

Negociación colectiva 2020: revisiones, aumentos y suspensiones*

La dinámica y contenidos de la negociación colectiva en 2020 ha estado fuertemente condicionada por la emergencia sanitaria originada en el Coronavirus y sus consecuencias en términos del nivel de actividad económica. Tan solo unas semanas antes del comienzo de la ronda de negociación salarial correspondiente a las actividades que comprenden a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras el Gobierno Nacional dictó el “aislamiento, social, preventivo y obligatorio” y a partir de entonces las prioridades de la acción sindical y el contenido de los acuerdos colectivos se modificaron sustancialmente. Como consecuencia de ello, la mayoría de las actividades se encuentran en la actualidad con los acuerdos salariales vencidos, o próximos a vencer, sin que exista un escenario claro respecto de cómo evolucionarán las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras en el corto y mediano plazo.

En paralelo, la negociación colectiva a partir de abril pasó a centrarse en administrar los impactos de la crisis económica, principalmente a través de acordar suspensiones con prestaciones no remunerativas que en su mayoría implicaron un recorte en el ingreso de bolsillo percibido por aquellos trabajadores y trabajadoras afectados.

A continuación, presentamos una sistematización de la principal información referida a la regulación de los salarios de los trabajadores y trabajadoras, así como del curso de la negociación colectiva a lo largo del año, proveniente tanto de normas dictadas por el Estado Nacional como por las negociaciones salariales llevadas adelante en el primer semestre.

1. Aumento solidario, revisión de las negociaciones 2019 y primeros acuerdos de la paritaria 2020

A comienzos del año, en un contexto de creciente deterioro del salario de los trabajadores y trabajadoras originado en el aumento de la inflación, el Gobierno Nacional dispuso a través del DNU 14/20 que los empleadores del sector privado otorgaran un aumento remunerativo no bonificable de \$ 4.000 a hacerse efectivos en dos cuotas (\$ 3.000 en enero y \$ 1.000 adicionales en febrero). Esta suma se incorporó al salario de los trabajadores y trabajadoras y podía ser absorbida por los acuerdos salariales que se fuesen firmando con posterioridad. Un incremento similar se implementó en el ámbito de la administración pública nacional, aplicable a partir de los meses de febrero y marzo respectivamente.

Este aumento tuvo distintos efectos: por un lado, funcionó como un adelanto a cuenta en aquellas actividades que ya habían cerrado su discusión paritaria correspondiente al año 2019; por el otro, impulsó la ronda final de revisiones que incluía a sectores muy relevantes tales como comercio o las industrias metalúrgica y de alimentación. En tal sentido, el impacto sobre el ingreso de los trabajadores y trabajadoras fue innegable: tan solo entre enero y febrero el salario

* Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma), 24 de julio de 2020.

nominal en el sector privado se incrementó un 13,7%, muy por encima de la inflación del primer bimestre que se ubicó en el 4,3% (INDEC).

Como parte de este proceso, entre los meses de enero y marzo se fueron firmando revisiones de los acuerdos salariales celebrados durante el año 2019, ubicándose la mayoría de ellos en un rango de incremento nominal ubicado entre el 45% y el 55% anual, frente a una inflación punta a punta del 53,8%. Entre las pocas excepciones que no llevaron adelante este tipo de revisiones, aun existiendo compromisos firmados en los acuerdos salariales, se encuentran la industria textil, maestranza, prensa y la administración pública nacional (SINEP).

En paralelo, ya desde enero comenzaron a discutirse algunos acuerdos salariales correspondientes a actividades cuyo ciclo paritario vence el 31 de diciembre. Puntualmente, la Asociación Bancaria celebró un acuerdo puente por tres meses que incluyó sumas fijas por rango de ingresos (entre un mínimo de \$ 4.500 para quienes perciben salarios inferiores a \$ 73.764 y un máximo de \$ 10.500 para salarios superiores a \$ 114.658) y UTEDyC negoció un incremento del 20% en tres cuotas (10% en abril, 5% en mayo y 5% en julio) por los primeros siete meses del año. A su vez, en el mes de febrero la recuperación de la paritaria nacional docente concluyó con la negociación de un incremento del salario mínimo docente que llegó al 19,5% a partir de marzo y al 23,5% a partir de julio.

Estos antecedentes podían constituir el punto de partida para la apertura de las negociaciones salariales correspondientes a las ramas de actividad que agrupan a la mayor cantidad de trabajadores, cuyos ciclos paritarios suelen vencer entre los meses de marzo y junio de cada año calendario. Sin embargo, la irrupción de la pandemia provocó que todas estas negociaciones quedaran, en los hechos, postergadas.

2. La negociación colectiva en tiempos de pandemia

2.1. Respuestas estatales: límite a la unilateralidad patronal e impulso a una administración colectiva de la crisis

La llegada de la pandemia y con ella la declaración del aislamiento social, preventivo y obligatorio, puso en crisis la utilización de las principales herramientas que los trabajadores y sus organizaciones usan para mejorar las condiciones de vida de su fuerza de trabajo. La posibilidad de efectuar reclamos y denuncias colectivas frente a empleadores y al Estado, así como la promoción de negociaciones colectivas quedaron muy debilitadas. Ello más aún dadas las dificultades que el mercado de trabajo venía atravesando en nuestro país con anterioridad a lo largo de los últimos años. En dicho contexto, muchos empleadores profundizaron esta crisis y durante el mes de marzo comenzaron a responder con despidos y suspensiones colectivas¹.

En este marco, el Gobierno Nacional dictó el decreto de necesidad y urgencia 329/20 que apuntó, por un lado, a limitar la unilateralidad patronal prohibiendo por 60 días los despidos y

¹ Para mayor información sobre despidos y suspensiones en el marco del ASPO, consultar los siguientes informes del Observatorio del Derecho Social de la CTA-A: “El trabajo en el marco de la emergencia sanitaria” (30 de marzo 2020) y “El trabajo en el marco de la emergencia sanitaria: despidos, suspensiones, rebajas salariales y deficiencias para asegurar la salud de las y los trabajadores” (17 de abril 2020), ambos disponibles en www.ods.ctaautonoma.org.ar.

las suspensiones sin causa o por fuerza mayor o falta de trabajo²; por el otro, promovió una administración colectiva de la crisis, habilitando la negociación de suspensiones que incluyeran prestaciones no remunerativas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). En el marco de esta norma la Confederación General del Trabajo y la Unión Industrial Argentina firmaron el 27 de abril un acuerdo marco en el que impulsaron la adopción de normas y convenios que cumplieran con las siguientes pautas:

- a) la habilitación de la suspensión de personal por un plazo de 60 días, a partir del día 1 de abril;
- b) el pago de asignaciones no remunerativas no inferiores al 75% del salario neto que le hubiese correspondido a los trabajadores afectados en caso de haber trabajado (sobre este monto se deberán hacer los aportes y contribuciones por obra social y el pago de la cuota sindical);
- c) la homologación automática por el Ministerio de Trabajo de los acuerdos con esas condiciones o con porcentajes mayores, y la revisión y evaluación por dicho Ministerio en caso que el porcentaje acordado sea inferior;
- d) la disposición del uso de las suspensiones de forma simultánea, alternada, rotativa, total o parcial por parte de los empleadores; aunque no podrán aplicarlas al personal que realice tareas desde su lugar de aislamiento ni al personal eximido de realizarlas por encontrarse en situaciones de riesgo (personas mayores de edad y/o personas con patologías preexistentes);
- e) el beneficio otorgado por el “programa de asistencia de emergencia al trabajo y a la producción” (decreto 376/2020) será considerado parte de la prestación dineraria y los empleadores deberán compensar el monto restante hasta alcanzar el porcentaje acordado.

Este acuerdo fue refrendado por la resolución 397/2020 del Ministerio de Trabajo, luego prorrogada por 60 días a través de la resolución 475/20. Como veremos a continuación, constituyó el punto de partida para la generalización de negociaciones que, en su mayoría, siguieron las pautas allí establecidas. A su vez, se complementó posteriormente con el DNU 529/20 que eliminó los límites temporales para la aplicación de suspensiones previstos en los artículos 219, 220 y 222 de la LCT cuando ellas se realicen en los términos del art. 223 bis y mientras subsista el aislamiento social, preventivo y obligatorio.

2.2. Las suspensiones colectivas en el marco de la pandemia

El efecto inmediato del acuerdo UIA-CGT fue la generalización de las suspensiones laborales que ya venían siendo negociadas incipientemente durante abril y que a partir de entonces se expandieron a la mayoría de las actividades. El objetivo declamado de estos acuerdos fue sostener los puestos de trabajo en el marco de la actual crisis económica y provocó que en abril y mayo la cantidad de trabajadores y trabajadoras que experimentaron una suspensión con el pago de una contraprestación no remunerativa alcanzó al 7,5% y 8,8% del total respectivamente, quintuplicando el máximo registrado desde que el Ministerio de Trabajo comenzó a relevar esta variable en el año 2006.

Por otra parte, el hecho de prohibir las suspensiones decididas unilateralmente por el empleador y habilitar aquellas negociadas con la organización sindical en el marco del artículo

² Esta prohibición comenzó a estar vigente el 31 de marzo y fue prorrogada por un plazo igual a través del DNU 487/20. Al momento de elaboración de este documento estaría próximo a publicarse en el Boletín Oficial un nuevo decreto que prorrogaría dicha prohibición hasta fines de septiembre.

223 bis de la LCT en los hechos funcionó como una promoción de la negociación colectiva para regular, a nivel de actividad, la dinámica y modalidad con que se implementaría esta medida en cada una de ellas. En tal sentido, este mecanismo permitió diferenciar el impacto y modalidad en las distintas actividades según la magnitud de la crisis que cada una de ellas atraviesa. Aún así, no deja de ser paradójico que sean las empresas de mayor tamaño, y en general de mayores niveles de rentabilidad, quienes utilizan con mayor frecuencia y rapidez este tipo de herramientas.

Así, entre los meses de abril y junio se firmaron al menos 43 acuerdos colectivos por rama de actividad que establecieron diversas modalidades para implementar suspensiones colectivas con la inclusión de una prestación no remunerativa en los términos del artículo 223 bis de la LCT. En la siguiente tabla se sistematizan los principales alcances de algunos de ellos³.

Actividad	Sindicato	Suma no remunerativa (art. 223 bis LCT)	Vigencia del acuerdo
<i>Agentes de propaganda médica</i>	AAPM	100% del salario (80% no rem y 20% rem)	abril y mayo 2020
<i>Comercio</i>	FAECyS	75% del salario neto	abril y mayo 2020
	FAECyS (turismo)	75% del salario neto	abril a septiembre 2020
<i>Construcción</i>	UOCRA	75% del salario neto	abril y mayo 2020
<i>Entidades civiles y deportivas</i>	UTEDyC	75% del salario neto (excluyendo comisiones, horas extras, feriados, viáticos y comida)	mayo y junio 2020
<i>Estaciones de servicio</i>	FOESGRA	100% del salario neto	abril y mayo 2020, se prorrogó para junio y julio 2020
<i>Gastronómica</i>	UTHGRA	75% del salario neto (sin incluir adicionales, a excepción del adicional por servicio)	abril y mayo 2020
<i>Metalúrgica</i>	UOM	70% del salario bruto	120 días a partir del 1° de abril (hasta 31 de julio)
<i>Sanidad</i>	FATSA (diagnóstico)	85% del salario neto en sueldos inferiores a \$ 70.000; 75% del neto en sueldos superiores	abril y mayo 2020
<i>Textil</i>	AOT	80% del salario neto incluyendo adicionales (antigüedad, presentismo, etc.)	abril, mayo, junio y julio 2020
<i>Transporte</i>	FNTC (transporte de cargas – bebidas)	100% del salario neto incluyendo adicionales "comida" y "viático especial"	mayo, junio y julio 2020

³ Para un detalle de una mayor cantidad de acuerdos ver el listado en el anexo. Estos acuerdos no agotan la totalidad de negociaciones, puesto que muchos de ellos pueden aún no haber sido publicados en el Boletín Oficial.

El impulso normativo y posterior habilitación convencional de este esquema de suspensiones colectivas se expandió por numerosas actividades a partir del mes de abril y en algunos casos dio lugar a sucesivas prórrogas. Sin embargo, en las actividades que no firmaron acuerdo alguno o en aquellas que no lo prorrogaron una vez vencido su plazo, los empleadores tienen vedada la posibilidad de recurrir a suspensiones por falta de trabajo por aplicación del DNU que las prohibió temporalmente.

2.3. La negociación salarial en el marco de la emergencia sanitaria

El cambio en la dinámica y contenidos de la negociación colectiva generados a partir de abril implicaron una postergación, en los hechos, de la negociación salarial. Sin embargo, a partir de mayo comenzaron a impulsarse acuerdos en distintas actividades que dan cuenta que la emergencia sanitaria no constituye, de por sí, un obstáculo para la renovación de los acuerdos salariales que en su mayoría se encuentran vencidos. En todo caso, será necesario considerar la situación de cada actividad y/o empresa en particular, por cuanto la suspensión “de hecho” de la negociación salarial implica un tratamiento similar para situaciones que son manifiestamente distintas. En otras palabras, mientras existen actividades y establecimientos que fueron duramente afectadas por las consecuencias económicas de la emergencia sanitaria, otras tantas han acumulado ganancias muy importantes a lo largo de los últimos años y aún hoy siguen funcionando con un impacto no tan importante.

Entre los sectores que negociaron acuerdos salariales durante la vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio, se encuentran la industria aceitera, la actividad desmotadora de algodón, sanidad para las ramas laboratorios y droguerías, la actividad bancaria, la industria de la carne para las ramas carnes roja y avícola, la industria molinera, la industria papelera en Misiones, entre otras. En la siguiente tabla puede observarse una síntesis de dichos acuerdos, con la incorporación de aquellos negociados con anterioridad al dictado del ASPO.

Si bien todavía se trata de una cantidad no representativa de acuerdos, sí es posible ir identificando un patrón inicial donde prevalecen acuerdos cortos, por entre tres y seis meses, en su mayoría correspondientes a sectores ligados a la producción de alimentos y medicamentos. Las únicas excepciones a este recorte temporal son las paritarias de aceiteros y desmotadores y la de bancarios, donde se establecieron períodos más largos, y aumentos más importantes, en todos los casos con cláusulas de revisión para los próximos meses.

Actividad	Incremento	Observaciones
<i>Bancarios</i>	26%	Cuatro cuotas (enero, abril, julio y octubre), revisión en noviembre
<i>Aceiteros</i>	25%	Revisión en agosto
<i>Paritaria Nacional Docente</i>	23,5%	Dos cuotas
<i>Desmotadores de algodón</i>	20%	Se adiciona un 10% por revisión del acuerdo 2019
<i>Entidades civiles y deportivas</i>	20%	Tes cuotas; enero – julio, nueva negociación en julio para el resto del año
<i>Carnes rojas</i>	17%	Tres cuotas; mayo – julio
<i>Papeleros (Misiones)</i>	12%	Una cuota; abril – julio
<i>Confiteros (Rosario) – más de 100 trabajadores</i>	12%	Una cuota; mayo – septiembre
<i>Carnes avícolas</i>	10%	A partir de mayo
<i>Molineros</i>	10%	El 10% resulta de la incorporación de los \$ 4.000 al básico inicial. Dicho porcentaje se replica en el resto de las categorías. Se incluye un “Bono Pandemia” de \$ 5.000 por única vez a cuenta de la paritaria 2020-2021
<i>Confiteros (Rosario) – menos de 100 trabajadores</i>	8%	Tres cuotas (julio, agosto, septiembre); mayo – septiembre
<i>Sanidad (laboratorios y droguerías)</i>	7,8%	Dos cuotas; mayo – julio
<i>Alimentación</i>	6,5%	Dos cuotas (agosto y septiembre); mayo – septiembre
<i>Plásticos</i>	Suma no remunerativa ni bonificable	Aplica para el período julio (\$ 5.000), agosto (\$ 7.000) y septiembre (\$ 8.000). Se negocia en simultáneo a la habilitación de suspensiones con la percepción del 75% del ingreso neto
<i>Gráficos</i>	Suma fija	Para el trimestre abril – junio, entre \$ 4.000 y \$ 5.500 (compensa el aumento de \$ 4.000 dispuesto por el PEN)

3. La negociación colectiva como herramienta de “administración” del impacto de la crisis sobre las relaciones laborales

De cara al segundo semestre el mercado de trabajo presenta numerosos desafíos. Por un lado, todavía resulta imposible siquiera aproximarse a evaluar los efectos que tendrá la actual crisis sanitaria y económica sobre el entramado productivo en general, y sobre las relaciones laborales en particular. En otras palabras, todas las medidas e iniciativas que se adopten en la actual coyuntura responden a una estrategia de contención de daños que, en lo posible, deberían apuntar a objetivos múltiples: reducir al mínimo las pérdidas de puestos de trabajo, contener la caída del salario real, garantizar el sostenimiento de las condiciones y salud en el trabajo. Como puede observarse, se trata de objetivos que demandan un esfuerzo enorme en un contexto de restricciones no menores para la intervención estatal. La discusión sobre el origen de los recursos necesarios para llevar adelante esta tarea debería estar en el foco de cualquier debate público y cualquier iniciativa que traslade esta carga de manera progresiva sobre los sectores que cuentan con mayor riqueza acumulada debería ser considerada de manera urgente. A su vez, cabe señalar que la magnitud de la crisis y de los objetivos señalados demandarán instrumentos de financiación que se sostengan en el mediano y largo plazo.

Las herramientas del sistema de relaciones laborales, en este contexto, permiten amortiguar en el corto plazo algunos de los efectos de la crisis económica sobre el mercado de trabajo. La negociación de suspensiones colectivas con contraprestaciones no remunerativas constituyen uno de dichos mecanismos en tanto evitan que dichas medidas sean adoptadas de manera unilateral por los empleadores. Aún así, cada acuerdo requiere ser evaluado en función de las características de las empresas comprendidas, los niveles de rentabilidad de cada actividad y su situación no solo presente sino también en el pasado reciente, etc.

Por otra parte, cabe reiterar que se trata de mecanismos de corto plazo sobre cuya prolongación existen serios interrogantes. Por un lado, la inminente prórroga de la prohibición de despidos y suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor hasta fines de septiembre permitiría postergar en el tiempo un deterioro mayor aun del mercado formal de trabajo, teniendo presente que dicha medida no constituye una solución en el mediano y largo plazo. Por otra parte, en algunas actividades los acuerdos firmados en los meses de abril y mayo no han sido renovados, por lo que la incertidumbre aquí es aún mayor y ante las dificultades para llevar adelante acciones y reclamos colectivos las denuncias por unilateralidades patronales y violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras son crecientes.

En paralelo, retomar la negociación colectiva salarial constituye una necesidad en un contexto donde la inflación continúa horadando el poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores y trabajadoras. En efecto, luego de los incrementos registrados en los meses de enero y febrero, el salario real ha retomado su declive y en los tres meses siguientes experimentó un retroceso en promedio del 4,8% sin incluir aquí el impacto de la reducción de ingresos proveniente de las suspensiones colectivas.

Como hemos identificado en este trabajo, la crisis sanitaria y económica no constituye por sí misma un obstáculo para llevar adelante las negociaciones salariales, aunque obviamente las condiciona. Hasta el momento los acuerdos anuales han sido la excepción y la mayoría de las negociaciones parecen consolidar un esquema donde se establecen acuerdos cortos, trimestrales o semestrales, con aumentos porcentuales o a través de sumas fijas. En este caso, si bien es claro que la dinámica que la negociación salarial traía en los últimos años no ha estado exenta del shock proveniente de la emergencia sanitaria y económica, ello de ninguna manera debe entenderse como su suspensión permanente y el análisis caso por caso será clave para continuar llevando adelante medidas que morigeren, al mínimo posible, el deterioro de los ingresos de los trabajadores y trabajadoras.

Anexo

Acuerdos colectivos celebrados en el marco del artículo 223 bis de la LCT

Actividad	Sindicato	Suma no remunerativa (art. 223 bis LCT)	Vigencia del acuerdo
Agentes de propaganda médica	AAPM	100% del salario (80% no rem y 20% rem)	abril y mayo 2020
Calzado	UTICRA	70% del salario normal y habitual (incluyendo merienda, presentismo, escalafón e incremento solidario)	abril 2020 (renovable si el ASPO se prorrogó)
Comercio	FAECyS	75% del salario neto	abril y mayo 2020
	FAECyS (viajes y turismo)	75% del salario neto	abril a septiembre 2020
Construcción	UOCRA	75% del salario neto	abril y mayo 2020; se prorrogó para junio y julio 2020
	UOCRA (petrolera)	88 hs diurnas por quincena más adicionales	abril y mayo 2020
Entidades civiles y deportivas	UTEDyC (escribanías)	75% del salario habitual con garantía de percibir el 100% del neto	abril, mayo y junio 2020
	UTEDyC (entidades civiles y deportivas)	75% del salario neto (excluyendo comisiones, horas extras, feriados, viáticos y comida)	mayo y junio 2020
	UTEDyC (mutuales)	80% del salario neto (excluyendo horas extras, feriados, viáticos y comida)	mayo y junio 2020
	UTEDyC (clubes de fútbol)	100% del salario neto en abril, 80% del mismo en mayo y 75% del mismo en junio	abril, mayo y junio 2020
	UTEDyC (gimnasios)	100% del salario neto para quienes no presten servicios, sin incluir adicionales	abril 2020
Espectáculo público	SUTEP (parques de entretenimiento)	100% del salario neto	segunda quincena de marzo
Estaciones de servicio, playas de estacionamiento y gomerías	Sindicato de Estaciones de Servicio de Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luis)	70% del salario bruto (con excepción del aumento solidario)	abril hasta que se levante el ASPO
	FOESGRA	100% del salario neto	abril y mayo 2020, se prorrogó para junio y julio 2020
Gastronómica	UTHGRA	75% del salario neto (sin incluir adicionales, a excepción del adicional por servicio)	abril y mayo 2020
Maestranza	SOM	75% del salario básico	abr-20
Mecánica	SMATA (verificadores)	65% del salario bruto conformado por el básico y adicionales (antigüedad, título, mínimo garantizado de productividad y vianda)	abril y mayo 2020

	SMATA (talleres mecánicos)	Suma NR según anexo en el acuerdo más adicionales del CCT de carácter NR	abril y mayo 2020
	SMATA (concesionarias ACA)	70% del salario bruto conformado (incluyendo todos los rubros que venía percibiendo el trabajador)	abril, mayo y junio 2020
	SMATA (concesionarias)	25% del salario neto de marzo (+ el aporte que haga el Estado -ATP-)	abr-20
Metalurgica	UOM	70% del salario bruto	120 días a partir del 1° de abril (hasta 31 de julio)
Pastelera	Federación de Trabajadores Pasteleros	100% del salario neto por los días de marzo y 70% del bruto por abril	20 de marzo al 30 de abril 2020
	Federación de Trabajadores Pasteleros	100% del salario neto por los días de marzo y 70% del bruto por abril	abr-20
Petrolera	Sindicatos del petróleo y gas de Chubut, zona de Cuyo y La Rioja y zona de la Paragonia Austral	60% del salario neto de febrero	abril y mayo 2020; se prorrogó para junio y julio 2020
Sanidad	FATSA (diagnóstico médico)	85% del salario neto en sueldos inferiores a \$ 70.000; 75% del neto en sueldos superiores	abril y mayo 2020; se prorrogó para junio 2020
Seguridad e investigación	UPSRA	100% del salario neto	abril y mayo 2020
Textil	AOT	Suma fija según categoría entre \$ 17.000 y \$ 20.000	abril a junio 2020
	SETIA	80% del salario neto	abril, mayo, junio y julio 2020
	AOT	80% del salario neto incluyendo adicionales (antigüedad, presentismo, etc.)	abril, mayo, junio y julio 2020
Transporte	FNTC (transporte de cargas -bebidas-)	100% del salario neto incluyendo adicionales "comida" y "viático especial"	mayo, junio y julio 2020
	Sindicato de Peones de Taxi (transporte de pasajeros CABA)	100% del neto	abril de 2020