

Publicado en www.relats.org

REPRESENTACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO EN ARGENTINA: IMÁGENES CONTRAPUESTAS SOBRE SU TAMAÑO

**Alvaro Orsatti
DavidTrajtenberg**

Noviembre 2018

En la literatura comparada sobre sindicalización, la representación en el lugar de trabajo (RLT, en adelante) tiene un lugar central, en tanto vía específica de intervención, junto a la negociación colectiva. Con ello se hace referencia a la presencia de representantes de los trabajadores a lo interno de las empresas.

A diferencia de los países industrializados (sobre todo Europa, ver más adelante), esta dimensión es de escasa importancia en A.Latina-Caribe, excepto en Argentina, donde se ha desarrollado un ciclo histórico de cien años, primero espontáneo (Ceruso, 2015¹), y luego mediante institucionalizaciones normativas desde los años cuarenta, hasta que en los años setenta y ochenta fueron parte de

¹ Ceruso, Diego, 2015: "La izquierda en la fábrica. La militancia obrera industrial en el lugar de trabajo, 1916-1843". Imago Mundi, Buenos Aires

las leyes sobre contrato de trabajo y asociaciones profesionales)²

En 2005, la cartera laboral encaró una investigación cuantitativa sobre la sindicalización y representación sindical (Trajtenberg, Senén González y otros, 2009)³. El estudio se realizó sobre empresas privadas con 10 y más ocupados localizadas en las cinco mayores ciudades del país, en base a declaraciones de los empleadores (EIL, Encuesta de Indicadores Laborales) y de los trabajadores (EFE, Encuesta a Trabajadores de Empresa)

Los resultados obtenidos dieron lugar, en los años siguientes, a una ronda de evaluaciones que siempre fueron en dirección a presentar un balance pesimista de la situación de la RLT, dando lugar a la hipótesis de una “decadencia” de esta forma de representación.

El resultado era aún más llamativo en la medida que la densidad sindical obtenida de los mismos relevamientos se mantenía en los altos niveles históricos (37-38%)

Esta perspectiva resultaba de que tomaba en cuenta solo los resultados de una de las encuestas (EIL) que estimaba en 12% los establecimientos que tenían RLT, y deducía que este nivel reflejaba un fuerte deterioro respecto del pasado, por la imagen prevaleciente de que en éste la RLT había sido muy superior.

² Incluso, en 2013, el Parlamento argentino trató y aprobó la ratificación del Convenio 135 de OIT sobre representación en el lugar de trabajo, una iniciativa del gobierno anterior.

³ Trajtenberg, David, Senén González, Cecilia, Borroni, C, Pontoni, G, 2009: “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del módulo de relaciones laborales”. En Revista Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y S.Social, Buenos Aires

Una “revisita” a esta información lleva a modificar considerablemente esa “nueva imagen” de la RLT.

Los datos:

1. el indicador sobre RLT proveniente de la encuesta EIL, tenía una alternativa (desde la EFE): la proporción del total de trabajadores con representantes, en la suma de empresas. Para igual fecha y empresas, era de 39%⁴.

2. en ambas encuestas, se observaba una clara relación inversa entre tamaño del establecimiento y grado de RLT: en la medida centrada en el establecimiento, el promedio resultaba de situaciones muy diferentes según estrato de tamaño de la empresa: 17% entre aquellas de 11-50 ocupados y 57% entre las que tienen 200 ocupados y más,, con un nivel intermedio de 36%.

Asimismo, en la EFE, las proporciones varían entre 8% y 53% para los mismos tramos, con un nivel intermedio de 28%.

Por lo tanto, la imagen que resulta del segundo indicador es de una RLT tres veces mayor. Asimismo, es importante distinguir el tamaño de los establecimientos, ya que en aquellos donde la probabilidad de que exista RLT es mayor (por su gran tamaño), la RLT asciende a más del 50%.

Comparaciones

En este punto interesa introducir un elemento comparativo internacional. En Europa, donde se localiza la gran tradición sobre esta forma de representación es medida por varias

⁴ En rigor, ésta era la alternativa destacada en Trajtenberg et al.

encuestas⁵. Para una fecha similar al registro argentino (2009) y un piso similar (10 y más ocupados), el indicador centrado en los establecimientos promediaba 32%, en tanto el que prioriza la proporción de trabajadores cubiertos alcanzaba 34% como promedio simple de 26 países (aunque 64% como promedio ponderado)⁶. La mayor parte (16 países) tienen RLT inferior a la de Argentina (incluyendo Reino Unido, Alemania e Italia). En el otro extremo, 9 países tenían RLT muy superior (más del 55% y hasta 80%) (Francia, España, Holanda, casi toda Escandinavia y varios países de Europa del Este). Por lo tanto, en una lectura lineal, Argentina se ubicaría en un lugar muy aventajado en la comparación internacional

Otros rasgos a destacar de la comparación:

-la RLT europea eleva en gran medida la cobertura propiamente sindical (alrededor de 25%), a diferencia de Argentina, en que coincide. Ello obedece a que en buena parte de los países europeos se utiliza también (o solo) un

⁵ En el otro extremo, solo 9 tienen RLT claramente por encima (Francia, España, Holanda, la mayor parte de los escandinavos y varios de Europa del Este).

Para otras de las encuestas, en fechas posteriores (2013 y 2017) es de 50 y 56%, en lo que confluye el hecho de incluir al tramo 5-9% y a cierta dinámica negativa del período de crisis económica.

⁶ En Europa se levantan periódicamente (desde la década pasada) tres encuestas con información sobre RLT: CWS, EWCS, ECS y recientemente ESENER-ETUI, presentando generalmente el indicador sobre cobertura de trabajadores (CWS se refiere a los establecimientos). Dos de las encuestas tienen como límite inferior establecimientos de 10 y más y otras dos lo reducen a 5 y más. Todas incluyen a empresas del sector público. Para un mayor detalle cf. Varios documentos de EUROFOUND. Para un uso comparativo con A.Latina, cf. Pere Beneyto y Alvaro Orsatti: "Representación en el lugar de trabajo: modelos europeos y latinoamericanos" (Presentado en Primer Congreso Iberoamericano de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Sevilla, 2016. Publicado en www.relats.org)

modelo de representación independiente de la presencia sindical.

- la penetración de la RLT en Europa es relativamente más alta que en Argentina en los establecimientos de menos tamaño (10-50 ocupados): 17% en Argentina contra entre 26% para 10-19 trabajadores y 42% para 20-49. Incluso, es alta la RLT en los microestablecimientos (17%, 5-9 ocupados) (sin información para Argentina). En el otro extremo de tamaño, la brecha se reduce mucho (17% de diferencia)⁷

La brecha entre Europa y Argentina es aún más estrecha si se considera que, a diferencia del caso argentino, las estadísticas europeas incluyen al sector público, que tienen una densidad 10% superior (entre 74% y 85%, según la encuesta) a los establecimientos privados del sector industrial⁸

Historia previa

Desde una perspectiva histórica, es imposible saber qué dinámica ha tenido la cobertura de la RLT en el tiempo, ante la falta de estadísticas gubernamentales⁹ (a diferencia de las referidas a sindicalización).

⁷ A la inversa, la RLT en Europa es mayor si se consideran los comités dedicados a la salud y seguridad en el trabajo, que en promedio elevan en 7 puntos porcentuales la tasa general. Otro dato importante que recopilan estas encuestas (sin datos equivalentes para Argentina) es la extensión de los créditos horarios de los miembros de la RLT, que es un promedio de 56%.

⁸ No parece haber información sobre la RLT en el sector público de Argentina, aunque puede afirmarse que es superior al sector privado, en consonancia con la muy superior sindicalización.

⁹ Campos, Luis y Orsatti, Alvaro, 2014: "Densidad sindical en Argentina en el largo plazo y sus determinantes estructurales". En www.relats.org. Ha sido más habitual el levantamiento de estadísticas sobre sindicalización, si bien se observa una clara decadencia en esta política gubernamental, que era firme hasta los años cincuenta y luego prácticamente desapareció (solo un estudio en 1986)

No hay duda de que en el ciclo de los años treinta a cincuenta la RLT debe haber crecido fuertemente, en estrecha relación con el enorme aumento de la sindicalización, que se multiplicó por ocho (la densidad sindical pasó de 4% a 33% entre 1935 y 1954) (Campos y Orsatti, 2014)¹⁰.

Incluso, podría afirmarse que tanto la normativa de los años setenta y ochenta, como la propia dinámica sindical de los setenta, pudieron haberla elevado¹¹.

¹⁰ La política estatal en materia de elaboración y difusión de datos sobre sindicalización tuvo un período de oro entre los años treinta y cincuenta, aunque continuó hasta mediados de los ochenta, por lo que desde entonces es una asignatura pendiente de la institucionalidad.

¹¹ Hay diversos estudios cualitativos sobre este período, destacando actualmente los de Victoria Basualdo, Juan Montes Cató, Victoria Ventrici, Santiago Duhalde, Marcelo Delfini. En un ciclo anterior, habían escrito sobre el tema Juan Carlos Torre, Guillermo O'Donnell y Adolfo Gilly, con un episodio emblemático: las Coordinadoras Intersindicales (en la huelga de julio 1975) y la acumulación de experiencias en actividades de reflexión inmediatamente posteriores. Al respecto, un estudio de Christian Castillo cuantifica el número de empresas que formaban parte de esas Coordinadoras en 113 empresas medianas y grandes, con 160 mil trabajadores. Sobre el período peronista de los años cincuenta, el historiador Héctor Cordone ha señalado que el Congreso de Productividad de 1954 tuvo como una motivación central dar cauce a la fuerza de la RLT. El mencionado Gilly y el ex sindicalista de CTA (Central de Trabajadores de Argentina), ahora dirigente político Víctor de Gennaro (en su cátedra Historia del Movimiento Obrero Argentino. Aproximación desde los Trabajadores) coinciden en que la situación a mediados de los cincuenta y de los setenta fueron elementos que tuvieron alguna influencia en la decisión de los respectivos golpes cívico-militares.

En cualquier caso, es seguro que la imagen que viene desde el pasado se vincula a lo sucedido en los grandes establecimientos, y no en el conjunto de la estructura.

Conclusión

Alcanza lo dicho hasta aquí para recomendar lecturas menos ligeras, frecuentemente demasiado ideológicas, de los datos disponibles sobre este tema, así como la disponibilidad, desde el Estado, de estudios que aumenten el conocimiento.

Pero el objetivo último debiera ser más amplio: avanzar hacia un capítulo de las propuestas sobre futuro del trabajo que pone el foco en la democratización económica, mediante la democratización de la empresa, como lo hace, en España la Plataforma por la Democratización Económica, asociada a Economistas sin Fronteras y la Fundación Primero de Mayo de CCOO, recuperando una tradición del siglo XX que fue perdiendo fuerza.
