



EL SALARIO DE EQUILIBRIO PRODUCTIVO: UN CONCEPTO PARA EL DEBATE Y EL CONSENSO EN SINTONÍA CON EL MODELO POLÍTICO-ECONÓMICO VIGENTE EN ARGENTINA ¹ EN LA NUEVA ETAPA INICIADA EN EL AÑO 2011.

ALVARO D. RUIZ

MARIO L. GAMBACORTA

SUMARIO: 1. Introducción. – 2. El escenario que brinda de la negociación colectiva en foco. – 3. El desarrollo de mecanismos para la estructuración de un salario de equilibrio productivo. – 3.1 El salario y la distribución de la renta. – 3.2 El salario de equilibrio productivo. – 3.3 El salario, la registración y la regularización laboral. – 3.4. El salario y las tercerizaciones. – 4. Una necesaria y coetánea democratización de las relaciones laborales. – 4.1 Discrecionalidad y arbitrariedad empresarial. – 4.2 Conductas y prácticas sindicales que afectan al SEP. – 5. A modo de conclusión.

1. El transcurso del tercer mandato del proyecto político que lleva adelante la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner nos hace reflexionar respecto del tratamiento de algunas cuestiones vinculadas al mundo del trabajo, con un enfoque sostenido en una articulación sistémica.

Se presenta a la vez, un escenario de continuidad del proceso de industrialización en Argentina, verificándose simultáneamente la necesidad de dotar a esta etapa, de una más sistematizada y remozada apoyatura en la temática laboral, que simultáneamente sirva de relato de las experiencias que se van consolidando; para así también permitir estructurar en términos teóricos y prácticos la matriz sobre la cual proyecta su accionar el modelo político vigente.

Entendemos que los temas que se tratan a lo largo de este trabajo, constituyen algunos de los principales desafíos en materia laboral y de la seguridad social que se presentan en el período que comenzó formalmente el 10 de diciembre de 2011, es decir el tercer mandato presidencial enrolado en tal modelo.

2. Los paradigmas que rigen la negociación colectiva se encuentran en una instancia que permitiría avanzar desde una discusión en torno a criterios vinculados

¹ Documento de trabajo producido en el marco del Equipo de Investigación en Derecho Sindical y de las Relaciones Colectivas del Trabajo que dirige el Dr. Alvaro D. Ruiz y coordina el Dr. Mario L. Gambacorta (www.investigacionesdeltrabajo.com).



exclusivamente con lo salarial hacia una profundización de los nuevos contenidos de la negociación colectiva².

De igual modo, se puede continuar explorando la articulación de las relaciones laborales con la seguridad social, con miras a complementar instancias negociales más allá de la estricta pauta salarial y con ello instrumentalizar nuevas instancias de distribución en forma sustentable.³

Se trata de enriquecer las distintas expresiones del diálogo social sin desmedro de la pauta salarial, pero tendiendo hacia un “*salario de equilibrio productivo*” (SEP), al que concebimos como un concepto dinámico, vinculado al diálogo social y que puede atender y adaptarse a las diversas actividades, ramas y categorías en que se desarrollan las relaciones laborales.

Precisamente, y como el propio título de este trabajo lo indica, se propone el concepto del SEP para su análisis, debate y enriquecimiento.

Nuestra propuesta se entronca con la exploración y búsqueda de modelización de situaciones y escenarios en los que, a partir del diálogo entre los actores sociales y políticos se pueda por un lado, impulsar una mayor participación de los trabajadores en la renta que ellos contribuyen a generar (entre otras cosas por su elevada productividad); y por otro, que eso ocurra en un escenario orientado hacia un mayor equilibrio en relación con las variables macroeconómicas que orientan y dan sustento al modelo vigente. Así es que impulsamos, prioritariamente, la acción sobre situaciones en que hay desfasajes en la plena aplicación y vigencia del Orden Público Laboral, tales como sucede con los trabajadores tercerizados, eventuales y no registrados.

Los objetivos señalados se enmarcan, a su vez, en un contexto que denota una ampliación de los beneficios sectoriales obtenidos por el empresariado, que ha incrementado su participación en el valor agregado por los trabajadores con su esfuerzo en el proceso productivo. Sin embargo, resta aún la consolidación de los derechos laborales y de la seguridad social en un marco de internalización por los actores sociales de la necesidad, posibles contenidos y potenciales alcances de las relaciones laborales.

Por otra parte, y no menos importante en la construcción de un *salario de equilibrio productivo* (SEP) deviene la atención de las situaciones de desigualdad en que

² Ver en tal sentido las publicaciones de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Los nuevos contenidos de la negociación colectiva* en “*Colección de Diálogo Social y Negociación Colectiva*”, 2009, vol. I y II; 2011, vol. III; 2013, vol. IV. Disponibles también en www.investigacionesdetrabajo.com.

³ Al respecto resultan interesantes las conclusiones alcanzadas en la Jornada “Las relaciones laborales y la extensión de la seguridad social”, organizadas conjuntamente por la Subsecretaría de Relaciones Laborales y el Proyecto SSOS OIT ACTRAV el 20 de septiembre de 2011, en articulación con la Secretaría de Seguridad Social, y el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas.



se hallan sumergidos diversos colectivos laborales, como es el caso de los trabajadores tercerizados, eventuales y no registrados.

Como lo señalamos en distintos tramos de este trabajo, a nuestro juicio los mecanismos que se implementen para alcanzar la plena vigencia del Orden Público Laboral, operarán como un elemento igualador que, coetáneamente, habrá de contribuir a la instrumentalización del concepto que proponemos como *salario de equilibrio productivo (SEP)*, o sea su implementación racional en un marco de razonabilidad de las relaciones laborales construido a partir del diálogo social.

Asimismo, consideramos necesario para facilitar el desarrollo de estos postulados, impulsar las condiciones objetivas que tiendan a consolidar un contexto en el que se promocióne un adecuado funcionamiento de las organizaciones gremiales, tanto sindicales como empresariales, que apuntará inexorablemente al mejoramiento de la calidad democrática de la sociedad toda.

Es necesario a la vez, para la diagramación formal del relato de este momento histórico y de las transformaciones que vienen sustanciándose desde el año 2003, el señalamiento de los elementos que sustentan el modelo, caracterizándolos desde una perspectiva operativa.

En esta inteligencia sostenemos, que si bien el Gobierno nacional en Argentina tiene al trabajo y al empleo como claros ejes de su accionar, para la profundización de un modelo productivo nacional, popular y democrático es preciso que se elaboren propuestas sustentables para el análisis y el debate.

En relación a lo anterior y a partir de diversas experiencias académicas, el *Equipo de Investigaciones del Trabajo* al que pertenecemos viene estimulando desde su compromiso, aportes, propuestas e innovaciones en el ámbito del derecho sindical y de las relaciones colectivas del trabajo, así como su articulación con la seguridad social.

Con ese marco de referencia se ha venido avanzando, por ejemplo, en el desarrollo de nuevos contenidos para la negociación colectiva, en una particular concepción de las estrategias para la administración del conflicto social y laboral⁴; y en la producción de materiales diversos para la formación universitaria y sindical. Todo ello desde una filosofía de trabajo orientada no sólo a brindar elementos teóricos sino también útiles para la práctica y a partir de enfoques interdisciplinarios tales como la mayor vinculación de las relaciones laborales con la seguridad social; la articulación de las problemáticas laborales y sociales no sólo desde el derecho del trabajo sino con una interacción de elementos sociológicos, económicos, culturales y psicológicos.

A continuación, se bosquejan algunos de los ejes que referenciamos como potenciales temáticas a evaluar y considerar en materia laboral y de la seguridad social para la nueva etapa iniciada en diciembre de 2011.

⁴ Ver en tal sentido la publicación de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *El rol del estado en el conflicto social y laboral*, 2009.



3. Consideramos una primera exigencia la identificación, de los tópicos más relevantes en orden a ampliar y superar el concepto tradicional de “salario”, tomando en cuenta principalmente el objetivo de elevar la calidad de vida y advirtiendo que no sólo la remuneración –como contraprestación directa y esencialmente dineraria de la disponibilidad laborativa- es la vía para alcanzarlo, mucho menos si lo restringimos a su mera cuantificación nominal.

3.1 Los cambios impulsados desde el año 2003 por el Gobierno nacional han producido claros beneficios para los trabajadores, en particular en orden a los niveles remunerativos alcanzados.

También ha significado una notoria disminución de las brechas salariales entre quienes ganan más y quienes ganan menos, generando una indiscutible redistribución de la riqueza.

Sin desmedro de lo anterior se presentan, en términos de alcances y perspectivas salariales, diversas preguntas luego de las mejoras obtenidas por los trabajadores, a lo que se agregan algunos interrogantes en relación al avance en la distribución equilibrada de la riqueza generada por el capital y el trabajo.

En tal sentido, podemos reflexionar en relación a cómo se continúa con el crecimiento y la distribución en términos de equilibrio; de qué forma se demuestran mejor muchas de las falencias en torno a los incrementos de precios, la efectiva existencia o no de niveles importantes de inflación y quienes son los principales responsables de su generación. Asimismo, cabe profundizar el estudio en cuanto a si la distribución alcanza de la misma manera a todos los sectores sociales y en especial a los trabajadores de diversos sectores o ramas de actividad. Y la consecuente pregunta, respecto de cómo se los puede incorporar en vista a su mejoramiento en línea con los avances ya logrados por ciertos colectivos laborales.

Por otro lado, con la intención de dilucidar el alcance de lo salarial, se presentan distintas perspectivas de análisis, dudas o preocupaciones en torno a este modelo político en el plano económico.

Podemos interrogarnos, por ejemplo, en cuanto a:

- ¿Cómo lograr un punto de equilibrio en lo salarial (entendido como la intención de lograr una mayor equidad en la participación de capital y trabajo en la distribución de la renta) que sostenga el proceso de redistribución de la riqueza iniciado en 2003 sin que se produzca una “lógica” de incrementos de bienes y servicios desestabilizantes en lo político, social y económico?

Esto vale aclararlo, sin desconocer la estructura concentrada de la formación de precios en Argentina, sino por el contrario, partiendo de ese presupuesto como dato de realidad.

- ¿Cuál es la racionalidad que debe primar en los incrementos salariales?



- ¿Los incrementos deben ser puramente salariales y nominales o pueden hacer eje en elementos complementarios con vistas a profundizar la redistribución?
- ¿En cabeza de quién o de quiénes debe estar la responsabilidad principal de contribuir a esa distribución para alcanzar un sistema de equilibrio salarial y productivo?
- ¿Qué rol juega la productividad y la competitividad en ese nuevo escenario de distribución del ingreso?

En este punto, una consideración especial merecería el acceso a la información como elemento constitutivo de la lógica de la negociación y de democratización de la empresa.

3.2 Proponemos como postulado teórico para buscar respuestas útiles a lo expuesto precedentemente, lo que categorizamos como *salario de equilibrio productivo* (SEP).

El concepto enunciado, que denominamos *salario de equilibrio productivo* (SEP), es una categoría teórica cuya función será la de orientar en la búsqueda de respuestas de los interrogantes planteados y otros que también nos podemos formular, en torno al paradigma de redistribución del ingreso con crecimiento productivo y niveles crecientes de competitividad.

A modo de propuestas para el análisis y desarrollo del concepto de SEP consideramos una primera reflexión acerca del modo clásico, pero no único, de participación de los trabajadores en la renta nacional (el salario). Sin desconocer la pertinencia de las aspiraciones de incrementos salariales, ni intentar cuestionar su procedencia, creemos que en nuestro país las instancias actuales de negociación colectiva alcanzadas permiten reflexionar sobre ciertas potencialidades de ésta, en la misma línea de redistribución pero en forma sistémica, integrada y equilibrada con los demás objetivos políticos del proyecto nacional.

Entendemos que no sólo lo estrictamente salarial, y mucho menos su sola expresión nominal, puede reflejar un incremento en la redistribución. Es más, en determinados casos hasta pueden generar efecto inverso, regresivo.

La propuesta en torno al SEP se entronca en una formulación articulada y sostenida en la posibilidad de mejoras distributivas también a partir del avance en cuestiones cualitativas, que redunden en mejores situaciones socioeconómicas para el trabajador y su familia, tales como:

- mejoramiento de las condiciones generales de vida y de trabajo
- perfeccionamiento de subsistemas de la seguridad social en articulación con el desarrollo de las relaciones laborales
- reingeniería de las asignaciones familiares (prestaciones dinerarias no salariales prevalecientemente originadas en la seguridad social)



- fomento de la negociación sectorial para la implementación por convenio de nuevas asignaciones familiares o de suplementos de las existentes
- nuevos mecanismos de aportes y contribuciones con eje en la distribución
- dispositivos legales y/o negociados sectorialmente de participación en las ganancias
- programas de colaboración y desarrollo paritario en materias diversas: vivienda, salud, prestaciones complementarias, provisiones de insumos.

Estamos convencidos que elementos o alternativas como las antes referidas abrirían el cauce a la participación de los trabajadores en los beneficios y ganancias generadas por el trabajo, posibilitando una ecuación más justa y acorde con el crecimiento productivo y el incremento de la productividad que ha venido registrándose en los últimos diez años. Partiendo de una premisa básica, que ese desarrollo no ha sido sólo producto del capital y la inversión sino también y fundamentalmente del trabajo, y de un trabajo con altos índices de productividad; así como, y no es un dato menor tampoco, que lo ha sido como consecuencia de las políticas implementadas desde el Estado por el gobierno nacional y como parte de un Proyecto que hace eje en el trabajo y el empleo de calidad.

En síntesis, se trata en definitiva de que continúen y se profundicen las mejoras redistributivas, pero en términos de un equilibrio acorde con los niveles de producción y crecimiento alcanzados, que permita seguir asegurando el crecimiento, la inversión, la competitividad y la rentabilidad con justicia social.

Obviamente, el SEP no excluye lo salarial sino que se trata de una hipótesis de trabajo para enriquecer los contenidos de las relaciones laborales con criterios sistémicos en el marco del modelo nacional, en busca de generar diversos escenarios de redistribución equilibrada con la producción y acorde con los nuevos horizontes de desarrollo productivo.

Por su parte, el crecimiento del PBI ha generado un efecto paradójico, que ha permitido más allá del crecimiento y mejora de los salarios -hecho indiscutible-, que persista y hasta se acrecienten las ganancias del sector del capital frente al sector trabajador.

La evolución del salario real con relación a la productividad es otro elemento que exige especial atención con miras a definir como debe incidir en la participación sectorial del ingreso, en función de la participación de los trabajadores en la redistribución de la riqueza que generan conjuntamente con los empleadores.

En esta instancia, es necesario ponderar las políticas llevadas adelante desde el Estado y que han favorecido la reducción del costo salarial para los empleadores por la incidencia en la formación de los precios mayoristas y minoristas, el congelamiento de las tarifas de los servicios públicos y la implementación de diversos subsidios, entre otras medidas implementadas en el período analizado (2003 – 2011). Lo que también



exige una mirada en relación a los niveles de competitividad alcanzados, como de las reestructuraciones que puedan ser necesarias para hacer sostenibles y sustentables este tipo de políticas.

El concepto de *salario de equilibrio productivo* (SEP) viene también a tratar de sintetizar la necesaria búsqueda de elementos complementarios, que atiendan los equilibrios macroeconómicos en vista a una redistribución racional.

Sin embargo, no por ello debería el SEP dejar de lado, para su estructuración, las situaciones que pueden haber favorecido a uno u otro actor, o desatender las barreras que desde algunos sectores del capital se construyen en función de los patrones de acumulación a los que suscriben; y en relación a lo cual, el incremento de la productividad y su posicionamiento por sobre el salario real no sería un dato menor para determinar los márgenes de un equilibrio en la participación de la riqueza producida.

En relación a lo expuesto merece una consideración especial, el siempre necesario acceso a la información y el también necesario seguimiento de la evolución de esos parámetros por las organizaciones sindicales.

Por otra parte, también en la búsqueda de alcanzar un equilibrio que permita crecimiento productivo y ampliar la redistribución, se presenta el tema relativo a la regularización pendiente de los trabajadores no registrados, como de quienes son contratados como trabajadores eventuales sin que se justifique objetivamente esa modalidad, y de los sistemas de tercerización en ciertos sectores de actividad. Puesto que vale señalarlo, esos tres colectivos se ubican entre los de menores ingresos y son a la vez más vulnerables, lo que exige priorizar el tratamiento de sus problemáticas específicas.

3.3 La regularización o no de los trabajadores se presenta habitualmente sólo como un dato más del mercado de trabajo. Nosotros queremos poner énfasis en otros efectos benéficos de la regularización de los trabajadores, como lo es que para aquellos que deberían incorporarse a la fuerza de trabajo, se encuentra una posibilidad directa y concreta de mejora redistributiva en vista a un *salario de equilibrio productivo*.

Cabe señalar, en primer término, que al encontrarse regularizados los trabajadores son beneficiarios de lo que por derecho les corresponde. Y esto también es un mecanismo de redistribución, ante la apropiación indebida de ganancias generadas y no distribuidas siquiera en los límites actuales del marco normativo que debería reglar la relación de empleo.

Asimismo, ciertos grupos vulnerables como los trabajadores rurales, trabajadoras domésticas y trabajadores a domicilio de profundizarse el proceso de regularización y registración, mejorarían sustancialmente no sólo sus pautas salariales sino sus condiciones de trabajo, consolidándose -de lograrse tales propósitos- una redistribución netamente positiva en términos laborales y, consecuentemente se



verificaría un fortalecimiento de los recursos de la seguridad social, cuya incidencia no ha sido menor en términos de regulación y equilibrio macroeconómico.

Expresamos en el párrafo precedente, que la registración laboral produce un incremento notable de los recursos de la seguridad social con todas las consecuencias y perspectivas que ello genera; como por ejemplo, el incremento de aportes y contribuciones a los subsistemas de la seguridad social (recursos genuinos) y de otros aportes o contribuciones de los que también se benefician organizaciones sindicales, mutuales y obras sociales y, en consecuencia, se amplían los efectos del mecanismo de redistribución permitiendo una mayor presencia y participación del actor sindical, lo que a la vez se proyecta y enriquece el contenido del SEP que estamos tratando de esbozar.

Más allá de los avances producidos hasta el presente en cuanto a la disminución del trabajo no registrado, lamentablemente el porcentual de trabajadores en esa situación es todavía elevado, lo cual se erige en una de las asignaturas pendientes para generar mayor igualdad en el mundo del trabajo.

La mejora salarial de esos trabajadores hoy sumergidos y la profundización del ejercicio de los dispositivos tendientes a la verificación del cumplimiento del marco normativo que debería imperar, permitiría a la vez una mayor visibilización de situaciones intolerables como el trabajo infantil y la trata con fines de explotación laboral.

En términos instrumentales y a los fines prácticos, se debería mejorar la capacidad fiscalizadora e impulsar una más eficiente labor de los distintos servicios de inspección.

La colaboración y el compromiso de la acción sindical en estos puntos se presenta necesaria en términos prácticos y éticos. Pero además se exhibe como indispensable, por ser justamente el sindicato quien está en mejor condición para detectar y denunciar tales irregularidades laborales.

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) debería profundizar en esta instancia las acciones en procura de la regularización aún pendiente, apoyándose en sus facultades directas en relación a los trabajadores no registrados.

Al MTEySS le cabe la responsabilidad de articular con la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) sus respectivas competencias, coordinando más aún su accionar para llevar adelante estrategias y adoptar medidas comunes con tal propósito.

Para ello, entendemos que es ineludible el fortalecimiento del MTEySS como autoridad central del trabajo, en el marco de la normativa vigente a partir de la Ley 25.877 de Reforma Laboral, y sin perjuicio de las incumbencias de las jurisdicciones provinciales.



3.4 Por otra parte, pero en línea con situaciones como las descritas en los puntos precedentes, la no incorporación en plenitud de derechos que fija la normativa laboral y de la seguridad social de ciertos colectivos de trabajadores como los tercerizados, también genera desigualdades, profundiza situaciones de vulnerabilidad y, obviamente, acarrea desfasajes salariales fuera del equilibrio productivo alcanzado o que se pretende alcanzar.

Vemos que existen tercerizaciones para situaciones no previstas por la ley o que se estructuran partiendo del marco legal vigente pero en claro abuso del derecho, y otro tanto ocurre con el uso distorsivo de los dispositivos legales ligados a la eventualidad, forzando contrataciones de esa naturaleza para situaciones que lejos están de admitirlas.

A través de la regularización de esas anómalas situaciones, con el reconocimiento de los derechos laborales y de la seguridad social que en justicia les corresponden a esos trabajadores, también se produciría un ajuste en sus remuneraciones que implicaría un incremento salarial de sesgo igualador. Con un claro efecto redistributivo de la riqueza, al neutralizar la apropiación indebida de una renta adicional por parte de los empresarios que se valen y lucran con esas situaciones.

De igual modo, se tendería a un mejor equilibrio del sistema de las relaciones laborales y de la seguridad social. Todo ello, en línea con el concepto que venimos desarrollando, como categoría a la que dotamos de contenido y que definimos como SEP.

Vemos aquí también, que se trata de una lógica de redistribución igualadora no sólo entre los actores sociales en general, sino también en particular con respecto a aquellos sectores de trabajadores que por su situación en el escenario productivo o por otros factores -como el que desarrollaremos en el punto siguiente- no cuentan con las mismas posibilidades o son más vulnerables a ciertas irregularidades como las que venimos analizando.

La *segmentación desprotectoria* y el abandono por algunas conducciones gremiales de ciertos colectivos, como los tercerizados, generan abusos que impactan en lo económico y social; lo que a su vez, en algunos casos, se potencia o se sostiene por ciertas prácticas de esas mismas conducciones sindicales. Las que, con su desaprensivo e inconsecuente accionar, han dado lugar a cuestionamientos al modelo sindical argentino por representaciones de base radicalizadas, que encuentran en esa dirigencia su mejor escenario para avanzar en acciones sostenidas casi exclusivamente en el conflicto, en función de las directivas políticas de partidos minoritarios y reclutando a trabajadores que muchas veces se encuentran en situaciones desesperantes y de total aislamiento.

Se advierte también, que ese obrar de ciertas dirigencias sindicales se complementa hacia adentro de la organización mediante determinadas prácticas que también obstaculizan la participación y renovación en la vida interna de sus



sindicatos, frustrando las expectativas de mejoramiento igualitario y de mayor equilibrio con las fuerzas del capital.

4. Para orientarnos a alcanzar los objetivos igualadores en un sentido redistributivo, en relación con el escenario de crecimiento productivo que se verifica actualmente y con un equilibrio indispensable que permita mantener y acrecentar el desarrollo, es preciso asegurar un proceso de franca democratización del sistema de relaciones del trabajo.

La concreción del concepto que venimos elaborando de un *salario de equilibrio productivo*, exige de un contexto adecuado en el que se impulsen y desarrollen las relaciones laborales y también determinadas conductas de los actores sociales.

En esta inteligencia, junto con exigencias relativas al ámbito de la empresa y del empresariado, consideramos que es menester superar ciertas prácticas viciadas que llevan adelante algunas dirigencias gremiales con el consecuente debilitamiento de los sindicatos. Por cuanto con ese actuar se desvirtúa, no sólo el objeto mismo de las representaciones sectoriales, sino sus postulados fundantes y se vulnera el marco normativo en el que se desenvuelven.

4.1 La empresa se exhibe como uno de los ámbitos en los que menos han penetrado y, mucho menos, se han afincado los valores democráticos que la sociedad argentina ha venido adoptando desde 1983. La autocracia patronal, la ausencia de una vocación de interlocución fecunda con la representación gremial y las frecuentes prácticas antisindicales que, en muchos casos, se materializan en contrataciones eventuales o tercerizaciones, deben ser erradicadas si se pretende implantar una nueva cultura en la convivencia del capital y el trabajo, En la cual, sin negar el conflicto de base en que se asientan las relaciones laborales, se haga posible una administración racional y enriquecedora de ese conflicto.

En concordancia con la línea que postulamos en el párrafo precedente, ciertas empresas se valen de la no regularización de los trabajadores o utilizan criterios de contratación eventual o de tercerización que desvirtúan el sentido de las normas laborales que regulan esos institutos; generando una segmentación ficticia del colectivo, con el consecuente cercenamiento salarial y deterioro de las condiciones laborales de muchos trabajadores, produciendo desigualdades injustificadas, inclusive, en el seno de un mismo establecimiento.

En términos sociales, esas prácticas también determinan fragmentaciones del colectivo que implican problemáticas nuevas, cuya resolución supone muchas veces incrementar esa fragmentación y alejan toda posibilidad de alcanzar respuestas más sistémicas que articulen de mejor manera un sector, grupo o clase social.

Todos estos factores fomentan una distribución desigual de la renta, en términos salariales y de condiciones de trabajo, y en muchos casos los efectos son tan



precarizantes que ni siquiera permiten acceder a una distribución acorde con los mínimos legales que impone el Orden Público Laboral.

Es aquí donde el Estado debe asegurar la aplicación del mandato constitucional que configura el principio protectorio que rige indiscutiblemente el derecho del trabajo.

Además, se afectan reglas básicas y derechos tales como la plena vigencia de la norma mínima; el correcto y pleno acceso a los subsistemas de la seguridad social; o se generan restricciones para la participación en la vida gremial, en franca violación de la libertad sindical en el plano individual con incidencia directa en otros tantos aspectos colectivos de aquélla.

Con estos proceder empresariales, acompañados en ocasiones con conductas gremiales funcionales a los mismos, también se desdibuja la composición del salario, la igualdad de condiciones y su correlato en la actividad productiva en relación a los términos de equilibrio distributivo armónico que venimos postulando.

Todo ello potencia, y torna muchas veces más violenta, la lucha por las reivindicaciones laborales. Efectos que señalamos sin desconocer que el conflicto siempre está subyacente a las relaciones del trabajo, pero la profundización de la desigualdad y la postergación en el acceso a derechos impacta en la fuerza conflictual de tal modo que cuando aflora, generalmente, lo hace en un sentido de acción y reacción mucho más virulentas.

Por ello debemos remarcar, que esas situaciones no afectan sólo al mundo del trabajo y en términos circunscriptos a éste, sino a la sociedad toda. En consecuencia requieren un especial y más delicado encausamiento, así como la formulación de políticas y estrategias para conseguir reequiparar a esos colectivos en virtud del Orden Público Laboral, para colocarlos dentro de parámetros razonables en una sociedad democrática.

Las conductas en las que venimos poniendo el foco, no pueden sino asociarse con un funcionamiento más arbitrario que discrecional por parte de algunos empleadores o sectores empresarios. Reflejando simultáneamente, la necesidad de una mayor y mejor actividad de control y de fiscalización que sea más efectiva, tanto desde los ámbitos provincial y nacional como integrados con una necesaria colaboración empresaria y sindical. A partir de lo cual, consideramos que debería profundizarse el funcionamiento articulado del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social previsto en la Ley 25.877 en el marco del federalismo que determina en nuestra Constitución Nacional la organización política del Estado argentino

Asimismo, esas situaciones y conductas ineludiblemente se proyectan en desigualdades y desequilibrios en relación al salario y a las condiciones de trabajo, lo cual inexorablemente incide en la distribución y/o participación en la renta (en términos económicos) y, consecuentemente, en la vida interna de la empresa (en términos de relaciones laborales).



Estamos convencidos, a partir de la verificación en la experiencia práctica, que la implementación de mecanismos de diálogo y consulta en el lugar de trabajo facilitarían la resolución de situaciones vinculadas con diversas problemáticas cotidianas o dificultades esporádicas. Por lo cual, debería institucionalizarse la participación gremial para la aplicación de sanciones y la definición de mecanismos de información y consulta con vistas a acotar escenarios de discrecionalidad o, peor aún, de arbitrariedad empresarial.

Con algunas de esas medidas se transparentarían las relaciones laborales en la empresa, proyectándose seguramente a la actividad productiva. De modo tal, que esos cambios también se visualicen e incorporen a la hora de fijar criterios rectores para la búsqueda de los elementos que permitan la armonización en el esfuerzo productivo, propendiendo al equilibrio que postulamos y reflejándose en una distribución mejor en concordancia con lo que hemos denominado *salario de equilibrio productivo*.

4.2 Por otra parte, y como lo anticipábamos en el punto precedente, ciertas dirigencias sindicales consideradas –erróneamente- como emblemáticas, aunque no justamente por sus mejores prácticas, han convalidado situaciones como las descriptas en desmedro de derechos laborales.

Es el caso de los sindicatos que, en la década del '90, actuaron como elementos impulsores y sostenedores de las políticas de flexibilización laboral, y que hoy se presentan como cuestionadores del modelo nacional de desarrollo que se ha estructurado; reclamando, paradójicamente, beneficios sectoriales o exigencias salariales mayores a la media alcanzada por la mayoría de las organizaciones gremiales en las rondas paritarias..

Podemos verificar entonces, en algunos casos de los que llamamos “emblemáticos” o “paradojales” -que entendemos no mayoritarios, pero sí encarnados a veces en ciertas organizaciones relevantes-, que se constituyen en factores desestabilizantes de la vigencia efectiva de un marco de las relaciones laborales, alineándose en la práctica, con otros actores que intentan poner freno a las políticas de redistribución emprendidas en los últimos años, o que pretenden cuestionarlas con planteos carentes de sustento o que se muestran francamente anacrónicos.

Se llega así a otras situaciones paradójales, como que luego de haber avalado –o ser mudos espectadores- de muchos de los mayores ajustes económicos en perjuicio de los trabajadores, hoy exacerbando planteos de redistribución en una estrategia que termina siendo funcional a los postulados de neutralización o menoscabo de las políticas redistributivas que se llevan a cabo desde el año 2003.

En otros casos, se advierte un obrar deliberado y desembozado en forma coordinada con ciertas representaciones patronales, reforzando lo antedicho en cuanto a la contradicción en orden a cuáles son los intereses prioritarios que deberían tutelar y cuáles son los que se protegen en la práctica.



Sin embargo, pese a diversos cuestionamientos de los que son objeto -inclusive desde el propio seno del movimiento obrero organizado - siguen actuando de igual forma, poniendo de manifiesto que lo hacen desde una cada vez más vaciada representatividad -evidenciada muchas veces por los desbordes de sus propias bases-, pero amparados en un *status quo* interno que, a partir de ciertas prácticas, se torna muchas veces virtualmente imperturbable.

Esto ocurre o se facilita también, porque determinados grupos de trabajadores se hallan en situaciones de mayor vulnerabilidad. Tal es el caso de los trabajadores no registrados, los injustificadamente sujetos a contrataciones eventuales y los tercerizados; pero también están comprendidos todos aquellos que, si bien se hallan debidamente regularizados, tampoco pueden expresar cabalmente su opinión en la vida interna de la organización gremial o que son objeto de prácticas discriminatorias en la empresa por su militancia gremial, o que son víctimas de medidas restrictivas, discrecionales y antidemocráticas en los procesos electorales.

Más allá de estos casos, y evidenciando el reflejo de prácticas que entendemos sólo se mantienen como un resabio en ciertas organizaciones, pero que no tiñe el accionar general del sindicalismo nacional; se percibe el surgimiento de nuevos dirigentes gremiales, que se nutren de las mejores prácticas y significantes del Modelo Sindical Argentino y se enrolan en la línea de los más importantes dirigentes que muestra la historia del movimiento obrero.

Dirigentes que, luego de haber resistido la flexibilización y la atomización sindical, se suman e impulsan el proyecto nacional, popular y democrático, ejerciendo el derecho a renovar algunos ámbitos que frenan las transformaciones de fondo y el sentido redistributivo, pero que ante la concentración del poder económico-financiero en el marco de la globalización no recelan de la fortaleza que otorga el Modelo Sindical Argentino.

Concretamente, y suscribiendo los principios rectores que hacen a nuestro modelo sindical, que sigue vigente y -vale destacar- por su fortaleza es seguido hoy con atención desde el movimiento obrero organizado en el plano internacional; creemos que su mejor defensa y consolidación en el marco del proyecto nacional requiere, potenciar los componentes democráticos de su vida interna con pleno respeto de la libertad sindical y sin menoscabo, ni relegamiento de lo que consideramos el principal y fundamental valor de la libertad sindical que se pone de manifiesto en la acción externa del sindicato, en defensa de los intereses de los trabajadores.

Si bien no se trata, a nuestro juicio, de un problema generalizado en los sindicatos, sí se visualiza como un tema central en el sistema argentino a partir de las reglas que identifican al modelo, y que brindan un gran posibilidad de concentración gremial; sin perjuicio de lo cual, también debe considerarse que en algunos de los casos más proclives a prácticas no democráticas, se trata de asociaciones sindicales de



cierta relevancia y por cuyas acciones suele ser estigmatizado el movimiento obrero en su conjunto y desacreditado el modelo imperante en la Argentina.

En línea con lo expuesto, desde el compromiso con el Modelo Sindical Argentino y lo que el mismo hoy representa -tanto en Argentina como en Latinoamérica y en otras latitudes-; hemos impulsado en su momento desde el *Equipo de Investigaciones del Trabajo* el análisis de la pertinencia de un código electoral sindical⁵ como elemento de convalidación y fortalecimiento de nuestro modelo sindical, en el marco del proyecto nacional, popular y democrático.

Entendemos que con ello, a la vez se contribuiría a un círculo virtuoso alimentado por:

- a) la defensa y consolidación de un modelo de relaciones laborales sustentado en la producción, la redistribución y el equilibrio que puede brindar un marco de diálogo social permanente;
- b) la posibilidad de mejoramiento y renovación de los resabios de dirigencias que reproducen prácticas anquilosadas en relación a la transformación que se viene llevando a cabo en nuestro país;
- c) la superación, en línea con nuestro modelo sindical y su correlato empresarial, de argumentos que facilitan la atomización del poder de las organizaciones gremiales;
- d) el aumento de la base de representación de las organizaciones sindicales;
- e) la oportunidad para los trabajadores y trabajadoras de alcanzar un mayor protagonismo y participación en la vida interna de la empresa, a partir de incrementar su participación en la de sus respectivas organizaciones.

En concordancia con lo anterior, el desafío es:

- a) seguir fortaleciendo al movimiento obrero en su actuar hacia fuera y hacia dentro de las organizaciones;
- b) superar el aislamiento sindical en el que se sostienen algunos dirigentes, producto del pasado, y que sólo perjudica a los grupos más vulnerables de trabajadores;
- c) alentar al movimiento obrero para que con su actuar contribuya a la redistribución y al desarrollo de nuevas alternativas para que esa contribución se materialice desde diversos enfoques;
- d) integrar y coordinar acciones en la búsqueda de un salario de equilibrio productivo (SEP).

⁵ Proyecto “Régimen Electoral Sindical” (Código R08-107), reconocido como investigación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Resolución (CD) N° 3407/08, y aprobado el informe final y la investigación por Resolución N° 425 del 20 de abril de 2010 del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA.



Estamos absolutamente convencidos que la democratización de las relaciones laborales y de las organizaciones representativas en el plano sindical y empresarial, redundará en el mejoramiento de la calidad institucional de la sociedad toda y deparará mejores beneficios y mayor equidad para todos.

5. Hemos tratado a lo largo de este trabajo de esbozar algunos pensamientos rectores y de aportar ciertas ideas que constituyen la base desde donde se ha elaborado el concepto de *salario de equilibrio productivo* (SEP).

Entendemos que este concepto debe ser objeto de nuevos y mayores debates para seguir desarrollándose y estructurándose, en tanto y en cuanto consideramos que consiste en un postulado dinámico que se nutre de distintos aspectos sociales, económicos y laborales, siendo susceptible de adaptabilidad y ligado a presupuestos históricos concretos.

En el SEP, más allá de contemplarse una legítima reivindicación salarial, se presentan otros elementos componentes que permiten contribuir a la redistribución de la renta a partir de diferentes combinaciones y/o articulaciones. Pero que, en una primera instancia, exige el efectivo cumplimiento de la normativa que hace al Orden Público Laboral, como la necesaria regularización de aquellos trabajadores a los que se le niega el acceso a derechos esenciales laborales, de la seguridad social y, consecuentemente, sindicales.

Así, se impone la superación de las situaciones de no registración, de eventualidad injustificada, de tercerizaciones u otras modalidades viciadas como formas de subcontratación, en tanto elementos elusivos de derechos de los trabajadores y concretas obligaciones patronales. Al mismo tiempo que se precisa introducir correcciones por su condición de generadores de desigualdades con la consiguiente fragmentación del colectivo laboral. Lo que debe ser atendido no sólo en sus consecuencias, sino fundamentalmente en sus causas, actuándose con las herramientas existentes y generando institucionalmente las que faltaren.

Junto con lo hasta aquí expuesto, proponemos adicionar otros elementos que podrían contribuir desde otra perspectiva a una mejor y más equilibrada distribución de la renta en el escenario productivo, como aquellas temáticas relacionadas con el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, nuevos mecanismos de aportes y contribuciones, el enriquecimiento de los alcances de los subsistemas de la seguridad social, y la articulación de éstos con el desarrollo de las relaciones laborales.

No se trata, meramente, de la necesidad del cumplimiento igualador de las obligaciones del “deber ser” laboral; sino de la potenciación del rol de disciplinas como la seguridad social, fundamentalmente a partir de su articulación equilibrada con las relaciones laborales, con el propósito de alcanzar una mejor redistribución. De tal suerte que, por ejemplo, las asignaciones familiares y su redefinición se presentan como un instrumento posible y hasta necesario en línea con un SEP.



El *salario de equilibrio productivo* es, a la vez, un postulado, una hipótesis de trabajo y una dinámica; propone elementos y escenarios a considerar, enunciando mecanismos y articulaciones que superan la sola expresión del salario nominal como dispositivo distributivo.

Todo lo expuesto, en vista a acercarse a una mejor y más armoniosa forma de seguir generando la necesaria redistribución que debe acompañar al crecimiento productivo logrado por la Argentina, en línea con la consolidación de un Estado Social de Derecho y fortaleciendo el rol del Movimiento Obrero Organizado.