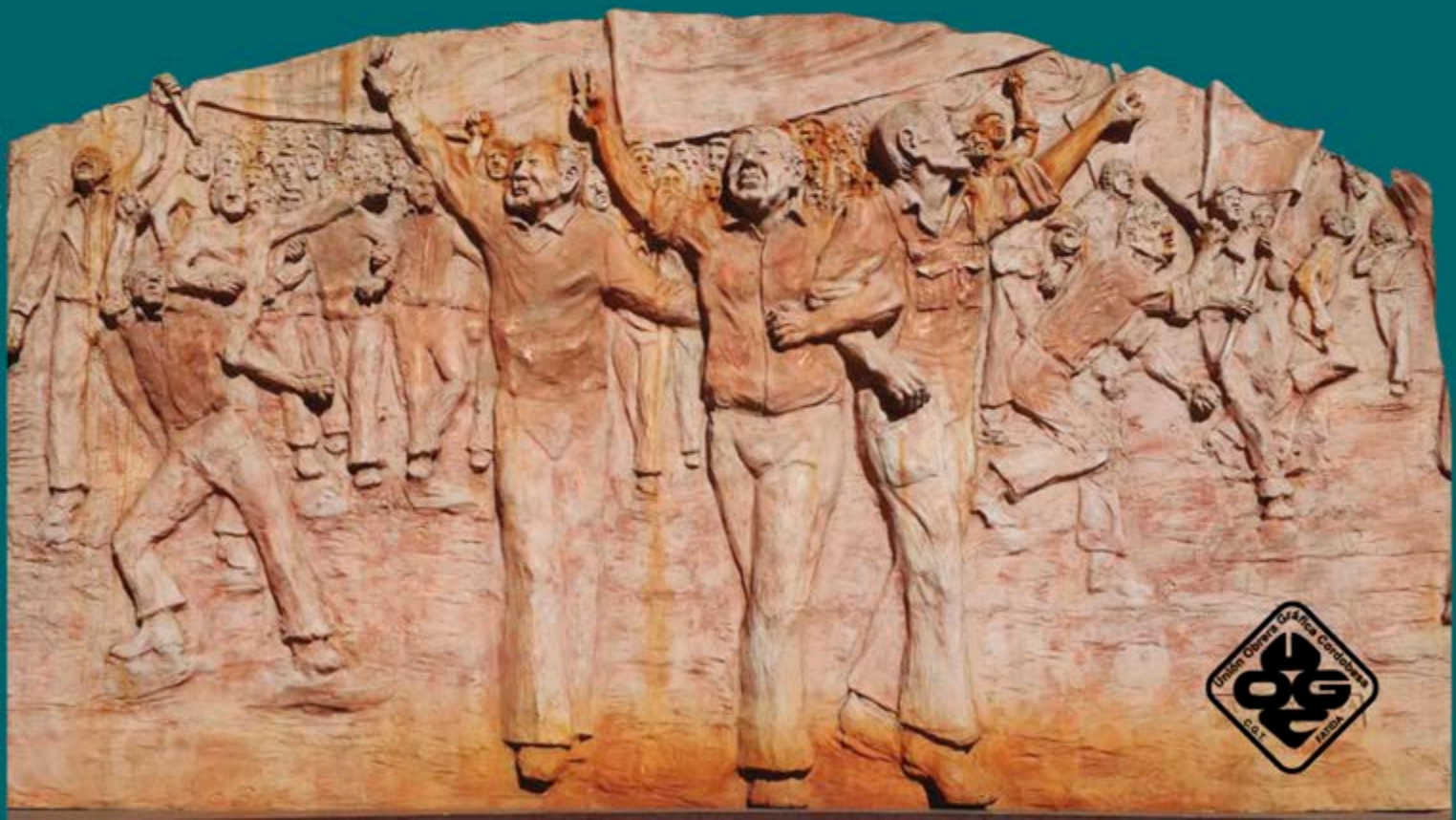


EL MODELO SINDICAL ARGENTINO (Parte II)

Salarios, Inflación, Productividad... la Reforma al Modelo
que pretenden los empresarios y el gobierno nacional

LUCIO GARZON MACEDA



EL MODELO SINDICAL ARGENTINO (Parte II)

Salarios, Inflación, Productividad... la Reforma al Modelo
que pretenden los empresarios y el gobierno nacional

LUCIO GARZON MACEDA



© 2016, 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: Salarios, Inflación, Productividad... la Reforma al Modelo que pretenden los empresarios y el gobierno nacional / Lucio Garzón Maceda ; dirigido por Jorge Oscar Martínez. - 1a ed. - Córdoba: Unión Obrera Gráfica Cordobesa, 2016. v. 1, 68 p. ; 20 x 20 cm.

ISBN 978-987-25104-8-0

1. Sindicalismo. I. Martínez, 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

CUANDO EL RIO SUENA.....

Una vez mas, en una difícil coyuntura para los trabajadores, producto de las políticas que se impulsan desde el Gobierno Nacional, el rio vuelve a sonar.

Y el sonido que trae es un sonido poblado de palabras que los trabajadores ya conocimos y sufrimos: productividad, flexibilidad, polivalencia, negociación por empresa.

Algunos de esos términos, en la memoria colectiva, nos remiten a jornadas tan duras como gloriosas para el Movimiento Obrero y en particular para el Movimiento Obrero de Córdoba

Quién puede olvidar el término “quitas zonales”, intento de la dictadura de Onganía que motorizó a los trabajadores mecánicos de SMATA para encabezar el Cordobazo.

O mas acá en el tiempo, cuando en los 90 Menem y Cavallo repetían los mismos términos del catecismo neo liberal que hoy vuelven de la mano de Macri.

PROLOGO

El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)

En este particular momento de nuestra historia, en donde aquellas palabras vuelven a sonar con fuerza, reclamándonos por reacción crecer en Unidad y Organización para defender el legado del General Perón, Lucio Garzón Maceda vuelve a brindarnos su aporte comprometido y esclarecedor.

Un aporte que la CGT Córdoba hace suyo y pone a disposición de todas las Organizaciones que conforman el Movimiento Obrero Organizado Argentino, para sumar en información, esclarecimiento y fortaleza en la defensa de los intereses de los trabajadores de nuestra Patria, claramente amenazados por la correntada que anuncia el sonar de este río

Córdoba, Setiembre de 2016

JOSE PIHEN

Sec. Gral. CGT Regional Córdoba

EL CRONISTA*Edición Impresa**Viernes 02 de Septiembre de 2016*

La productividad, el ausentismo, las inversiones y el discurso oficial

Por Lucio Garzón Maceda, abogado laboralista

Gobierno nacional y empresarios, públicamente, vienen reclamando a los trabajadores aumentar la productividad; sin embargo todos sabemos que ello no depende de los trabajadores, sino de lo que en forma efectiva haga cada empresa por aumentarla y de las medidas públicas del Estado. Tras el pedido de aumento de productividad se escondería una reforma en procura de flexibilidad laboral. Otro tanto se buscaría con la absurda denuncia del ausentismo laboral.

Múltiples investigaciones confirman que la desregulación del mercado laboral propiciada, incluyendo la reducción de los salarios, no tiene impacto en el

aumento de la productividad equívocamente invocada; aunque sí lo tendría sobre ganancias.

Es suficiente para marcar el error recordar que en el Outlook Economic World del F.M.I., de abril del 2015 señaló que la productividad aumenta con más inversión, investigación y desarrollo de la empresa y del estado.

La OIT en 2014 demostró que la estrategia reduccionista 'de destruir para crear' no resiste al examen en favor de un trabajo decente ya que no es justa una política de propiciar desempleo para sustituirlo por trabajo precario de mala calidad.

Las regulaciones laborales protectoras, -denunciadas por ser extremadamente rígidas-, no son creadoras de desempleo, como algunos sostienen; se ha demostrado, -verbigracia-, que la negociación colectiva de centralidad media, preferida por los sindicatos, favorece la estabilidad laboral; y que, en cambio, las tendencias de descentralización, auspiciada por empresas, es perjudicial a los trabajadores y a la 'buena productividad.'

Es oportuno señalar que en países de capitalismo avanzado, la productividad desciende no a causa de la fuerza laboral ni tampoco, obviamente por el ausentismo, denuncia absurda que oscila entre la ingenuidad, la ignorancia y la perversión. El ausentismo, de existir, es un problema de cada empresa, que evidencia una disfuncionalidad en las relaciones laborales.

El Vicepresidente de la Reserva federal de EE.UU., Stanley Fischer, señaló, hace dos semanas, que si bien en su país habría prácticamente pleno empleo, ello se ha producido sin registrar

crecimiento de la economía por desaceleración de la productividad que registra la peor evolución desde 1979. La baja productividad estaría causada por la caída de la inversión, por la reducida y lenta aplicación de algunas nuevas tecnologías y por el fracaso de otras innovaciones. Habría, pues, más empleo pero poco productivo con bajos salarios y trabajadores pobres.

Los inversores financieros, por naturaleza desconfiados, en la actualidad lo son más por temor al creciente nacionalismo, a la inmigración no querida y al 'terrorismo importado'. Saben, además, que -crisis financiera, alta deuda y la caída de inversión en tecnología, mediante-, orientan a una baja continua de la productividad, señalada con autoridad indiscutida por el Nobel Roberto Schiller y respetado especialista Robert Gordon.

Por ello, no sorprende advertir que el inversor, en sus diferentes versiones, con única finalidad especulativa, esté exigiendo, aquí, desmesuradas seguridades y altas rentabilidades. Se lo están

pidiendo al Gobierno y a las filiales de la globalidad empresarial; reclaman, además, productividad, sin inversiones en innovaciones y reformas laborales. La realidad es que las invocaciones de productividad y reformas con flexibilidad, son meras excusas para reducir el precio de la fuerza laboral local y asegurar mayores ganancias. El presidente verificará reclamos similares, en ocasión de su viaje a China.

Los futuros inversores se lo comunican al Gobierno; los empresarios locales se lo dicen a la sociedad y todos juntos presionan, 'a la baja', a los sindicatos.

Es obvio que las reformas pedidas no aumentarán la productividad, aunque, reduciendo el valor del trabajo posibilitaran, mayores ganancias al capital.

¡No compremos el buzón de la productividad! Incluso el FMI y la Reserva Federal americana ¡nos lo advierten con argumentos y razones para no hacerlo!



SALARIOS, INFLACIÓN FUTURA Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA

1

Funcionarios, dirigentes empresarios y el propio Ministro del MTESS, advierten sobre cambios sustanciales en la negociación colectiva. Presionan a los sindicatos a **negociar en 2017 los salarios conforme inflación futura y por productividad en la empresa**, modificando convenios colectivos para "... **ajustar las rigideces**". **"Los Convenios colectivos tenderán a ser por empresa y negociarán productividad."** *De las pérdidas del valor real registra-*

PRIMERA PARTE

El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)

das en 2016, los funcionarios no quieren oír hablar de aperturas de paritarias

No habría renegociación general de salarios convencionales y cada gremio resolvería su estrategia

Las declaraciones del Ministro Prat Gay, terminaron con las ilusiones: No habrá reapertura de paritarias y las negociaciones en el 2017 lo serán por inflación futura del 15/17/ 25%.

En síntesis: no a la reapertura de paritarias, libertad a cada gremio a discutir la recuperación. Habría una negociación cupular tripartita en el 2017 - enero o febrero, en base a la inflación anual futura, prevista (¿15%/17%/25%?) con revisión en septiembre, atenuando los aumentos salariales nacionales y con negociación de productividad por empresa. !!!

¡¡¡Un plan a la española!!!

Una Comisión Interprofesional, ad hoc - similar a la que se aplicó en España

desde el 2003- TRIPARTITA, CUPULAR, fijaría, en Enero/Febrero, un aumento anual, común, mínimo, conforme la inflación futura, sin convenio de actividad. Y negociación de productividad, a nivel de la empresa

Los partidarios del Acuerdo salarial español, -que los hay en todas partes- (gobierno, empresas, cámaras, diputados) se impondrían!!!

Se abandonaría, pues, la negociación de actividad, que sería reemplazada por una concertación interprofesional, a la española, de cúpula, con descentralización en la empresa para negociar, allí, productividad... ¡¡¡los que puedan!!!

En septiembre 2017, ¿se revisaría la pauta anual?

Y las elecciones?

Recordemos, eso sí, que los sindicatos no son suicidas.

2

Precisamos: para cuidar la inflación son mucho más importantes otros factores económicos -no los solos salarios nominales-, tales la oferta monetaria, la política fiscal, las expectativas, las perturbaciones de la oferta, el crecimiento de la producción real, etc., etc.

Bajo la excusa de aumentar la productividad, para reducir la inflación, sin recuperación salarial real, se ensayaría debilitar la hegemonía de la **negociación de centralidad media**¹, vale decir la negociación de actividad, rama, sector, industria.

Se intentaría (¿?), paulatinamente, dar prioridad a una negociación cupular nacional, basada en la inflación prevista para 2017, que según un ministro sería 15/17% (podría ser un 25%) y un fuerte

impulso a la **negociación descentralizada, por empresa**, para negociar productividad.

Se trata del ámbito indicado para que los empresarios impongan condiciones y... ganen el doble.

3

El plan oficial de fondo, con una **concertación cupular previa**, sería coetáneamente, propiciar la **descentralización de la negociación**, por considerar que la negociación de rama o sector, es para las empresas la más perjudicial, aunque sea la mejor para los trabajadores porque les permite recuperar las pérdidas.

La intención es terminar con la negociación de actividad y propiciar convenio por empresa, que es la tumba de la

¹ Porque media? Porque la superior es la negociación cupular que realizan centrales sindicales y las empresarias (lo que sería aquí, por ej. la CGT y la UIA); la media a cargo de cámara empresaria y gremio de la actividad (por ej. la UOM y DIMRA o FTIA y Cámara Alimentación) y la baja descentralizada, es la negociación en la empresa o establecimiento

solidaridad de la actividad.

Ellos van ahora, previo negociación interprofesional e inflación prevista, hacia la descentralización por empresa!!!

4

Se desea, además, negociaciones generales sobre ***ausentismo, para presionar a las organizaciones y atenuar "rigideces"***, vale decir las cláusulas convencionales que consagran condiciones favorables a los trabajadores y que ningún gremio está dispuesto a rifar.

5

Debemos tener presente un documento oficial denominado "EL ESTADO DEL ESTADO", publicado en marzo pasado, inequívocamente reaccionario. Señala:

"En Argentina, la negociación colec-

tiva es centralizada a su máximo nivel y su aplicación es coercitiva para todos los empleadores, independientemente de su representación. Quienes negocian los salarios y las condiciones de trabajo por actividad, rama y puesto de trabajo son las cámaras empresarias y los sindicatos de nivel nacional. Esto impide que en las regiones de baja productividad los salarios y las condiciones de trabajo puedan adaptarse a la realidad local en un plan de desarrollo progresivo y de mejora de la productividad".

Queda claro, pues, -palabra oficial- que hay voluntad de reformar el modelo de negociación colectiva para reducir salarios, " ***...para que se adapten a la realidad***".

6

Durante el mes de julio pasado, un importante dirigente empresarial y un conocido abogado de empresas señalaron,

también, sin pelos en la lengua, con llamativa sinceridad, que en el futuro próximo los convenios colectivos deben negociarse **por empresa** y que uno de los contenidos centrales debe ser concertar salarios por **productividad**.

Dijo el abogado:

“...Hay que repensar (negociar) salarios en productividad...”

“¡¡¡ En algunos sectores los salarios argentinos rozan a los salarios norteamericanos y de la Unión Europea...!!!”: ¿se justifican (esos salarios) en términos de productividad...?”

“Tenemos alto ausentismo y paradas extraordinarias, como cortes energéticos...”

A renglón seguido, con claridad, exponiendo la necesidad de los empresarios, el dirigente empresario señaló:

Hay ciertas rigideces que deberían ajustarse en los convenios la-

borales”.

Y, dirigiéndose a los dirigentes sindicales, les envía un mensaje más envenenado:

“Esto tiene que formar parte de una nueva cultura”

“El sindicalismo y el sector privado tienen que generar el dialogo con el Gobierno y definir hacia dónde ir. Hay que interesarse en cuestiones competitivas.”

Los sindicatos deben reflexionar y prepararse para resistir esta ofensiva conjunta, recordando que “...los sindicatos conservan poder en el nivel en el que negocian...”

7

Pero... hay más:

Editorial del diario La Nación²

² Ver pag. 22

El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)

En una tónica coincidente con el informe del PE sobre el estado del Estado y con las declaraciones del dirigente empresario y del abogado patronal, propiciando reformas, es necesario tener muy en cuenta lo expuesto por el diario La Nación en su editorial central de fondo del día 26 de julio pasado propiciando:

a) Reforma de la Ley de Asociaciones Profesionales.

b) Reforma del modelo de negociación colectiva, (que hoy se impone imponiendo la negociación por productividad (y en su reemplazo) "...tomando en cuenta los límites y posibilidades de cada empresa..."

c) Preeminencia jerárquica de los acuerdos (ni siquiera convenios) de empresa sobre todo convenio superior de actividad, (predomina lo inferior sobre lo superior).

d) Eliminación de la homologación administrativa.

e) Todo ello acompañado de mucha

flexibilidad en las relaciones individuales del trabajo.

f) Con multifuncionalidad, polivalencia y jornada flexible, para culminar

g) Con la eliminación de la indemnización por despido y

h) Reducción de cargas sociales.

i) Reforma administrativa de las autoridades laborales nacionales y provinciales.

Y como lo dice el editorialista:

"...Esta reforma puede llevar a la Argentina al primer mundo..." " ...Vamos a abandonar el convenio colectivo de actividad y vamos hacia el convenio de empresa, más realista..."

Recordemos: Las reformas propiciadas por el diario La Nación no son novedosas; constituyen el núcleo central del pensamiento capitalista puro que ya viene siendo impuesto desde hace veinte años en los países europeos, consagrando el debilitamiento de los sin-

dicatos y la consiguiente pérdida de derechos para los trabajadores.

Recordemos: nuestro país, gracias a su modelo sindical vigente, es uno de las pocas realidades nacionales que mantienen el predominio del régimen de negociación colectiva por actividad, que se desea modificar...hasta ahora sin éxito.

Por ello, Gobierno y empresarios, en el 2017, ensayarán modificar la negociación por actividad.

8

Además de una negociación cupular, tripartita, interprofesional, que fijaría un aumento salarial para el 2017, conforme inflación prevista, se ensayarían adaptaciones salariales a cada una de las regiones nacionales y realidades locales y empresas (verb. el Noreste, el Noroeste, el Sur, etc., etc.); vale decir ajustarlos, *“in pejus”* (reformular a peor) conforme productividad de cada región o empresa.

No hay razón suficiente para justificar, por ejemplo, que los maestros de determinadas regiones, con iguales necesidades y tareas, se les disminuyan sueldos por aplicárseles tasas diferenciales ajenas a la realidad educativa y aplicando criterios de productividad propias de las empresas privadas.

Menos aún a metalúrgicos con la reactualización de quitas zonales, como allá en el 1969.

Es oportuno señalar que está demostrado que la baja de salarios por región o por empresa no tiene efecto deflacionario y sólo destruye el salario homogéneo uniforme convencional de la actividad.

Se alienta, además, “suspender” el régimen de convenciones colectivas, atenuando el efecto “erga omnes” (respecto de todo) y una empresarización imperativa, acentuando la diferenciación salarial.

Sería una vuelta atrás, un retroceso intolerable.

El distinguido profesor Humberto Ro-

magnoli, de la Universidad de Bologna, Italia, viene de escribir, recordando al ilustre profesor francés de la Sorbona, Gerard Lyon-Caen, cuando decía que el derecho del trabajo: “**...Es Penélope, transformada en jurista...**” Un paso adelante otro paso atrás. Ahora se estaría por ingresar, en el período de la marcha atrás, destruyendo lo construido...

Confirman nuestros temores los expertos de la Confederación de Sindicatos Europeos, que han verificado que las reformas de los sistemas de relaciones padecidas con la descentralización de la negociación colectiva real, priorizan la negociación por empresa con el objetivo declarado de dar “flexibilidad para ajustar las condiciones a las condiciones del mercado con resultados perjudiciales, debilitando la protección que les proveía la negociación en niveles de la actividad³ (de industria, sector o rama).

Por ahora... versiones que deben encender las luces de prevención.

9

La tendencia hacia la descentralización nacional, hace perder magnitud a la solidaridad nacional de los trabajadores reduciéndola a la **región o a la empresa**, con el consiguiente debilitamiento de la representación sindical negociadora e incluso hasta su desaparición, por desuso, de los sindicatos nacionales.

10

Con la descentralización de la negociación -desde la actividad, industria, rama o sector hacia la empresa-, se produce, poco a poco una peligrosa **empresarización** del trabajador.

³ ETUI 2/2014. Isabel Schomann. El derecho colectivo atacado.

Que es la empresarización? Es la pérdida de la solidaridad nacional y de la conciencia general de integrar un colectivo solidario, trascendente y también nacional.

Es un proceso por el que el trabajador al perder la posibilidad de negociar sindicalmente en su actividad, poco a poco va reduciendo su acción a una solidaridad activa limitada a su empresa o establecimiento o, incluso, a su departamento o sección... Al aislarse de la solidaridad colectiva amplia y activar en el ámbito menor, se va debilitando y haciéndose cada vez más vulnerable ya que va disponiendo tan sólo de la solidaridad reducida de sus compañeros de establecimiento y, a veces, sin tan siquiera esa, contando con la sola solidaridad de los compañeros de sección o de ninguno. Los trabajadores aislados a negociar en la empresa o en el establecimiento, tienen, obviamente, una fuerza muy limitada y pasan a estar a tiro mortal de las maniobras divisionistas de la patronal.

Van tomando la conciencia de la empresa, se van **empresarizando**. En definitiva, pierden fuerza para negociar y padecen la reducción de los salarios. El trabajador perderá siempre cambiando la camiseta del sindicato por la de la empresa.

Por ello la negociación descentralizada y con una previa concertación cupular fundada en la inflación futura prevista del 15/17% o 25%, que hoy piden las empresas y sectores del Gobierno, constituye el comienzo del fin de la negociación por rama y produce el debilitamiento de nuestras grandes organizaciones nacionales con eficacia probada.

Los sindicatos nacionales, al perder la posibilidad de negociar en el ámbito de la actividad, pierden poder por aquello que venimos repitiendo desde hace años, señalado sabiamente por el Profesor Clegg " ... que el poder sindical se conserva en el nivel que se negocia..." .

Recordatorio

11

El modelo argentino - al privilegiar la concertación por rama de centralidad media, "la mezza centralita italiana"- con efectos "erga omnes"- , ha sabido fortalecer, hasta ahora, la solidaria unidad de intereses entre trabajadores; ha posibilitado que rija un umbral de salarios convencionales mínimos básicos, homogéneos y obligatorios para todos los asalariados de la rama de actividad; que puede ser enriquecido, por vía de articulación, mejorando esos umbrales y condiciones, mínimos-básicos concertados en aquellas empresas que, por su importancia, lo posibiliten.

11.1

Este ámbito y tipología convencional, junto con el promocionado modelo sindical de unicidad, al instrumentar la potencialidad de la solidaridad de todos

los asalariados del sector en defensa de intereses comunes, garantiza la necesaria recuperación orgánica, mínima y común del trabajador y familia. Se trata de un derecho del trabajador y de una obligación reparadora que deben cumplir -en su propio interés- todos los empresarios para asegurar la subsistencia decente del trabajador; en definitiva, el salario no es el precio sino que es la inversión que hace el empresario buscando sus ganancias para que el trabajo efectivo produzca más; no es un mero costo mercantil.

11.2

El objetivo y propósitos que hoy se plantean funcionarios y empresarios son de muy difícil concreción. Ante una posibilidad riesgosa, merece que nos hagamos una reflexión preventiva. Y, sobre todo, sin desmerecer al enemigo o adversario.

Comprendamos que estamos frente al permanente anhelo empresarial que periódicamente se reitera al compás

de las relaciones de fuerza favorables para descentralizar la negociación de rama, privilegiando negociaciones inferiores. Es la marcha atrás de Penélope, de la que hablaba Lyon Caen, recordada por Romagnoli, más arriba.

11.3

De lo que se trata, en realidad, sin disfraces, como idea empresaria única y fija, es **reducir el valor de la fuerza de trabajo**, cristalizando las pérdidas reales del 2016 sin tener demasiado en cuenta lo necesario al trabajador.

Sabemos todos que la negociación por rama permite mejores salarios porque posibilita ejercer la presión de los trabajadores para obligar a concertar, con **solidaridad de intereses** en forma unitaria, sin divisiones.

11.4

El otro supuesto intento para determinadas actividades será **imponer una negociación regional**, que también

fracciona la solidaridad, es un primer paso, en apariencia equívoca hacia la descentralización que conlleva a la baja de salarios y en definitiva, de hecho, a la negociación de empresa, donde impera más que en ninguna parte, el poder empresarial para fijarlo conforme su conveniencia.

Tanto para defender EL CONVENIO NACIONAL DE RAMA como para destruirlo se confirma aquello de que "...el jurista del derecho del trabajo es un poco político cuando razona y el político es un poco jurista cuando innova en la rama jurídica".

Algunas uniones sindicales nacionales, a veces descuidan los peligros de negociar regionalmente creyendo que por ser un solo sindicato nacional, la posibilidad de discutir por regiones no constituiría para ellos un peligro de conducción.

Es un error regionalizar, no sólo porque se pierden ingresos mínimos únicos nacionales para todos los trabajadores, incluyendo los de zonas difíciles, sino porque mientras más se descentralice

El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)

menos poder global tiene el sindicato nacional para negociar: obviamente la solidaridad, que es la fuente de poderío al descentralizar la negociación ¡¡¡...también se descentraliza, se divide y se debilita...!!!

En nuestro modelo, la descentralización es pura pérdida.

11.5

Otra variante anunciada y alentada en conversaciones informales por los funcionarios -aunque difícil de concretar imperativamente- son imponer excepciones a la aplicabilidad "erga omnes". "Los descuelgues" y las "open clause", como ya ocurriera aquí en los 90', ensayados en diferentes latitudes, propugnan excepciones y "generosidades" a las empresas, abonando a sus trabajadores diferenciadas remuneraciones a la baja.

Son formas disfrazadas de aumentar ganancias, bajando el precio del producto final, al reducir el valor de sus componentes tercerizados. Reducir por ejemplo, salarios de los trabajadores

de las llamadas PyMES tercerizadas, favorece el rédito del producto final de las terminales.

Aceptar privilegios y excepciones a la baja, favorables a las PyMES, -demostrados ineficaces para luchar contra el desempleo- permite que haya trabajadores de tercera, de segunda y de primera, vale decir trabajadores con bajos salarios de pequeñas empresas, otros con salarios de medianas y algunos con salarios de grandes. Se pierde el salario mínimo profesional de la actividad, digno para todos, hoy vigentes gracias a los convenios de actividad, consagradorios de umbrales mínimos. Por ello quienes propician debilitar la capacidad negociadora única, quitan sustento al trabajador y propician miseria.

11.6

La descentralización fragmentada, conforme la experiencia mundial negativa, no se detiene en un sector, ya que después, viene, inexorablemente, acentuada la tendencia a la negociación por cada empresa individual, ni siquiera por

grupos de empresas. Cada una de las empresas -sean chicas, medianas o grandes- quieren imponer sus salarios basados en su tasa de productividad individual, resultado exclusivo de sus intereses; por ende, obviamente, cada una de ellas desea pagar a sus trabajadores, si la dejan, un salario diferente, siempre el más bajo.

Por eso siempre el primer paso es en las PYMES o en las inofensivas regiones, todas con bajos salarios, donde se incuban "...el huevo de la serpiente...".

11.7

Y así, con el gran ajuste sobre las remuneraciones para satisfacción del capital, este ve cumplido su sueño a través de la descentralización absoluta y la negociación salarial por empresa.

Este es el panorama dominante hoy en países europeos y es el motivo de la reforma francesa, violentamente rechazada por los sindicatos franceses.

En Italia, por ejemplo hoy, como indicamos arriba, los economistas liberales están planteando para la zona Sur, cambios similares a lo que aquí se proponen para el Norte, que sabemos carecen de resultados positivos ni para la lucha contra la inflación, ni para el empleo.

Es por todo ello, por iguales ansias de ganancias, funcionarios, empresarios, abogados y lobistas, se están diciendo: ***¿“...Porque no aplicar una reforma parecida aquí, concesiva, por vía de excepción ensayada en una vía oportunista y malévola como sería en el marco conciliador y tramposo de un Consejo Social trucho?*”**

No creemos haya espacio para ninguna de esos proyectos tan fantasiosos de apresurados y desubicados... aunque, la experiencia española de los acuerdos salariales nacionales interprofesionales, tienen aquí muchos partidarios... no sólo en el gobierno.

LA NACION*Edición Impresa**Martes 26 de Julio de 2016*

Un cambio indispensable

Las normas que regulan el trabajo deben proteger a quienes lo realizan, pero al mismo tiempo no tienen que desalentar la inversión y la productividad

Las dificultades por las que atraviesa la economía debido a la herencia recibida, reclaman, entre otras necesidades, el aumento del empleo privado y una mejora de la competitividad. El cumplimiento de ambos objetivos permitirían absorber el empleo público excedente e incrementar genuinamente el nivel real de los salarios. Sin embargo, ninguno de estos propósitos podrán lograrse sin una reforma del modelo vigente de relaciones laborales en la Argentina. Se requieren modificaciones legales y estructurales, tanto en las reglas de alcance individual sobre el trabajador, como en las que hacen a los acuerdos colectivos.

Si bien la creación de nuevos puestos

de trabajo es consecuencia, principalmente, de la inversión y del crecimiento de la economía, las normas laborales juegan un papel importante. Deben ser lo suficientemente equilibradas para proteger a quienes aportan su trabajo, pero sin por ello alcanzar a desalentar la inversión ni afectar la productividad.

Como marco general debe lograrse que el modelo sindical sea transparente y que asegure el pleno ejercicio de la libertad gremial, individual y colectiva. Se debe asegurar la democracia sindical en todos los planos, no solo en el electivo, sino en lo que hace a la participación real de los representados en la vida interna de los gremios.

Un primer punto a tener en claro es que toda imposición o carga sobre el salario induce a la sustitución de mano de obra por capital, afectando el nivel de empleo. La oferta de mano de obra es relativamente insensible al nivel salarial, mientras que cualquier incremento de impuestos y cargas sobre el trabajo reduce la demanda de empleo y afecta el salario de bolsillo. Debe entenderse, además, que es indistinto que las cargas las pague el trabajador mediante deducciones de su sueldo o que las pague formalmente el empleador.

Un aspecto sustancial de una reforma laboral es que la negociación de salarios y condiciones de trabajo tenga en consideración la productividad y los límites y posibilidades de cada empresa. Para ello debe realizarse entre interlocutores genuinos, que aunque tengan intereses distintos, estén finalmente alineados en la búsqueda del éxito de la empresa a la que pertenecen. En este sentido se debería asignar preferencia a los acuerdos laborales de nivel menor (empresa o sector geográ-

fico) por sobre los acuerdos colectivos o paritarias en el nivel de sector de actividad. Sólo un acuerdo de salarios y condiciones laborales en el nivel de empresa, con sus propias ventajas y dificultades, asegura la convergencia de intereses entre el empresario y sus empleados y trabajadores. En cualquier caso, el acuerdo debería ser colectivo y no individual. El carácter colectivo comprende al conjunto de los asalariados de la empresa, cualquiera sea su oficio o especialidad. En efecto, debe evitarse la atomización gremial en la empresa, que a la hora de la negociación pudiera llevar a una carrera de dirigentes sindicales que intenten superar unos lo alcanzado por otros. La negociación descentralizada debe ser un motor de la reformulación del modelo de relaciones laborales. La capacidad negociadora de los trabajadores siempre se asegura con el derecho de huelga.

Debe eliminarse la obligatoriedad de la homologación de la autoridad administrativa, que lejos de ser un control eficaz, a menudo se constituyó en un

obstáculo para los contenidos que se pretendían incorporar entre las partes signatarias. El arbitraje oficial debiera ser la última instancia frente a desacuerdos que no puedan ser resueltos por las partes. La condición aconsejable es que el árbitro deba optar por una u otra posición, no pudiendo resolver ni sugerir ninguna posición intermedia o distinta. Esto impulsa el acuerdo entre partes.

Es importante evitar la duplicación de las autoridades administrativas competentes en cada jurisdicción, que además de ser un dispendio innecesario, son ineficientes y generan conflictos jurisdiccionales. Es imprescindible contar con un sistema informático que comprenda el régimen previsional, el de riesgos del trabajo, las asignaciones familiares, los planes sociales y el sistema de salud. De esta forma se evitarán incongruencias e incompatibilidades.

En el plano individual, uno de los aspectos relevantes es ayudar a la empleabilidad promoviendo la capacitación,

el entrenamiento y un nivel profesional adecuados. La forma de incentivar y facilitar la demanda de trabajo es flexibilizar y facilitar la contratación y que a la vez se brinden garantías para que no se produzcan contingencias imprevisibles y desproporcionadas. El período de prueba, el contrato de plazo fijo flexible y otras formas de contratación modulares son instrumentos eficaces de promoción del empleo y reducción de los costos laborales. Esto no obsta para que se incentive la continuidad del contrato de trabajo. También debe tenerse en cuenta que los nuevos procesos y el avance de las tecnologías hacen necesaria la multifuncionalidad, la polivalencia funcional y la jornada variable o flexible. Debe premiarse a quien genere nuevas oportunidades de empleo, por ejemplo, con la reducción o el diferimiento de las cargas sociales cuando se crean nuevos puestos de trabajo y cuando se tomen personas con discapacidades y dificultades para reinserirse.

La indemnización por despido debería sustituirse por un sistema contribu-

tivo que ampare al trabajador frente al desempleo. Esto resultaría conveniente tanto para el empleador como para el trabajador; aseguraría un régimen eficaz de amparo frente a la desocupación, y a la vez establecería costos previsibles para las empresas. Se debería crear un fondo con aportes del trabajador y contribuciones del empleador. Los administradores de estos fondos podrían ser entes autónomos creados al efecto. Este fondo sería individual y propiedad del trabajador. En caso de no usarlo se podrá convertir en una renta vitalicia al momento de la jubilación.

El país está frente a una muy difícil coyuntura económica y social como consecuencia de la herencia recibida de la gestión kirchnerista. Pero está también frente al enorme desafío y la oportunidad de una profunda transformación. La reforma laboral es, sin duda, uno de los puntales del cambio estructural que puede llevar a la Argentina al Primer Mundo que nunca debió abandonar.



LA PRODUCTIVIDAD, EL AUSENTISMO Y EL VALOR DEL SALARIO DE SUSTENTO

“...Enfocar el problema de la productividad solo en términos de conducta del trabajador y de políticas sindicales, es coger el caballo por la cola y no por la cabeza...”

“..No es correcto decir que los obreros y los sindicatos son los que deben elevar la producción por hora-hombre...Las principales personas que elevan la productividad son los científicos, los ingenieros, los que ahorran, los administradores de negocios, además del mecanismo de mercado...”

SEGUNDA PARTE

El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)

“...No es realista pensar que los sindicatos son los responsables de elevar la productividad o que pueden hacerlo en la economía. Los principales determinantes de la productividad nacional están fuera del alcance de los sindicatos más poderosos...” (pág. 397, Lloyd G. Reynolds, Economía Laboral).

Por ahora, parafraseando a Bertold Brecht, primero se pide concertar salarios por productividad; después pedirán rebajarlos, para así... “lograrla”.

Lo dijo un dirigente empresario: “hay que combatir las rigideces... hay que flexibilizar...”

Aunque debemos recordar que...“la desregulación del mercado laboral no aumenta la productividad” ...
¡¡¡ Reconocido por el propio FMI en el 2015!!!” .

INTRODUCCIÓN

El presidente y sus improvisaciones...

En Berlín, hace un mes, ante el dirigente del SMATA, diputado nacional Romero, el señor presidente, refirióse al tema de la productividad al visitar las fábricas Mercedes Benz y Volkswagen; le reclamó a Romero convenciera a los trabajadores argentinos para que negociaran productividad a niveles de los germanos; Romero, sin demorar, señaló, palabras mas palabras menos, que la productividad no pasaba por los costos laborales y que desearía que en Argentina se pagaran los sueldos que pagan en Alemania!!!, aprovechando desmentir declaraciones de un dirigente empresario publicadas en el diario Perfil, donde había señalado que los salarios argentinos eran similares a los abonados en Estados Unidos y Europa!!!. Un paralelismo equívoco, similar al de un ex ministro nacional

quien decía que en nuestro país había menos pobres que en Alemania!!!

“Tenemos que alejarnos de lo que pasó en los últimos tiempos, que creció el ausentismo, las licencias, las jornadas horarias reducidas...”

El presidente confunde ausencia por licencias con ausencia sin causa; no es posible creer que desee que los trabajadores concurren a trabajar... enfermos...

Es un equívoco grave.

Que hay detrás de los pedidos de mayor productividad a los trabajadores y de acusarlos de ausentismo?

Si aumenta el ausentismo, andan mal las relaciones laborales en la empresa ya que las causas del ausentismo están en ella, no en el trabajador.

Es al empresario y no al trabajador a quien corresponde modificar condiciones objetivas para que decrezca el malestar.

Nadie, o casi, falta al trabajo, sin justa causa...

Y con respecto a las jornadas reducidas y las licencias, se equivocó el

señor Presidente al considerarlas un signo del mal y no como un progreso, que él tanto ponderó en las fábricas alemanas, que trabajan con jornada de 35 horas, registrando prolongadas licencias y altos salarios. Y... si hay mucha licencia es porque la productividad del trabajo la permite... Nada es gratis en el reino del capital.

Advertencia

Estas líneas, destinadas a los militantes sindicales, son una advertencia para algunos descreídos. Nuestras prevenciones están fundadas en declaraciones y advertencias formuladas por otros importantes funcionarios quienes dan a la productividad contenido mágico y a los incrédulos de que los empresarios desean reformar el modelo de negociación colectiva de centralidad media, de actividad. El Gobierno, como en la época de Menem, con Cavallo, errónea o conscientemente, los auspicia y los alienta.

Hay un coro empresarial que señala, al unísono, junto al presidente: "tenemos los costos mas altos y la productividad mas baja".

Recordemos a los incrédulos, que "...cuando el río suena, agua trae...".

Oportuno es leer la declaración del grupo sindical del L20⁴ emitida en ocasión de realizarse en China la reunión del G-20 durante la primera semana de Septiembre.

⁴ Reúne a representantes de sindicatos de los países del G20 y de las Federaciones Sindicales Internacionales, siendo coordinado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Comisión Sindical Consultiva (TUAC-CSC) ante la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).

1- La productividad, la competitividad, el ausentismo, las inversiones, etc., etc., lejos de los salarios y de los trabajadores.

Todo es una síntesis de la problemática que intentan imponer -o concertar con engaño-, a través de un tramposo Consejo o Diálogo Social, chaleco de la solidaridad.

Se invoca la necesidad de concertar salarios condicionados a la productividad, para lo cual se debería destruir o al menos debilitar al modelo de negociación de actividad, sector, rama o industria, de centralidad media; se impondría concertar salarios por una productividad que les es ajena, fijados en el nivel de la empresa y... siempre a la baja.

Los convenios nacionales, hoy vigentes, quedarían, en esa hipótesis, vaciados, sólo con algunas de las condiciones generales de trabajo, comunes (adicionales por antigüedad, feriados, descansos, jornada, etc., etc.) y que lo fundamental, vale decir los salarios, se discutan

empresa por empresa, imponiendo las diferencias propias de cada una de ellas, con los inocultables y gravísimos daños e inconvenientes que ello traería para los trabajadores y sindicatos nacionales, debilitados irremediablemente en su capacidad de negociar, condenados a los bajos salarios y a la pérdida de poder.

Ya hemos recordado que **“el poder se mantiene en el nivel que se negocia”**. **En consecuencia de ello**, esas negociaciones descentralizadas declararían la defunción del modelo de negociación colectiva. Observemos el estado de los sindicatos europeos después de la descentralización de la negociación, de los últimos veinte años... ya podemos imaginar el futuro de los sindicatos argentinos!!!

Es oportuno refrescar la memoria de algunos, recordando la aspiración similar del ministro Cavallo en los recordados años 90 y la legislación dictada entonces, que exigía negociar salarios por productividad reformando el modelo de negociación.

La consigna de empresarios, de sus abogados y de las autoridades es la misma: ¡¡¡salarios por productividad con negociación colectiva por empresa, con sindicatos débiles y poca solidaridad con sujeción total del trabajador a la empresa... !!!

El modelo sindical y el modelo de negociación se mantendrán si los sindicatos advierten a tiempo los riesgos y toman las precauciones que el caso aconseja.

- 2.- Una primera defensa de parte de las organizaciones sindicales debe ser rechazar la imposición de negociar salarios por productividad, comprendiendo que si se rechaza la ofensiva en favor de la productividad desaparece la condición esencial para que se pueda desarrollar la maniobra de modificar la negociación colectiva.

La productividad es un tema que abarca múltiples factores y sectores centrados en inversiones

directas e indirectas de los empresarios, todos ajenos a los asalariados.

Es un condicionante productivo que pertenece exclusivamente al dominio de los empresarios. No está centrada en el área propia del trabajador y de los costos laborales...

No es lo mismo aumentar la producción que aumentar la productividad. Con frecuencia se confunde. Si en una empresa se contratan más trabajadores, es muy probable que aumente la producción, pero no necesariamente aumentara la productividad. Por qué? Porque la productividad es aumentar la producción sin alterar factores, vale decir producir más, con igual o con menos cantidad de trabajadores.

Es preciso producir más sin cambiar factores productivos; vale decir, aumentar la producción, trabajando más sin que se aumenten los asalariados y sin aumentar las horas de trabajo.

3.- La Ley de Contrato del Trabajo (LCT)

Otro punto negativo negociar salarios sujeto a la productividad contradiciendo la LCT que solo condiciona el cobro del salario al tiempo en que el trabajador está disponible sin incertidumbre ni estar sujeto a condición o resultado.

Si el pago salarial de sustento se condiciona a la productividad, el trabajador ya no cobrará por estar a disponibilidad temporal; sólo cobrará si produce más por igual o menos tiempo... En tal caso pese haber trabajado, al no concretarse beneficios, no habría mayor salario. Los principios básicos de la LCT serían, en tal caso, burlados.

Podrá haber mayor producción pero no mayor productividad; la productividad dependerá de las inversiones del patrón; si no hay inversiones no habrá más productividad y no habrá pago de un salario por productividad, pese a la disponibilidad de tiempo y de trabajo registrada.

Podrá haber más producción pero no productividad. No habrá, pues, plus salarial.

La negociación por productividad, es un anhelo pendiente de todos los empresarios. Es una secuela que se reinstala, derivada de trastornos pasados y presentes. Los empresarios saben que la negociación por productividad, sin inversiones, tiene la oposición de sindicatos y trabajadores. Por eso los empresarios y gobernantes procuran convencerlos de que acepten concertar productividad en cada empresa, dividiendo a los sindicatos y "empresarizando" a las comisiones internas, delegados y trabajadores individuales.

El modelo dominante de concertar salarios mínimos comunes a través de convenios colectivos por ramas, industria o sectores de producción, impide, hasta ahora distorsionar las negociaciones colectivas

Resumamos: Si el salario se condiciona a la productividad, el pago está condicionado al resultado,... de

que aumente la productividad. Una variación del destajo, de la pieza. El salario condicionado a la productividad es incierto e inseguro, con el agravante de que pueda aumentar la producción y no necesariamente aumentar la productividad. Y en tal caso, si no aumenta la productividad, no hay pago por productividad...

4.- La OIT y la productividad.

Depende de factores que le son ajenos al trabajador y que escapan a su estricto control y dependen del empleador.

Entiéndase bien: La productividad es un valor que depende del empleador... Y punto

En el Informe sobre Empleo Año 2004-2005, la OIT define a la productividad *como la eficacia con la cual se utilizan el trabajo, recursos, insumos y demás factores que normalmente intervienen en la producción, incluyendo la calidad de la gestión y del producto, el progreso*

técnico, la paz social, las políticas oficiales, etc. etc..

Vale decir todos condicionantes cuya existencia dependen del empleador pero no del trabajador. La productividad depende de los actos del empresario y del estado. Si el salario está condicionado a la dominante voluntad del empleador y no a las relaciones de fuerzas en la negociación colectiva de actividad, será siempre una negociación condicionada, a la baja y que sólo puede eventualmente aumentar por vía del ilusorio... **derrame**. La productividad sólo accedería al trabajador, bajo forma de salario como si fuera una ganga, cuando "se derrama" el vaso de los beneficios y ganancias del empleador.

4.1.-Para lograr el aumento de la productividad, y por ende para cobrar adicionales por productividad, conforme a la OIT, sería necesario en líneas generales:

a) Inversión en capitales que debe hacer el empresario, fundamental-

- mente en búsqueda del avance tecnológico y en aumento del capital físico.
- b) Adecuada organización del trabajo, de la producción y de los insumos.
 - c) Solidez y la estabilidad de la oferta y demanda agregada, el marco macroeconómico y la competitividad de los mercados, la eficiencia productiva.
 - d) Eficiencia de la infraestructura de comunicaciones.
 - e) Calidad del capital humano disponible, de los valores culturales de la sociedad
 - f) Educación, salud, vivienda de los trabajadores.
 - g) Recursos destinados a la investigación y el desarrollo; en general, factores y condiciones cuya viabilidad no dependen de la voluntad del trabajador y si del empresario.

El trabajo es, a la productividad, un factor con influencia incidental, ya

que la productividad general está condicionada absolutamente por factores inter-relacionados, ajenos al trabajador y dependientes del empresario y del Estado. No depende solo del trabajador. Por ejemplo, las inversiones materiales, las condiciones materiales del trabajo, la mayor o menor mecanización y computabilidad de las operaciones, la modernización de las áreas de logística, los costos de los insumos, las condiciones materiales de vida y descanso del trabajador, etc., etc.; todo ello incide sobre la productividad.

Son todas ellas condiciones objetivas importantes, ajenas a la voluntad del trabajador. "...De qué serviría un trabajador con elevado nivel de estudios, formación y dedicación, si no cuenta con sofisticados bienes de capital?.."

Esta enunciación, aunque parcial, nos señala la complejidad y dificultad sustantiva de la productividad y el perjuicio para el trabajador si

condiciona a ella la percepción de una ventaja salarial, tanto en el largo como en el corto plazo. En este último, "...cuando una economía en contracción o recesión, las ventas y la producción disminuyen más de prisa que la cantidad del trabajo. También en el corto plazo es esencial la utilización del equipo del capital, así como la composición de la producción, en especial durante la crisis, la producción y demanda de bienes durables".

En definitiva, cobrar por productividad trasladada al trabajador el riesgo del empresario; es trasladarles a los trabajadores los riesgos... aunque NO las ganancias. Recordemos que un aumento de la productividad por haber mantenido bajo los costes laborales unitarios reales, como es el caso de los dos últimos años, contribuye a elevar los beneficios de la empresa, sin ganancias para el asalariado. Ello aun más grave cuando este año 2016 se registra una pérdida del valor real mayor

para algunos salarios, los que, además, no podrán ser renegociados. ¡¡¡ Todo agravado cuando se anuncia negociar salarios conforme inflación futura para el año próximo!!!

Productividad + competitividad = aumento de sus ganancias a costa de bajo e inseguro salario, "negociado" a nivel de la empresa.

La OIT señala lo perjudicial para el trabajador de sujetar los salarios a la incertidumbre e inseguridad de lograr mayor productividad y el peligro que representa condicionar salarios sin poder de negociación suficiente de los sindicatos.

La OIT se pregunta ***"...Que sucedería si por ejemplo, el incremento de la productividad sólo se pusiera de manifiesto en forma de mayores utilidades en vez de un aumento de los salarios, quizás por la falta de poder de negociación de los trabajadores? "La productividad podría crecer (reduciendo los costos de mano de obra) sin ninguna ventaja inmediata para***

los trabajadores, a cuyos esfuerzos se debió ese incremento..."

"En resumen, los recelos que suscitan los efectos del crecimiento de la productividad están completamente justificados y la preocupación es mayor en el contexto de la creciente interdependencia económica del mundo actual"

Todo esto dicho, en Europa, la última vez hace ya doce años, con anterioridad a la crisis del 2008; después de ello fue peor; vino... el diluvio!!!⁵

5.- La baja de salarios es una devaluación interna

Negociar salarios por productividad es en realidad una ***devaluación interna, por la vía de devaluar los salarios⁶, del valor de insumo en el producto, en particular***; los salarios reales bajan al estar sujetos -vía

productividad- a la voluntad empresarial que es la que resuelve las inversiones, que pueden o no incrementarla. El empresario es quien dispone, en definitiva, a voluntad, el valor de la fuerza de trabajo. Mediante una agenda de descentralizar la negociación colectiva se intentará asegurar que los aumentos reales de salario estén en línea con el aumento de la productividad a través de una negociación coordinada.

Lograr esa devaluación anti obrera, vía salarios, es simple ya que se logra modificando, pese a la oposición sindical, el modelo de negociación, pasando de la negociación de actividad, de la industria, de la rama a una negociación privilegiada en la empresa o establecimiento.

⁵ Informe sobre el Empleo en el Mundo 2004-2005. Un tema polémico? Conceptos básicos sobre la productividad.

⁶ "Una baja de salarios no es generadora de empleos. Puede eventualmente hacer ciertos costos más competitivos de la misma manera que una devaluación monetaria. La negociación por empresa su nivel depende de la relación de fuerza que existe en cada empresa... (siempre favorable al empresario)". Richard Freeman-Entrevista Liaisons Sociales-Nov 1993.

En la empresa sabemos que es difícil una negociación equilibrada, porque no hay equilibrio de fuerzas y gobierna el patrón; salvo excepciones de empresas muy grandes que tienen un colectivo social importante. En las empresas chicas y medianas es difícil desarrollar una negociación desde adentro ya que hay absoluto predominio de sólo una voluntad dominante.

Una de las ventajas de la negociación de actividad sabemos que es poder asegurar a todos los trabajadores del ámbito, sin distinción, un salario mínimo profesional solidario, sean empresas pequeñas, medianas o grandes. La solidaridad general fortalece al sindicato para negociar por la universalidad de la actividad; en cambio, la negociación en la empresa, el reino del patrón, triunfa el individualismo sin casi solidaridad que con lleva hacia la "empresarización" aludida por R. Hyman.

Se busca Productividad y Competiti-

vidad logradas en base a condicionar el salario a los beneficios materiales contabilizados por el empresario en su empresa, derivados de su voluntad, de sus inversiones y la mejor organización y prestación laboral que el disponga.

- 6.- La remuneración por productividad, debilita la capacidad de negociación de los sindicatos y anula la sustancialidad de la concertación colectiva de actividad de centralidad media, llevándola hacia el nivel más descentralizado... la empresa.

Se intenta asegurar que los aumentos de salario estén condicionados a mayores ganancias derivadas de la mayor productividad, a través de una negociación más individualizada, a veces, casi personalizada, maniobradas por el patrón a nivel de la empresa o del establecimiento y sin la solidaridad colectiva de la rama, del sector o de la industria.

La negociación de empresa individualiza y "empresariza" al trabajador quien termina "...poniéndose la camiseta de la empresa...".

Los trabajadores argentinos, a diferencia de lo que se dice en el gobierno, son solidarios y "laboracionistas", al decir del ministro Paraguayo de Industria, G. Leite... no productivistas... Por eso no caerán en la celada de la "empresarización".

de pago por productividad debe respetar integral e incondicionalmente los salarios básicos del convenio de la actividad, previamente negociado.; controlando la gestión integral en la empresa para verificar que se adoptan los recaudos indispensables, por ejemplo, inversiones para garantizar los cobros.

Si no hay Control de Gestión sindical en la empresa y no están actualizados previamente los básicos convencionales de la actividad, no debe consentirse nunca concertar productividad.

7.-El control sindical en la empresa.

Es indispensable, incluso si finalmente se impusiese negociar un adicional por productividad, prevenir que este debería ser mínimo y que se estableciera el control sindical preservando la aplicación efectiva, previa, del salario básico convencional del sector, concertado por la organización mayor.

Toda eventual negociación mínima

8.- Productividad y Descentralización de la negociación en Europa

En países europeos en los últimos 20 años hubo de parte de empresarios hasta la obscenidad de hacer pedidos de aumentar la jornada laboral - volver desde las 35 a las 40 horas por semana- con el pretexto, -según denuncia OIT-, de mantener competitividad con mayor productividad.

La experiencia europea de los últimos años señala que la destrucción o debilitamiento de la negociación colectiva de centralidad media, se produce al amparo de la ofensiva empresaria y estatal por condicionar a nivel de la empresa la negociación de los salarios sujeta a productividad. Ofensiva exitosa allí, en Europa, similar a la que se intentaría aquí, que esperemos fracase ¡¡¡ si los sindicatos logran impedir !!!

Se acentuó un proceso vertiginoso de descentralización -desde la actividad hacia la empresa- con el objetivo declarado de dar flexibilidad, trasladando el riesgo empresario al trabajador, ajustando las condiciones laborales a la baja y extendiendo la posibilidad de negociar remuneraciones en la empresa, remuneraciones, incluso, inferiores de las que pudieran negociarse en la rama o en el sector. La negociación de empresa primó sobre cualquier otra. Se anuló la protección que brindaba la negociación superior o

incluso la normativa que regulaba ese beneficio.

La consigna es: ¡¡¡ la crisis permite todo!!!

Hubo un largo proceso de abandono de la negociación de centralidad media de actividad, de sectores, protagonizada por diferentes sujetos habilitados: sindicato local, comisiones internas o nuevos conglomerados de trabajadores no sindicalizados.

Se reformaron prerrogativas produciendo debilidades de los sindicatos nacionales, se redujo el rol de determinación superior ajustando condiciones laborales a la baja y a extender la ya expuesta posibilidad de negociar, a nivel de la empresa, por debajo de los pactados en el nivel sectorial, beneficiando la productividad de la empresa.

La negociación de acuerdos por empresa trajo una ancha franja de concesiones negociales con intervención de nuevos sujetos colectivos (sindi-

catos de base, comisiones internas o nuevos conglomerados no sindicales) especialmente en la industria manufacturera (Hassel 2014), tales como extensión de jornada, reducción de beneficios del convenio de sector o rama, asignaciones especiales etc., etc.



Preservemos, pues, el modelo

En base a esa importante experiencia europea reciente y a la propia, nuestra, vivida en los años 90, en el marco de nuestro actual modelo de negociación y conforme las actuales condiciones macroeconómicas, aquí y ahora, creemos que, gobierno y empresas, aunque lo pretendan, NO lograrán hacer una descentralización ordenada, porque no podrán convencer a los sindicatos que la aprueben.

Hay que tenerlo muy en claro: No puede ni debe aceptarse, ni ordenada ni desordenadamente la intención de negociar salarios por productividad general con negociación prioritaria de empresa.

Hay que preservar el modelo y preservar la negociación de actividad que ha sido decisiva en mantener el poderío sindical.

Están de más los chantajes mediáticos, las amenazas ministeriales y las histerias empresariales. No son los aumentos de salarios, los responsables de los aumentos inflacionarios y de alguna pérdida de competitividad.

Nadie, en el mundo del trabajo organizado, puede aceptar, pacífica y silenciosamente que se pretenda imponer un modelo de negociación en la empresa, violatorio de la ley y convenios internacionales, que permita transferir el riesgo contractual empresario al trabajador y obstaculice la libre negociación solidaria de los salarios a nivel de la centralidad media, concertación que debemos defender como base esencial de la integralidad del modelo.

Lucio Garzón Maceda



Salarios, inflación, productividad...







EL PUEBLO EXIGE LA LIBERACION

De **TOSCO**
ONGARO
TORRES y
demás condenados.
Presos Políticos
y *Sociales*



AGUSTÍN TOSCO



RAIMUNDO ONGARO

No Habrá Paz Social Mientras:

- HAYA PRESOS GREMIALES Y POLITICOS
- EXISTAN GREMIOS INTERVENIDOS
- NO SE LEVANTE EL ESTADO DE SITIO Y NO SEA DEROGADA LA LEGISLACION REPRESIVA
- NO SE RESPETE LA VOLUNTAD POPULAR
- SE SIGAN AYASALLANDO LOS DERECHOS CIVILES Y SOCIO-ECONOMICOS DEL PUEBLO ARGENTINO



Plan Corrado Acto Contrapropuesta Argentina y Abierta Para Antiguos

MALVINAS: TENSA ESPERA POR LA "IMPUNTUALIDAD" INGLESA; NO RESPONDIERON

El Gobierno Británico Envía de Fuerzas Navales para que Refuerzan al "Embudo"



CGT RATIFICO EL ACTO; GOBIERNO, LO PROHIBE


El día 17, Concentración Obrera en Plaza de Mayo; Memoriam a Galtieri | *Comunicado Oficial Advierte Sobre la Vigencia del Estado de Sitio*



El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)






LA CGT REGIONAL CORDOBA SE MOVILIZA
DEL AJUSTE Y LOS DESPIDOS NO SE HABLA
MIENTRAS LOS MEDIOS DE COMUNICACION OCULTAN LA REALIDAD,
EL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO DE CORDOBA EN LA CALLE.
RECLAMA Y EXIGE QUE LOS TRABAJADORES Y POBRES
DEJEN DE SER LOS PERJUDICADOS POR LAS MEDIDAS OFICIALES.

- Aumentos y remuneración de precios salarios e injustificados, desde Diciembre/2015 a la fecha.
- ¡Barfanes! impuestos, servicios, transporte, luz, energía, gas, teléfono, etc.
- Ausencia total de control del Estado y fustas de los formadores de precios y los grandes cadenas de supermercados a costas del ingreso de los trabajadores y los más pobres.



El Modelo Sindical Argentino (Parte 2)







PROLOGO	3	
La productividad, el ausentismo, las inversiones y el discurso oficial (EL CRONISTA)	5	
PRIMERA PARTE		
SALARIOS, INFLACIÓN FUTURA Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA		9
Un cambio indispensable en las relaciones laborales (LA NACION)	22	
SEGUNDA PARTE		
La productividad, el ausentismo y el valor del salario de sustento	27	
Preservemos, pues, el modelo	43	

INDICE



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 SETIEMBRE de 2016
en la ciudad de Córdoba,
República Argentina



Hay que tenerlo muy en claro: No puede ni debe aceptarse, ni ordenada ni desordenadamente la intención de negociar salarios por productividad general con negociación prioritaria de empresa.

Hay que preservar el modelo y preservar la negociación de actividad que ha sido decisiva en mantener el poderío sindical. Están de más los chantajes mediáticos, las amenazas ministeriales y las histerias empresariales.

No son los aumentos de salarios, los responsables de los aumentos inflacionarios y de alguna pérdida de competitividad.

Lucio Garzón Maceda



FUNDACION GRAFICA
DE CORDOBA 7 DE MAYO

