



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. INFORME ANUAL 2007

Observatorio del Derecho Social - Central de los Trabajadores Argentinos.

Piedras 1063 – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 5411-4307-1872 / 5411-4300-5334 int. 124 y 125

E-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar

www.observatoriocta.org.ar



1. Introducción y principales observaciones

Los objetivos de este trabajo son sistematizar y analizar los alcances de la conflictividad laboral y la negociación colectiva a lo largo del 2007.

En materia de conflictos laborales, como fuentes de información recurrimos a los diarios de circulación nacional y uno de cada región definida. En cuanto a las negociaciones colectivas, nuestra unidad de análisis es el convenio o acuerdo homologado por el Ministerio de Trabajo durante el período analizado.

El informe consta de dos grandes áreas de estudio, necesariamente articuladas: el conflicto laboral y la negociación colectiva. En el primer caso, presentamos los principales conflictos producidos en cada mes del período – ya sea por cantidad de trabajadores involucrados, repercusión social, intervención de otros actores, etc, para posteriormente abordar variables como el ámbito geográfico, las causas de los conflictos, la intervención de los poderes públicos y los acuerdos a los que eventualmente se arriben.

En el caso de las negociaciones colectivas, clasificamos los contenidos en dos grupos: salariales y no salariales. El primero comprende las actualizaciones de las escalas básicas, adicionales generales o sujetos al cumplimiento de alguna condición, como así también beneficios sociales y licencias superiores, en tanto que los contenidos no salariales han sido clasificados en cinco categorías: jornada, modalidades de contratación, organización del trabajo, ordenamiento de las relaciones laborales y aportes y contribuciones.

A continuación enumeraremos las principales observaciones preliminares:

- En el año 2007 se registraron 543 conflictos laborales, de los cuales 336 corresponden al ámbito privado y 161 al sector público, lo que implica una disminución del 23% con respecto al año anterior, originada en una disminución de la conflictividad en el sector público. En el ámbito privado, el 68% de los conflictos se desarrolló a nivel de empresa, y el 32% a nivel de actividad.
- Los conflictos son llevados adelante principalmente por sindicatos locales o seccionales, que explican el 51% de los casos, mientras que la presencia de federaciones o uniones de ámbito nacional se verifica en el 35%. Cabe destacar que en el 14% de los casos relevados corresponden a conflictos llevados adelante por trabajadores que, sin consignar la presencia de representantes sindicales, usualmente poseen una representación de hecho, construida en el desarrollo del propio conflicto.



- La mayor cantidad de conflictos durante el 2007 se concentró en la Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires (44%), en tanto los conflictos nacionales, relacionados básicamente con la discusión de escalas salariales a nivel de actividad, alcanzaron al 13% del total. En las restantes regiones se destacan la Patagonia, con un 17% de los conflictos laborales, y el Litoral con un 12% del total.
- El transporte, almacenamiento y comunicaciones registró el 23% de los conflictos relevados, en tanto la industria manufacturera concentra el 20%, y la administración pública (nacional, provincial o municipal) y los servicios de salud y educación un 13% cada uno.
- El origen de los conflictos estuvo motivado, mayoritariamente, en razones económicas (básicos, adicionales, deudas salariales), presentes en el 63% de los casos relevados. También se destaca la existencia de reclamos vinculados a la representación (prácticas antisindicales, encuadramiento o negativa a negociar) en un 20% de los casos, y demandas vinculadas a las condiciones de trabajo y contrataciones precarias (17%).
- Existen en el país 2.890 asociaciones sindicales inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS). De todas ellas, 1.454 habían adquirido la Personería Gremial, por lo que cuentan con plena capacidad jurídica para intervenir en negociaciones colectivas. Por el contrario, un total de 1.436 asociaciones sindicales simplemente inscriptas sólo podrían negociar frente a la inexistencia de un sindicato con personería gremial en su ámbito de actuación, situación virtualmente inexistente en nuestro país.
- Durante el año 2007 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 1.042 negociaciones colectivas, de las cuales el 86% corresponden a acuerdos y el 14% a convenios colectivos. Del total, el 66% corresponden a negociaciones de empresa y el 34% de actividad o rama.
- La negociación colectiva durante el año 2007 abarcó al 72,5% de los asalariados registrados, al 42,4% del total de asalariados y al 30,5% de la fuerza laboral.
- Las actividades más activas en materia negocial han sido la industria manufacturera (27% del total de las negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (22%) y la electricidad, gas y agua (14%).
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 55% de las negociaciones, experimentando una caída con relación al año 2006,



cuando habían representado el 69%. Por el contrario, los sindicatos locales y las seccionales pasaron del 15% en el 2006 al 26% en el transcurso del 2007.

- En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, debe destacarse que en el 59% de los casos no participaron los delegados de personal, tal como lo establece la ley 25.877.
- El 70% de las negociaciones incluyeron alguna mejora salarial, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no remunerativas.
- El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores ascendió a \$1233, lo que representa un 23% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2006. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$2025, lo que representa un 16% más que las escalas del 2006.
- En cuanto a los contenidos no salariales, las principales cláusulas negociadas son de ordenamiento de las relaciones laborales y de aportes y contribuciones a la organización sindical.
- Como conclusión puede afirmarse que el esquema integral de la negociación colectiva en el 2007 continúa la tendencia fijada en los años anteriores, caracterizada por la siguiente dinámica:
 - o Existe un crecimiento de la cobertura de la negociación colectiva sobre el conjunto de los trabajadores registrados. Sin embargo, la persistencia estructural de un amplio conjunto de trabajadores no registrados limita los efectos de una política estrictamente basada en la promoción de acuerdos y convenios colectivos.
 - o El contenido de la negociación continúa siendo mayoritariamente salarial. En el transcurso del 2007 la pauta establecida por el Gobierno Nacional (16,5%) operó como un piso, a partir del cual se negociaron distintos tipos de aumentos salariales. Sin embargo, ello no obstaculizó que en ciertas actividades (bancarios, industria del vidrio) se pactaran incrementos inferiores. Asimismo, persiste la presencia importante de pagos en conceptos de sumas no remunerativas (incluso en la negociación de escalas salariales) y una participación minoritaria de las comisiones internas y los delegados en las negociaciones colectivas desarrolladas en el ámbito de la empresa.
 - o Finalmente, el incremento de los niveles de la inflación diluyó gran parte de los incrementos salariales pactados en la ronda de negociación. Ello se verificó, por un lado, en el incremento de los conflictos detectado en



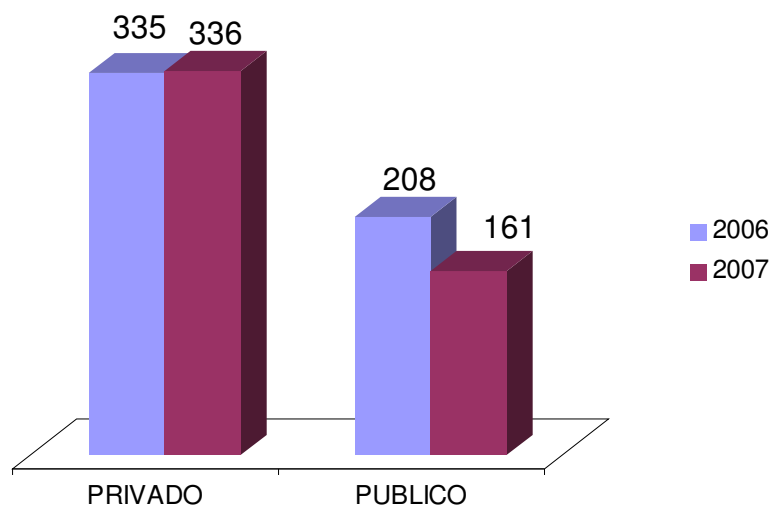
el último trimestre del año; por el otro, en la negociación de bonificaciones por única vez o sumas no remunerativas hacia el final del año (muchas de las cuales serán homologadas en el primer trimestre del 2008).

2. Análisis de la conflictividad laboral

2.1 Evolución de la conflictividad laboral

En el año 2007 se registraron 497 conflictos laborales, de los cuales el 68% corresponden a la actividad privada y el 32% al sector público. Esta cifra representa un 23% menos que los conflictos registrados en el 2006, motivados por el menor número de conflictos registrados en el sector público (gráfico nº 1).

Gráfico nº 1: Conflictos laborales según ámbito público y privado (2006 - 2007)



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

La evolución de la conflictividad a lo largo del año fue homogénea y creciente, a diferencia del 2006, donde la mayor cantidad de conflictos se registraron en el segundo trimestre. En efecto, considerando la totalidad de los conflictos durante los años 2006 y 2007, el primer trimestre de este año constituye el punto más bajo de la serie y el cuarto trimestre el más alto (ver gráfico nº 2).

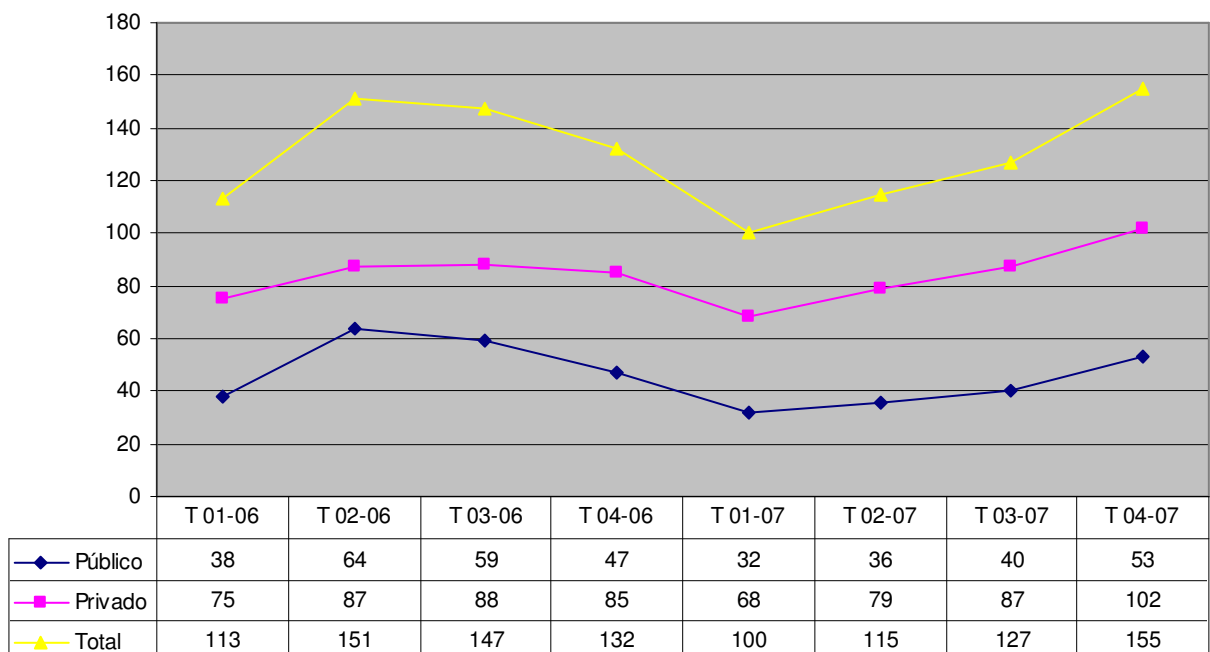
Las razones de este comportamiento se encuentran, principalmente, en la dinámica de la negociación salarial desarrollada durante el 2007.



En efecto, este año el proceso de renegociación de las escalas salariales, que se produce entre los meses de marzo y julio principalmente, no fue acompañado por un aumento significativo de la conflictividad laboral.

Por el contrario, el aumento de la conflictividad en el último trimestre obedece a reclamos por el llamado “bono navideño”, disparado por la negociación de SMATA con las automotrices y que derivó en varios acuerdos al finalizar el año en distintas actividades. En el trasfondo de este comportamiento se encuentra el impacto producido por el incremento de la inflación sobre los aumentos salariales pactados en la ronda de negociación desarrollada en el primer semestre del año.

Gráfico nº 2: Evolución de los conflictos laborales 2006 - 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

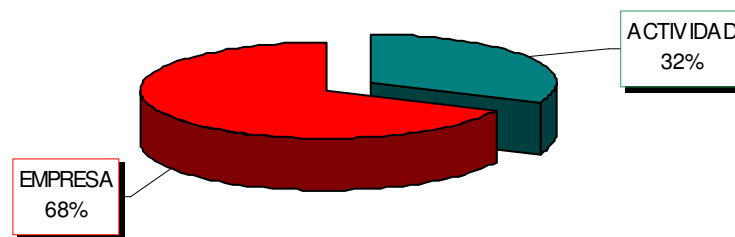
Con relación a la intervención sindical en los conflictos de la actividad privada, 172 fueron impulsados por sindicatos locales o seccionales, 118 por federaciones o sindicatos nacionales y 46 por trabajadores donde no se consigna presencia de representantes sindicales (gráfico nº 3). De ellos, 230 conflictos se desarrollaron en empresas y 106 en actividades o regiones (gráfico nº 4).

Gráfico nº 3: Intervención sindical en conflictos según tipo de organización



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Gráfico nº 4: Conflictividad laboral según ámbito de desarrollo



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

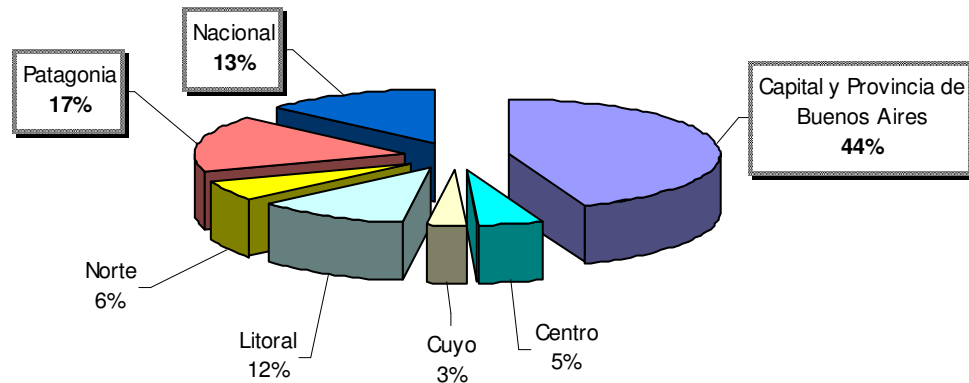
Entre los conflictos de la actividad privada impulsados por trabajadores donde no se registra la participación de la entidad sindical (o bien mantienen diferencias con la conducción) encontramos los fileteros de Mar del Plata, pesqueros de Santa Cruz, motosierristas de Alto Paraná, trabajadores del subte, del casino flotante, reposidores de Nestlé, trabajadores de Action Line, Mafissa, El Noble Repulgue, Lavaderos Virasoro, Hilandería Fieguina, y colectiveros de la línea 102, entre otros. En estos casos, se trata de conflictos en los que usualmente existe una representación sindical de hecho, construida por los propios trabajadores en el desarrollo del conflicto.

En la actividad del papel, la Federación ordenó a sus sindicatos adheridos a abstenerse de negociar aumentos a cuenta de la negociación de la actividad.

2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales

Con relación al ámbito de los conflictos, 219 se desarrollaron en Capital y provincia de Buenos Aires, 84 en las provincias patagónicas y 58 en el litoral (gráfico nº 5).

Gráfico nº 5: Distribución territorial de la conflictividad laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

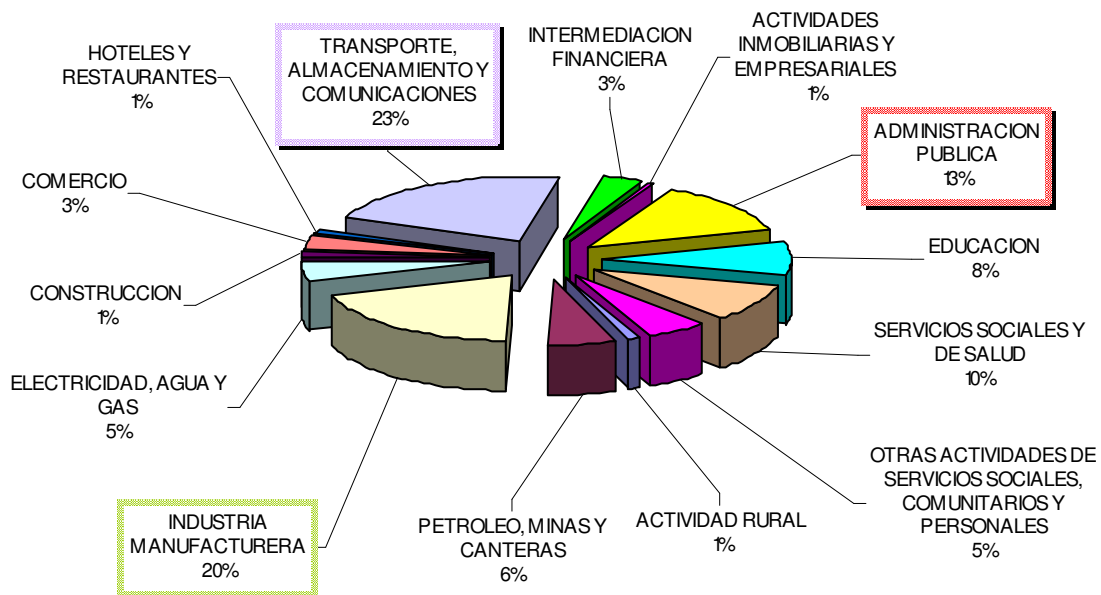
Los conflictos de la zona patagónica se producen en gran medida en la actividad petrolera, particularmente en muchas contratistas de las principales empresas del sector, y en el marco de una puja intersindical entre la federación nacional y los gremios de la zona. Otro foco de conflicto a lo largo del año se dio en la Minera Sierra Grande, ante la negativa de la empresa a aplicar los acuerdos pactados a nivel de actividad. Por último se registraron conflictos en empresas metalúrgicas (entre ellas, ALUAR, donde los trabajadores decidieron no acatar la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio) y en empresas de la actividad pesquera. Docentes y estatales llevaron adelante varias medidas de fuerza en las provincias de Neuquén y Santa Cruz.

En Rosario y Santa Fe se registraron conflictos en la actividad del transporte de pasajeros ante el incumplimiento de los acuerdos pactados a nivel de la actividad, como así también se registraron conflictos entre los médicos y trabajadores de la salud provinciales y municipales. En el norte los principales conflictos se desarrollaron en el sector público, en particular docentes y empleados de las administraciones públicas. En Córdoba se registraron conflictos en el sector de transporte de pasajeros y en empresas periodísticas.

2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica

Desagregados según actividad económica, en el transporte, almacenamiento y comunicaciones se registraron 111 conflictos colectivos, 98 en la industria manufacturera y 67 en la administración pública nacional, provincial o municipal (gráfico nº 6).

Gráfico nº 6: Conflictividad laboral según actividad económica



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

En el sector del transporte de cargas, se registraron conflictos de encuadramiento en las actividades cerealeras, de caudales y de supermercados mayoristas. En el transporte de pasajeros, se registraron conflictos en varias provincias por incumplimiento de los acuerdos salariales de la actividad. En el rubro de telecomunicaciones, FOETRA llevó adelante una de las más duras negociaciones del período con TELEFÓNICA.

Una actividad con un alto grado de conflictividad ha sido la aérea, donde a lo largo del año se han registrado numerosos conflictos con un alto impacto mediático y que llevara al Gobierno Nacional hacia fin de año a pensar un esquema de paz social negociado con los distintos gremios del sector.

Los gremios ferroviarios prácticamente han desarrollado sus negociaciones enmarcados en sucesivas conciliaciones obligatorias dictadas por el Ministerio.



Finalmente, en la actividad marítima y portuaria, se registraron conflictos en la Terminal Río de la Plata y en el Casino de Buenos Aires. En este último caso, SOMU y ALEARA disputaron por el encuadramiento del sector. La permanencia en el tiempo del plan de lucha de los trabajadores del Casino, tuvo como contraparte despidos, amenazas y lock-out patronal.

En la industria manufacturera se registraron los principales conflictos vinculados, tanto a la renovación de las escalas salariales, como a la implementación de bonificaciones de fin de año, en particular en las actividades del neumático, cuero y carne. En la actividad metalúrgica se registraron conflictos en importantes empresas (ALUAR, PESCARMONA, SIDERCA, NEW SAN), al igual que en alimentación (KRAFT FOODS, ARCOR, PEPSICO), químicos (FAPLAC, PBB POLISUR, empresas de ZARATE) y textiles (MAFISA, ALCOYANA, PAGODA, HILANDERIA FUEGUINA).

En la actividad de energía, el conflicto más prolongado se desarrolló en la empresa de energía de Mar del Plata, impulsado por el Sindicato de Luz y Fuerza, separado de la federación nacional y adherido a la CTA, y en la actividad de gas, en las empresas CAMUZZI GAS DEL SUR y TRANSPORTADORA DE GAS DEL NORTE.

En la actividad bancaria se desarrollaron conflictos en el NACIÓN, PROVINCIA y SUPERVIELLE., en comercio, conflictos con los supermercados y mayoristas por el trabajo en días domingos, y en construcción, reclamos por condiciones de trabajo.

En otras actividades de servicios, se registraron conflictos en empresas periodísticas (PERFIL, LA NACIÓN, TELEARTE, LA VOZ DEL INTERIOR) y los actores y trabajadores de espectáculos públicos con las cámaras de la actividad.

Finalmente, en el sector público un conflicto muy intenso durante el año fue el llevado adelante por los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC). El mismo comenzó a principios de año con la denuncia por irregularidades en la construcción del IPC realizada por el personal técnico del instituto. A la denuncia de los trabajadores por manipulación de datos le siguió el despido y desplazamiento de varios de ellos.

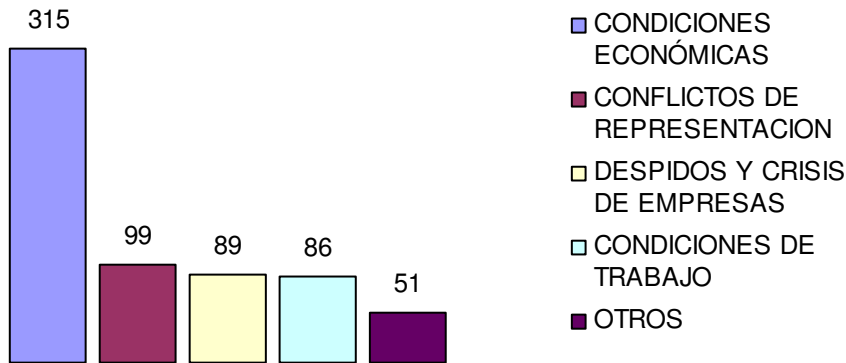
2.4 Las causas de los conflictos laborales

Con relación a las causas de conflictos, en el 63% de los casos se originaban en cuestiones económicas (básicos, adicionales, deudas salariales), en el 18% con situaciones de crisis, en el 20% se encuentran conflictos de representación (prácticas antisindicales, encuadramiento o negativa a negociar) y el 17% de los reclamos se originan en demandas vinculadas a las condiciones de trabajo y contrataciones precarias. Con relación al año anterior, se observa un crecimiento porcentual de los



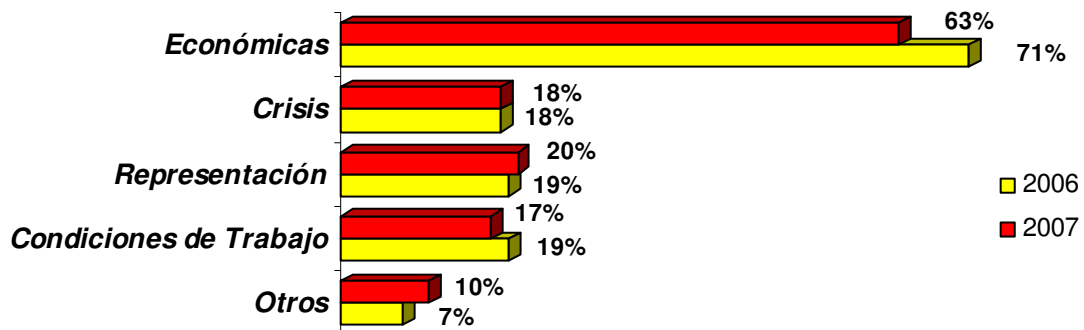
conflictos de representación y una disminución de los conflictos por causas económicas y de condiciones de trabajo (gráficos nº 7 y nº 8).

Gráfico nº 7: Conflictividad laboral según causas presentes en el reclamo



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Gráfico nº 8: Causas presentes en los reclamos laborales 2006 - 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Con relación a los conflictos salariales, las actividades que llevaron adelante medidas de fuerza han sido los telefónicos, petroleros, trabajadores del neumático, cuero, propaganda médica y actores y espectáculo público. El dictado de la conciliación obligatoria evitó medidas de fuerza en sectores de alto impacto en los usuarios, como el caso de ferroviarios y transporte de pasajeros.



Con relación a los reclamos por el pago de sumas de fin de año, se registraron conflictos en las actividades del neumático, cuero, carne y calzado y en las empresas KAFT FOODS, METROVIAS, TRANSPORTADORA GAS DEL NORTE, CORN PRODUCTS, JUMBO y PEPSICO, entre otras.

Entre los llamados conflictos de representación, aumentaron con relación al 2006 los conflictos por prácticas antisindicales en las empresas y conflictos derivados de las diferencias al interior de las organizaciones sindicales. Con relación a temas de encuadramiento, a la pelea entre camioneros y comercio por la representatividad del personal de logística de supermercados mayoristas, se sumó el reclamo del SOMU por el encuadramiento de los trabajadores del casino de Puerto Madero y el sindicato de químicos de Zárate en la empresa FAPLAC.

Entre las actividades donde se registran mayor cantidad de despidos se encuentran empresas textiles, del cuero, metalúrgicas y químicas.

Con relación a las condiciones de trabajo, se registraron conflictos en rechazo a la tercerización de sectores de trabajo en NESTLE, el Banco SUPERVIELLE y jerárquicos petroleros de REPSOL YPF, en tanto en la actividad filetera del puerto de Mar del Plata, en la actividad de los ajeros de Mendoza y en la empresa alimenticia FLAVORS se desarrollaron conflictos en contra de la práctica de la cooperativización de los trabajadores.

Finalmente, se han registrado un aumento de conflictos vinculados a reclamos por el 82% móvil para los jubilados, el impuesto a las ganancias y pedidos de aumento de presupuesto en el sector público.

2.5 Intervención administrativa y judicial en los conflictos laborales

Por último, con relación a la intervención de los poderes públicos, se ha constatado un preocupante incremento de hechos de violencia derivados de la intervención policial en conflictos laborales. En los conflictos de químicos con FAPLAC, los trabajadores de KRAFT FOODS, la petrolera EMPASA, los trabajadores del casino de Puerto Madero, las empresas textiles MAFISSA y PAGODA y los fileteros de Mar del Plata, la Gendarmería y la policía reprimieron a los trabajadores en conflicto. En los conflictos de los trabajadores de cooperativas de la fruta en Mendoza y en Lavaderos Virasoro la orden de reprimir derivó de la intervención de la autoridad judicial, que también ordenó levantar medidas de fuerza en la actividad docente de las provincias de Entre Ríos y San Juan. En TELEFONICA, los trabajadores denunciaron la presencia de gente armada en las instalaciones de la empresa en el marco del conflicto salarial y los trabajadores del subte y el casino de Puerto Madero fueron agredidos por activistas de la UTA y el SOMU respectivamente.



En el año 2007 hemos detectado el dictado de 150 conciliaciones obligatorias, de las cuales 125 fueron dictadas por la autoridad nacional y 25 por administraciones provinciales, que representan el 30% de los conflictos registrados. En el conflicto del Hospital de Clínicas, a pedido del sindicato, el Ministerio de Trabajo intervino la Comisión Interna.



3. Negociación colectiva

3.1 Evolución y cobertura

La negociación colectiva durante el año 2007 se enmarca dentro del incremento ininterrumpido de homologaciones registrado a partir del año 2003. Si bien ello posee como correlato un aumento en la cantidad de trabajadores alcanzados por los acuerdos y convenios colectivos de trabajo, este fenómeno requiere ser analizado a partir de su vinculación con otras variables que permiten caracterizar la estructura ocupacional de nuestro país.

En cuanto a las homologaciones registradas en el año 2007 cabe destacar, como aclaración preliminar, la persistencia de un fuerte retraso con relación a la fecha de su firma. En efecto, de un total de 1042 homologaciones, sólo el 63% corresponden a negociaciones desarrolladas en este año (656 casos), mientras que el 33% son acuerdos o convenios realizados en el año 2006 (347 casos), y el 4% a negociaciones de los años 2004 y 2005 (5 y 34 casos respectivamente).

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo, correspondientes a los primeros tres trimestres del año 2007, la cobertura de la negociación colectiva habría alcanzado a 4.263.000 trabajadores, y adicionando la cobertura alcanzada en el cuarto trimestre de 2006 puede estimarse un total anual de 4.908.000 trabajadores¹. Sin embargo, la subsistencia de una gran masa de trabajadores no registrados, que no están amparados por los convenios colectivos, lleva el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva a poco más del 40% del total de asalariados, y a tan solo el 30% del total de la fuerza laboral (ver cuadro n° 1).

Cuadro N° 1: Asalariados incluidos en las negociaciones homologadas entre el cuarto trimestre de 2006 y el tercer trimestre de 2007

Período	Trabajadores incluidos en la negociación Colectiva (I)	Asalariados Registrados (II) ²	(III) = (I)/(II)	Total asalariados (IV) ³	(V) = (I)/(IV)	Fuerza Laboral (VI) ⁴	(VII) = (I)/(VI)
2007	4.908.000	6.772.130	72,5%	11.580.355	42,4%	16.076.284	30,5%

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Instituto de Estudios y Formación de la CTA y del Ministerio de Trabajo de la Nación.

¹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Estado de la Negociación Colectiva, informes correspondientes al cuarto trimestre de 2006 y a los primeros tres trimestres de 2007, disponibles en www.trabajo.gov.ar.

² La categoría "asalariados registrados" está conformada por los trabajadores en relación de dependencia que registran aportes jubilatorios.

³ El "total de asalariados" está constituido por los asalariados registrados (6.772.130), los no registrados (4.808.225) y los trabajadores familiares (184.126). Entre paréntesis la cantidad de trabajadores comprendidos en cada categoría al tercer trimestre de 2007.

⁴ La "fuerza laboral" comprende al total de asalariados, más los patrones (690.362), los cuentapropistas (2.844.489) y los trabajadores desocupados (1.467.314). Entre paréntesis la cantidad de trabajadores comprendidos en cada categoría al tercer trimestre de 2007.



Si bien ello importa continuar el proceso de expansión de la cobertura de la negociación colectiva, su impacto todavía alcanza a una porción minoritaria de la clase trabajadora. En este sentido, así como el incremento de la negociación colectiva se ha transformado en un rasgo estructural del período abierto luego de la caída de la convertibilidad, también lo ha sido la persistencia de altos niveles de precarización de la estructura ocupacional, que impone un núcleo duro sumamente inflexible a la baja, constituido por un conjunto de trabajadores cuyas relaciones laborales no se rigen, en la práctica, por las disposiciones de los acuerdos y los convenios colectivos de trabajo.

Por otra parte, la gran mayoría de las negociaciones colectivas continúan circunscriptas a la cuestión salarial, a través de acuerdos colectivos. Ello frente a un limitado número de convenios colectivos, que implican una negociación de la totalidad de las modalidades laborales circunscriptas a su ámbito de vigencia (actividad, empresa, etc)⁵.

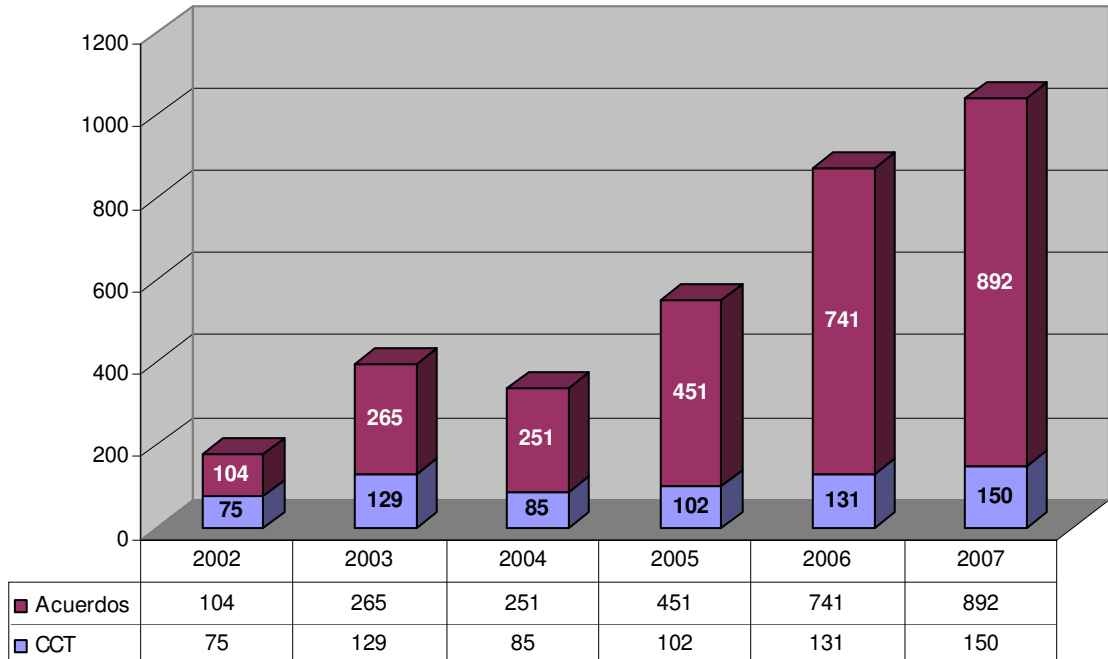
Como surge del gráfico nº 9, el aumento del ritmo de la negociación colectiva en el período 2002 – 2007 se explica, casi exclusivamente, por la incidencia de los acuerdos colectivos.

Este incremento del ritmo negocial respondió, entre los años 2002 y 2005, a la incorporación de los aumentos salariales otorgados por decretos del Poder Ejecutivo a las escalas de convenio.

Posteriormente, en los años 2006 y 2007, este aumento se debió a un nuevo momento de la negociación salarial, ya desvinculada de la política inicial del gobierno, aunque ahora sujeta a la imposición de pautas por parte de las autoridades oficiales.

⁵ Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000). Para un análisis de los contenidos no salariales de los convenios colectivos de trabajo durante el período 2003 – 2007 ver “La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo” en www.observatoriocta.org.ar. Allí se destaca la continuidad del patrón de negociación plasmado durante la década de los '90, con una presencia significativa de cláusulas que flexibilizan las relaciones laborales, principalmente referidas a la jornada y a la organización del trabajo.

Gráfico nº 9: Negociación colectiva 2002 - 2007 según tipo de negociación

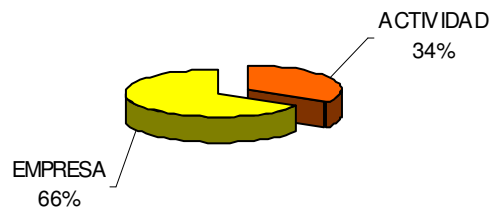


Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

3.2 Estructura de la negociación

Del total de negociaciones homologadas en el año 2007, 683 corresponden a acuerdos o convenios por empresa y 359 a acuerdos o convenios por actividad, proporciones que mantienen sin mayores variaciones el patrón existente en los años anteriores (gráfico nº 10).

Gráfico nº 10: Negociación colectiva por ámbito negocial



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.



Al discriminar esta variable según se trate de acuerdos o convenios colectivos, se observa una participación mayor de la negociación de convenios por empresa y de acuerdos por actividad (ver cuadro n° 2).

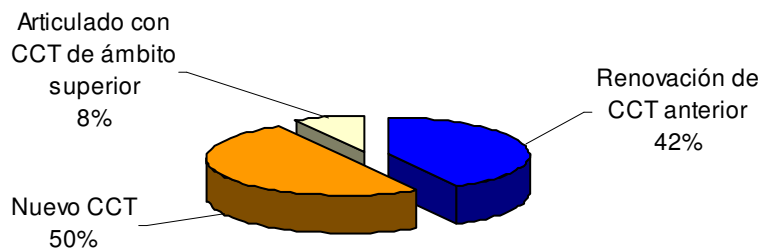
Cuadro N° 2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación

	Acuerdos	%	CCT	%
Actividad	314	35	45	30
Empresa	578	65	105	70
Total	892	100	150	100

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Con relación a los convenios colectivos, 75 corresponden a nuevas unidades, 63 son renovaciones de convenios anteriores y 12 son convenios articulados (gráfico n° 11).

Gráfico n° 11: Relación entre convenios



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

3.3 Los sujetos de la negociación colectiva

Un total de 2.890 asociaciones sindicales se encontraban inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2007⁶. De todas ellas, 1.454 habían adquirido la Personería Gremial, contando por ello, con condiciones plenas para negociar colectivamente. Al tiempo, coexistían con las anteriores un total de 1.436 asociaciones sindicales simplemente inscriptas que sólo podrían negociar frente a la inexistencia de un sindicato con personería gremial en su ámbito de actuación (artículo 23 inciso "b" de la ley 23.551), situación virtualmente inexistente en nuestro país. En consecuencia, según el "mapa sindical" argentino, estas organizaciones sindicales tienen vedada, en la práctica, la facultad de negociar colectivamente.

⁶ Consulta a la base de la DNAS efectuada el día 12 de febrero de 2008.



Cuadro Nº 3: Sindicatos con personería gremial y simple inscripción

SINDICATOS CON...			
	Personería Gremial	Simple Inscripción	TOTAL
Primer Grado	1369	1408	2777
Segundo Grado	78	20	98
Tercer Grado	7	8	15
TOTAL	1454	1436	2890

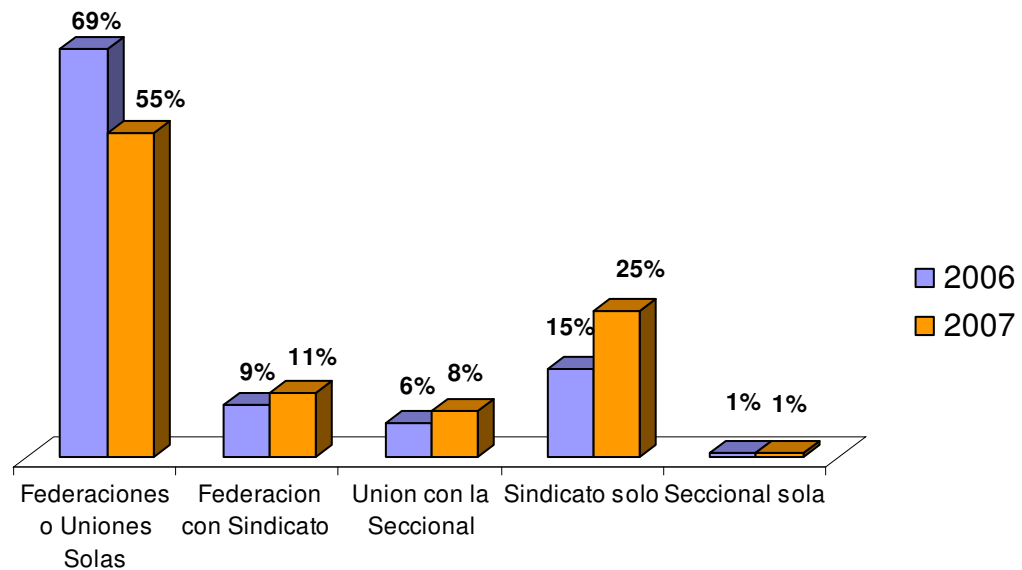
Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos de la DNAS del Ministerio de Trabajo de la Nación

De la lectura del cuadro nº 3 se desprende que una de las características fundamentales de la libertad sindical cual es la del ejercicio de la negociación colectiva, conforme a los principios del modelo sindical argentino de unicidad sindical promovida, se encuentra restringido para el 50,7% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 20,4% de las federaciones y el 53,3% de las confederaciones por haber obtenido solamente la simple inscripción. Este grupo de asociaciones sindicales simplemente inscriptas, que en su conjunto representa casi el 50% del total, sólo podrá negociar cuando no hubiere en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial.

En este contexto, cabe señalar que el 55% de las negociaciones homologadas en el 2007 fueron celebradas por Federaciones o Uniones, sin la participación de sindicatos de primer grado (en el caso de las Federaciones) o de seccionales (en el caso de las Uniones).

A pesar de subsistir una presencia mayoritaria de las organizaciones de ámbito nacional en la negociación colectiva, el análisis de la estructura sindical de la negociación en el año 2007 muestra algunas diferencias con relación a las negociaciones del 2006. En efecto, se registran menos negociaciones donde el actor sindical es la federación o sindicato nacional sólo, y aumenta la participación de sindicatos regionales, seccionales y sindicatos de primer grado (ver gráfico nº 12).

Gráfico nº 12: Sujetos de la negociación 2006 - 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

En cuanto a la participación de delegados del personal en las negociaciones colectivas celebradas en el ámbito de la empresa, si bien se registra un incremento con relación al año anterior, es necesario destacar que aún en el 60% de los casos no se registra la presencia de la representación sindical en la empresa conforme lo establece el art. 17 de la ley 14250 (ver cuadro nº 4).

Cuadro Nº 4: Participación de delegados y comisiones internas en las negociaciones por empresa

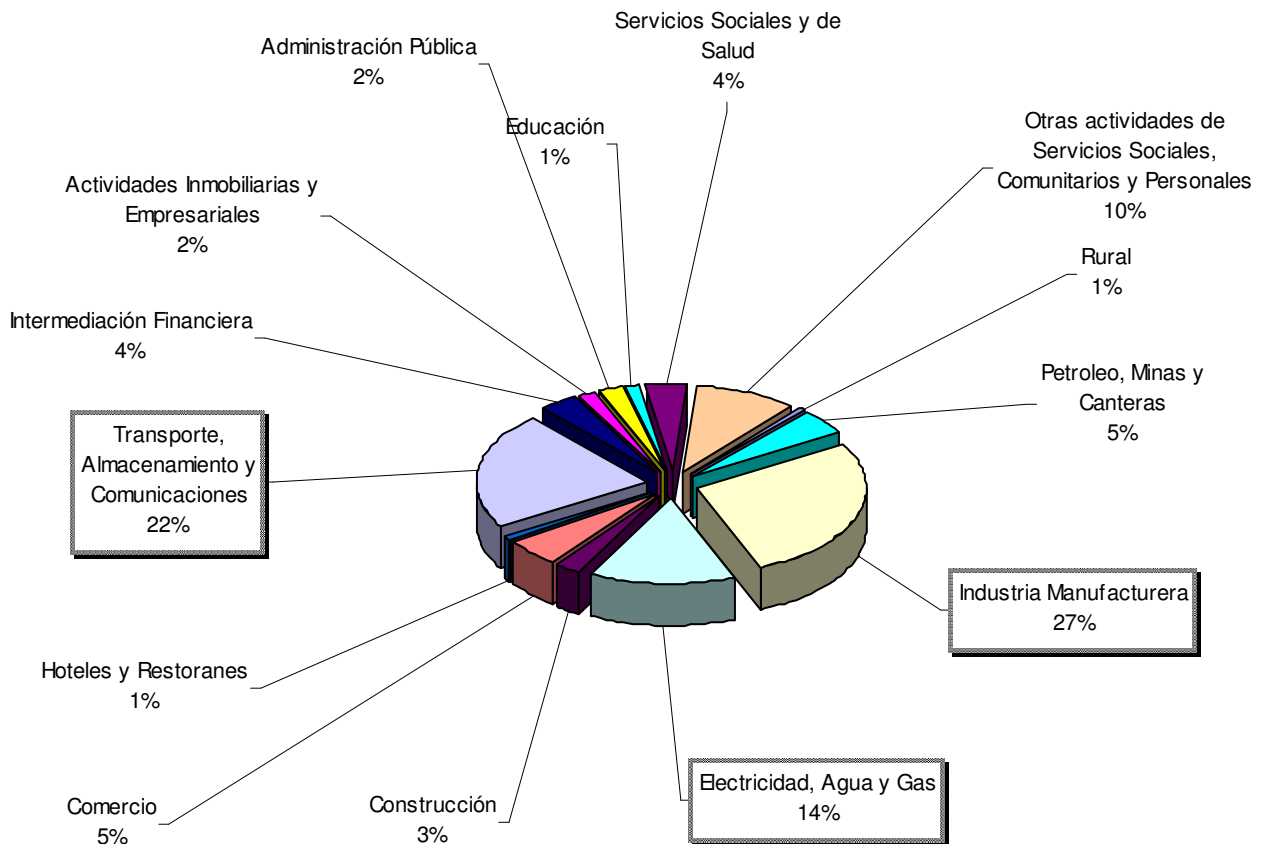
	Total 2006	%	Total 2007	%
Con Participación de la Comisión Interna	195	36%	277	41%
Sin Participación de la Comisión Interna	348	64%	406	59%

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

3.4 Negociación colectiva según actividad económica

En cuanto a las negociaciones homologadas según actividades económicas, los sectores más dinámicos continúan siendo la industria manufacturera (287 negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (229 negociaciones) y electricidad, gas y agua (144 negociaciones). Ver al respecto el gráfico nº 13.

Gráfico nº 13: Negociación colectiva según actividad económica



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

En la industria manufacturera, se firmaron nuevos convenios en empresas mecánicas y de tabaco, y se renovaron convenios de alimentación, textiles, neumático, tabaco y papel.

En transporte, almacenamiento y comunicaciones se firmaron nuevos convenios en el sector telefónico, aéreo y marítimo, y se renovó el de carga y descarga.

En electricidad, gas y agua se firmaron nuevos convenios en empresas del sector energético, tanto a nivel de empleados como de personal superior y universitario.

En actividades sociales, se firmaron nuevos convenios en casinos y un convenio para la actividad de los cines denominados "multipantalla". Los trabajadores de espectáculo



público también renovaron los convenios con distintas cámaras de la actividad, al igual que los operadores cinematográficos.

En minería se firmaron tres nuevos convenios con empresas del sector y los petroleros renovaron el convenio de la actividad de gas licuado.

Comercio firmo un nuevo convenio con la Cámara de Puertos Privados y la Federación de trabajadores de estaciones de servicio renovó su convenio con la Federación de empresarios de combustibles.

Finalmente, ATE y UCN suscribieron un nuevo convenio colectivo con la Corporación del Mercado Central.

3.5 Contenido de la negociación

3.5.1 Negociación salarial

El 70% de las negociaciones homologadas en el periodo contienen algún tipo de incremento salarial, ya sea a través de la modificación de los salarios básicos, o el otorgamiento de sumas no remunerativas, adicionales remuneratorios, bonificaciones por única vez o vales alimentarios.

Cuadro N° 5: Cláusulas salariales según tipo de cláusula

	Homologaciones	Negociaciones con algún tipo de recomposición salarial	Escalas Básicas	Adicionales Remunerativos	Sumas No Remunerativas	Tickets o Vales de Comida	Bonificaciones por Única Vez
2007	1042	729	620	95	148	103	219

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores ascendió a \$1233, lo que representa un 22,9% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2006. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$2025, lo que representa un 15,6% más que las escalas del 2006.



Cuadro Nº 6: Promedios salariales mínimos y máximos, general y según el ámbito negocial

	Promedio Gral. Escalas Inferiores	Promedio Gral. Escalas Superiores	Prom. salario mínimo EMPRESA	Prom. salario máximo EMPRESA	Prom. salario mínimo ACTIVIDAD	Prom. salario máximo ACTIVIDAD
1er. Trimestre	\$ 1.158	\$ 1.753	\$ 1.191	\$ 1.942	\$ 1.113	\$ 1.491
2do. Trimestre	\$ 1.178	\$ 1.945	\$ 1.257	\$ 2.168	\$ 1.106	\$ 1.722
3er. Trimestre	\$ 1.268	\$ 2.070	\$ 1.380	\$ 2.444	\$ 1.157	\$ 1.700
4to. Trimestre	\$ 1.306	\$ 2.277	\$ 1.443	\$ 2.775	\$ 1.130	\$ 1.634
Total 2007	\$ 1.233	\$ 2.025	\$ 1.326	\$ 2.358	\$ 1.130	\$ 1.654
Total 2006	\$ 1.003	\$ 1.752	\$ 1.094	\$ 2.071	\$ 914	\$ 1.449
Variación	22,9%	15,6%	21,2%	13,9%	23,6%	14,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

En particular, agrupados según actividad económica, los valores salariales mínimos y máximos son los siguientes:

Cuadro Nº 7: Promedios salariales mínimos y máximos según el ámbito negocial en actividades seleccionadas, y relación con el promedio general de la actividad

	EMPRESA		ACTIVIDAD				
	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo	Promedio general (SIJP)	Mínimo sobre promedio general	Máximo sobre promedio general
Industria Manufacturera	\$ 1.314	\$ 2.062	\$ 1.104	\$ 1.610	\$ 2.366	46,66	68,05
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	\$ 1.353	\$ 2.337	\$ 1.271	\$ 1.830	\$ 2.564	49,57	71,37
Petróleo y Minería	\$ 1.483	\$ 2.545	\$ 1.131	\$ 1.658	\$ 6.095	18,56	27,20
Comercio	\$ 1.004	\$ 1.949	\$ 1.235	\$ 1.492	\$ 1.616	76,42	92,33
Gastronomía y Hotelería	\$ 1.300	\$ 1.778	\$ 1.038	\$ 1.746	\$ 1.235	84,05	141,38
Construcción	\$ 1.040	\$ 1.909	\$ 1.152	\$ 1.908	\$ 1.617	71,24	118,00
Energía, Gas y Agua	\$ 1.520	\$ 3.173	s/d	s/d	\$ 3.807	s/d	s/d
Servicios Sociales y de Salud	\$ 1.400	\$ 2.117	\$ 1.245	\$ 1.626	\$ 1.587	78,45	102,46

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA y en información del Ministerio de Economía disponible en www.mecon.gov.ar.



De la información consignada en el cuadro nº 7 se desprende que, mientras para algunas actividades las escalas básicas son sólo una parte del conjunto de las remuneraciones, en otras su incidencia directa sobre el promedio salarial de la actividad es muy significativa. En este sentido, en el comercio, la gastronomía y hotelería, la construcción y los servicios sociales y de salud, los mínimos convencionales representan entre el 71% y el 84% del promedio salarial de la actividad.

En cuanto a la modalidad de la negociación de las escalas salariales del período, en líneas generales, mantuvo las mismas características que las negociaciones del año 2006; esto es, porcentajes en cuotas y en forma no remunerativa que paulatinamente se van incorporando a los básicos de convenio. Sin embargo, si en las negociaciones del 2006 la negociación testigo de camioneros funcionó como techo de las negociaciones, en esta oportunidad el “16,5%” fue el piso a partir del cual se negociaron los salarios.

Por debajo de este porcentaje pueden destacarse el incremento del 14% pactado en la actividad bancaria, y el del 15% en la industria del vidrio, las estaciones de servicios, garages y playas de estacionamiento, y en numerosos acuerdos de empresa negociados en la actividad de luz y fuerza. Por el contrario, algunas actividades negociaron aumentos salariales muy por encima de la pauta del 16,5%, llegando en algunos casos, como por ejemplo, petroleros privados y neumático, a obtener aumentos de entre el 25% y el 30%.

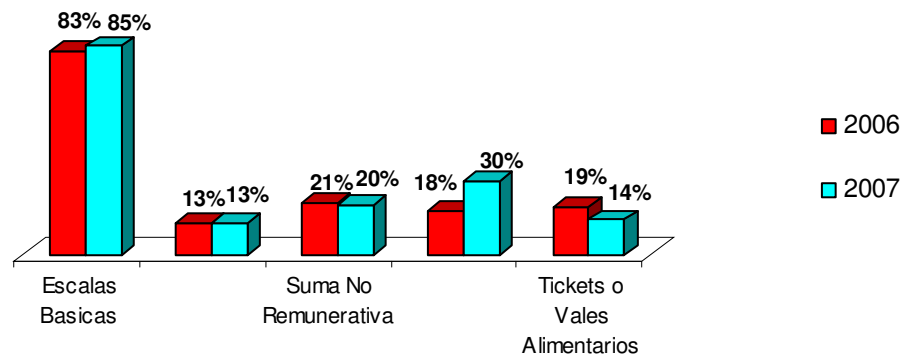
Otra característica de la presente ronda negocial es el considerable aumento de las llamadas “bonificaciones por única vez”. Si en la ronda anterior funcionaba como pago que compensaba el tiempo transcurrido desde el inicio de las negociaciones hasta su finalización, en este caso se hizo un uso más intensivo de este instrumento, llegando en algunos casos a ser la única recomposición salarial. Ejemplo, el acuerdo 879/07 de UTA con las cámaras del transporte urbano de Capital y Provincia establece...

“...una suma total única como gratificación por el período Mayo – Diciembre 2007 que referencialmente para el caso del conductor de corta y media distancia se conviene en \$2772 a abonarse en seis cuotas mensuales...”

En el gráfico nº 14 se observa que, sobre el conjunto de las negociaciones que tuvieron alguna cláusula salarial, se repite la dinámica del año anterior, con un fuerte incremento de las bonificaciones por única vez.



Gráfico nº 14: Tipos de cláusulas en negociaciones salariales



Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Otra característica de la presente ronda han sido los acuerdos de fin de año en varias actividades, que han sido interpretados como compensación por el desfasaje inflacionario. A modo de ejemplo, al momento del cierre del presente informe, se han homologado los siguientes acuerdos:

Cuadro Nº 8: Acuerdos salariales celebrados en los últimos meses de 2007 como compensación por el desfasaje inflacionario

Organización sindical	Parte empresarial	Acuerdo	Monto pactado
Sindicato Único de Trabajadores del Neumático	Pirelli - Bridgestone – Fate	1631/07	\$ 1.000
Federación Argentina de Trabajadores de Edificio de Renta y Horizontal	Cámaras del sector	1625/07	\$ 300
Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados	Cámaras del sector	1624/07	\$ 600
Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados	Cámara de la Industria del Petróleo	1607/07	\$ 2.000
Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines	Cámaras del sector	1543/07	\$ 600

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.



Finalmente, en el marco de las negociaciones salariales se negocian otras cláusulas vinculadas al cumplimiento de objetivos, beneficios sociales y otorgamiento de licencias por encima de los pisos mínimos de la Ley de Contrato de Trabajo, tal como surge del cuadro n° 9).

Cuadro N° 9: Cláusulas sobre beneficios convencionales contenidas en negociaciones colectivas

Homologaciones	Premios	Adicionales generales	Beneficios sociales	Licencias superiores
1042	606	310	43	117

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Con relación a los premios y beneficios, aumentaron con relación al 2006, en particular por el impacto de los pagos por única vez y las asignaciones por antigüedad, en tanto los premios vinculados al rendimiento y la productividad se mantuvieron constantes. Aumentaron también los adicionales por comidas y viáticos y los adicionales por zona desfavorable (ver cuadros n° 10 y n° 11).

Cuadro N° 10: Premios y beneficios contenidos en negociaciones colectivas

PREMIOS Y BENEFICIOS	Cláusulas	Negociaciones
	Recategorizaciones	20
	Presentismo	108
	Rendimiento	67
	Única Vez	219
	Antigüedad	192
TOTAL	606	

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Cuadro N° 11: Adicionales generales contenidos en negociaciones colectivas

ADICIONALES GENERALES	Cláusulas	Negociaciones
	Vales	103
	Zona Desfavorable	46
	Por Turnos	43
	Viáticos	106
	Otros	12
TOTAL	310	

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

La negociación colectiva en el 2007 también incluyó cláusulas referidas a otros beneficios sociales y al establecimiento de licencias superiores a las existentes en la



ley de contrato de trabajo (ver en tal sentido la información contenida en los cuadros nº 12 y nº 13).

Cuadro Nº 12: Beneficios sociales contenidos en negociaciones colectivas

BENEFICIOS SOCIALES	Cláusulas	Negociaciones
	Guardería	18
Comedor	23	
Otros	2	
TOTAL	43	

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Cuadro Nº 13: Licencias superiores establecidas convencionalmente

LICENCIAS SUPERIORES	Cláusulas	Negociaciones
	Vacaciones	16
Nacimiento	42	
Exámenes	25	
Matrimonio	34	
TOTAL	117	

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

En cuanto a las licencias superiores, se registró un aumento de las licencias por nacimiento de hijos y de matrimonio superiores a las fijadas en la LCT, y en algunos casos se negociaron licencias por día femenino y por adaptación escolar de hijos.

Así, en el convenio colectivo celebrado entre ATE, UPCN y la Corporación del Mercado Central (CCT 927/07) se estableció una licencia de cuatro diarias, durante cinco días corridos, con goce de haberes para la adaptación escolar de los hijos en los niveles de jardín maternal y preescolar, y de 4 horas diarias durante tres (3) días corridos para la adaptación escolar de hijos en primer grado.

Por otra parte, en el acuerdo firmado por la Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio y la Cámara Argentina de Lavaderos Automáticos y Manuales de Automotores (acuerdo 1387/07) se estableció que las trabajadoras podrán gozar de un día de licencia paga por mes calendario, debiendo con 48 horas de antelación el día que gozará de esta licencia.

3.5.2 Contenidos no salariales

La negociación colectiva durante el año 2007 se caracterizó, al igual que en los años anteriores por su contenido predominantemente salarial, en particular la renegociación de escalas salariales convencionales y otros rubros que integran la remuneración en sentido amplio (adicionales, beneficios, premios, etc.).



Sin embargo también existieron otros contenidos, aunque en una menor cantidad, los cuales se distribuyen del modo señalado en el cuadro n° 14.

Cuadro N° 14: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas

Homologaciones	Jornada	Organización del trabajo	Modalidades de contratación	Relaciones laborales	Aportes empresariales y de los trabajadores a la organización sindical
872	167	142	70	263	330

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

En primer lugar, debe señalarse la utilización de la negociación colectiva como herramienta para la regulación de la jornada laboral, la organización del trabajo y, en menor medida, el establecimiento de modalidades de contratación. Con respecto al 2006, aumentaron las cláusulas que establecen turnos fijos o rotativos y polivalencia funcional, en tanto se redujeron la implementación de jornadas promedio y el fraccionamiento de vacaciones (ver cuadros n° 15 y n° 16).

Cuadro N° 15: Regulación de la jornada laboral a través de la negociación colectiva

JORNADA	Cláusulas	Negociaciones
	Jornada Promedio	7
	Turnos Fijos o Rotativos	79
	Jornada Insalubre	5
	Jornada reducida o a Tiempo Parcial	28
	Modificación de la Jornada	14
	Fraccionamiento de Vacaciones	34
	TOTAL	167

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Cuadro N° 16: Regulación de la organización del trabajo a través de la negociación colectiva

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Cláusulas	Negociaciones
	Polivalencia Funcional	83
	Células o Equipos de Trabajo	5
	Modificación de Categorías	54
TOTAL	142	

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.



Por otra parte, se negociaron distintas cláusulas referidas a las modalidades de contratación (ver cuadro nº 17). En particular, puede destacarse el establecimiento de diversos criterios para el tratamiento del personal de empresas contratistas. Así, en el convenio celebrado entre la Federación de Luz y Fuerza y la Empresa Distribuidora San Luis (CCT 926/07) se estableció que la empresa procuraría que las contratistas cumplan con la legislación laboral vigente y con las disposiciones del CCT. Por el contrario, en la negociación efectuada entre el Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal y Construcsur S.A. (CCT 925/07) se excluyó expresamente de la aplicación del convenio al personal de empresas contratistas. La situación opuesta se verifica en el acuerdo desarrollado entre el Sindicato Argentino de Televisión y ESPN Sur SRL (acuerdo 1462/07), en donde la empresa se comprometió a incorporar, en la modalidad contractual por tiempo indeterminado, a los trabajadores de dos empresas que cumplían tareas eventuales a favor de la ella.

Cuadro Nº 17: Regulación de modalidades de contratación a través de la negociación colectiva

MODALIDADES DE CONTRATACION	Cláusulas	Negociaciones
	Eventuales	20
	Pasantías	8
	Contratistas y Tercerización	42
	TOTAL	70

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

Por otra parte, la presencia de cláusulas que establecen aportes a la organización sindical, tanto provenientes de las empresas como de los trabajadores (afiliados y/o no afiliados), sigue siendo muy significativa en el marco de la negociación colectiva no salarial. En este sentido, en el 16% de la totalidad de las homologaciones del período (162 casos) existe al menos una cláusula que prevé un aporte de este tipo (cuadro nº 18).



Cuadro N° 18: Aportes convencionales obligatorios establecidos en la negociación colectiva

	Cláusulas	Negociaciones
APORTES EMPRESARIALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Sostenimiento de la Organización	25
	Fines Culturales y Sociales	122
	Mutual	3
	Fallecimiento y Sepelio	11
	Fondo Compensador de Jubilaciones	15
APORTE DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Sostenimiento de la Organización	131
	Fines Culturales y Sociales	4
	Mutual	2
	Fallecimiento y Sepelio	3
	Fondo Compensador de Jubilaciones	5
	Aumento Salarial o Renovación de Convenio	9
	TOTAL	330

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA

La regulación de las relaciones laborales también ha estado presente en la negociación colectiva no salarial (en el 22% de las homologaciones -227 casos- existe al menos una cláusula), destacándose el establecimiento de cláusulas de paz social, de autocomposición de conflictos y referidos al funcionamiento de las comisiones de higiene y seguridad (ver cuadro n° 19).

Cuadro N° 19: Regulación de modalidades de contratación a través de la negociación colectiva

	Cláusulas	Negociaciones
RELACIONES LABORALES	Procedimiento de Reclamos o Quejas	26
	Mecanismos de Autocomposición de Conflictos	62
	Mediación y Arbitraje	16
	Paz Social	65
	Derecho a la Información	13
	Servicio Esencial y Guardias Mínimas	15
	Reglamentación Trabajo de Delegados	5
	Comisión de Higiene y Seguridad	41
	Otras Comisiones	20
	Participación de la Representación Sindical en la Empresa	0
	TOTAL	263

Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.



En cuanto a la reglamentación del trabajo de los delegados, se desataca la enumeración de derechos realizada en el convenio celebrado entre ATE, UPCN y la Corporación Mercado Central de Buenos Aires (CCT 927/07).

Allí se dispuso que los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, y los miembros del Órgano Directivo de la entidad sindical tienen derecho a: a) acceso y libre circulación por los lugares de trabajo dentro de los horarios habituales de trabajo; b) distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales y utilización de carteleros ubicados en lugares visibles y de fácil acceso para los trabajadores. Asimismo, las autoridades de la corporación empleadora se comprometen a facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales en los lugares y horarios de trabajo.

Finalmente, en las negociaciones del presente período hemos relevado algunas cláusulas que incorporan políticas especiales en materia de protección de la maternidad, incorporación de personal con capacidades diferentes y extensión de las causales de prohibición de discriminación, entre otros. A modo de ejemplo, transcribiremos un conjunto de cláusulas que, si bien no resultan representativas de una tendencia general, sí pueden ser señalados como aspectos novedosos en materia de negociación colectiva.

- **Protección de la maternidad**

En el convenio celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar y Bingo Adrogué S.A. (CCT 902/07) se estableció que, durante los primeros seis meses posteriores al período de licencia post parto, la trabajadora tendrá derecho a solicitar desempeñarse en un turno fijo a convenir con la empleadora, conforme las posibilidades existentes de puestos de trabajo afines a la categoría de la empleada.

- **Incorporación de personal con capacidades diferentes**

En el convenio firmado entre la Federación de Trabajadores de la Alimentación y Ferrero Argentina S.A. (CCT 839/07), la empresa asumió la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal del establecimiento.

- **Extensión de las causales de prohibición de discriminación**

Al respecto, la Federación del Tabaco y Tabacos Norte S.A. (CCT 915/07) acordaron adicionar a las situaciones de discriminación prohibidas en la Ley 20.744 artículo 17, a saber: Sexo, Raza, Nacionalidad, Religión, Edad y Orientación Política o Gremial, las siguientes: Color, Capacidades Diferentes, Orientación Sexual, Ciudadanía y Estado Civil.