

# Reflexiones en torno a la Negociación Colectiva

A veces no está demás enumerar temas que podrían ser conceptos de Perogrullo, pero por tan obvios, perdemos la referencia.

Cabe entonces repasar cómo, por qué y qué son las negociaciones o “luchas” obreras, lucha de clases con intervención del Estado. En nuestro país, en enero de 1943, con una clase trabajadora ya organizada aunque aún no unificada, se da casi en forma espontánea una corta pero intensa huelga general de cuatro días de los trabajadores de la industria frigorífica nucleados en la Federación Autónoma de la



Carne. Los motivos más allá de la anécdota fue el despido de diez obreros acusados de “sabotear” un cargamento para Inglaterra. Lo que comenzó con una huelga en el frigorífico Nacional se extendió a todo el sector cárnico, paralizando toda la producción (por supuesto incumpliendo así con el compromiso con Inglaterra). No vamos a analizar

todo el contexto, pero baste decir que a fines de ese mismo año se aprueba la ley de Consejos de Salarios que instauraba un espacio de lucha entre trabajadores y patrones, regulado por el Poder Ejecutivo, se buscó “domesticar” la confrontación trabajo capital, bajo las reglas del sistema, poniendo freno a una clase que venía ganando en organización y conciencia.

Desde el siglo pasado, mucho o poco se ha avanzado con este instrumento y como ejemplo basta recordar que durante la última dictadura donde no fue convocado el ámbito los trabajadores perdimos salario y condiciones de trabajo, más acá ya en 1992 en democracia fueron también suspendidos hasta el 2005 y así la desregulación laboral, receta fundamental del neoliberalismo, no hubo un crecimiento del salario real, y si bien se generó un moderado crecimiento nominal, el desempleo se disparó y la participación en el PBI mostró la mayor brecha de los últimos tiempos.

A partir del 2005 vuelven a convocarse, se introduce las mesas para públicos, rurales y domésticas, con todas las carencias conocidas, pero con un crecimiento del salario real sostenido hasta el 2017.

Este breve punteo, pretende establecer que más allá de la necesidad objetiva y el lugar de relevancia que desde los sindicatos le damos a la negociación colectiva y la importancia de la negociación por rama (de

las pocas experiencias de la región), no podemos darle un valor superlativo en la vida misma de las organizaciones.

Para quienes sostenemos el concepto de la independencia de clase y consideramos que la lucha de clase seguirá presente en tanto subsista el sistema de dominación, nos resulta imprescindible visualizar permanentemente que el objetivo último como organizaciones no pasa por los ámbitos “oficiales”, sino por generar las condiciones objetivas y subjetivas que nos posicionen en mejores condiciones para la disputa con el capital. Rescatar el concepto de una cultura de clase que sea abono para crecer en conciencia colectiva, que necesariamente debe darse no sólo en el plano teórico sino pisando en la práctica constante, en los órganos propios de asambleas democráticas y representativas, en la solidaridad con todos los trabajadores y sus conflictos, en la lucha constante con las patronales, en definitiva, en la calle.

Queremos citar a Rosa Luxemburgo para precisar que bajo el sistema capitalista el rol de los sindicatos es básicamente, la defensa del valor de la fuerza de trabajo, para tratar de disminuir la explotación. Explica que las posibilidades que tienen los sindicatos están condicionadas por muchas circunstancias que escapan a su control. Por ejemplo, por la coyuntura más o menos próspera de la economía; o por los niveles de proletarización de las capas medias. *“Por ello no les será nunca posible derrocar la ley del salario, pudiendo, en el mejor de los casos, reducir la explotación capitalista a los límites que en un momento dado se consideran “naturales”; pero de ninguna manera estarán en condiciones de anular, ni aun gradualmente, la explotación”*

Dicho esto a la luz de la última ronda de negociación colectiva, que si bien debemos saludar su realización, por momentos es difícil comprender cómo se apuesta a veces a estos espacios como el escenario único de “patria o muerte”. Vendrán las evaluaciones del Poder Ejecutivo que nos van a decir del alto número de acuerdos entre trabajadores y patronales, la mirada patronal que “con gran esfuerzo” dirá que dieron salarios y beneficios más allá de sus posibilidades, afectando la viabilidad de las fuentes laborales y en detrimento de la competitividad y el empleo. Desde algunas tribunas partidarias se escuchan voces en contra de la negociación por rama y una apuesta a la flexibilización laboral, mirando a la región y las recetas del neoliberalismo más puro.

Entre toda esta madeja de opiniones, los trabajadores no podemos perdernos viendo la situación desde y a través de las mesas de negociación y el papel jugado por cada actor, sea el gobierno, las cámaras o el mismo Poder Ejecutivo oficiando de patronal en las mesas de públicos. A la hora de negociar, de un lado los trabajadores, del otro el poder. No debería sorprendernos entonces que cuando oficia de patrón el gobierno, adopte posiciones patronales, porque eso es lo que es.

Lo que debemos evaluar los sindicatos es si en esta coyuntura firmar un convenio que incluye cláusulas de paz nos posiciona en mejores condiciones para dar la lucha. Si avanzamos y capitalizamos mejoras en las condiciones de vida de las y los trabajadores, entonces tal vez sea táctico acordar para seguir organizando. Otra situación sería que frente a la ofensiva patronal que los trabajadores estamos sufriendo, con la dicotomía que pretenden imponer las cámaras empresariales (salario versus empleo), firmáramos convenios en la dirección de dichas premisas empresariales sin dar la imprescindible pelea. Si los acuerdos nos rebajan condiciones y salario y aún así los firmamos para no perder empleo sin cuestionar el relato patronal, entonces podría decirse que en este caso firmamos a favor de las patronales, aunque no sea esa la intención manifiesta.

Es en este sentido que cuando se llega a la firma de un convenio laboral, lo que está plasmado y está reflejado es, ni más ni menos, la correlación de fuerzas en la disputa por la plusvalía hasta ese momento. Por lo tanto, el contenido del convenio está íntimamente ligado a la capacidad que se tuvo para disputar con el patrón. Las cláusulas de paz incluidas en los convenios, son reflejo de esa correlación de fuerzas. Que los convenios son en cualquier momento denunciables por cualquiera de las partes es un hecho de la realidad, por la vía de los hechos podemos hacer caer un convenio si así lo entienden los trabajadores. Dicho de otra forma, un papel firmado no nos impide movilizarnos si tenemos el respaldo de los trabajadores.

Los sindicatos debemos considerar que toda negociación es un diálogo entre partes, por lo tanto la movilización y los paros, los trabajadores debatiendo en asamblea, son determinantes para que esa negociación quiebre a favor de los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, la herramienta de la negociación colectiva de esta manera entendida, nos dará mayores posibilidades de conquistas en el marco del capitalismo realmente existente.