

## La negociación colectiva está sometida a reglas arcaicas

martes, 20 de febrero de 2018

La huelga bancaria, las paritarias docentes, las movilizaciones y fractura de la CGT marcan un nuevo ciclo de agudización de la conflictividad sindical. En los países avanzados la intensidad de los conflictos se morigera con un uso más activo e integral de la negociación colectiva. De manera casi permanente se discuten no sólo salarios sino también acciones para mejorar la productividad, para incorporar avances tecnológicos y para adaptar las relaciones laborales a los cambios de la vida moderna. En la Argentina, salvo excepciones a nivel de grandes firmas, la negociación es sólo por aumento salarial.

Si bien la inflación es la causa inmediata que gatilla las demandas salariales, la degradación de la negociación colectiva responde fundamentalmente al diseño de las instituciones laborales. Un factor clave en este sentido es la ultra-actividad de los convenios colectivos, es decir, la vigencia indefinida de los convenios una vez que están vencidos. Esta regla es la que explica que en la Argentina la mayoría de los convenios colectivos daten de la década de los '70 y '80.

Un reciente estudio de la OECD, el Employment Outlook 2017, muestra cómo se regula este tema de la ultra-actividad en el mundo moderno. Según esta fuente, sobre una muestra de 24 países desarrollados y de ingresos medio-altos se observa que:

El 70% no tiene ultra-actividad regulada por ley.

El 17% tiene la ultra-actividad regulada por ley, pero coloca un plazo máximo de vigencia que generalmente no excede los 12 meses del plazo fijado en el convenio.

El 13% tiene ultra-actividad por ley, pero se la puede eliminar en la negociación.

Estos datos muestran que la ultra-actividad establecida con la rigidez que establece la legislación argentina no está contemplada en ningún país avanzado. En estos países, la mayoría de los convenios vencen en el plazo acordado por las partes, es decir, no se impone por ley la ultra-actividad. En otros se la contempla en la ley, pero acotada con un plazo o permitiendo eliminarla en la misma negociación colectiva. Se trata de una diferencia de diseño de normativa laboral fundamental que impone una dinámica muy diferente a la negociación. Por eso, en los países desarrollados los convenios colectivos de trabajo se renuevan en promedio cada 21 meses, mientras que en la Argentina se aplican convenios cuyos aspectos medulares fueron definidos hace más de 40 años.

La degradación se potencia por la obligatoriedad de que los convenios colectivos sean aplicados por todos los empleadores del sector, aun cuando no pertenezcan a la organización empresaria firmante. En los países avanzados, la extensión de los convenios colectivos sectoriales a los empleadores no afiliados se produce de manera excepcional, a petición de las partes y debiendo demostrar representatividad generalmente superior al 50% de los trabajadores cubiertos por el convenio firmado. Hay tres casos solamente donde la extensión es automática y sin demostración de representatividad como ocurre en la Argentina, que son Francia, Italia y España. No por casualidad son los países con problemas laborales más severos en Europa.

Una negociación colectiva dinámica es la herramienta que permitirá reducir los traumáticos impactos de la cuarta revolución industrial sobre el mercado laboral. En los países desarrollados es la vía para innovar en las formas de regular el trabajo propendiendo a abordar de la manera más justa y eficiente posible los impactos que generan la robotización, la digitalización y la inteligencia artificial. La determinación de los salarios es sólo uno de los muchos y posiblemente no el más importante aspecto que quedan sujetos a diálogo y negociación.

En la Argentina, con regulaciones petrificadas en el tiempo y fuerte centralización se tiende a negociar sólo salarios. La consecuencia son altos niveles de conflictividad y la silenciosa destrucción de empleos que provoca la tecnología cuyo correlato es más trabajadores desplazados a la informalidad. Para revertir estas tendencias es necesario avanzar en la modernización de las instituciones laborales, en especial, acotar la ultra-actividad y elevar la representatividad de las partes negociantes.

IDESA - Informe N°: 74418/02/2018