

Estado de la Negociación Colectiva en el 2004 y Análisis de los Incrementos Salariales en el Período 2001 – 2004

David Trajtemberg*
Lautaro M. Lafleur*

I. La Negociación Colectiva desde Junio de 2003

I.1 Introducción

Desde el 2003 se abre una nueva etapa que se caracteriza por la reactivación económica, el acotamiento de algunas incertidumbres, el crecimiento del mercado interno y una política activa de salarios. Estos indicadores favorables permitieron el reinicio, aun incipiente, de un nuevo modelo de negociación colectiva, en el marco de una recuperación sostenida de la industria y del empleo.

La negociación colectiva a partir del año 2003 adquiere nuevas características. Por un lado, porque la cuestión salarial se constituye en uno de los principales temas de la negociación colectiva y, por el otro, porque la negociación colectiva del ámbito de actividad comienza a mostrar signos de recuperación en relación a la participación que la misma tuvo a fines de la década pasada

I.2 Los resultados de la negociación colectiva

* Coordinación de Estudios e Investigaciones Sociolaborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Luego de un crecimiento importante de los precios a comienzos de 2002, que con posterioridad se estabilizó y controló, el poder adquisitivo del salario quedó relegado. En principio, las políticas salariales activas del gobierno intentaron recomponerlo paulatinamente, otorgando sumas fijas o incorporándolos a los básicos de convenio. Estas iniciativas se generaron en un marco caracterizado por la reactivación económica y el crecimiento del mercado interno. Asimismo, el crecimiento del producto estuvo asociado a una mayor generación de empleo en relación con la década pasada¹. Estos indicadores favorables permitieron el inicio, aun incipiente, de una nueva etapa de la negociación colectiva, en el marco de una recuperación sostenida de la industria y del empleo.

Las medidas gubernamentales tenían una clara intencionalidad de promover la negociación colectiva y crear un canal de comunicación entre las partes para la discusión de salarios y otros temas. Este objetivo fue cumplido, aunque, los contenidos de los convenios y acuerdos se centraron casi con exclusividad en las cuestiones salariales.

En 2004, en relación con la década del '90, se observa un peso más importante de las cláusulas que destacan la presencia del sindicato como catalizador de las preferencias e inquietudes de los trabajadores y una menor participación de las cláusulas que se traducen en mayor flexibilidad interna (polivalencia, jornada, etc.) y externa (modalidades de contratación). Si bien las partes continúan pactando cláusulas referidas a la polivalencia funcional y la disposición temporal del uso de la fuerza de trabajo en forma más flexible, lo hacen con una frecuencia considerablemente menor al de la década pasada.

Cuadro N° 3: Cláusulas pactadas en la negociación colectiva. Segundo semestre de 2004.

¹ Entre 1991 y 1994 la elasticidad empleo – producto promedio fue de 0.3, entre 1996 y 1998 de 0.5 y en

Tipo de Cláusulas	Porcentaje de negociaciones
Salariales	76%
Relaciones laborales y participación sindical	39%
Gestión de recursos humanos	37%
Condiciones y medio ambiente de trabajo	19%
Pequeña empresa	5%
Total de negociaciones	100%

Fuente: MTESS, SSPTyEL, Coordinación de estudios e investigaciones sociolaborales.

En 2004 se homologaron 348 convenios y acuerdos colectivos, el mayor nivel anual desde comienzos de la década del '90². En este período, el 68% de las homologaciones correspondieron al ámbito de empresa, se instrumentaron en un 76% por medio de acuerdos colectivos de renovación parcial (distintos de los convenios colectivos, de más amplia renovación) y predominaron en las ramas de la industria, en transporte, almacenamiento y comunicaciones y en electricidad, gas y agua³. Estas características de los convenios y acuerdos homologados y la coyuntura económica y social condicionan los temas pactados en las negociaciones. Específicamente, el deterioro del poder de compra de los salarios, vinculado con la devaluación y aumento del costo de vida, determinó que una buena parte de las negociaciones se encaminaran a corregir esta distorsión.

2002-2003 ascendió a 0.9. Fuente: MTSS, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

² El ritmo negocial de 2004 duplicó el promedio anual registrado entre 1991 y 1999.

³ "Estado de la negociación colectiva: IV trimestre 2004". MTESS, SSPTyEL, Coordinación de estudios e investigaciones sociolaborales.

Hubo una importante concentración de los temas tratados en el incremento de los salarios básicos y los adicionales de convenio, incorporación de la asignación no remunerativa en los básicos de convenio (\$224 según el Decreto N° 392/03), otorgar sumas fijas no remunerativas (vales alimentarios y tickets canasta) y la conformación de comisiones negociadoras para seguir las evoluciones de los precios y los salarios. Varios convenios y acuerdos se firmaron con el propósito de incorporar a los básicos de convenio las sumas no remunerativas establecidas por el Poder Ejecutivo. Algunas negociaciones transformaron, en forma voluntaria, la naturaleza de la asignación no remunerativa de \$50, que se abona desde enero de 2004, incorporando dicha suma a la remuneración (vitivinícolas, sociedades de autores y petroleros) o a los básicos de convenio (supervisores metalúrgicos, marítimos y jaboneros). Otras negociaciones incluyen una cláusula de absorción y compensación ante futuros aumentos salariales otorgados por el Poder Ejecutivo (petroleros, metalúrgicos, jaboneros, telefónicos, mineros, gráficos y gastronómicos, entre otros), implicando que las futuras medidas generales de incremento salarial surgidas desde el gobierno tendrán un efecto más limitado.

Cuadro N° 4: Convenios y acuerdos homologados. Año 2004.

	Ámbito de aplicación					
	Actividad y rama		Empresa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Acuerdo	88	33	176	67	264	100
Convenio	24	29	60	71	84	100
Actividad Económica						
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Agrícola	16	76	5	24	21	100
Minería	4	31	9	69	13	100
Industria	62	46	72	54	134	100
Elec., Gas y	1	3	36	97	37	100
Construcción	0	0	2	100	2	100
Comercio	10	67	5	33	15	100

Transporte y Comunicaciones	7	10	60	90	67	100
Establecimientos Financieros	3	13	20	87	23	100
Servicios	9	25	27	75	36	100
Total	112	32	236	68	348	100

Fuente: MTESS, SSPTyEL, Coordinación de estudios e investigaciones sociolaborales.

El periodo anterior de la negociación colectiva se desarrolló en un marco de un débil dinamismo de la negociación por actividad, a diferencia de la negociación por empresa que exhibió un marcado desarrollo. A consecuencia de ello, los montos salariales de convenio para los trabajadores comprendidos exclusivamente en negociaciones sectoriales se mantuvieron prácticamente estancados durante los '90. Inclusive, determinados sectores conservaron las negociaciones salariales anteriores a la fijación del salario mínimo, vital y móvil de 1993, con el consiguiente atraso en sus valores monetarios.

Actualmente, se recuperó la negociación colectiva de actividad, reuniendo a sindicatos y cámaras empresarias, que en algunos casos hacía más de 10 años que no negociaban. Estos encuentros derivaron en acuerdos que atendieron principalmente cuestiones salariales o generaban compromisos, por ahora incumplidos, de actualizar los convenios colectivos ultractivos de 1975. Las negociaciones de actividad que pactaron incrementos de salarios se destacan, por un lado, por el impacto sobre un número considerable de trabajadores⁴ y, por otro, por el tiempo que hacía que no se modificaban dichas escalas

⁴ La negociación colectiva de 2004 abarcó a más de 1.200.000 asalariados declarados (30% de trabajadores registrados).

salariales (alimentación, bancarios, metalúrgicos, transporte automotor (UTA), construcción, madereros, gráficos y plásticos).

Asimismo, el fortalecimiento de la negociación colectiva de actividad abre un espacio más amplio para la recuperación salarial básica de todos los trabajadores, a partir de las cuales las empresas medianas y grandes podrán establecer remuneraciones superiores a las escalas mínimas, pero garantiza pisos salariales en las pequeñas empresas.

Los sectores más vigorosos de la economía fueron también los más dinámicos de la negociación, al igual que en los 90, pero los actores sociales son otros. Ahora corresponden a actividades vinculadas al mercado interno (metalúrgicos, alimentación, etc.) o al comercio exterior (pesca, petróleo, aceiteros, etc.).

La mayor cantidad de negociaciones en la industria se dieron en la ramas de Fabricación de productos alimenticios, bebidas y tabaco (cerveceros, alfajoreros, frigoríficos, vitivinícolas, avícolas y aceiteros, entre otras) y de Fabricación de productos metálicos, maquinarias y equipos (mecánicos y metalúrgicos). Las negociaciones de varios de estos gremios son importantes porque en ellas están muy representadas la pequeña y mediana empresa, lo que la diferencia de las negociaciones de empresa que representan mayoritariamente a las grandes. En el Sector financiero se registraron negociaciones llevadas a cabo por la Asociación Bancaria, destacándose el mayor dinamismo mostrado, a diferencia de la década pasada donde los bancos determinaban, principalmente, las condiciones salariales y de trabajo en forma individual y no a través del proceso de la negociación colectiva.

Otros dos sectores tuvieron una escasa presencia en la negociación colectiva, pese a que experimentaron un elevado dinamismo económico en 2004. El primero, el sector de la construcción, sólo incorporó el incremento salarial establecido por el gobierno a los básicos de convenio (CCT 076/75) según el Decreto N°392/03. El segundo, el sector de

comercio, no registró modificaciones ni renovaciones de su convenio de actividad (CCT 130/75) en todo el año 2004, siendo este convenio el de mayor cobertura del país.

Por último, el sector agrícola tiene naturalmente una presencia limitada, debido a que en su mayor parte las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores agrícolas se determinan en forma administrativa por medio de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA).

II. Análisis de los incrementos salariales en la negociación colectiva y en los salarios declarados a la Seguridad Social

II.1 Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo medir el incremento de salario resultante de la negociación colectiva que se ha venido desarrollando en el último año. Se efectuó una comparación de los aumentos otorgado por convenio colectivo con la remuneración total e imponible declarada al Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). Para ello, se seleccionó un grupo de convenios con amplia cobertura, tanto en términos de ramas como de ocupaciones.

Para verificar el impacto de los salarios declarados al SIJP se seleccionó una muestra de aproximadamente 1.200.000 trabajadores pertenecientes a esos sectores.

II.2 Resultados

La nueva política salarial implementó un aumento sustancial del salario mínimo vital y móvil y estableció incrementos generales de salario para los asalariados del sector privado, entre los que se encuentra la incorporación de los \$224.- a los básicos de convenio (Dec. 392/03), que modificó la estructura salarial de los convenios colectivos de trabajo.

Paralelamente, sobre el total de convenios y acuerdos negociados en el segundo semestre de 2004, un 76% discutió temas vinculados con la cuestión salarial, entre los que se cuentan los aumentos de salarios básicos, premios de productividad o sujetos a normas de rendimiento, presentismo, otros conceptos que generalmente no están sujetos a contribuciones y/o son no remunerativos (viáticos, vales alimentarios y bonificaciones por única vez o por un tiempo limitado) y las cláusulas de absorción.

De la comparación entre salarios de octubre de 2001 y de 2004, resaltan los siguientes aspectos:

- **Se observa un generalizado incremento de salarios.** La gran mayoría de los trabajadores de la muestra recibió un incremento de salario en el período. Al observar los cuadros anexos que detallan la situación de cada convenio, se concluye que en ninguno de los mismos el porcentaje de trabajadores que recibieron aumento es inferior al 90%, según lo declarado por los empleadores en el SIJP⁵.
- **Este aumento se observó también en sectores que no negociaron salarios en el período.** Es el caso del sector comercio, donde se verifica un aumento promedio de 35,4% en la remuneración imponible y de 41% en la total. Estos porcentajes significan en términos absolutos \$220 y \$283 respectivamente, cifras muy similares al aumento mínimo de los salarios de convenio, incorporando los incrementos de los Decretos 392/03 y 1347/03.
- **Los incrementos de salarios fueron importantes.** Esto se verifica tanto en las remuneraciones declaradas al SIJP (aproximación de los salarios efectivos) como en las de convenio. Tomando los primeros, el incremento porcentual se ubicó entre 35% y 70%, En los convenios, en tanto, el aumento de la categoría que menos aumentó en ningún caso fue inferior al 50%.
- **Los incrementos de salarios estipulados por los convenios se transmitieron en una buena proporción a los salarios declarados al SIJP.** Al comparar las variaciones entre los salarios de convenio y los declarados, resulta una clara correspondencia entre ellos. Conviene, en

⁵ Para cada ocupado se comparó el salario imponible declarado en ambas fechas.

este caso, considerar los valores nominales, ya que estos son los que se trasladan a los salarios efectivos y a que las variaciones porcentuales son sensibles a los niveles de partida, por tratarse principalmente de importes fijos. Ante los problemas metodológicos que tiene la información proveniente del SIJP que se desarrollan en el anexo III junto con la falta de ponderaciones adecuadas para promediar los salarios de convenio, se ha comparado los aumentos mínimos (y no medios) de convenio con los aumentos promedios del SIJP. Como puede verse en el Cuadro N°2, en algunos casos, (Alimentación, Comercio, Construcción y Panaderos) se observa un aumento promedio de los salarios efectivos inferior (en un 12%, 2%, 5% y 17%, respectivamente) al aumento mínimo pactado en la negociación colectiva. En los otros casos, el aumento promedio del SIJP fue superior a los de convenio (en más del 90% en el caso de los trabajadores de Sanidad). **En síntesis: los incrementos mínimos de salarios de convenio y los del SIJP tendieron a ubicarse en valores semejantes en cada actividad y no divergieron en más de 17% en ambas direcciones, con excepción del convenio de Sanidad.**

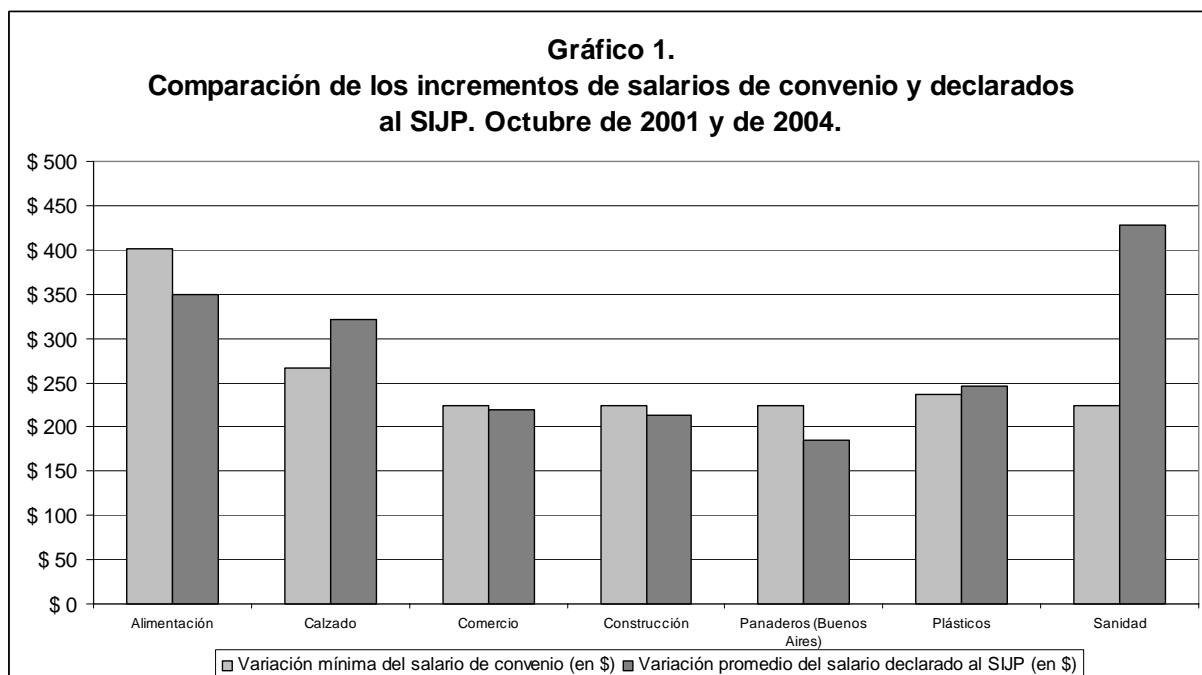
- **Un importante porcentaje de trabajadores recibió un incremento salarial superior al del convenio.** Al cotejarse los incrementos individuales con el aumento mínimo del convenio respectivo, resulta que los ocupados con incrementos declarados superiores a los de convenio superaron al 50% en todos los convenios analizados, como puede verse en los cuadros del anexo IV. No obstante, no debería darse mucha significación a esto último en razón de ciertas dificultades para realizar una comparación compleja, en particular, entre datos individuales y promedios, como se comenta en términos generales en el anexo metodológico.

Cuadro Nº 2
Comparación de incrementos de salarios de convenio y declarados al SIJP
(Casos seleccionados)
Octubre de de 2001 y de 2004
- En pesos corrientes -

Convenio	Variación mínima en \$ del salario de convenio	Variación en \$ del salario medio declarado al SIJP
Alimentación	\$ 401,00	\$ 350,20
Calzado	\$ 266,00	\$ 320,57
Comercio	\$ 224,00	\$ 220,20
Construcción	\$ 224,00	\$ 212,79
Panaderos (Buenos Aires)	\$ 224,00	\$ 185,18
Plásticos	\$ 236,00	\$ 246,30
Sanidad	\$ 224,00	\$ 428,58

NOTA: los valores presentados son provisorios y están sujetos al efecto de declaraciones juradas tardías y rectificativas.

Fuente: elaborado por la CEIS de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (MTESS) en base a datos del SIJP y de Convenios vigentes.



III- Anexo “B”

Aspectos Metodológicos

III.1- Procedimiento de cálculo

a) Selección de convenios y métodos de cálculo del incremento salarial del convenio

Para medir el incremento salarial efectivo y el grado de cumplimiento de los otorgados por convenio, se seleccionó un grupo de convenios con cobertura amplia, tanto en términos de ramas como de ocupaciones. Estos son: plásticos (CCT N°277/96), alimentación (CCT N°244/94), calzado (CCT N°68/89) y construcción (CCT N°76/75). Todas modificaron sus salarios renovando el convenio y/o escala. Se incluyó, también, los sectores de comercio (CCT N°130/75), sanidad (CCT 122/75) y panaderos de Buenos Aires (CCT 231/94) que no renovaron su escala, imputando lo determinado por los Decretos 392/03 y 1347/03, según corresponda. Como se observa, la muestra incorpora convenios colectivos que abarcan distintas actividades, con distintos desempeños económicos desde la devaluación del peso, tales como industria, comercio, construcción y servicios.

Se calcularon los incrementos pactados por convenio colectivo del siguiente modo:

- En las ramas que negociaron, las partes incluyeron los \$224 remunerativos en los básicos (así como plazos y condiciones de pago) y en algunos casos se otorgaron aumentos adicionales, superando de esta manera a la suma del Decreto 392/03. Respecto a los convenios que no renegociaron incluidos en este estudio, se le imputó \$224 en el período como cifra representativa del incremento que debieron haber percibido como mínimo sus trabajadores.
- Por la disponibilidad de información que se utiliza en el siguiente punto (salarios del SIJP), se eligieron para medir los incrementos el mes de octubre de 2001 y de 2004, para mantener la compatibilidad y evitar cambios por estacionalidad (por ejemplo SAC y plus vacacional).
- En el caso de los convenios colectivos que pactaron nueva escala salarial, se consideró como el incremento salarial del período, al aumento del salario básico inferior de todas las categorías del respectivo convenio, sin tomar en cuenta los adicionales variables que se estipulan en los mismos.

b) Salario declarado en el SIJP y su método de cálculo.

Para medir las remuneraciones que cobran los trabajadores no hay información directa apropiada con la amplitud de ramas, períodos y detalles

requeridos. La que más se aproxima al salario efectivo es la información del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), que recoge salarios declarados por los empleadores para el cálculo de aportes y contribuciones. Por ello, además de abarcar sólo a los asalariados declarados estos salarios constituyen la mejor aproximación de lo efectivamente percibido⁶. De las diferentes variables de remuneración que se declaran al SIJP, en este estudio se utilizó la remuneración imponible para la determinación de los aportes a la seguridad social, ya que esta excluye, lo mismo que los promedios calculados a partir de los convenios, todo componente no remunerativo.

Se efectuaron los siguientes ajustes para precisar mejor el universo y el concepto salarial, como se describe:

- Para identificar al grupo de trabajadores que corresponde a cada convenio colectivo, en primer lugar, se seleccionaron las ramas de actividad (a seis dígitos de la CIU) que éstas encuadran.
- Luego se efectuó una segunda selección, con los trabajadores beneficiarios de la obra social que corresponde al sindicato firmante del convenio, para aislar a los trabajadores de otros convenios y a los fuera de convenio de cada rama de actividad. De esta manera, habría una correspondencia más exacta entre el encuadre convencional y los trabajadores cubiertos en convenio colectivo. Sin embargo, una parte de los ocupados que deberían incluirse en el convenio colectivo son excluidos por efecto del sistema de libre elección de obra social sindical, no pudiendo corregirse este dato por la falta de disponibilidad de información.
- En tercer lugar, para obtener una cifra más exacta de lo acontecido con los salarios declarados, se excluyó a los trabajadores con salario inferior al salario de convenio de la categoría más baja. Éstos serían ocupados que trabajan una jornada inferior a la normal y si se los incluye se estarían distorsionando los resultados. Por último, se consideraron sólo a los trabajadores (CUIL) que figuraron en las dos fechas con el mismo empleador (CUIT), conformando un panel bien comparable (esto excluye cambios de salarios por nuevos trabajadores, despidos, cierre de empresas, etc.).

⁶ Es importante destacar que no se trata de los incrementos en los ingresos netos efectivamente percibidos por los trabajadores, sino que se hace referencia exclusivamente al salario bruto imponible. Es decir la parte del salario sobre la que se efectúan los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

- Así se obtuvo una muestra de aproximadamente 1.200.000 trabajadores.

III.2-Aspectos de la comparación entre salarios de convenios y declarados al SIJP

Las cifras utilizadas pueden no reflejar con la precisión deseada la medición de algunas variables, debido a supuestos adoptados o a características de la información. Las razones siguientes pueden explicar algunos de los problemas. No obstante, se considera que las cifras obtenidas son buenas aproximaciones y definen las tendencias principales.

- 1- En los convenios colectivos se consideró el incremento inferior de los básicos de convenio de todas las categorías profesionales. Asimismo, los convenios o las empresas determinan adicionales que se aplican como porcentaje de los salarios básicos respectivos, y un aumento de los salarios básicos impactarían de forma inmediata sobre dichos adicionales. Sin embargo, este último aspecto no fue considerado en el análisis.
- 2- En cuanto a las horas trabajadas, el SIJP no permite discriminarlas. Por ello, una parte de la variación de los salarios se podría deber a las diferencias en la cantidad de horas trabajadas entre períodos.
- 3- Hay empresas que otorgaron aumentos de salarios antes de implementarse los incrementos por parte del Poder Ejecutivo o de los convenios colectivos, bajo la denominación "a cuenta de futuros aumentos". Por ello, la proporción de trabajadores que percibió un incremento entre las fechas analizadas mayor o igual al del convenio respectivo podría ser mayor, ya que una parte de los ocupados que cobraron menos habría percibido dichas sumas con anterioridad.

IV- Anexo “C”

***Cuadros correspondientes a cada
convenio colectivo***

Cuadro 1
Plásticos
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		2,7%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		97,3%
- menos que el de convenio	9,5%	
- igual o más que el de convenio	87,8%	
Total		100,0%

Cuadro 2
Calzado
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		3,4%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		96,6%
- menos que el de convenio	20,2%	
- igual o más que el de convenio	76,4%	
Total		100,0%

Cuadro 3
Construcción
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		8,8%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		91,2%
- menos que el de convenio	34,1%	
- igual o más que el de convenio	57,1%	
Total		100,0%

Cuadro 4
Alimentación
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		3,4%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		96,6%
- menos que el de convenio	41,2%	
- igual o más que el de convenio	55,4%	
Total		100,0%

Cuadro 5
Comercio
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		5,0%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		95,0%
- menos que el de convenio	23,9%	
- igual o más que el de convenio	71,1%	
Total		100,0%

Cuadro 6
Panaderos (Buenos Aires)
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		5,7%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		94,3%
- menos que el de convenio	28,0%	
- igual o más que el de convenio	66,3%	
Total		100,0%

Cuadro 7
Sanidad
Distribución de trabajadores según variación de salarios
declarados al SIJP

		Distribución
Disminuyen su salario		6,1%
Igual salario		0,0%
Incrementan su salario		93,9%
- menos que el de convenio	16,1%	
- igual o más que el de convenio	77,8%	
Total		100,0%

NOTA: los valores presentados son provisorios y están sujetos al efecto de declaraciones juradas tardías y rectificativas.

Fuente: elaborado por la CEIS de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (MTESS) en base a datos del SIJP y de Convenios vigentes.