



Organización
Internacional
del Trabajo

► CICLO DE CONVERSATORIOS
#Negociación Colectiva

La negociación colectiva y el comportamiento productivo de las empresas industriales en Argentina

Exponen: Equipo de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina



17 agosto 2022



10am (SCL) / 11am (BUE) / 9am
(LIM) / 7am (SJO)



Vía You Tube OIT Cono Sur



La discusión sobre la productividad en la negociación colectiva y su relación con el comportamiento productivo de las empresas industriales en Argentina

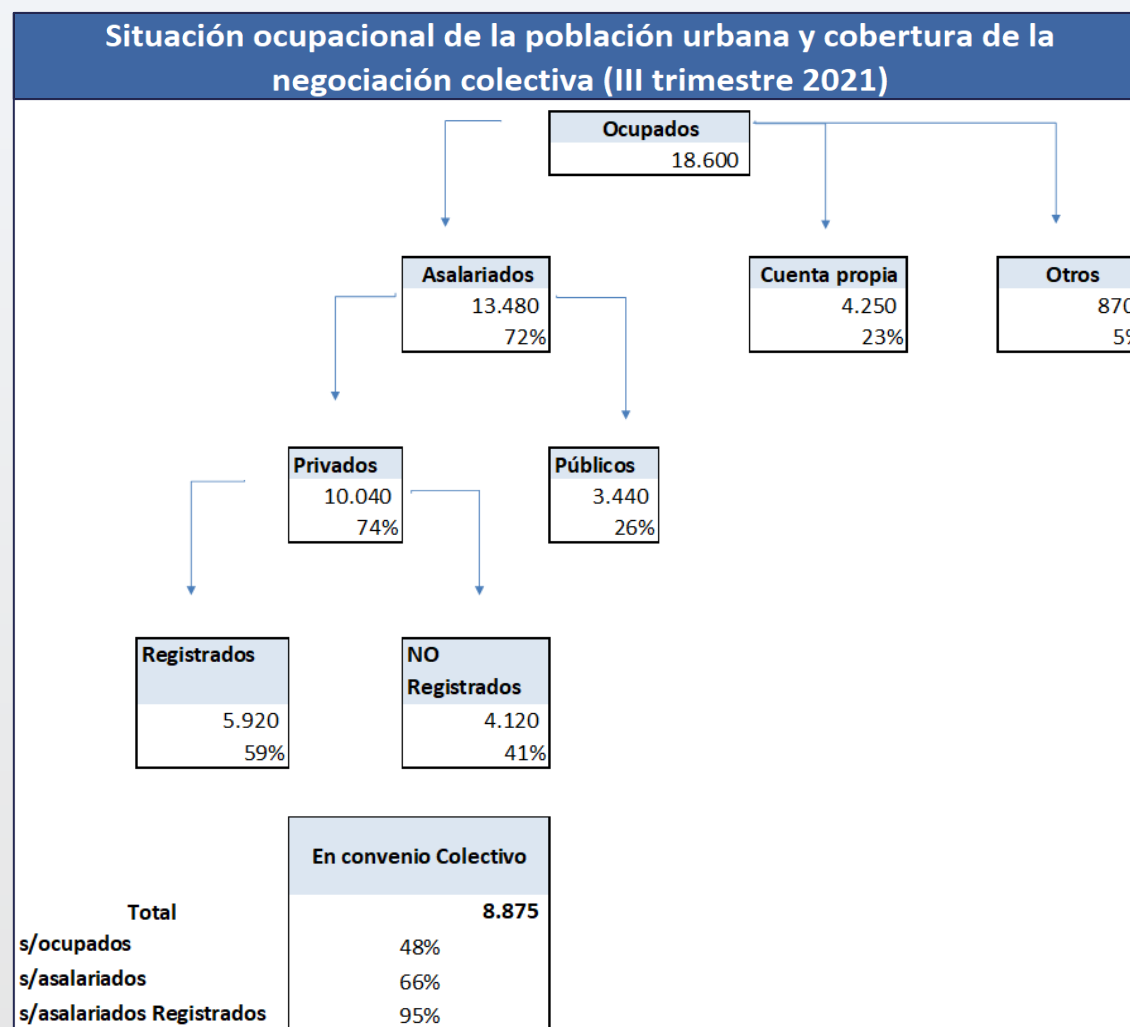
Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEyERT)
Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas (SPEyE)
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Características de la negociación colectiva en la Argentina

La negociación colectiva en la Argentina



Fuente: SPEvE-MTEvSS, en base a SIPA y EPH

La negociación colectiva en la Argentina

La negociación colectiva en el sector privado				
	CCT		Cobertura	
	Nº	%	Nº	%
Total	1.340	100%	5.435	100%
De Actividad	607	45%	5.193	96%
- CCT de mayor cobertura	16	1%	3.413	63%
De Empresa	733	55%	242	4%

Fuente: SPEyE-MTEySS, en base a SIPA y EPH

I. Objetivos y fundamentación

I. Objetivos

- El presente estudio se centra en la **relación entre instituciones laborales y productividad**, con especial hincapié en el rol de la negociación colectiva. Dentro de esta temática, se propone alcanzar **dos objetivos**:
 1. Medir el **grado de centralidad** que los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), con aplicación en el sector industrial, le otorgan a la discusión de temáticas asociadas a la productividad.
 1. Observar si este **nivel de centralidad** guarda alguna relación con el **comportamiento productivo** de las empresas industriales.

I. Fundamentación

- Estas metas se **justifican** en el intento de discutir, mediante el aporte de evidencia empírica, con aquellos **supuestos** que indican que la dinámica propia de instituciones laborales, tales como la negociación colectiva (NC), representa un **obstáculo** para el aumento de los niveles de productividad. Dicha suposición se puede desagregar en dos argumentos complementarios entre sí:
 - La forma que adopta la negociación colectiva en la Argentina es **anticuada y obsoleta**: lo que supondría un freno a la adaptación de las relaciones laborales al cambio tecnológico, debido a la falta de actualización a las nuevas necesidades productivas.
 - Las cláusulas/normas establecidas en los CCT son un freno e impedimento para la **contratación formal**: generarían rigideces e implicaría un aumento del costo laboral, desincentivando la contratación y la formalización de los trabajadores.

II. Metodología

II. Metodología: base de datos y herramientas de medición

- Para alcanzar estos objetivos, se propone un estudio descriptivo basado en el diseño de una metodología innovadora que descansa en la triangulación de fuentes de información estadística y administrativa. Este abordaje conlleva **dos tareas**:
 1. La construcción de una **base de datos** que articula información referida al desempeño productivo en las empresas industriales y los convenios colectivos que regulan sus relaciones laborales. Sus fuentes son: la Encuesta Nacional de Empleo e Innovación (ENDEI), las negociaciones colectivas homologadas por la autoridad laboral y los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).
 1. La confección de **dos herramientas de medición**:
 - Un **índice** ponderado que califica a los CCT según la presencia de 16 cláusulas con potencial incidencia sobre la productividad.
 - Un **indicador** que ordena a la empresas de la ENDEI según sus niveles de productividad laboral (definida como valor agregado por ocupado).

II. Metodología: universo de análisis

- Para medir los niveles de productividad de las empresas
 - Se construyó un panel con las **1055 firmas industriales** que participaron tanto de la ENDEI I (2010-2012) como de la ENDEI II (2014-2016). Este panel representa aproximadamente un tercio de cada una de las muestras originales. Explica alrededor de 4% del total del empleo privado registrado y 20% del empleo industrial. Asimismo, da cuenta del 25,5% del PBI industrial y del 4,5% al PBI total, en promedio, para los mismos períodos.
- Para mensurar la centralidad de las cláusulas asociadas a la productividad en CCT
 - Se relevaron **140 CCT de ámbito de actividad y de empresa** pertenecientes a la actividad principal de las firmas que integran el panel de la ENDEI, de un universo total de 250 convenios. Para cada uno de ellos, se examinó: **a)** la presencia o ausencia de las 16 cláusulas asociadas a la productividad y **b)** modificaciones en su texto original, a través de acuerdos celebrados con posterioridad, que incorporan o amplían cláusulas asociadas a la productividad.

III. Resultados

III. Resultados

El trabajo presenta evidencia empírica que **contradice aquellos supuestos** que indican que la negociación colectiva representa un obstáculo para el aumento de los niveles de productividad. Sus hallazgos pueden sintetizarse en **tres conclusiones** principales:

- 1) Exhibe el contexto de **aplicación heterogénea** de CCT, en la cual empresas tanto de alta como de baja productividad aplican los mismos convenios.
- 1) Expone la considerable **plasticidad institucional** que la negociación colectiva le otorga a los actores involucrados para adaptar las relaciones laborales a los cambios tecnológicos y organizativos.
- 1) Evidencia la notable **frecuencia** con la que varias de las cláusulas asociadas a la productividad aparecen en los CCT aplicados por las empresas ENDEI, tales como la de premios por productividad.

III. Resultados: 1) Aplicación de los mismos CCT en sectores con heterogeneidad productiva

Es frecuente que los mismos CCT de actividad principal sean aplicados por empresas con diferentes niveles de productividad y tamaño. De este modo, no es posible establecer de manera taxativa una relación causal entre el desempeño productivo de las empresas y su encuadramiento convencional.

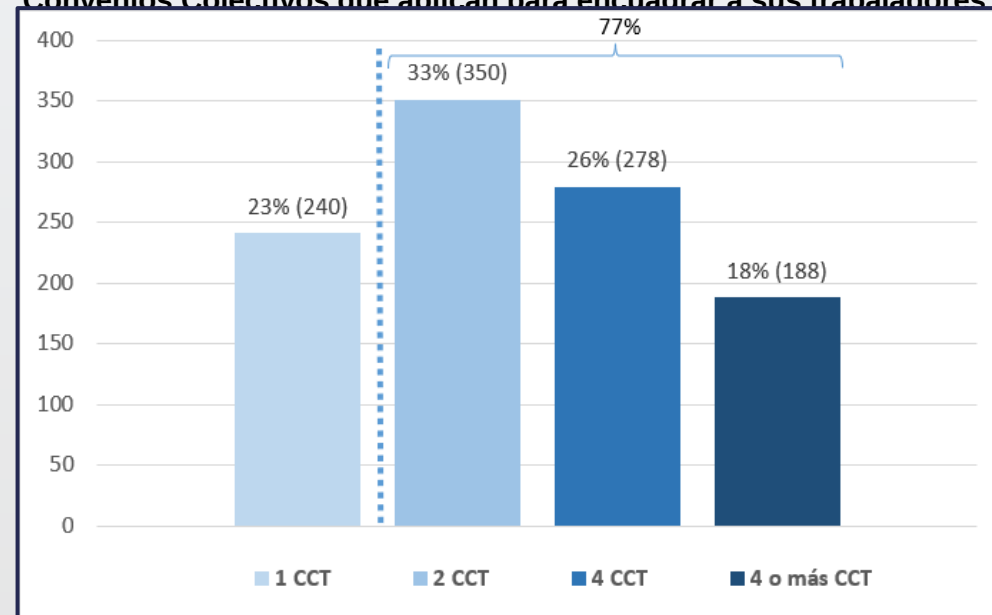
- Ejemplo de ello es el convenio metalúrgico (CCT 260/75), el más aplicado por empresas de la ENDEI: del panel de 1055 firmas, 315 (casi un 30%) lo utilizan para encuadrar a la mayoría o totalidad de sus trabajadores.

Distribución de las empresas ENDEI que aplican el CCT de la Industria Metalúrgica, según nivel de productividad y tamaño				
Nivel de productividad	Tamaño de la Empresa			Total
	Grande	Mediana	Pequeña	
Alta	11%	8%	6%	25%
Media Alta	9%	8%	8%	25%
Media Baja	4%	10%	11%	25%
Baja	3%	10%	12%	25%
Total	27%	36%	37%	100%

III. Resultados: 1) Aplicación de más de un CCT por empresa

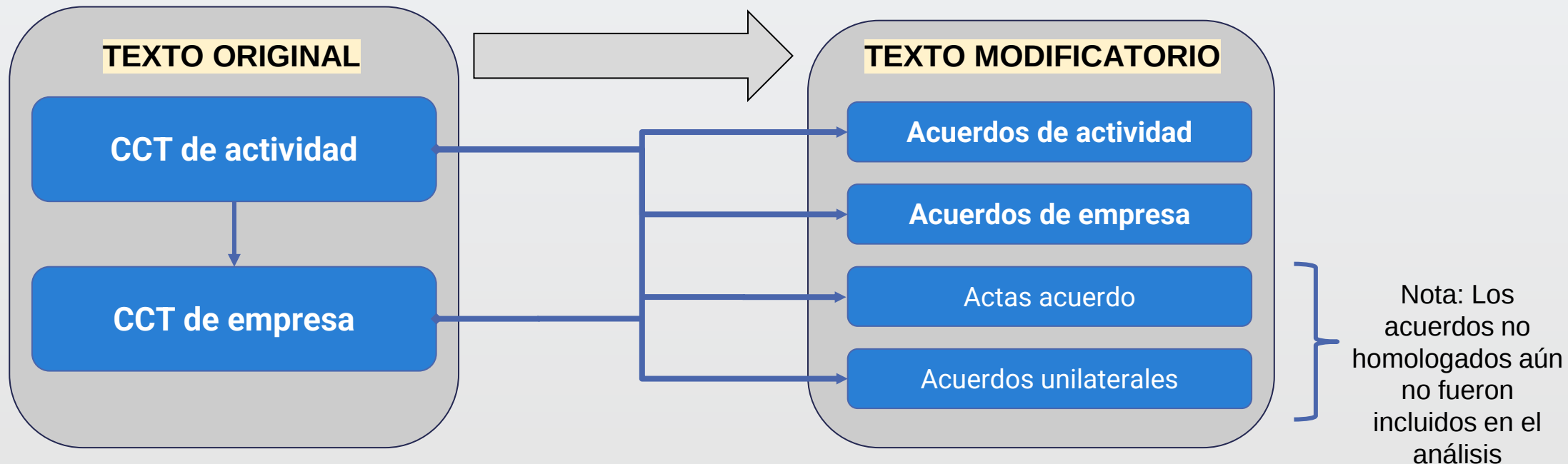
Otro elemento de **heterogeneidad** que pone en tela de juicio la asociación entre mal rendimiento productivo y determinados CCT, es que el 77% de las empresas de la muestra aplican **2 o más convenios colectivos** para encuadrar a sus trabajadores. En promedio, el CCT de actividad principal suele aglutinar a alrededor del 70% del empleo, mientras que el resto suele quedar encuadrado en CCT de actividades secundarias o quedar fuera de Convenio.

Distribución porcentual de 1055 empresa ENDEI, según la cantidad de **Convenios Colectivos que aplican para encuadrar a sus trabajadores**



III. Resultados: 2) Plasticidad institucional

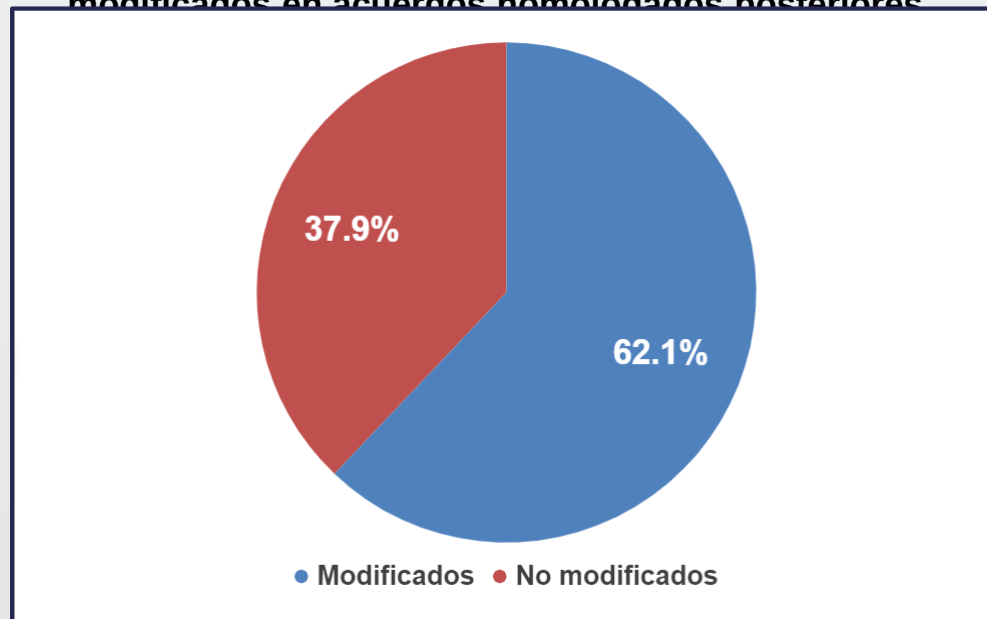
La mayoría de los CCT aumentan la cantidad de cláusulas asociadas a la productividad, a partir de su articulación con acuerdos modificatorios posteriores a su celebración, en diferentes ámbitos de aplicación. Denominamos a este proceso, de extensión e incorporación de cláusulas de productividad no presentes en el texto original, con el nombre de **proceso de ampliación de la centralidad**.



III. Resultados: 2) Plasticidad institucional

Cerca de **dos tercios** de los 140 CCT de actividad principal aplicados por las empresas analizadas **incluyeron modificaciones** en acuerdos posteriores, homologados por la autoridad laboral, que supusieron la incorporación o ampliación de cláusulas asociadas a la productividad laboral.

140 CCT de actividad principal, según si fueron o no modificados en acuerdos homologados posteriores



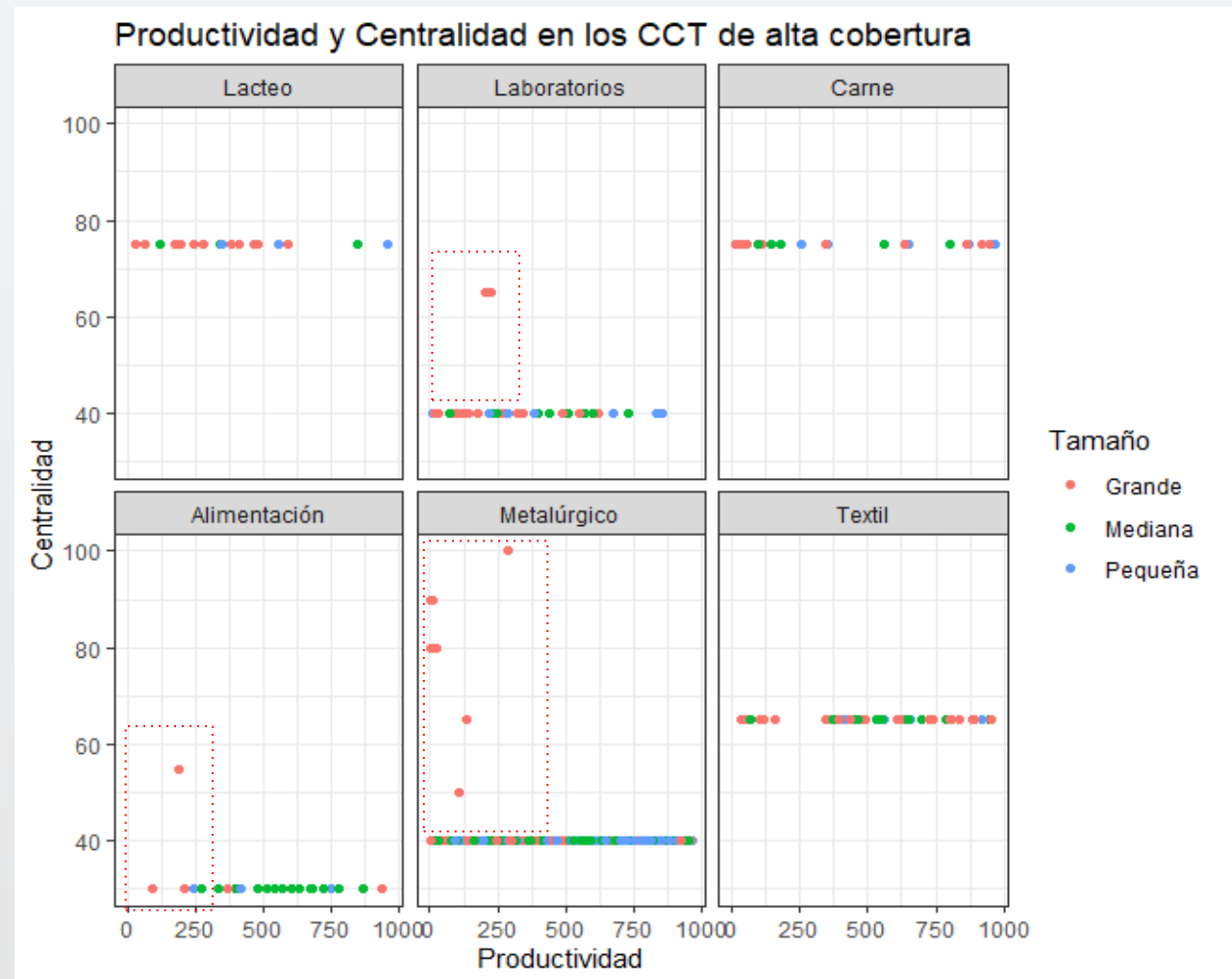
III. Resultados: 2) Plasticidad institucional

- Por ejemplo, de los CCT celebrados en la década de los **1970**, usualmente señalados de estar desactualizados, casi un 67% extendió o incorporó cláusulas de productividad no tenidas en cuenta inicialmente.

Distribución de 140 CCT actividad principal, según si fueron o no modificados, por década de celebración						
CCT de actividad principal	Década celebración de CCT vigente					
	1970	1980	1990	2000	2010	Total
Con modificación (%)	66,7	60,0	60,9	73,0	45,5	61,5
Sin modificación (%)	33,3	40,0	39,1	27,0	54,5	38,5
Total (%)	100	100	100	100	100	100

III. Resultados: 2) Plasticidad institucional

- Una de las vías más interesantes en la búsqueda de aumentar la centralidad de la discusión de la productividad en CCT, se observa en el caso de las **empresas grandes y de alta productividad** que cuentan con un CCT de actividad de baja centralidad. Estas suelen negociar acuerdos a nivel de empresa que incorporan cláusulas asociadas a la productividad, no presentes en el texto original. Aumentando, así, su piso negocial en forma aislada.
- Como se puede observar en el gráfico, un caso emblemático de este proceso se observa en las empresas que poseen personal encuadrado en el convenio metalúrgico.

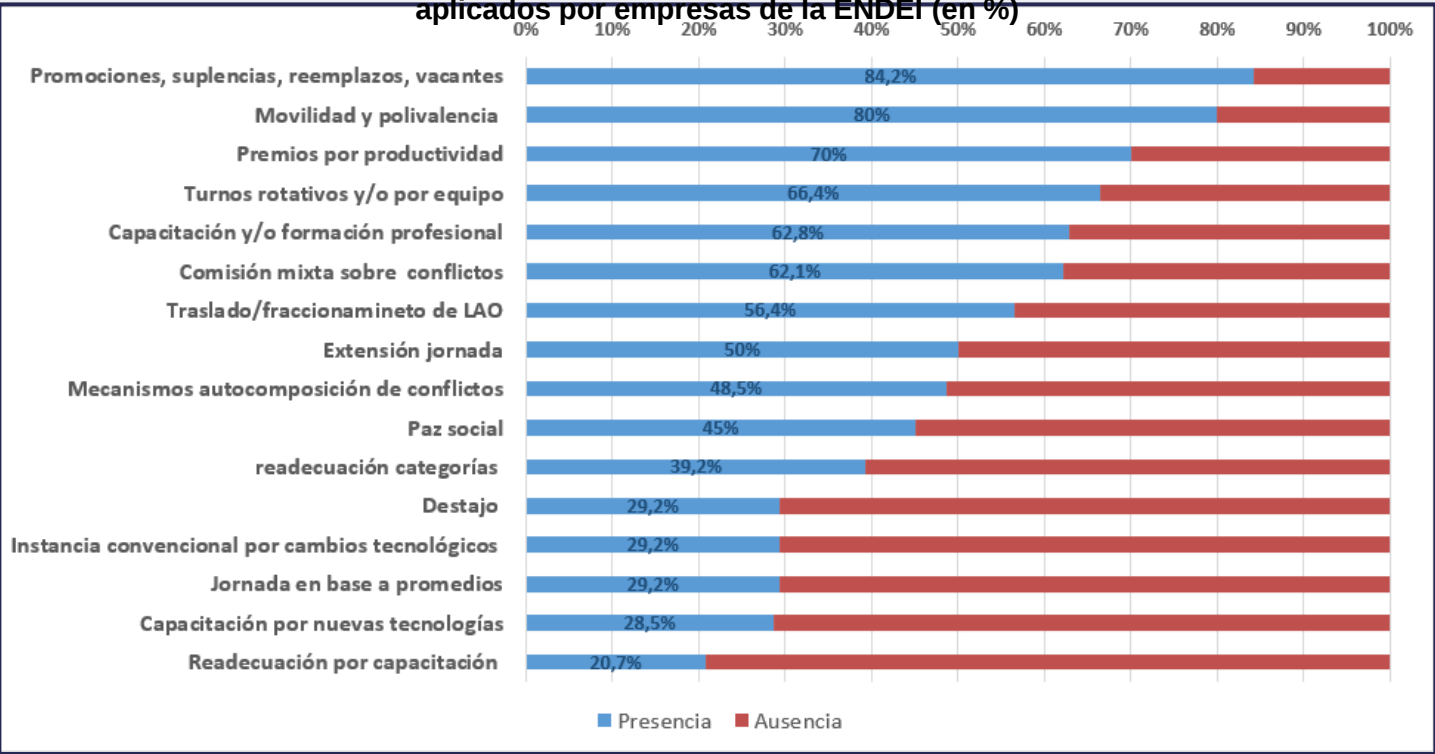


Resultados: 3) Frecuencia en la que aparecen las cláusulas de productividad

Se observa una notable presencia de **cláusulas asociadas a la productividad** en los CCT de actividad principal aplicados por la empresas de la ENDEI.

■ Las tres cláusulas de productividad que **con más frecuencia** figuran en estos CCT son: Promociones, Suplencias y Vacantes (84,2%), Movilidad y polivalencia funcional (80%) y premios por productividad (70%). Aunque es cierto que otras aún cuentan con una presencia porcentual muy acotada, como readecuación por capacitación (20,7%).

Presencia o ausencia de las 16 cláusulas asociadas a la productividad en los 140 CCT de actividad aplicados por empresas de la ENDEI (en %)



Resultados: 3) Cláusulas de premios por productividad

El 67% de las empresas ENDEI cuenta con un **incentivo salarial** vinculado con la productividad; de estas el 53% incorporó el incentivo salarial a través de la negociación colectiva formal y el 14% por otros mecanismos (negociación en la empresa sin la intervención de la autoridad administrativa y/o a través de la discrecionalidad de la firma).

■ Este canal se puede entender como un mecanismo para incentivar el aumento de la productividad en la firma y/o sector y/o como un criterio para distribuir las ganancias de productividad.

Distribución de las empresas ENDEI, según tipo de premio a la productividad en los CCT		
Empresas que aplican CCT:	Total	
Con premios homologados	559	53%
Con premios no homologados*	151	14,3%
Sin premios	345	32,7%
Total	1055	100%

} 67,3%

Fuente: MTEySS y ENDEI. *. La información sobre premios no homologados proviene de la ENDEI

IV. Futuras líneas de trabajo

Además de los hallazgos resumidos, el documento considera como una de sus principales contribuciones haber puesto sobre el tapete **nuevas líneas de trabajo e interrogantes** cuya resolución en el futuro creemos pueden ayudarnos a seguir transparentando la asociación entre instituciones laborales y productividad en nuestro país. Entre los más importantes se cuenta:

- Determinar en qué casos el proceso de ampliación de centralidad de la productividad descrita en este trabajo fue acompañado por una lógica de **protección de las condiciones de trabajo** o de estrategias de compensación y cuando, por el contrario, supuso una mera intensificación del trabajo sin retribuciones adicionales.
- Completar el mapa en el que se desarrolla el **proceso de ampliación de** cláusulas asociadas a la productividad, extendiendo el análisis no sólo los acuerdos de actividad y empresa homologados sino, también, aquellos **no rubricados** por la autoridad laboral.

Muchas gracias



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Anexo

Herramientas de medición: Índice de centralidad de la productividad (ICPNC)

El **Índice** (ICPNC) es un instrumento de medición aditivo y ponderado que califica a los CCT aplicados por empresas de la ENDEI en un scoring de 0 a 100, en base a la presencia o ausencia de 16 cláusulas pertenecientes a cinco dimensiones asociadas a la productividad. Cuanto más cercano a 100 sea el valor obtenido por un CCT, se entenderá que éste otorga mayor atención al tratamiento de temas referidos a la productividad laboral.

Posteriormente, compara la centralidad de la negociación de la productividad en cada empresa, asignando a cada CUIT de la ENDEI el valor correspondiente de su CCT de la actividad principal.

Finalmente, en base al promedio, y con el objetivo de analizar su vinculación con la productividad, separa a las empresas en dos grupos: las de alta centralidad y las de baja. Si el CCT aplicado por la empresa obtiene 55 o más puntos esta es considerada como de alta centralidad.

	SCORING CCT (0-100): 5 dimensiones				
	1. Premios por productividad	2. Organización eficiente	3. Tiempos de trabajo	4. Capital humano	5. Resolución de conflictos
Valores posibles (min-max)	0 - 10 - 20 - 25 - 40 - 50	0 - 20	0 - 10	0 - 10	0 - 10
Exigencia para otorgar el valor máximo	Según la calidad del premio	Deben estar presentes un tercio de las cláusulas analizadas para cada dimensión			
Cláusulas analizadas	a-Incentivos salariales por productividad, producción y/o desempeño	a-Polivalencia, b-Recategorización, c-Turnos rotativos y/o por equipo, d-Destajo, e-Tratamiento de cambios tecnológicos	a- Extensión de la jornada, b- Jornada en base a promedios, c- Traslado/fracción aminorada de LAO	a-Promociones, suplencias, reemplazos, vacantes b- Capacitación/formación profesional, c- Adecuación de categorías por capacitación, d- Capacitación por nuevas tecnologías	a- Comisión mixta sobre tratamiento de conflictos b- Paz social c- Mecanismos de autocomposición
Tipo de cláusulas de premios por productividad	8 tipos: 1. Productividad por ocupado (50), 2. Productividad por ocupado + Condiciones, 3. Producción (40) 4. Producción + Condiciones 5. Desempeño (25) 6. Delegativa 7. Declarativa 8. Implícita (0)				