



**Tesina MADE 2009**

**Globalización sindical, eliminación de  
banderas de conveniencia y costos  
laborales del transporte marítimo**

**Alumno:** Manuel Ignacio Sarmiento Alvarado

**Tutor:** Dr. Marcos Gallacher

## Indice

	<b>Página</b>
<b>I-Marco conceptual.....</b>	<b>1</b>
<b>II-“Solidaridad Sindical” .....</b>	<b>2</b>
<b>III-La estructura del sindicalismo.....</b>	<b>6</b>
<b>IV-El rol de la <i>International Transport Federation</i> .....</b>	<b>8</b>
<b>V-El papel de las empresas multinacionales.....</b>	<b>10</b>
<b>VI-Las banderas de conveniencia y la solidaridad sindical.....</b>	<b>11</b>
<b>VII- Las BDC en nuestro país – El pabellón nacional y la vuelta a la marina mercante con el decreto 1010/2004.....</b>	<b>13</b>
<b>VIII-Impacto sobre costos.....</b>	<b>14</b>
<b>IX- Situación Actual.....</b>	<b>21</b>
<b>X-Conclusiones.....</b>	<b>23</b>
<b>XI- Bibliografía.....</b>	<b>24</b>

## **I - Marco Conceptual**

En el actual contexto de crisis económica mundial, surge un nuevo escenario respecto de las relaciones entre trabajadores, accionistas y compañías multinacionales que no surgió durante la gran depresión del año 1930: *la organización global de los trabajadores*. Por aquel entonces, no existía en el mundo un desarrollo en el transporte, las comunicaciones y los medios tecnológicos como el que disponemos hoy día, y las compañías no trascendían las fronteras soberanas de un país, tanto culturalmente como desde un punto de vista puramente económico como es normal y habitual de visualizar en estos últimos 20 años, con la caída del Muro de Berlín y la apertura de las fronteras comerciales globales.

En la actualidad, las empresas multinacionales globalizan y “enlatan” procesos industriales y comerciales, políticas de personal, normas, principios y valores de acuerdo a los estándares sugeridos por sus casas matrices, donde claramente los aspectos legales y económicos se ponen indefectiblemente a prueba a nivel local, en cada país. Asimismo, y desde el punto de vista de los recursos humanos, nos encontramos ante la problemática de la desregulación de políticas y normativas de empleo y su consiguiente impacto en costos, surgiendo una respuesta sindical de colaboración entre países, para la adopción de normas internacionales de trabajo durante este momento de transición hacia un nuevo orden global. Los sindicatos transponen las fronteras soberanas de un país conformando grupos de presión globales. Incluyen en sus agendas temas tales como el establecimiento de relaciones con las organizaciones internacionales, con el objetivo de influenciar en sus políticas y procesos, organizar campañas mundiales, y extender la cooperación a nivel global de las organizaciones sindicales cuyo objetivo es aumentar el poder de los grupos sindicales, influenciando organizaciones internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) ó las Naciones Unidas (UN).

Dentro de este marco de crisis actual sindicatos y federaciones locales unen sus fuerzas, ejerciendo presión para que las bases sean incorporadas por compañías multinacionales y transnacionales, por los gobiernos locales y otros organismos

internacionales. A través de este trabajo se identificará el impacto en costos que esta presión ha ejercido sobre las compañías navieras argentinas, focalizando el análisis sobre una compañía multinacional petrolera que en la actualidad se encuentra operando en la Argentina. El trabajo busca investigar el concepto de “solidaridad sindical”, a través del análisis casos actuales de decisiones con impacto sindical tomadas globalmente tales como:

- El uso de las Banderas de Conveniencia en los buques de transporte marítimos y la solidaridad sindical de la Federación Internacional del Transporte (ITF)
- Sindicato amenaza con una huelga general de actividades en el sector automotriz de un país X si no se reincorporan a los trabajadores despedidos en la subsidiaria principal de esa misma automotriz el país Y.
- Construcción de redes sindicales para la cooperación en los sistemas de producción y manufactura mundiales.
- Países miembros del G-20 solicitan a los líderes del mundo la incorporación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la definición de estrategias globales contra el desempleo, y la posición del organismo frente al respeto a las condiciones mínimas de trabajo, principalmente en los países del Sur del Globo.
- Deslocalización y Externalización y los potenciales conflictos de intereses entre los trabajadores del Norte y el Sur, y el rol de los sindicatos globales ante estos conflictos. Su impacto sobre los costos

## **II - “Solidaridad Sindical”**

En la obra de San Agustín se pueden observar los primeros atisbos de globalización. En su visión sobre la ciudad divina (donde sólo existe una comunidad católica, universal, que reúne a todas las poblaciones del mundo) podemos encontrar los primeros indicios de un orden común global. La “ciudad divina” proponía San Agustín, sería una ciudad universal de extranjeros, que se reúnen, cooperan y se

comunican entre sí. Sin embargo, nuestros objetivos como habitantes de la tierra no se encuentran (lamentablemente) alineados a un fin común, sino que muy por el contrario, existe una diversidad de objetivos e intereses que chocan entre sí, sin un organismo oficial que los regule, equilibre o compense.

En esta misma línea, pero algunos siglos después, los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW – Industrial Workers of the World) llevan a cabo el gran proyecto agustiniano de los tiempos modernos. En los albores del siglo XX, los “Wobblies”, como se los llamaba despectivamente en ese entonces (Wobbly en Inglés significa: Indeciso, Vacilante, Tambaleante) organizaron huelgas y manifestaciones a lo largo de todo el territorio de los Estados Unidos de América, en búsqueda de estructuras comunes de trabajadores de unión duradera. Los Wobblies lograron un éxito rotundo entre los inmigrantes de las vastas poblaciones de inmigrantes, porque hablaban todas las lenguas de esa fuerza laboral hasta ese momento híbrida. El foco principal y más interesante del IWW era la universalidad de su proyecto. Los obreros de todas las lenguas y todas las razas del mundo y los trabajadores de todos los oficios deberían reunirse en un “Único Gran Sindicato” (“El Unicato”).

La IWW, tal vez debido a su falta de una estrategia de comunicación adecuada, no trascendió en la búsqueda del monopolio de representación. Hubo una época sin embargo, donde el internacionalismo era un componente clave de las luchas “proletarias” y la política del denominado progresismo en general.<sup>1</sup> El utópico himno de revolucionarios de la internacional decía entonces “El proletariado no tiene ninguna patria” ó “la patria del proletariado es el mundo entero”. El internacionalismo proletario fue más bien un antinacionalismo, y por lo tanto, supra-nacional y global: “¡Trabajadores del Mundo, uníos!”, clamaban.

El internacionalismo fue la voluntad de masas que reconocieron que los Estados-Nación eran los agentes clave de la “explotación capitalista” y que los trabajadores estaban continuamente obligados a luchar en guerras sin sentido de

---

<sup>1</sup> “Proletariado”: del latín proles, linaje o descendencia, es un término utilizado para designar a la clase social más baja de la época de la edad moderna que, en el modo de producción capitalista, se ve “obligada” a vender su fuerza de trabajo a la burguesía por carecer de los medios de producción

aquéllos; en síntesis, reconoció que el Estado-Nación era una forma política cuyas contradicciones no podían absorberse, ni sublimarse, sólo podrían destruirse.

La solidaridad internacional era bajo ese concepto un proyecto para destruir al Estado-Nación y construir una nueva comunidad global. Si el Estado-Nación era un eslabón central en la cadena de dominación, el proletariado nacional tenía la tarea de destruirse a sí mismo, en la medida que estaba definido por la nación, y liberar así a la solidaridad internacional de la prisión en que estaba atrapada.

La solidaridad internacional no debía reconocerse como un acto de “caridad o altruismo” a favor de los otros, un noble sacrificio por otra clase obrera nacional, sino más bien como natural de cada proletariado nacional. El internacionalismo construyó un poderosa máquina política que avanzaba más allá de las fronteras y las jerarquías de los Estados, y proponía en la esfera de trabajadores un futuro también utópico como la ciudad divina de San Agustín. Hoy podemos reconocer que claramente la de época de ese “internacionalismo proletario” se terminó.

En la actualidad se ha producido una mayor interdependencia en las economías, ayudada por la inversión extranjera, la reducción de barreras comerciales, transferencia internacional de capitales, y sobre todo, por el desarrollo en las comunicaciones globales. La celeridad en los cambios tecnológicos, no fue acompañada por el movimiento sindical ya que el impacto de la globalización, de los cambios en la organización del trabajo, y un crecimiento exponencial de las modalidades no tradicionales de empleo terminaron operando en contra de los mismos, ejerciendo una influencia negativa sobre la sindicalización y el poder de los sindicatos en las relaciones laborales.

Hacia 1972, la secretaria general de la ICEF (*International Chemical Workers Federation*), compartía su preocupación por el creciente poder de las compañías multinacionales y proponía conectar a los sindicatos mediante el uso de computadoras y otros medios de comunicación. En aquella época Internet era aún un secreto militar, que vinculaba algunas instituciones militares y de investigación científica. La secretaria general de la ICEF nada conocía sobre este proyecto, pero ello no les impidió especular sobre la creación de redes que permitieran vincularan los

sindicatos en un sindicalismo internacional. En la década del ochenta ya existía cierto número de sindicalistas que estaban utilizando Internet, siendo los sindicatos canadienses quienes estuvieron al frente de desarrollos tempranos orientados a la utilización de Internet con fines de comunicación y de establecimiento de redes entre las filiales y las centrales sindicales. Su extensión geográfica lo demandaba.

En 1981 la BCTF (*British Columbia Teachers Federation*) inició un sistema que ni siquiera contaba con monitores, pero que sin embargo vinculaba con modem a las distintas filiales del sindicato que representaba miles de maestros primarios y profesores secundarios. A los dos años el sistema estaba en pleno funcionamiento y se mantuvo en operación hasta 1990, habiendo resultado sumamente útil en algunos de los conflictos en los que estuvo implicado el sindicato. Poco tiempo después la CUPE (*Canadian Union of Public Employees*) lanzó “Solinet”, la primera red nacional solidaria en cuestiones laborales. Sin embargo, la mayoría de los sindicatos fue reaccionado lentamente a estos desarrollos. Es cierto que ya a partir de la década del 90, con la explosión de Internet, muchos sindicatos se apresuraron a crear páginas web. Pero las mismas no parecían tener un propósito demasiado definido. Se desarrollaban principalmente para dar a publicidad cuestiones del sindicato y de sus dirigentes, con muy poca información relevante.

Esas páginas sindicales de Internet permanecieron inalteradas por años. Es por ello que los visitantes que accedían a las mismas por primera vez, al no encontrar contenidos interesantes, no volvían a ingresar luego. Sin embargo, esto no sólo sucedía en el ámbito sindical, y a medida que el tiempo transcurrió la realidad fue cambiando. En la actualidad gracias a las nuevas tecnologías de comunicación los sindicatos pueden emprender campañas generando adhesiones solidarias a conflictos gremiales, de alcances insospechados. Hacia fines de los 90 ya existían antecedentes en el ámbito sindical de casos que de algún modo fueron los que marcaron el camino para el uso de las fuentes de información en campañas sindicales: el caso de los trabajadores portuarios en Liverpool, la disputa con la empresa Bridgestone/Firestone y la huelga en la empresa UPS.

A partir del despido de miembros del sindicato de portuarios de Liverpool (con la colaboración de diseñadores de Internet), se armó una exitosa campaña internacional de recaudación de fondos con una rápida circulación de las noticias por todo el mundo, y la posterior declaración en Internet de dos “días de acción internacional”.

La campaña tuvo un impacto muy amplio y aunque los despidos de los trabajadores de los docks se hicieron efectivos, los barcos originarios de esos muelles no pudieron ingresar a puertos de los Estados Unidos por un período prolongado, pues los estibadores rehusaron cruzar las líneas flotantes de contención establecidas por sus colegas Norteamericanos. Esta situación se repitió al tiempo, luego de un conflicto mantenido por trabajadores de los puertos australianos. Por medio de Internet la *Maritime Union of Australia* y la *International Transport Workers Federation* generaron un apoyo mundial para sus demandas y nuevamente los estibadores de los Estados Unidos no cruzaron las líneas de los “piquetes”.

### **III - La Estructura del Sindicalismo**

Desde sus albores, el sindicalismo tuvo un carácter global. Desde los trabajadores nucleados en la IWW que se agrupaban en organizaciones compartiendo similitudes a las estructuras socialistas, y se mantenían informados a través de sus diarios sindicales (en Argentina: “diario Gremial” / diario “El Sindical”, respecto de los hechos y conflictos que afectaban a otros trabajadores en todas partes del mundo. De ese modo les era posible participar solidariamente con los trabajadores implicados en conflictos e, incluso, recaudar fondos para ayudarlos, en colectas realizadas en distintos países. Pero, con el paso del tiempo el carácter internacional / socialista de los movimientos laborales fue perdiendo su fuerza mientras crecía el capitalismo multinacional.

La relocalización de actividades productivas hacia países con menor costo de la mano de obra, carentes de sindicatos independientes, el carácter cambiante de la relación laboral, las nuevas formas de organización del trabajo y las modalidades



precarias de empleo, plantean desafíos a la par que cuestionan el real papel que en los nuevos entornos pueden asumir los sindicatos nacionales.

La **Organización Internacional del Trabajo** en cabeza de su Director General, ha planteado en varias oportunidades su preocupación en relación con las implicaciones sociales de la globalización. En sus propias palabras de un discurso en 1999, plantea que el objetivo de la OIT para contribuir a los fundamentos sociales de una economía globalizada debería ser el de alcanzar un “trabajo decente” para todos. En la misma Declaración de Principios y base fundacional de la OIT el logro de un trabajo decente constituye la síntesis de cuatro objetivos estratégicos:

1. El que se refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: libertad de asociación, reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzado o compulsivo, eliminación del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo u ocupación.
2. El de la promoción del empleo: sin pleno empleo o, por lo menos, sin un crecimiento sostenido del empleo será muy difícil el logro de los restantes objetivos sociales.
3. El de la protección social: este objetivo ayuda a la estabilidad de la economía global y contribuye a los programas de ajuste de las economías en desarrollo.
4. El de la promoción del diálogo social entre el trabajo, los directivos de las empresas y el gobierno. En tal sentido para facilitar el diálogo entre los actores sociales deberá facilitarse el desarrollo de instituciones y mecanismos tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

Uno de los desafíos que la globalización trae implícitamente es asegurar que puedan completarse estos objetivos de pleno empleo, equidad y justicia. Como lo señalan los documentos de la OIT, esto parece exceder las posibilidades de los sindicatos nacionales. En consecuencia, de acuerdo a la OIT está justificado el crecimiento y fortalecimiento que se ha producido en el sindicalismo internacional que está

buscando maneras de incorporar en los procesos de globalización los niveles de protección social que ya habían sido alcanzados en el ámbito nacional en nuestro país.

#### **IV - El rol de la International Transport Federation (ITF)**

No existe ni ha existido ninguna organización sindical internacional que ejerza una influencia tan grande sobre los salarios y condiciones de trabajo de un grupo específico de trabajadores como la ITF (Federación Internacional de Trabajadores del Transporte). La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación internacional que confluye a los sindicatos de trabajadores del transporte, pudiendo afiliarse a la misma cualquier sindicato independiente, que cuente con miembros en la industria del transporte. Son miembros de la ITF más de 654 sindicatos, que representan a 4,5 millones de trabajadores del transporte en 148 países. La ITF es una de las federaciones sindicales internacionales, que conforman una coalición junto con la Confederación Sindical Internacional (CSI). La ITF –cuya sede central se encuentra en Londres. Tiene oficinas en Nairobi, Ouagadougou, Tokio, Nueva Delhi, Río de Janeiro, Amman, Moscú y Bruselas. Aunque la gama de actividades de la ITF es muy amplia, dichas actividades podrían resumirse bajo tres encabezamientos clave:

- Representación
- Información
- Solidaridad práctica

La ITF representa los intereses de los sindicatos del transporte en organizaciones que toman decisiones relativas a los puestos de trabajo, condiciones de empleo o seguridad en la industria del transporte, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI). Una función importante de la ITF es informar y asesorar a sus afiliados sobre los acontecimientos que se producen en la industria del

transporte de otros países o regiones del mundo. La ITF mantiene también un departamento especializado de formación, dedicado al desarrollo de sindicatos fuertes y democráticos. Organiza la solidaridad internacional, cuando los sindicatos del transporte de un país se encuentran en conflicto con empleadores o con el Gobierno y necesitan la asistencia directa de sindicatos de otros países.

El tipo de solidaridad necesaria puede ser desde mensajes de protesta, manifestaciones y la aplicación de presión política hasta la adopción de medidas industriales directas tales como huelgas, boicots, etc. La federación asiste a sus afiliados a adoptar medidas de solidaridad cuando un sindicato del transporte se halla en conflicto con un empleador o con su Gobierno y necesita el apoyo de sindicatos de otros países. Las medidas internacionales de solidaridad y la presión ejercida durante los conflictos han demostrado ser un importante factor, a veces decisivo, para conseguir los objetivos sindicales.

La globalización de la economía mundial ha llevado a un aumento en el número de compañías internacionales explotadoras de puertos, compañías multinacionales del transporte y alianzas mundiales de aerolíneas que, para poder competir, se ven forzadas a reducir costos y a depender de servicios económicos de transporte (desde la navegación y transporte aéreo a redes ferroviarias y transporte por autopistas). Esta presión por reducir los costos acarrea la modificación de las condiciones laborales de los trabajadores del transporte. En relación con esta problemática es importante mencionar que el sistema de las banderas de Conveniencia (BDC) hace posible que los propietarios puedan registrar sus buques en un país distinto del propio.

Un ejemplo de solidaridad en la práctica la campaña mundial de la ITF en el sector marítimo contra el uso de banderas de conveniencia (BDC) por parte de los propietarios de buques, o las amenazas con una huelga general de actividades en el sector automotriz de una compañía en un país X si no se reincorporan a los trabajadores despedidos en la subsidiaria principal de esa misma automotriz el país Y. Asimismo la marcha que en Septiembre de 2009 realizaron los trabajadores de la empresa **Triumph** (Iencería) en Argentina, en solidaridad con los operarios despedidos en la fábrica de Corea del Norte, paralizando el centro de la ciudad de

Buenos Aires, ó los sindicatos que adhirieron al reclamo de los trabajadores despedidos de la empresa **Kraft-Terrabusi**, y en solidaridad cortaron el acceso a calles y rutas de la Argentina, demostrando que la solidaridad sindical se encuentra cada vez más vigente en nuestro país.

### **V - El papel de las empresas multinacionales**

Las empresas multinacionales se convierten en la gran preocupación tanto para el sindicalismo nacional en la Argentina como para el internacional. La amenaza de re-localización de tareas a países con estándares inferiores de calidad ó seguridad es una fuente permanente de presiones en las negociaciones colectivas de trabajo, en Argentina y en cualquier parte del mundo. Incluso, en países como China e India resulta muy difícil el control externo de las prácticas laborales vigentes, tanto por sus políticas internas como por sus dimensiones geográficas. Se otorgan incentivos para que los países ingresen a las denominadas zonas de libre comercio llegando a ser diseñadas sin siquiera integrar la economía local, siendo algunos de esos incentivos excepciones a las leyes laborales vigentes. Muchos de los trabajadores de esas zonas se ven afectados por esa falta de cumplimiento de la legislación laboral, incluso en países cuyos gobiernos han adherido a la Declaración de Principios de la OIT. Tanto las empresas multinacionales como los gobiernos y los sindicatos han asumido el compromiso de respetar ciertas normas fijadas tanto por la OIT. Si bien algunas de estas normas fueron establecidas hace más de 30 años para un mundo con una problemática diferente, en la actualidad el interés se ha reavivado debido tanto a los elevados niveles de desempleo de algunos de los países como por las precarias condiciones laborales que se mantienen en buena parte del mundo en desarrollo.

En la medida en que las empresas multinacionales incrementan sus relaciones con las organizaciones sindicales internacionales deberemos esperar un crecimiento de un sistema de relaciones laborales de mayor cobertura geográfica. Pero no todas las compañías multinacionales se muestran dispuestas a realizar negociaciones con el sindicalismo internacional. En la mayoría de las compañías existe una notoria inclinación a intentar evitar tal sindicalismo globalizado. Esto es fuente más de

conflictos que adquieren también un carácter globalizado por su difusión gracias a las herramientas de comunicación que hoy disponemos, como lo vimos anteriormente (Internet, email, fibra óptica, etc). Por otra parte, el sindicalismo global debe mostrar que no existen incompatibilidades entre sus reclamos con la creación de economías de mercado exitosas. Para ello deberán acomodarse a las nuevas circunstancias y utilizar un lenguaje moderno para que sus demandas no entren en contradicción con la creciente flexibilidad de mercados y relocalización de mercados laborales.

## **VI - Las Banderas de Conveniencia (BDC) y la Solidaridad Sindical**

Las BDC constituyen una forma de evitar la normativa laboral del país de los propietarios de los buques, convirtiéndose en un vehículo para el pago de salarios en moneda local y de acuerdo a la legislación de cada país, jornadas más largas de trabajo, bajo condiciones de trabajo no siempre seguras. A modo de ejemplo, para la legislación argentina, entre el cese de una jornada laboral de 8 horas y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas. Esto difiere de la legislación en los Estados Unidos de América, donde un trabajador puede trabajar 18 horas continuas sin descanso, siempre y cuando el trabajador que toma el turno siguiente se ausentase por alguna razón. Así la jornada del trabajador que cumplió sus 12 horas se extiende por 6 horas más, y se adelanta también en 6 para el trabajador que debía tomar el tercer turno. Esto está en plena discusión en Norteamérica, luego que una auditoría dejara a las claras que los descansos entre jornada y jornada tenían una gran injerencia en el grave incidente que protagonizó la British Petroleum (“**Caso Baker**” -donde explotó una refinería de la BP en Texas).

Dado que los buques BDC carecen de nacionalidad real, se hallan más allá del alcance de cualquier sindicato nacional de marinos. Así, pues, la ITF ha asumido a escala internacional, el papel tradicionalmente ejercido por los sindicatos nacionales, a saber, la organización y negociación en nombre de las tripulaciones BDC. Desde hace casi 50 años, la ITF - por intermedio de sus afiliados de marinos y portuarios - ha mantenido una vigorosa campaña contra los propietarios que abandonan la bandera de

su propio país, en busca de las tripulaciones más económicas y de normas de seguridad y formación mínimas para sus buques.

La campaña de la ITF contra las banderas de conveniencia, que fue oficialmente lanzada durante el Congreso mundial de 1948, celebrado en Oslo, Noruega, está constituida por dos elementos:

- Una campaña política que tiene como objetivo establecer, mediante acuerdo gubernamental internacional, un nexo laboral entre la bandera enarbolada por un buque y la nacionalidad o residencia de sus propietarios, navieros y marinos, eliminando así por entero el sistema de las banderas de conveniencia; (a modo de ejemplo, un buque con bandera liberiana pero con sus propietarios norteamericanos, debería regirse por las leyes laborales norteamericanas, de acuerdo a lo propuesto por la ITF)
- Una campaña industrial encaminada a conseguir que los marinos que trabajan a bordo de buques de bandera de conveniencia, sea cual fuere su nacionalidad, se encuentren protegidos bajo leyes laborales internacionales, independientemente de la nacionalidad de los propietarios de los buques en los cuales trabajan.

Durante los últimos 50 años, los afiliados marítimos de la ITF han venido estableciendo una política encaminada a conseguir normas mínimas aceptables, que tengan aplicación a los marinos que trabajan a bordo de buques BDC. Dicha política forma la base de un convenio colectivo estándar de la ITF, en el que se fijan los salarios y condiciones de trabajo para todas las tripulaciones de buques de bandera de conveniencia, sea cual fuere su nacionalidad. Éste es el único convenio normalmente a disposición de los propietarios de buques contra los que se inician medias industriales. La Secretaría de la ITF extiende a todos los buques BDC cubiertos por un convenio aceptable a la ITF un “certificado azul de la ITF”, para indicar la aceptación de la ITF de los salarios y condiciones de trabajo existentes a bordo de

dicho buque. Alrededor del 25% de todos los buques BDC se hallan hoy día cubiertos por convenios de la ITF, que proporcionan beneficios directos a más de 90.000 marinos.

## **VII - Las BDC en nuestro país – El pabellón nacional y la vuelta a la Marina Mercante con el Decreto 1010/2004**

A partir del dictado de los Decretos N°1772 y N°817 de Septiembre de 1991 y Mayo de 1992 respectivamente, el gobierno desreguló el esquema del transporte por agua en la Argentina. A partir de allí, y según cita el decreto 1010/04: “se instituyó un sistema transitorio que intentó mantener con costos competitivos la capacidad de bodega, y prestar servicios al armamento nacional, además de asegurar el empleo de mano de obra nacional a bordo de los buques y artefactos navales de bandera extranjera comprendidos en dichos regímenes, aunque en la práctica se produjo un desequilibrio en el mercado en el que operaba la industria naval, con el impacto en dicho sector”

En el decreto firmado en el '91, se buscaba que la transitoriedad en la vigencia del mismo estuviera limitada por la sanción de un cuerpo legal único que permitiera el desarrollo de la Marina Mercante Nacional en el orden local, posicionándola competitivamente en los mercados internacionales. El resultado fue que se produjera una disminución de la mano de obra Argentina en los buques cesados con el consiguiente ahorro en costos de transporte marítimo, y otorgó tratamiento de “extranjeros” a las tripulaciones de los buques con bandera Argentina.

El 6 de Agosto del 2004, el Presidente de la Nación en acuerdo general de Ministros decretó que se derogaban ambos decretos (del '91 y '92) otorgándosele un plazo de 2 años a todos aquellos propietarios / armadores que hubiesen optado por ese régimen establecido en dichos decretos para reintegrar a la “matricula nacional” los buques o artefactos navales que hubiesen cesado en forma provisoria, gozando hasta su reincorporación únicamente del beneficio de poder operar en el Cabotaje Nacional.

Asimismo, todos los contratos que se celebraren de ese momento hacia delante con el objetivo de tripular los mismos, debían regirse por la legislación Argentina

vigente, y quedarían bajo jurisdicción administrativa y judicial argentina. En su artículo 2, el decreto establece: “Otorgase el tratamiento de bandera nacional, a todos los fines de la navegación, comunicación y comercio, de cabotaje e internacional, a los buques y artefactos navales de bandera extranjera locados a casco desnudo, bajo el régimen de importación temporaria por armadores argentinos, que se sujeten a condiciones, plazos y características que instituye el presente decreto”.

Los buques y artefactos navales de bandera extranjera estarían entonces amparados por este decreto, y deberían entonces ser tripulados exclusivamente por personal argentino. La dotación mínima de personal de seguridad sería fijada por la Prefectura Naval Argentina de acuerdo a las normas técnicas en la materia que rigieran a nivel internacional.

### **VIII – Impacto sobre costos**

En el análisis de costos que se presenta a continuación se releva información disponible en convenios colectivos de trabajo, de una compañía petrolera operando sus buques en la Argentina y de compañías navieras de la Argentina asociadas en CAENA (Cámara Argentina de Empresas Navieras y Armadoras). Con esos datos se conforma una escala salarial para el personal de ultramar únicamente, quienes para el análisis comparativo resultan más interesantes.<sup>2</sup> La información citada surge de los convenios colectivos históricos de los siguientes centros, federaciones y sindicatos: *Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante, Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales, Centro de Patronos y Oficiales Fluviales de Pesca y/o Cabotaje Marítimo, Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales de la Marina Mercante, Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU) y Sindicato de Electricistas Navales, entre otros.*

El análisis comprende el período 1980 a 2009 inclusive. De esta forma, se logra analizar los distintos escenarios que ha atravesado nuestro país con relación a

---

<sup>2</sup> Los costos de personal fluvial no son comparables con otros países como sí lo son los costos de personal de ultramar.



las empresas del sector de transporte marítimo, previo a los Decretos 1772 y 817 de Septiembre de 1991 y Mayo de 1992, y posteriores a ellos, con la desregulación del esquema del transporte por agua en la Argentina hasta el año 2004, y con el retorno al pabellón nacional y la vuelta a la Marina Mercante con el Decreto 1010/2004.

Los datos relevados se encuentran en distintas monedas de curso legal en el ciclo histórico que se analiza. A fin de expresar las cifras en moneda de igual poder adquisitivo, se buscaron tablas de conversión disponibles en el Banco Central de la República Argentina y en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), como así también se utilizaron datos del Ministerio de Economía de la Nación. Para la conversión de monedas se creó la siguiente tabla, en base a datos del Banco Central de la República Argentina:

**Cuadro I – Conversión Monetaria**

	<b>Austral (A)</b> <b>15/06/1985</b>	<b>Peso Argentino</b> <b>(\$a) 01/06/1983</b>	<b>Peso Ley 18188 (\$)</b> <b>01/01/1970</b>	<b>Peso Moneda</b> <b>Nacional (m\$n)</b>
	a	a	a	<b>04/11/1989</b>
	<b>31/12/1991</b>	<b>14/06/1985</b>	<b>31/05/1983</b>	a
	<b>PESO (\$) 01/01/1992</b>			<b>31/12/1969</b>
1	0.0001	0.0000001	0.00000000001	0.0000000000001
	1	0.0001	0.0000001	0.00000001
		1	0.0001	0.000001
			1	0.01
				1
D.2128/91	D.1096/85	L.22707	L.18188	
Quita 4 ceros al austral	Quita 3 ceros al peso argentino	Quita 4 ceros al peso ley 18188	Quita 3 ceros al peso moneda nacional	L.3871

Para la actualización de los salarios a moneda constante, se utilizó la serie histórica del Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el Gran Buenos Aires, desde el año 1980 al año 2009, ajustando cada variación nominal mensual del salario en esos

años por el índice correspondiente. Así es que por ejemplo, para los salarios disponibles en el primer trimestre del año 1985, se utilizó la siguiente tabla de ajuste disponible en el INDEC - Serie histórica del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel general (Empalme de las Series Base 1943, 1960, 1974, 1988 y 1999 con la Serie Base abril 2008=100):

**Cuadro II – Ajuste por IPC Nivel General (INDEC)**

año	mes	Nivel general
1980	6	0.0000005738
1980	7	0.0000006000
1980	8	0.0000006205
1980	9	0.0000006487
1980	10	0.0000006981

En el ejemplo adjunto en el Cuadro III se observa el **promedio anual en pesos del salario básico mensual (ajustado a moneda constante) a Agosto de 2009**, de sólo 4 de los 22 integrantes necesarios para zarpar un barco de ultramar de acuerdo al convenio colectivo vigente en cada año, para la operatoria en una compañía multinacional petrolera. Asimismo se indica con una flecha el incremento en costos a partir del decreto 1010/04, sólo considerando el salario básico mensual de cada uno de los integrantes de un barco de ultramar pronto a zarpar:

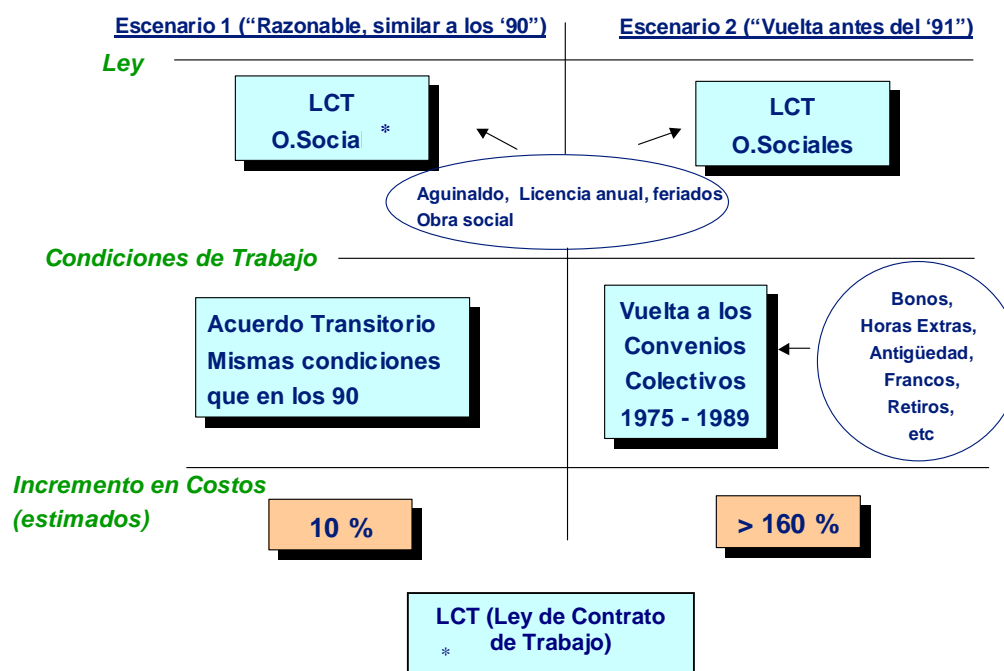
**Cuadro III – Promedio anual de salarios básicos mensuales ajustados a moneda constante (Agosto 2009)**

Capitan		Jefe Máquinas		1er Oficial		Marineria		
Año	Total	Año	Total	Año	Total	Año	Total	
1980	10,969	1980	9,431	1980	7,404	1980	2,908	
1981	10,781	1981	9,375	1981	7,277	1981	2,858	
1982	9,928	1982	8,633	1982	6,701	1982	2,632	
1983	11,591	1983	10,085	1983	7,847	1983	3,794	
1984	12,843	1984	11,194	1984	8,556	1984	4,189	
1985	11,508	1985	10,009	1985	7,626	1985	3,372	
1986	10,833	1986	9,420	1986	7,185	1986	3,113	
1987	10,214	1987	9,125	1987	6,971	1987	3,157	
1988	12,939	1988	11,266	1988	8,519	1988	3,776	
1989	13,996	1989	12,734	1989	9,508	1989	4,344	
1990	12,206	1990	10,627	1990	7,939	1990	3,449	
1991	14,287	1991	12,539	1991	9,203	1991	3,643	
1993	13,263	1993	11,823	1993	8,387	1993	2,703	
1995	11,846	1995	10,560	1995	7,491	1995	2,414	
2000	13,438	2000	11,971	2000	8,495	2000	3,716	
2004	14,960	2004	13,011	2004	10,667	2004	5,464	<b>Decreto 1010/04</b>
2005	14,783	2005	12,858	2005	10,544	2005	5,402	
2006	14,878	2006	12,933	2006	10,612	2006	5,430	
2007	19,050	2007	16,568	2007	13,588	2007	6,961	
2008	22,834	2008	19,859	2008	16,286	2008	8,344	
2009	23,611	2009	20,535	2009	16,841	2009	8,628	

Cuando a comienzos del año 2004 existían rumores en la industria naviera que podrían existir modificaciones al Decreto vigente (el 1772), las empresas navieras barajaban internamente cuales podrían ser las nuevas regulaciones a las que deberían atenerse. El decreto 1772 del año 1991 había permitido que sus flotas operaran bajo bandera extranjera, reduciendo así los costos para la operación. El decreto 1010/2004, que derogó al 1772 se encontró vigente a partir de Septiembre de 2004 e instaba a tanto compañías navieras como compañías que operaran flotas de ultramar y/o de cabotaje, a retornar sus buques a pabellon nacional en el término de 2 años. Asimismo, obligaba a instaurar las condiciones laborales vigentes en la Argentina “con efecto inmediato”, lo que movilizó a las empresas a renovar todos los contratos vigentes de sus flotas en cuestión de días. Los peores pronósticos se

cumplieron: las compañías enfrentaron incrementos en costos que superaban ampliamente las estimaciones iniciales (las peores estimaciones eran del 160%, hoy superan el 230%)

**Cuadro IV – Análisis de Escenarios previo al Decreto 1010/04**



El siguiente análisis muestra el incremento de costos que se dio con el cambio de legislación para un **marinero** en una flota de ultramar de una compañía multinacional petrolera:

**Cuadro V – Incremento del salario de un marinero de ultramar**

***Salario básico mensual de un Marinero  
ajustado a Moneda Constante (08/2009)***

<b>Mercado</b>	<b>Década del '90 (Desregulado)</b>	<b>Real Agosto 2009 (Regulado)</b>
<b>Basico</b>	<b>2.048</b>	<b>3406</b>
<b>Plus Operativo</b>	<b>-</b>	<b>2861</b>
<b>Tiempo Completo</b>	<b>817</b>	<b>-</b>
<b>Adicionales</b>	<b>-</b>	<b>2021</b>
<b>Antigüedad bonus</b>	<b>-</b>	<b>870</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.865</b>	<b>9158</b>

En este análisis, puede observarse que durante la década de los '90 con un mercado marítimo desregulado en material laboral, con una bandera de conveniencia, un Marinero de Ultramar ganaba \$2865 al mes (ajustados a moneda constante 08/2009). Superando los pronósticos más pesimistas que las compañías navieras y con flotas de ultramar habían estimado antes de la promulgación del decreto 1010/2004, **los costos laborales de un buque de ultramar pronto a zarpar se incrementaron más de 3 veces** respecto a lo que costaba operar un barco con el mercado desregulado durante la década del '90, como puede observarse en la columna del costo real a Agosto 2009.

Fue así como un buque mayor de ultramar enfrentó serios incrementos en costos laborales, debido a los siguientes conceptos que se enumeran en el cuadro VI desde el Decreto 2004 en adelante, y con la presión sindical que disparó el mismo

decreto. Estos conceptos además incorporan el porcentaje de incremento salarial base de un buque de Ultramar listo a zarpar (en miles de Pesos).

Con el dictado del Decreto 1010/04, **el costo laboral mensual de operación** de un buque de ultramar ascendió a 254 mil pesos argentinos, contra los 170 mil pesos que costaban operar un barco de ultramar en 1991. Lo que puede visualizarse a continuación es una tabla que marca los principales hitos en las negociaciones colectivas de trabajo de la industria naviera nacional a partir del dictado de dicho decreto, y todos los incrementos en costos que las compañías navieras y operadoras de buques de ultramar sufrieron a raíz de los acuerdos negociados con los sindicatos a través de los convenios colectivos de trabajo. Lo que con el dictado del decreto suponía una ventaja competitiva para las empresas navieras y con flotas de ultramar terminó triplicando los costos para operar un buque.

#### Cuadro VI – Análisis de incrementos de costos laborales a partir del 1010/04

			Miles \$	Incremento %
Nov.2004		Decreto 1010	254	
Nov.2005	1	Incremento 10,7%	280	10
Jun. 2006	2	Acuerdo Lavado Tanques SOMU	310	22
Nov. 2006	3	Incremento 10,6%	339	33
Nov. 2006 (2)	4	Ajuste Escala 2do. Bombero (antes como marinero)	341	34
Ene. 2007	5	Acuerdo Lavado Tanques Capitanes Ultramar	382	50
Abr. 2007	6	Incremento 8,4%	404	59
May. 2007	7	Incremento 16,5%	457	80
May. 2007 (2)	8	Incremento 5% Adicional Inflamable	476	87
Oct. 2007	9	Incremento al 10% Adicional Inflamable	495	95
Ene. 2008	10	Incremento al 15% Adicional Inflamable	514	102
Ene. 2008 (2)	11	Adicional de 2do Mozo / Ayudante Cocina	528	108
Ene. 2008 (3)	12	Incremento 19,5%	615	142
Ene. 2008 (4)	13	Incremento Antigüedad	632	149
Jun. 2008	14	Franco del 90% al 93%	637	151
Jul. 2008	15	Acuerdo Lavado de Tanques Maquinistas	675	166
Ago. 2008	16	Franco del 93% al 95%	679	167
Nov. 2008	17	Incremento de tope O.Social	698	175
Nov. 2008	18	Incremento por 1 marinero en cubierta	721	184
Ene. 2009	19	Incremento 50% Lavado Tanques SOMU	738	190
Mar. 2009	20	Incremento Tope Contribuciones	738	191
Mar. 2009	21	Incremento Sindical por Convenio Maquinistas	742	192
Ago. 2009	22	Incremento 16%	839	230

## **IX - Situación Actual (a Septiembre de 2009)**

Las empresas nucleadas en la de la Cámara Argentina de Empresas Navieras y Armadoras (CAENA, ex CABBTA) dirigieron al Jefe de Gabinete (Dr. Anibal Fernandez) una carta en Septiembre del año 2009, informando acerca de la situación del sector. En la misma se explicita claramente que luego de dictado el Decreto 1010/04; en noviembre del año 2004, el costo laboral mensual de operación del personal embarcado correspondiente a los buques de 25.000 TPB (Toneladas de Porte Bruto) o mayores, era de \$ 254.027; a raíz de los distintos beneficios logrados por el sector sindical, el mismo costo a agosto de 2009 se incrementó a \$ 708.494; es decir que en un lapso menor a 5 años, se registró un aumento del 230 % en el costo laboral de cada buque de 25.000 TPB ó mayor. Se deja expresamente aclarado que, en el caso de los buques menores a dicho tonelaje de porte bruto, se debe deducir el adicional por buque mayor que equivale a un 15 %, como también las respectivas incidencias sobre dicho porcentaje.

Como ejemplo para explicar dichos incrementos se tomaron las cuatro categorías del personal embarcado, para poner en evidencia los importantes incrementos salariales que se produjeron en los mismos períodos y buques considerados en el punto anterior.

A saber; el Capitán de Ultramar, a noviembre de 2004, percibía un salario conformado bruto de \$ 9.919; mientras que -actualmente- su salario conformado bruto asciende a \$ 25.062; el Jefe de Máquinas obtenía un salario bruto de \$ 8627 y actualmente percibe \$ 21.797; el Contra maestre tenía un salario bruto de \$ 4.743 y por agosto/09 percibió \$ 11.990 y, finalmente, un engrasador cobraba \$ 3.622 y por agosto/09 percibió \$ 9.158.

No obstante los elevados salarios mencionados, las beneficiosas modalidades de trabajo, el empleo debidamente registrado, el pago puntual de los salarios, la falta de suspensiones y despidos por causas económicas; alguno de los gremios que

representan al personal embarcado, sin perjuicio del aumento salarial obtenido para el año 2009; reclaman incremento del adicional por inflamable, aumento en el coeficiente de francos, aumento en el pago de francos, gratificación por jubilación, licencia gremial paga; entre otras peticiones. Atento a que todos los beneficios que solicitan los gremios son acumulativos, se hacen extensivos a todo el personal embarcado que representan dichas entidades sindicales; ello implica un incremento en los costos laborales actuales de aproximadamente un sesenta por ciento (60 %); lo cual representa, no sólo un exceso a pagar por las empresas irrazonable aún en condiciones económicas normales, sino también un costo en las actuales circunstancias imposible de trasladar al cliente.

Estos requerimientos gremiales, van acompañados de fuertes advertencias que, ante la negativa patronal, se convierten en medidas de fuerza; a sabiendas que las empresas armadoras, por cada buque amarrado por una acción directa, sufren un quebranto de aproximadamente u\$s 25.000 diarios. Es obvio que con esta fuerte presión, las entidades sindicales han logrado importantes beneficios; cuyos costos ya fueron analizados. No obstante ello, la situación ha llegado a tal extremo, que resulta imposible conceder un solo beneficio más, atento el contexto de crisis que están atravesando todos los sectores productivos.



## **X – Conclusiones**

La Cámara Argentina de Empresas Navieras y Armadoras (CAENA) reúne al 90 por ciento de los buques afectados al transporte de combustible que se realiza en el cabotaje marítimo para el abastecimiento y desarrollo de la industria, el campo, el comercio y a los usuarios en general; siendo un importante eslabón para el desarrollo de la economía nacional. Los buques de ultramar pertenecientes a las empresas asociadas, tienen una dotación de explotación compuesta por tripulantes que pertenecen, por lo menos, a seis gremios y suman, aproximadamente, mil doscientos trabajadores. Los beneficios que, en las negociaciones paritarias, obtiene cualquiera de las entidades sindicales, se hacen extensivos a todo los tripulantes representados por el resto de los gremios; de manera que, dichos beneficios, son acumulativos.

Luego de dictado el Decreto 1010/04; en noviembre del año 2004, el costo laboral de operación del personal embarcado correspondiente a los buques de ultramar, era de \$ 254.027; a raíz de los distintos beneficios logrados por el sector sindical, el mismo costo a agosto de 2009 se incrementó a \$ 708.494; es decir que en un lapso menor a 5 años, se registró un aumento del 230 % en el costo laboral de cada buque. Estos costos laborales impactan en toda la cadena de valor de un producto, incrementando el costo de los productos que un consumidor adquiere en el mercado, sea este de combustibles, granos, etc.

Con este escenario planteado, las compañías navieras y las compañías con flotas propias de distribución de producto en ultramar, se ven seriamente afectadas en el futuro de su operatoria. Grandes compañías navieras están desinvirtiendo en la Argentina, como así también compañías que transportan producto en barcos de ultramar han desinvertido o se encuentran analizando varias alternativas: o la desinversión en la operación de sus buques, otros medios de transporte más económicos, o bien la tercerización de la operatoria en el caso de las compañías que operan sus propios buques.

## **XI – Bibliografía**

- Registros de la Cámara Argentina de Empresas Navieras y Armadoras (CAENA)
- Información disponible en convenios colectivos de trabajo (Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante, Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales, Centro de Patrones y Oficiales Fluviales de Pesca y/o Cabotaje Marítimo, Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales de la Marina Mercante, Sindicato de Obreros Marítimos Unidos y Sindicato de Electricistas Electronicistas Navales, entre otros)
- Información disponible en compañías navieras de la Argentina asociadas en CAENA (Cámara Argentina de Empresas Navieras y Armadoras)
- Información no clasificada de una compañía petrolera operando sus buques en la Argentina
- Levinson, C., International Trade Unionism, Allen & Unwin, Londres, 1972.
- Lee, E., The Labour Movement and the Internet: The New Internationalism, Pluto Press, Londres, 1996.----- , “How the Internet is changing unions”, Working USA, Vol. 5, N° 7, 2000.
- ILO (International Labour Organization), Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, Ginebra, 1977
- Sachs, Jeffrey, “Globalization and Employment”, International Institute for Labour Studies, ILO, Ginebra, 1998.
- Taylor, R., “Trade Unions and Transnational Industrial Relations”,
- Rifkin, Jeremy, “El Fin del Trabajo”
- Michael Hardt - Antonio Negri, “Imperio”
- Recortes de diarios sindicales varios ( “El Sindical” – “Gremial”, etc)