, la competencia y la rivalidad; ello debilitaría al colectivo, favoreciendo la capacidad patronal para establecer salarios y condiciones laborales y para la llamada “**empresarización del trabajador**” aludida más arriba.

Que haya más sindicatos no garantiza que aumente su poderío; no es el aumento de la afiliación el problema del sindicalismo argentino. La cuestión es por el contrario, reducir, vía fusiones, el exagerado número de sindicatos ya existentes y aumentar en algunos casos y fortalecer en otros la democrática participación interna, preservando la unicidad monopólica.

7.- La personería gremial y el interés colectivo

Los *sindicatos más representativos* -los que poseen la llamada *personería gremial*-, representan, como lo señalamos, no solo los intereses de los trabajadores afiliados, sino que al considerárseles **suficientemente representativos** pueden representar al conjunto de todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, sin excepción, vale decir a la totalidad de los intereses colectivos de la categoría, sector o actividad. Esa es la *representatividad* que tienen los sindicatos mayoritarios, que supera a la directa representación de sus afiliados: representa no solo a sus afiliados (*representación*) sino a **todos** los trabajadores que reconocen comunidad de intereses colectivos (*representatividad*).

El **interés colectivo** es algo más que la sola suma de individualidades; es un valor superior que representa los intereses de **toda la categoría/actividad** (valga un ej., los intereses de todos los trabajadores de una industria, en tanto categoría productora y no solamente los intereses de los trabajadores de una u otra empresa o planta); cuando se negocia colectivamente se negocia pensando en la condición de una categoría laboral, la del trabajador en tanto productor de la industria, **sea o no afiliado** y sin tener en cuenta donde trabaja; es ese interés superior colectivo el que posibilita legalmente que

lo acordado por las partes en la negociación sea obligatoria para todos los trabajadores de todas las empresas, como si fuera una ley.

Esa posibilidad, esa *representatividad* de todos se pierde cuando impera la mentalidad estrecha y egoísta de pensar solamente en la empresa en la que se trabaja; se pierde cuando el trabajador, diciéndolo en términos deportivos, se cambia de camiseta)... *Se pierde cuando se modifica una regulación legal que garantiza representatividad al sindicato más representativo y que representa mayoritariamente a toda la categoría, p. ej., la de los productores asalariados de toda una industria, rama o sector.*

8.- La negociación de Industria/actividad

¿Por qué el Modelo Sindical Argentino alienta, favoreciendo la negociación de industria/actividad? ¿Por qué decimos que ese es el modelo de negociación más favorable a los trabajadores y sindicatos?

Porque la negociación de actividad o de industria es la que permite mejor se exprese la solidaridad de clase y es así la que da mayor poderío de negociación al sindicato al afianzar la solidaridad de los trabajadores permitiéndole obtener poder y mejores logros nacional y localmente. Además es la que evita mejor las anarquías e intolerables inequidades en la determinación de los salarios.

La negociación de industria/actividad/rama, articulada, establece un piso umbral mínimo nacional, coordinado y uniforme en todos los establecimientos de la actividad y constituye, incluso, un estímulo para que las empresas pequeñas y medianas se propongan modernizarse para poder alcanzar un nivel de rendimiento que asegure la competitividad y así sobrevivir.

La negociación de actividad, industria o rama posibilita además una **coordinación macroeconómica** sobre cuestiones uniformes y comunes a la realidad general de la actividad, permitiendo articular, en unidad, desde lo nacional a lo particular, desde la industria hacia la empresa. (conf. Traxler, Franz y otros Universidad de Viena, “Globalisation, collective bargaining and performance”)

Los empresarios, cámaras, asesores y FMI, critican la negociación colectiva de industria/actividad porque favorece la unidad y el poder sindical. Los empresarios aunque no lo digan, son aquí y en el mundo, partidarios de la negociación colectiva a nivel de la empresa o establecimiento, que, obviamente, fortalece al empleador y debilita a los sindicatos. Con la **centralidad del convenio de industria hay mayor solidaridad** sindical, **mayor poder negociador**. Por ello los empresarios, mayoritariamente, la rechazan y prefieren negociar descentralizada e individualmente.

Nuestro país, en la actualidad es uno de los pocos en los que la negociación de industria, aún subsiste plenamente con aplicación y vigencia efectiva, no simbólica, como lamentablemente ocurre en otras latitudes.

Ello es posible por disponerse de un modelo monopólico que otorga suficiente poder de negociación al gremio mayoritario, para aplicarlo en negociaciones nacionales de centralidad media. De implantarse la pluralidad de múltiples sindicatos, negociando, cada uno por su lado, como algunas minorías pretenden, esa negociación de industria no subsistiría.

Se ha podido decir de este modelo “que es organizador del mercado de trabajo, regulador de la competencia, pacificador de las luchas de intereses, sostén del consumo sin olvidar su característica esencial, cual es la de constituirse en un cuerpo de reglas jurídicas protectoras de los trabajadores”-Derecho Social (Droit Social,) Francia, 1992, pag.941.

8.1 La subsistencia del Convenio Colectivo de Industria y el modelo

La negociación de empresa propiciada en contra del modelo, por sobre la convención

de industria, sector o actividad, acarrea, casi siempre el peligro de una negociación a cargo de las comisiones internas o comités de empresa, solo delegados sin intervención sindical, favoreciendo, por presiones del patrón, la vigencia de normas sectoriales perjudiciales con “descuelgues”, “clausulas abiertas” o “de crisis”. Son todas experiencias favorables a las empresas, creando excepciones a la vigencia convencional, destruyendo la negociación de centralidad media, de industria/actividad, que nuestro modelo defiende.⁹

Por ello podemos señalar que mientras subsista plenamente la negociación de industria, subsistirá el modelo. De lo contrario habrá dispersión, con organizaciones sindicales débiles y comisiones internas que intentarán negociar acuerdos descentralizados, con abandono de la solidaridad hacia los asalariados de las medianas y pequeñas.

“Desaparecido el Convenio Colectivo de actividad, la competencia desleal entre las empresas hace jugar a la baja los salarios y perjudica las calificaciones. Evitar la deslealtad de la competencia es una de las justificaciones de la negociación de centralidad media, permitiendo desafíos de cali-

⁹ Son excepciones acordadas en la empresa, con los delegados para que no se aplique la convención superior de rama, industria, sector o actividad, permitidas por las leyes, por ej. en Alemania, España. Aquí se aplicaron durante los años 90’.

dad y competitividad y no pauperización de trabajadores. "Alain Supiot: Transformación del Trabajo y futuro del derecho del trabajo. Transformation du travail et devenir du droit du travail, Rev. Int. T 1999.-France".

"...Cuando hay un sindicato para toda una industria se asegura un salario igual para la misma clase de trabajo, en nombre de la Justicia y de la Equidad y que ninguna firma pueda reducir precios por pagar salarios más bajos y que ninguna intente subirlos porque tenga que pagar salarios más altos. Se facilita la fijación y el mantenimiento de los precios y la planificación". Galbraith, El Nuevo Estado Industrial, p.808, ed. Ariel 1967.

"...Para tener éxito -en la negociación dentro del conjunto de la industria, actividad o rama- el sindicato debe detentar el monopolio. En sus tareas de negociación, de vigilancia y de aplicación de los acuerdos (el sindicato) no puede permitir que uno de sus sectores o cualquier otro sindicato establezca diferentes condiciones y escalas de salarios en determinado sector local. Tampoco puede permitirse que el sistema corporativo conceda a sus empleados libertad para elegir sindicato. ... Debe existir un sindicato monopolista que confronte con una asociación empresaria monopolista, respetando la voluntad mayoritaria de los trabajadores en el marco de un Estado que garantice su democratización...

Deben organizar democráticamente su poder", decía Wright Mills.

"...solo la fuerza permite el alza de los salarios; la fuerza puede ser pasiva, activa o guardada en reserva, pero siempre es una Fuerza. Deben presionar y usar la coerción tanto contra los patrones como con sus compañeros dispuestos a transigir; deben tener en sus manos el sector de trabajo que ellos procuran ocupar y poder forzar al resto de los trabajadores a juntar con ellos bajo pena de morir de hambre. Aquellos que pretenden que los sindicatos obtengan aumentos de salarios por la sola persuasión moral nos hacen recordar aquellas personas que nos cuentan que "los tigres se alimentan de naranjas". La condición obrera: carta abierta al papa León XIII Henry George 1891 United States Book Co.

No debe olvidarse que muchos países europeos aceptaban el monopolio implícito hasta que la llamada "Guerra Fría", impuso la pluralidad debilitante !!! que intentan vendernos !!!

Olvidaron que "...siempre que se elimina el monopolio del sindicato lo sustituye el monopolio del patrón" Mancur Olson, "El Poder de los Sindicatos", Galenson y Lipset teoría y Estructura sindical.

No se debe, pues, analizar la libertad sindical a la luz de subjetividades, creencias y

falsos principios sino conforme al modelo sindical argentino, en base a la realidad concreta nacional, *en la que los sindicatos monopólicos con personería gremial, registran, buenos resultados como fuertes contendientes del capital (pese algunas carencias conocidas que son fácilmente remediales), sin olvidar... “que por querer cambiar el agua de la palangana del parto, no debemos arrojar con ella... al recién nacido...”*.

9.- Lo individual frente a lo colectivo

Debe comprenderse que en el conflicto entre patrones y asalariados, LO INDIVIDUAL debe ceder ANTE LO COLECTIVO, el egoísmo frente a la solidaridad. La pluralidad sindical se rinde ante el monopolio. *Nadie pudo asegurar que dos sean mejor que uno*. La realidad ha probado lo contrario. Pudiendo tener un sindicalismo fuerte que ha dado algunos frutos, ¿Por qué cambiar para mal? ¿Qué se busca con la debilidad que nos acarrea la pluralidad? ¿Por qué terminar con nuestra experiencia exitosa de un monopolio sindical regulado en el mercado laboral?

Si el sindicato es una institución fundamental para el logro de la equidad y la paz laboral en una sociedad democrática, *la afiliación del trabajador, incluso, no debería ser un derecho sino una obligación*, resguardando, celosamente, la unidad y la democracia interna. Esa debe ser la libertad

sindical activa y eficiente en nuestra realidad. Es similar a la relación que liga al ciudadano con el Estado, al asegurar su existencia con una racional disciplina.

10.- Negociación colectiva, servicios y reformas

En los últimos 70 años, los sindicatos mayoritarios argentinos han cumplido una praxis exitosa, aunque a veces limitada, en la que predominó y predomina la institucionalización de la negociación colectiva, con el agregado de *una gestión de importantes servicios asociacionales* y la *promoción de reformas de incidencia social*. Para esa práctica fue un factor esencial *la legislación de asociaciones profesionales*, que consagra la vigencia colectiva en cabeza del sindicato mayoritario. Gracias a ello, se pudo y se puede presionar al empresario con la fuerza disciplinada de la Organización monopólica, imponiendo la vigencia de un acuerdo social implícito, sin “mercantilización ni empresarialización”.

El modelo de sindicatos gestionarios de mejores condiciones laborales es la base de un **acuerdo no escrito**. La realidad nos lo confirma: los empresarios, aunque a regañadientes y el Estado, necesitan de los sindicatos para gestionar las relaciones productivas y paz social. Los empresarios en general, deben aceptarlo o tolerarlo, pese a que su

imaginario tradicional alienta vivir sin sindicatos, acordando en forma directa con sus trabajadores aplicando la norma americana del “hire and fire”, “Contrato y Despido”.

El verdadero pensamiento empresarial -a no engañarse- sigue siendo vivir sin sindicatos o, en última instancia, con sindicatos débiles, flexibles, con descentralización absoluta de la negociación en la empresa, establecimiento o sección. Con pérdida del valor de la organización y sin la solidaridad entre los asalariados.

11.- Sindicatos y programas

La solidaridad que alienta el sindicato no debe fundarse exclusivamente en la parte económica -salarios y condiciones laborales-. El mero interés económico en el trabajador es riesgoso ya que si la negociación se dificulta se debilita la vida sindical y puede renacer el individualismo que no es solidario. Renace el *individualismo utilitarista* de quien cree que el sindicato solo sirve para dar y que si no da lo suficiente hay que abandonarlo.

Es necesaria una **concientización programática a más del economicismo dominante** de la contienda salarial; ¿Por qué reducirse a un papel menor y no ir por... “Un poco más?”

No hay que limitarse a ser tan solo meros firmantes de convenios, sin capacidad de movilización y presión político-social, ni meras

agencias de servicios y beneficios. **No ser sindicatos de “pan y manteca”** ¿Por qué no volver a sentarse en las mesas de las decisiones? ¿Por qué reducirse a ser meros intermediarios?

“...Hay que evitar se relegue al sindicato al único papel de mera mercancía (“commodity”), aceptable solamente en tanto sirva de organizador del “factor productivo””.

Se trata del modelo del monopolio mayoritario, con los delegados sindicales, las convenciones colectivas de industria extendidas, las Obras Sociales, otros servicios y los programas (La Falda, Huerta Grande y 1º de Mayo). Todo ello y mucho más permitió la vigencia y éxito del modelo, muy destacado frente a la menguante realidad sindical que hoy encontramos en el mundo.

12.- Democracia interna

Solo sindicatos fuertes nacionalmente, por ser más representativos, pueden garantizar, negociaciones de aplicación universal a toda la actividad y a toda la categoría profesional.

Pero claro está que el mantenimiento de la unidad sindical exige también, como condición esencial que en todos los sindicatos más representativos, en los sindicatos mayoritarios, vale decir en los sindicatos que negocian colectivamente, **impere al interior**

plena democracia interna, la incondicional libertad para expresarse que asegure debates democráticos y la libre circulación de las ideas.

Así se logra que haya una sola voz potente hacia el exterior con miles de voces al interior... Es ésta la pluralidad en la unidad.

13.- Los peligros posibles

Los sindicatos nacionales deben prepararse, a tiempo, para enfrentar a quienes desean reformar el modelo sindical y de negociación en ocasión de proyectar instrumentarse en el año 2016 una equivocada lucha antiinflacionaria y aplicando medidas de descentralización de la negociación colectiva.

Algunas de esas situaciones desfavorables que avizoramos para el 2016, podrían sintetizarse:

- a) Reducir la inercia inflacionista, suspendiendo las negociaciones de actividad/industria, y articulando ajustes a la baja.
- b) Invocación de la amenaza-chantaje de una supuesta pérdida del empleo.
- c) Un frente socio-político, acompañado con sectores medios, junto con inversionistas extranjeros, procuraran imponer, como se intentó en los 90' la necesidad de reformar el modelo.

- d) Previamente, se instalaría, sustituyendo a la negociación de industria, una negociación única cupular extremadamente “prudente”, a la baja, con aumentos de salarios por debajo de la inflación anualmente prevista.
- e) Todo ello desembocaría, finalmente, suspendida la negociación de industria, en la negociación descentralizada. Los trabajadores intentarían negociar empresa por empresa, desesperanzados por la falta de convenios nación, con o sin la anuencia del sindicato de primer grado. La descentralización de hecho registrada en Europa, en el último decenio, nos sirve de triste experiencia. Volverán los “descuelgues”, “las cláusulas abiertas”, “la excepcionalidad”, etc.

¿QUE SE PERDERIA?

La existencia de sindicatos...NO

La existencia del monopolio sindical: SI

Los delegados sindicales como únicos representantes tanto de los trabajadores como del sindicato con personería: SI

La exclusividad de negociación de parte del sindicato mayoritario: SI

La negociación colectiva UNICA de Industria, actividad, sector o rama...SI

LA ECUACION DE LA VERDAD:

Con fuerza se pelea, cuando se está débil sólo se dialoga.

A mayor afiliación sindical más confrontación y mejor negociación convencional.

A mayor debilidad representativa, menos capacidad para negociar, mayor búsqueda de dialogo institucional que oculta la fragilidad sindical.

De allí, que ante la existencia de sindicatos fuertes, hoy los empresarios temerosos de la presión dominante, proyecten instalar, un Dialogo institucional con participación del Estado, bajo formas diversas (Consejo Económico y Social, Dialogo o Mesa Social u otra forma de institucionalización) para imponer velados ajustes que “atenúen” los valores salariales.

Notas sobre pactos o acuerdos que algunos pretenden

1.- Los pactos o acuerdos han jugado, en años pasados, importante papel en la fijación y el control coordinado de los salarios.

Se puede definirlos como: acuerdos (formales o informales) entre representantes gubernamentales y actores sociales (sindicatos y cámaras empresarias) que negocian e implementan cambios en las políticas comunes para diferentes áreas interconectadas. Si el acuerdo es de cumplimiento **imperativo** se lo denomina generalmente Pacto; si es de cumplimiento **voluntario, indicativo**, se lo denomina, generalmente, Acuerdo.

2- “Estuvieron de moda cuando hubo un apogeo de políticas y negociaciones centralizadas, referidas a los ingresos, durante los años 60 y 70. En otras palabras, cuando había algo que repartir. Los Pactos y Acuerdos estuvieron focalizados en la distribución de los frutos del crecimiento económico a través de aumentos salariales en procura de mayor igualdad de los ingresos.” Y obviamente, de una mayor demanda. En los años siguientes los pactos cambiaron su naturaleza. Su principal objetivo, conforme la experiencia europea, ha sido el de fortalecer la competitividad de la economía por **vía de cuidar la**

oferta, (el costo del producto) y “atenuar” los salarios. Bajo los auspicios oficiales han estado tratando de preservar y valorizar la competitividad, del lado de la oferta. “En el marco de una economía globalizada a partir de los 90 los Acuerdos y Pactos propiciaron medidas destinadas a bajar los **índices inflacionarios.** Habitualmente posibilitaron un encañamiento entre **reformas del mercado laboral, modificaciones en perjuicio del Estado de Bienestar y de los trabajadores, con restricción salarial.** Un elemento importante para ello ha sido aplicar la llamada “moderación de los aumentos salariales” para reducir el costo laboral.

Estos pactos o acuerdos procuran que los sindicatos hagan propios los objetivos empresariales y oficiales, a través de las presiones promovidas en favor de la competitividad. Por esta vía, los sindicatos terminan orientando erróneamente, su acción hacia la coalición empresaria-gubernamental, la mayoría de las veces, con efectos perjudiciales para los trabajadores. Vale decir, que en general, los acuerdos sociales son instrumentos para ajustar la economía al servicio del Estado y las Empresas.

Excepcionalmente, con sindicatos fuertes y algún apoyo estatal, se pueden lograr beneficios generales para los trabajadores y las organizaciones.

Los acuerdos, habitualmente, son solicitados por quienes están preocupados y debilitados, que temen presiones gravosas y conflictos.

Quando los sindicatos se debilitan las empresas aprovechan e imponen los Acuerdos. Los sindicatos apremiados, en reiteradas ocasiones, ensayaron acuerdos que limitaran la ofensiva empresario-gubernamental. Como actores debilitados, los sindicatos procuraron en negociaciones centralizadas atenuar la ofensiva que eran objeto. Un ejemplo de ello, fue la creación del Consejo Nacional del Trabajo y del Empleo en 1996, que al tratarse de un intento de favorecer a los sindicatos coyunturalmente, Cavallo y la UIA lo impugnaron boicoteando su funcionamiento, pese haberse dictado el correspondiente decreto. Nunca se aplicó

No es el caso propiciar ahora un acuerdo porque hoy los sindicatos están sólidos y las condiciones objetivas los favorecen.

No es admisible que se pretenda buscar atajos a la discusión salarial, que ha sido en nuestro país más que prudente. Los acuerdos son útiles a las empresas para poner en práctica medidas que desalienten o enfríen las ex-

pectativas salariales de los sindicatos. Podemos decir que el elemento central de la mayoría de los acuerdos y pactos sociales ha sido, pues, el de gestionar la moderación salarial, la baja de los salarios.

Las empresas desean que los sindicatos sean agentes activos de la “moderación”, vale decir, que los sindicatos sean colchón del ajuste entre el trabajador y la empresa y el gobierno. Desean, en definitiva, que los sindicatos internalicen (hagan propios) los problemas empresarios, sin beneficios para los asalariados que ellos representan.

Quando se es fuerte se confronta, se negocia y se imponen buenos salarios en paritarias libres. Quando se es débil solo se puede dialogar y aceptar salarios reducidos sin verdaderas paritarias.

**Una buena noticia
para la defensa
del modelo sindical**

PRIORIDAD DEL SINDICATO DE ACTIVIDAD SOBRE EL SINDICATO DE OFICIO O PROFESION

Así lo acaba de declarar una Sala Laboral de la ciudad de Buenos Aires, *impuso la personería de los sindicatos de Farmacia y de la Sanidad ATSA Capital Federal, desechando* la solicitud de un sindicato minoritario de *profesionales farmacéuticos*

Un fallo muy reciente de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal declaró que no es atendible, (ni *aplicable*) la Observación Crítica formulada por el Comité de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo *al art. 30 de la ley de asociaciones profesionales 23.551, que consagra la jerarquía del sindicato de actividad, con personería gremial, por sobre el gremio de oficio/profesión/categoría*. La sentencia expresa, coetáneamente, que *nadie* ha observado ni *nadie* se ha sentido lesionado por el diseño actual

de la norma del art. 25 de la citada ley sindical, consagratoria de la personería gremial. Este artículo está íntimamente engarzado con el indicado art 30 que consagra favoritismo al sindicato de actividad con personería gremial.

La Sala, citando fallos suscritos por distinguidos camaristas¹⁰, recupera y ratifica, así, el valor histórico y la vigencia soberana de una política reglamentaria asociacional, receptada en las diferentes leyes de asociaciones sindicales nacionales que privilegiaron, quieta y pacíficamente, al sindicato de actividad; se aseguró, así, la unicidad sindical dominante a través de garantizarle la personería gremial e impidiendo la diversidad atomizante que, lamentablemente, impera en modelos europeos en crisis.

El fallo declara que “...el modelo de “*personería gremial*” en la legislación argentina

¹⁰ Fernández Madrid y Capón Filas.

es inescindible de la preferencia que el legislador otorgó al sindicato de actividad y los condicionamientos establecidos para el desplazamiento de éste, a fin de evitar la fragmentación sindical y consecuente enervación de la acción de aquel...”...” y que no puede ceder, ante la opinión de los expertos (nota autor: expertos de la OIT) sin desmedro de su jerarquía y ser analizado en su conjunto...”

En el fallo se rechazó el pedido de **un sindicato de profesionales farmacéuticos**, para que se le otorgase la personería gremial **de profesión**, pretendiendo encuadrar en su ámbito personal **a todos los profesionales farmacéuticos**, eludiendo ilegal e ilícitamente las prioridades de las personerías de actividad del **Sindicato de Trabajadores de Farmacia** así como de la **Asociación Trabajadores de la Sanidad Argentina** -Buenos Aires- sindicatos éstos de actividad, verticales, que incluyen en sus ámbitos personales a los profesionales empleados, en distintas actividades tales como las farmacias, laboratorios, consultorios, clínicas, casas de análisis, etc.

Señaló además que anteriores y publicitados fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los casos ATE 1 y ATE Municipalidad Salta y Rossi, Adriana c/Ministerio, **no constituyen precedentes ni pueden ser utilizados para descalificar el art. 30 de la 23.551**, al que tampoco rozan las recomendaciones del Comité de Derechos Económi-

cos, Sociales y Culturales de la ONU. Ello en razón que la promoción legal del sindicato de actividad, con poder y unidad sindical, en modo alguno implica embestir la libertad sindical ni quebrantar la tesis del Convenio 87.

El Tribunal señala en su fallo que el modelo de “personería gremial” en la legislación argentina es esencial a la posición privilegiada que los legisladores otorgaron al sindicato de actividad. Tuvo antecedentes, aplicando con estrictez los condicionamientos establecidos para que eventualmente pudiera producirse el desplazamiento de **la principalidad de la actividad hacia lo secundario de la profesión u oficio**, manteniendo el propósito principal de asegurar una política adecuada que evitase la fragmentación sindical y consecuente enervación de la acción de aquel. Principios estos con los que no está ni puede estar en desacuerdo la OIT.

Con relación a la libertad sindical y al modelo sindical de la sentencia que comentamos, emana inmaterialmente el principio doctrinario de que **lo importante de un sindicato para poder ser apto en sus fines y objetivos es poder representar y defender eficazmente las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados, propendiendo así a la dignidad del trabajador como persona humana; se define así, al mismo tiempo, al sindicalismo fuerte como el factor esencial de participación en el Estado social y**

constitucional de derecho, reconociendo que para ello es indispensable el poder que asegura la unidad de la personería, hoy ejemplaridad exitosa en nuestro país, codiciada para ser imitada en otras geografías, suficientes de penosa realidad.

Frente al monopolio del Capital, el Estado intervino, legislativa y reglamentariamente, (Ley de Asoc. Sin. Y decreto reglamentario), garantizando adecuadamente el funcionamiento confrontativo de un cierto monopolio sindical, llamado eufemísticamente, unicidad promocionada. Se posibilitó así que el sindicato mayoritario, sin hipocresía al decir de Gerard Lyon-Caen, sea el actor eficiente frente al mono/oligopolio del capital, asegurando mínimos equilibrios. El sindicato mayoritario de actividad, eficiente, pudo representar los intereses profesionales de *toda* la categoría. Ello permitió el ejercicio superior de crear la normativa, de *“legislar”*, concertando colectivamente normas obligatorias para *todos*, en el ámbito de la convención colectiva extendida “erga omnes”. El sindicato con personería, -estadio superior-, ya no es solo la representación directa de afiliados sino la *única representatividad de todos*, vale decir, una condición monopólica, (aunque la palabra no guste) reconocida al sindicato *objetivamente mayoritario*, suficientemente representativo. Vale decir que aquí con objetividad mayoritaria, se consagró la representatividad de *toda la actividad*, que

se quería lesionar dando personería a una parcialidad. *Es la ley superadora de las limitaciones de la representación contractual*, limitada a los asociados o al oficio o profesión.

El art. 30, nos dicen los jueces, no colisiona con el Convenio 87/48 de OIT : ya que *“...no puede ser interpretado en el sentido de debilitar la fuerza de la representación...ya que favorece la concentración, evita la dispersión, y excluye la fragmentación...favoreciendo la representatividad, con cohesión y fuerza necesaria para el ejercicio de la acción...”* conf. cita del fallo de Fernández Madrid

Surgida del diseño legislativo y de la experiencia histórica extranjera (entre otros a la razón norteamericana del New Deal y progresista europea, previa a la “guerra fría”) la promoción local del *sindicato de actividad* ha probado que, en el proceso de las relaciones profesionales, esa promoción deviene en una concentración de *fuerza sindical y negociación* ejemplar. La preeminencia del sindicato de actividad no puede ni debe ceder ante la equívoca observación crítica de la Comisión de Expertos, sin desmedro de su jerarquía jurídica, ya que aquella debe ser analizada en el marco de un conjunto sistémico y un proceso histórico y por ende, por sobre toda las cosas, teniendo muy en cuenta los derechos e intereses sociales en juego, razón misma de la existencia de la organización y

los resultados ejemplares obtenidos. De allí la importancia de la sentencia.

La experiencia mundial reiterada ha confirmado que solo una representación bien organizada y con fuerza suficiente logra imponer relativo equilibrio en las conflictivas relaciones industriales/laborales/productivas. Por ello, el **poder legislativo consideró necesario imponer el monopolio sindical en nuestro país, asegurando que los asalariados, dentro del imperfecto mercado, puedan disponer del instrumento más eficiente.**

Muchos países, en Europa, otrora, aceptaban el monopolio implícito -similar al vigente hoy en nuestro país- hasta que en 1947, por necesidades coyunturales, se impuso la pluralidad debilitante. ***Olvidaron que “...siempre que se elimina el monopolio del sindicato se lo sustituye por el monopolio del patrón”.*** La pregonada pluralidad sindical, ***heredera de la “guerra fría”***, antagónica de la unicidad, fue y sigue siendo consagratoria de fraccionamiento y pérdida de poder consiguiente. El privilegio que la ley argentina sancionada en los arts.25 y 30, nos recuerda las palabras del maestro francés , cuando criticando la ley francesa de 1956, - que sancionaba la pluralidad para poder ***destruir el sindicato único gráfico francés***, decía: ***“...Romper la unidad sindical, anular los efectos de una convención colectiva, he***

aquí los objetivos que nos asombran, como asombra que una ley tenga por finalidad la búsqueda del pluralismo en tanto tal y tenga hostilidad al control del empleo por el sindicato...”hostil al sindicato único en posición de monopolio ;;; pero sin repudiar el monopolio de las cámaras patronales..!!! (“Gerard Lyon-Caen, Droit Social, enero 1984”)

Nuestro país, en la actualidad ***es uno de los pocos con negociación colectiva de actividad***, con aplicación y vigencia efectiva, no simbólica, como ocurre en otras latitudes. Aquí ello es posible por disponerse del modelo monopólico que otorga suficiente poder para aplicarlo en centenares de negociaciones nacionales de actividad, las llamadas “de centralidad media” o “mezza centralita”. De implantarse la pluralidad individualista, ese modelo de negociación, no subsistiría. Todo ello determina que deban valorizarse los logros y alcances de la normativa nacional y su aplicación práctica, reconociendo los resultados eficientes que algunas apreciaciones minoritarias y erróneas, teñidas de eurocentrismo, desconsideran, subjetiva y dogmáticamente.

Su vigencia aquí nos garantiza lo que hoy, penosamente, está perdiendo el Continente Europeo, al desaparecer la negociación de actividad-rama y la preeminencia de la ***discusión descentralizada***, alentada por los empresarios y por el FMI, incluyendo, incluso, la

aberración de admitir y propiciar negociaciones colectivas sin intervención de sindicatos. Ello ha conducido y conduce, invariablemente, a la llamada “*empresarización del trabajador*”, proceso *de individualización deformante* que debilita mortalmente a la solidaridad defensiva del “interés colectivo”.

Es oportuno recordar que para interpretar las bondades de la ley sindical argentina es preciso analizar coetáneamente la naturaleza identitaria instrumental de la libertad sindical colectiva, pensada sin dogmatismos, como un *derecho para crear y desarrollar un poder real, colectivo, instrumental, eficiente*, en el marco de una realidad aceptada como conflictiva. Ello se ha logrado, en nuestro país, conforme la *normativa tuitiva vigente, suficientemente importante para resguardarla en la conflictividad que, sin ella, la debilitaría peligrosamente, como ha ocurrido y ocurre en otras latitudes. Ello ha llevado a la admiración deseante de extranjeros hacia el modelo argentino*

En una investigación publicada recientemente por una autoridad europea insospechada de la U.E. la EUROFOUNDATION, se alude a lo que decimos, sobre los efectos derivados de políticas incorrectas de la administración que debilitan a los sindicatos:

“...En los países receptores de la asistencia financiera de la troika, el amplio efecto de los cambios múltiples impuestos por la ad-

ministración ha dado lugar a la reconfiguración de los mecanismos de fijación de salarios, mediante el debilitamiento o la supresión de apoyos estatales clave a los convenios de negociación con un gran número de empleadores. Se trata de tres apoyos fundamentales: 1º) el principio de favor, que ha regido la ordenación de las distintas escalas de negociación; 2º) los procedimientos de ampliación; 3º) los procedimientos para la continuación de los convenios tras su rescisión. La capacidad de la negociación «multipatronal» en estos países, para regular los salarios de forma global, que hasta ahora constituía un rasgo distintivo de las relaciones laborales europeas, se ha visto debilitada en consecuencia

La experiencia negativa europea muy reciente, arriba señalada, nos confirma en el análisis favorable a la vigencia de la ley, alejada de las inadecuadas observaciones de la OIT, que la propia realidad europea desmiente.

Superando la debilidad *individual*, el ejercicio de la libertad *colectiva* debe posibilitar que el sindicato *mayoritario, monopólico, reformista, confrontativo*, sea el instrumento técnico *que asegura la defensa efectiva de los intereses colectivos profesionales*. La libertad sindical debe *instrumentalizarse*, en la organización *sindical* para la lograda defensa eficiente del interés

colectivo categorial. “Se trata de la representatividad que, sin atentar contra la libertad sindical, es reserva de derechos legales para los sindicatos ricos en adherentes, capaces por su experiencia y su ancianidad para ser los voceros de todos los asalariados, sin poder ser sospechados por su independencia de ser manipulados...” ID.

El fallo nos reafirma implícitamente, pues, que *el sujeto privilegiado de esa libertad sindical colectiva es el Sindicato de actividad*, en tanto tenga preservado poder instrumental efectivo, a través de *la personería gremial monopólica*, porque solo así puede procurar efectiva justicia solidaria, en el marco de la confrontación vital entre capital-trabajo.

Recordemos que el trabajador individual solo se realiza *plenamente en la organización*, es decir, solo a través de un *instrumento* mayoritario, monopólico, reformista y solidario que *posibilite el logro eficiente de la equidad, ante la desigualdad entre el capital dominante y el trabajador dependiente, en definitiva... entre el Amo y el Esclavo*.

Córdoba, Julio 2015













Trabajadores corobesinos marchan hacia el centro de la ciudad



**LOS TRABAJADORES DE CORDOBA
SOPORTAMOS...**


EL IMPUESTO A LAS EMBAJADAS SOBRE LOS SALARIOS | EL RIESGO DEL TRABAJO PRECARIO
LA INFLACION Y EL DESARRESTO ECONOMICO | EL RECORTE DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES
EL SACUDEO A NUESTROS CUERPOS SOCIALES | EL ATAQUE A NUESTRO MODELO SINDICAL

**BASTA DE SILENCIO...
NUESTRA RESPUESTA ES**

**PLAN DE ACCION Y
MOVILIZACION**

**Miércoles 17 de julio - 10.00 hs.
MOVILIZACION DE CUERPOS ORGANICOS**

**Viernes 26 de julio - 10.00 hs.
CABILDO ABIERTO DE LOS TRABAJADORES**
Jornadas de esclarecimiento y capacitación



Córdoba, Julio de 2013


**QUE A LA CRISIS Y AL AJUSTE
LO PAGUEN ELLOS**

A LA DEVALUACION, LOS AUMENTOS DE PRECIOS SALVAJES Y ESCALAFINADOS,
AL IMPRESTADO Y AL TALLAZO, QUE ESTA VEZ LA PAGUEN LOS RESPONSABLES
Y NO LOS TRABAJADORES

**ELLOS YA RECIBEN EL GOLPE, TIENEN MADREN, PADREN Y DEBEN SACARLO
LUCHAMOS Y NOS MOVILIZAMOS:**

- 1. EN DEFENSA DEL SALARIO Y DE LOS PUNTEROS DE TRABAJO,** que están en riesgo de ser desahuciados y reemplazados por la desvalorización de la moneda por lo que los trabajadores deben organizarse y fortalecerse de forma que no permitan al ajuste social imponerse en la medida que cumpla el rol de protector de los salarios.
- 2. POR LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO OBRERO,** que debe ser el eje de la acción de los trabajadores de Córdoba.
- 3. PARA QUE EL GOBIERNO NACIONAL CONVOQUE Y ESCOLICE AL MOVIMIENTO OBRERO,** que debe ser el eje de los reclamos sociales respecto a la crisis, las negociaciones laborales, como también de los reclamos de justicia y democracia.
- 4. EN RESPALDO,** a quienes se oponen a los ajustes de precios y a los ajustes de salarios que se imponen.
- 5. EN RECHAZO,** a todas las medidas de ajuste social que imponen los gobiernos de turno.
- 6. EN RECLAMO,** de mejores condiciones laborales y que el gobierno nacional responda por los reclamos de los trabajadores de Córdoba.
- 7. EN DEFENSA DEL MODELO SINDICAL ARGENTINO,** contra la injerencia de compañías locales en el ámbito de la negociación.

TODOS A LA MOVILIZACION
VIERNES 14 DE FEBRERO - 10 HS.



DELEGACIONES REGIONALES DE CORDOBA, SAN CARLOS,
SAN FRANCISCO, VILLA MARIA, BELL VILLA, LAPOBLADA,
VILLA BELLESGUARDA, PUECO DEL SOLAR y otros, MONTE ARIET 11000

8 febrero 2014

PROLOGO	3
Algunas razones a modo de aclaración	5
¿Para qué el Consejo Económico y Social?	7
¿Un acuerdo social para bajar salarios?	10
 PRIMERA PARTE	
Noticias de ahora y de hace 8 años, que anuncian riesgos . . .	15
¿Una amenaza?	19
Los análisis de Lars Calmfors	35
 DE LECTURA OPCIONAL	
Las externalidades	41
 SEGUNDA PARTE	
Defender el MODELO SINDICAL, con PARITARIAS LIBRES	43
Introducción	45
Notas sobre pactos o acuerdos que algunos pretenden	61
Una buena noticia para la defensa del modelo sindical	63

Esta edición de 1000 ejemplares se terminó
de imprimir en los Talleres Gráficos
de la Cooperativa de Trabajo Aerograf
(empresa recuperada por sus trabajadores)
en el mes de AGOSTO de 2015
en la ciudad de Córdoba,
República Argentina

“Los Acuerdos o Pactos sociales en sí mismos, son *tan solo una forma de dialogo, para introducir medidas por acuerdo que de lo contrario son difíciles de aceptar*; si no hay predisposición para hacer concesiones recíprocas, no hay diálogo ni acuerdo. A los sindicatos se les pide por vía del diálogo y del acuerdo “atenuar” sus demandas “exageradas”. En definitiva, **reducir los salarios**. Esa es la verdad.”

Lucio Garzón Maceda



FUNDACION GRAFICA
DE CORDOBA 7 DE MAYO

