



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

INFORME SOBRE CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL 2006

Observatorio del Derecho Social - Central de Trabajadores de la Argentina.

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

URL: <http://www.observatoriocta.org.ar>



Índice

1. Introducción y principales observaciones	3
2. Análisis de la conflictividad laboral	5
2.1 Evolución de la conflictividad laboral	5
2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales	6
2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica	7
2.4 Las causas de los conflictos laborales	8
2.5 Intervención administrativa y judicial en los conflictos laborales	9
3. La negociación colectiva en el 2006	10
3.1 Evolución y cobertura de la negociación colectiva	10
3.2 Estructura de la negociación colectiva	11
3.3 La negociación colectiva por sectores de actividad	13
3.4 Los sujetos de la negociación colectiva	14
3.5 Contenidos de la negociación colectiva	16
3.5.1 Negociación salarial	16
3.5.2 Negociación no salarial	21



1. Introducción y principales observaciones

El presente trabajo amplía y complementa el Informe sobre Negociación Colectiva en el 2006, elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina en el pasado mes de febrero.

Los objetivos de este trabajo son sistematizar y analizar los alcances de la conflictividad laboral y la negociación colectiva a lo largo del 2006.

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 2006 se registraron 543 conflictos laborales, de los cuales 335 corresponden al ámbito privado y 208 al sector público. En el ámbito privado, el 73% de los conflictos se desarrolló en empresas, el 16% en un grupo de empresas o zona geográfica determinada y el 11% restante en el sector de actividad.
- La mayor cantidad de conflictos durante el 2006 se concentró en la Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires (43%), en tanto los conflictos nacionales, relacionados básicamente con la discusión de escalas salariales a nivel de actividad, alcanzaron al 12% del total. En las restantes regiones se destacan la Patagonia, con un 14% de los conflictos laborales, y el Litoral y el Centro, con un 11% y un 10% de los conflictos respectivamente.
- El transporte, almacenamiento y comunicaciones registró el 22% de los conflictos relevados, en tanto la industria manufacturera y la administración pública (nacional, provincial o municipal) concentran el 17% de la conflictividad y los servicios de salud y educación un 11% cada uno.



- La principal causa de los conflictos fue el reclamo por el aumento de los salarios (43%), destacándose también los reclamos vinculados a incumplimientos salariales (11%), situación de los contratados (10%), encuadramiento (6%) y prácticas antisindicales por parte de las empresas (4%).
- A nivel de actividad, pocos sectores debieron recurrir a diversas medidas, como paros y movilizaciones, para lograr los aumentos, entre ellos, metalúrgicos, mecánicos, sanidad, neumáticos, estaciones de servicio, docentes universitarios y estatales de varias provincias.
- Otro factor de conflictividad laboral han sido los llamados conflictos de representación. En este sentido se evidenciaron conflictos por temas de encuadramiento, prácticas antisindicales por parte de las empresas o pujas al interior de las organizaciones sindicales o entre las conducciones y las comisiones internas.
- Existen en el país 2.826 asociaciones sindicales inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS). De todas ellas, 1.419 habían adquirido la Personería Gremial, por lo que cuentan con plena capacidad jurídica para intervenir en negociaciones colectivas. Por el contrario, un total de 1.407 asociaciones sindicales simplemente inscriptas sólo podrían negociar en los términos del inciso b) del artículo 23 de la ley 23.551.
- Durante el año 2006 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 872 negociaciones colectivas, de las cuales el 85% corresponden a acuerdos y el 15% a convenios colectivos. Del total, el 62% corresponden a negociaciones de empresa y el 37% de actividad o rama.
- La negociación colectiva durante el año 2006 abarcó al 56,4% de los asalariados registrados, al 31,5% del total de asalariados y al 21,9% de la fuerza laboral.
- Las actividades más activas en materia negocial han sido la industria manufacturera (34% del total de las negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (20%) y la electricidad, gas y agua (13%).
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 69% de las negociaciones y el 64% de las negociaciones por empresa no contaron con la participación de los delegados de personal tal como lo establece la ley 25877.
- El 73% de las negociaciones incluyeron alguna mejora salarial, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no remunerativas.



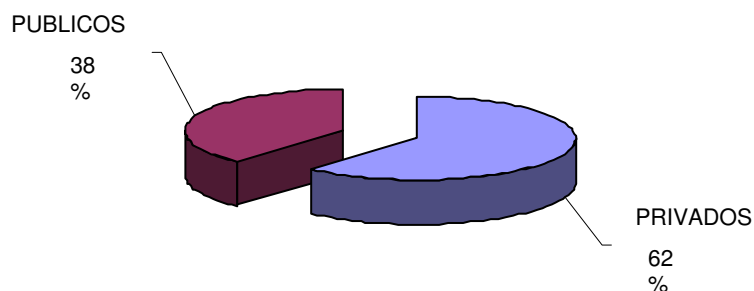
- La negociación salarial resultó condicionada por el acuerdo de Camioneros, que el gobierno utilizó como virtual tope para posteriores negociaciones. El tope allí establecido (19%) impuso un límite a la libre negociación, pero también constituyó un punto de llegada para muchos sindicatos que, por su debilidad negocial, difícilmente podrían haber arribado a dicho porcentual de incremento salarial.
- El impacto real de los incrementos salariales difiere entre distintas actividades. Así, mientras metalúrgicos, camioneros, gráficos y vidrio obtuvieron la totalidad del incremento del 19% a partir del mes de Julio, en otras actividades, como comercio, gastronómicos, cuero y caucho, se pactó el aumento en cuotas y en forma no remunerativa.
- El promedio de los salarios básicos inferiores es de \$ 1.094 en las negociaciones por empresa y de \$ 914 en las negociaciones por actividad, mientras que el de los básicos superiores alcanza a \$ 2.071 y \$ 1.449 respectivamente.
- 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.

2. Análisis de la conflictividad laboral

2.1 Evolución de la conflictividad laboral

En el año 2006 se registraron 543 conflictos laborales, de los cuales 335 corresponden al ámbito privado y 208 al sector público (grafico 1).

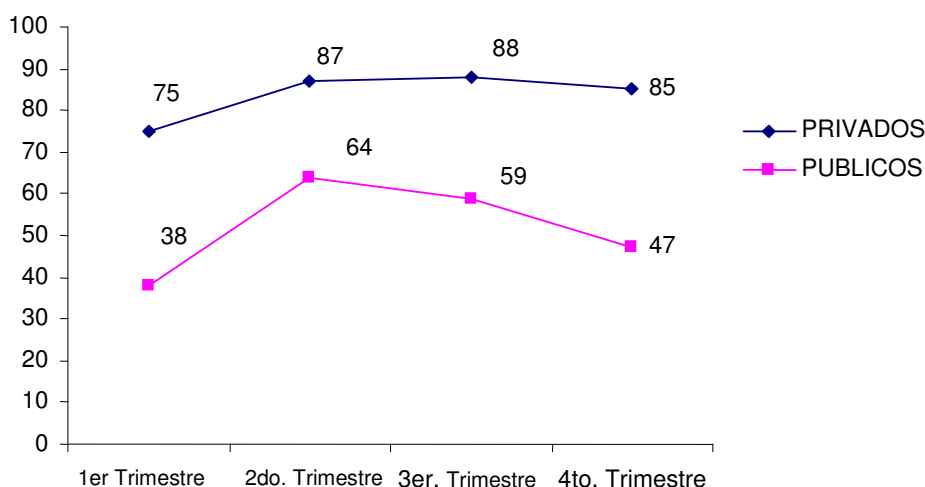
GRAFICO 1: Conflictividad laboral en el ámbito público y privado



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

La evolución por trimestre muestra una cierta homogeneidad en el sector privado a lo largo del año y un crecimiento importante de la conflictividad en el sector público en el 2º trimestre, para luego ir disminuyendo progresivamente (grafico 2). Con relación a los conflictos en el ámbito privado, el 73% se desarrolló en empresas, el 16% en un grupo de empresas o zona geográfica determinada y el 11% restante en el sector de actividad (gráfico 3).

GRAFICO 2: Evolución de la conflictividad laboral a lo largo del año 2006

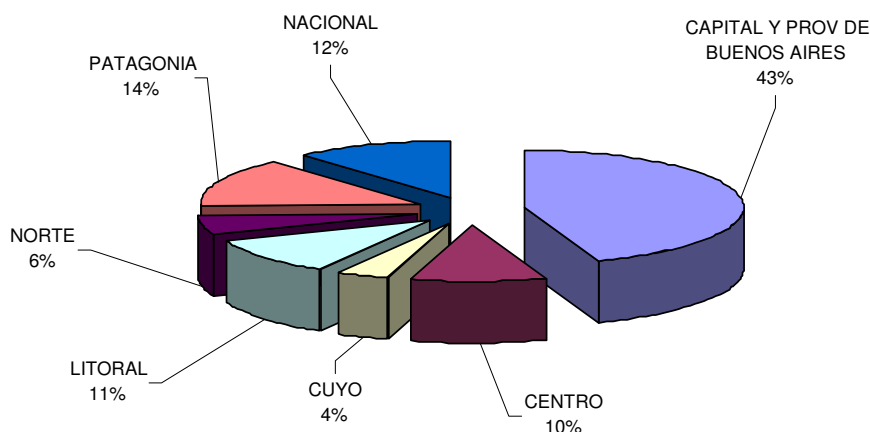


Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales

El 43% de los conflictos laborales relevados en la Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires, en tanto los conflictos nacionales, relacionados básicamente con la discusión de escalas salariales a nivel de actividad, alcanzaron al 12% del total. En las restantes regiones se destacan la Patagonia, con un 14% de los conflictos laborales, y el Litoral y el Centro, con un 11% y un 10% de los conflictos respectivamente (gráfico 3).

GRAFICO 3: 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.

La enumeración de los conflictos laborales producidos durante el año 2006 excede el marco de este informe, por lo que nos limitaremos a identificar a aquellos que, tanto por su prolongación como por su extensión, tuvieron mayor visibilidad.



En la Patagonia, se relevaron conflictos en la actividad petrolera, en el sector energético, en la construcción y en el comercio. A su vez, tuvieron una particular intensidad los conflictos de los empleados estatales de Río Negro, Neuquén y Santa Cruz y los docentes de Neuquén.

En la zona del Litoral se registraron conflictos en diversas empresas, tales como ICI, Molinos Río de la Plata y Alto Paraná, entre otras. Asimismo, también se relevaron conflictos en el sector del transporte de pasajeros, y otros encabezados por los médicos de Rosario, los docentes de Santa Fe y los estatales y docentes de Entre Ríos.

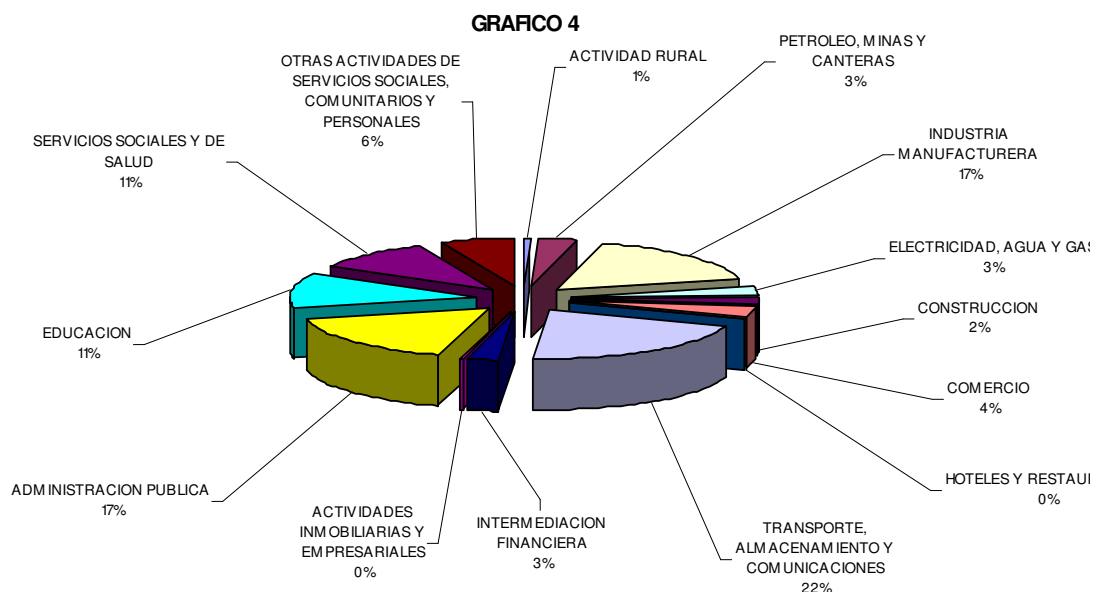
En el centro del país, debemos destacar los conflictos producidos en el transporte de pasajeros en Córdoba, y los encabezados por los estatales, docentes y judiciales de dicha provincia. A su vez, también se produjeron conflictos de diversa intensidad en empresas tales como Colorín, Neumáticos de Avanzada, el Banco de Córdoba y Renault, entre otras.

Finalmente, en la zona de Cuyo se registraron conflictos en el sector de salud de Mendoza y docentes de La Rioja, y en el norte, conflictos en el transporte de pasajeros, la actividad azucarera y estatales y docentes de Chaco y Jujuy.

2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica

Desagregado por actividad económica (según CIUU), el transporte, almacenamiento y comunicaciones registró un 22% de los conflictos relevados, en tanto la industria manufacturera y la administración pública (nacional, provincial o municipal) registraron un 17% de la conflictividad y los servicios de salud y educación un 11% cada uno (grafico 4).

Gráfico nº 4: Conflictividad laboral según sector de actividad



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



En el área del transporte, se destacan los conflictos promovidos por los camioneros, quienes concentraron sus demandas en el blanqueo y el encuadramiento en la actividad de sectores que operan con transportes de cargas, en particular en el sector de los grandes supermercados.

En el transporte de pasajeros se produjeron conflictos salariales en Córdoba y Rosario. Por su parte, otro conflicto de particular intensidad fue el entablado en la empresa METROVIAS, conducido por el cuerpo de delegados, que incluyó la entrada de la Gendarmería al subte. En este caso también se acordaron encuadramientos en la actividad de trabajadores tercerizados. Otro conflicto importante fue el de los pilotos y técnicos con Aerolíneas Argentinas, y en la actividad ferroviaria, los gremios del sector sostuvieron negociaciones durante todo el año con las empresas del sector, que en la mayoría de los casos derivaban en amenazas de paro frenadas por sucesivos dictados de conciliación obligatoria por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación.

En el ámbito de las comunicaciones, debe destacarse el conflicto desarrollado en la actividad telefónica, donde FOETRA Sindicato Buenos Aires sostuvo un fuerte conflicto por la representación del personal de empresas contratistas, que derivó en un acuerdo con Telecom de Argentina y una resolución ministerial que hace lo hace extensivo a Telefónica de Argentina.

En la actividad manufacturera, los gremios de mecánicos, metalúrgicos, alimentación y neumático debieron llevar adelante diversas medidas de fuerza para lograr los aumentos salariales. Los papeleros de Alto Paraná y los químicos de FAPLAC impulsaron medidas reclamando el encuadramiento en la actividad de trabajadores tercerizados, y en Neumáticos de Avanzada, Ford, Alto Paraná, Papel de Tucumán y Jabón Federal las empresas incurrieron prácticas antisindicales despidiendo trabajadores e impidiendo la libre organización gremial.

En la administración pública, finalmente, se registraron conflictos en las provincias de Córdoba y Neuquén, en el sector de salud de las provincias de Mendoza, Córdoba, Santa Fe, Buenos Aires y Capital Federal, en el sector de la educación en Buenos Aires, Córdoba, Neuquén, Río Negro, Entre Ríos, La Rioja y Chaco, además de los docentes universitarios nacionales.

2.4 Las causas de los conflictos laborales

En cuanto a las causas de conflictos (gráfico nº 5), se evidencia, por un lado, que la cuestión salarial ha sido una de las materias más importantes, ya sea por el aumento de las escalas (43%), como por incumplimientos de las mismas por parte de algunas empresas (11%). Por otra parte, aparecen conflictos vinculados a la representación de los trabajadores: encuadramiento (6%), situación de los contratados (10%) y prácticas antisindicales por parte de las empresas (4%).

En materia salarial, las actividades que han debido recurrir a distintos tipos de conflicto para acordar las nuevas escalas han sido los metalúrgicos, alimentación, neumáticos, mecánicos, sanidad y estaciones de servicio.

Los llamados conflictos de representación (encuadramiento, contratados y prácticas antisindicales) han sido en su conjunto un factor importante de

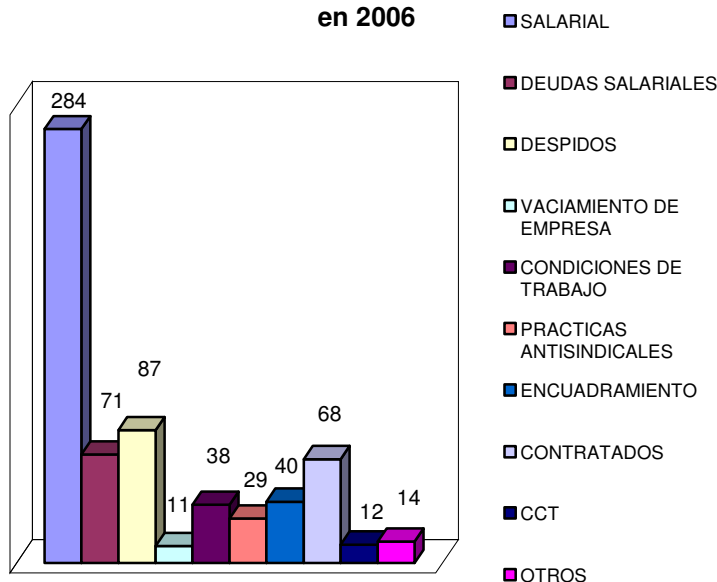
conflictividad. Se produjeron conflictos de encuadramiento en la actividad del transporte de cargas, y en los telefónicos, bancarios, energía, químicos y construcción, y en empresas como Alto Paraná, Metrovías, FAPLAC y Renault, entre otras.

Los reclamos por personal contratado o en negro se centraron en la administración pública (nacional o provincial), salud y el transporte de cargas.

Finalmente, se registraron conflictos por práctica antisindical en numerosas empresas, como Neumáticos de Avanzada, Cerro Vanguardia, The Value Band Company, Alto Paraná y Ford, entre otras, donde se obstaculiza la libertad sindical y se recurre en algunos casos a despidos discriminatorios.

Por último, se produjeron despidos por crisis de empresa en ICI, el Hospital Francés, Parmalat y empresas de la industria del cuero, la carne y estaciones de servicio.

**GRAFICO 5: Causas de los conflictos laborales
en 2006**



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

2.5 Intervención administrativa y judicial en los conflictos laborales

Finalmente, con relación a la intervención administrativa y judicial, de la información relevada se puede constatar que en 138 casos (el 25% de los conflictos analizados) se aplicó la conciliación obligatoria. De ellas, 105 fueron dictadas por la autoridad administrativa nacional y 33 por las autoridades provinciales. Para destacar, en el conflicto del transporte de pasajeros de Córdoba por aumentos salariales, las partes aceptaron el laudo arbitral del MTESS, en tanto en el conflicto de telefónicos por el encuadramiento de personal tercerizado, el propio Ministerio dictó una resolución que puso fin al conflicto. Finalizando el año, se produjo un fuerte conflicto protagonizado por los trabajadores petroleros de la Patagonia, en reclamo por la reducción del impacto en los salarios del impuesto a las Ganancias, que obligó al Poder Ejecutivo a



enviar un proyecto de ley al Congreso que exime de la contribución algunos ítems salariales, medida que es de aplicación sólo en el sector (ver ley 26.176).

3. La negociación colectiva en el 2006

3.1 Evolución y cobertura de la negociación colectiva

Desde el año 2003 a esta parte se verifica un incremento en los ritmos de la negociación colectiva registrada. En este sentido, la cantidad de negociaciones homologadas por el Ministerio de Trabajo en el año 2006 constituyó un récord histórico en términos globales. A pesar de ello, este dato merece ser contextualizado a partir de un análisis del conjunto de las negociaciones desarrolladas en el período.

En efecto, según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo, correspondientes al año 2006, la cobertura de la negociación colectiva habría alcanzado a 3.500.000 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 31% del total de asalariados, y a menos del 22% del total de la fuerza laboral.

Si bien ello importó un aumento en los niveles de cobertura de la negociación colectiva respecto del año 2005, su impacto todavía alcanza a una porción minoritaria de la clase trabajadora.

Cuadro N° 1: Asalariados incluidos en las negociaciones en el 2005 y 2006

Año	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)
2005	2.490.000	5.583.701	44,6%	10.557.190	23,6%	15.680.807	10,5%
2006	3.500.000	6.209.479	56,4%	11.113.635	31,5%	16.002.562	21,9%

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Instituto de Estudios y Formación de la CTA y del Ministerio de Trabajo de la Nación. Los datos del 2006 corresponden al primer semestre.

A su vez, a lo largo del período en cuestión la gran mayoría de las negociaciones colectivas se han circunscripto a la cuestión salarial, a través de acuerdos colectivos. Ello frente a un limitado número de convenios colectivos, que implican

¹ Informe sobre negociación colectiva en el 2006. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Buenos Aires, diciembre de 2006. Disponible en www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negociacion/files/27_12_06.pdf.

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 (6.209.479), los no registrados (4.904.156) y los trabajadores familiares (185.553). Entre paréntesis la cantidad de trabajadores comprendidos en cada categoría al primer semestre de 2006.

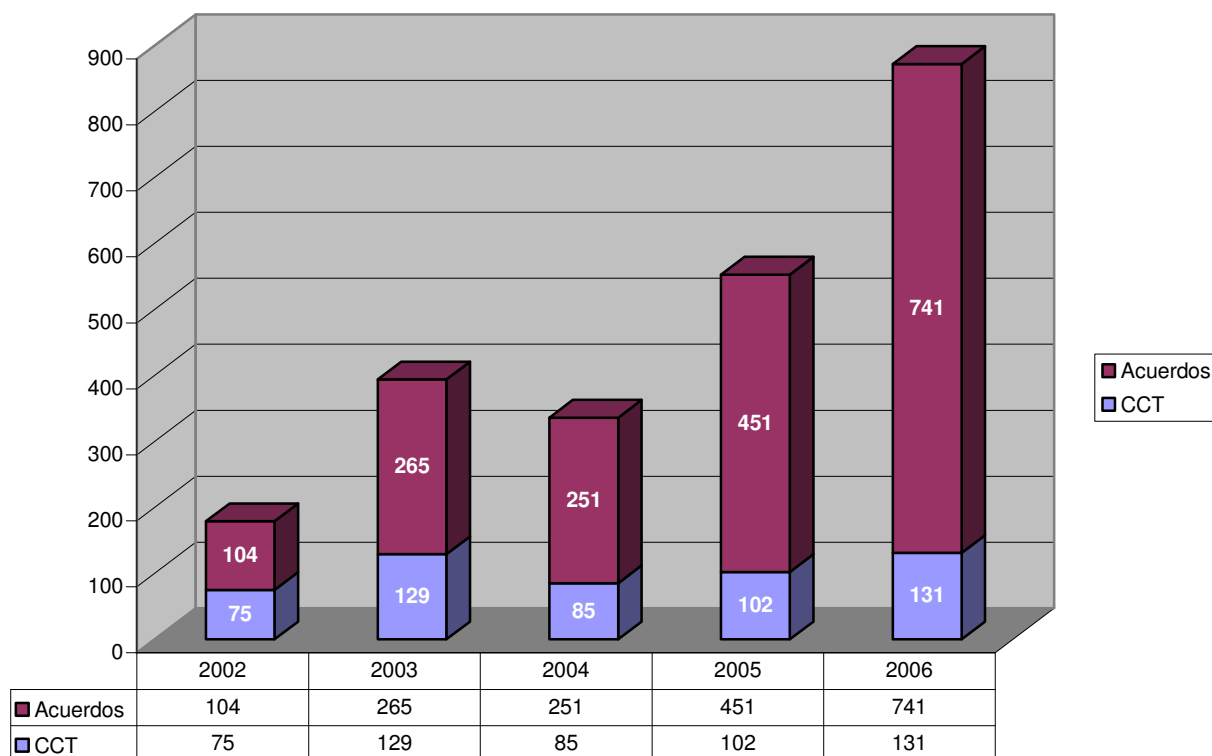
⁴ La "fuerza laboral" comprende al total de asalariados, más los patrones (603.560), los cuentapropistas (2.892.942) y los trabajadores desocupados (1.810.432). Entre paréntesis la cantidad de trabajadores comprendidos en cada categoría al primer semestre de 2006.



una negociación de la totalidad de las modalidades laborales circunscriptas a su ámbito de vigencia (actividad, empresa, etc).

Como surge del siguiente gráfico, el aumento del ritmo de la negociación colectiva en el período 2002 – 2006 se explica, casi exclusivamente, por la incidencia de los acuerdos colectivos.

Gráfico N° 6: Negociación colectiva 2002 - 2006 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.

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 el año 2006, 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 un tope instrumentado a partir del acuerdo firmado por el sindicato de camioneros.

Como veremos a continuación, la utilización prioritaria de las actas acuerdo responde mayoritariamente a la negociación salarial, y ha tenido como contrapartida una limitación de la negociación de contenidos no salariales.

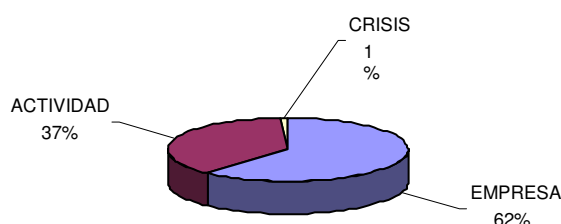
3.2 Estructura de la negociación colectiva

Del total de negociaciones, 537 corresponden a acuerdos o convenios de empresa, 326 a acuerdos o convenios de actividad y 9 son acuerdos negociados

en el marco de Procedimientos de Crisis. De esta manera, la negociación por empresa sigue siendo mayoritaria, pese a que la negociación por actividad presenta el comportamiento más dinámico en los últimos años (ver gráfico n° 6).

Analizando exclusivamente los convenios colectivos homologados, sobre un total de 131 convenios, 48 de ellos regulan una actividad, 82 rigen para una empresa y se firmó también un convenio de crisis (ver gráfico n° 7).

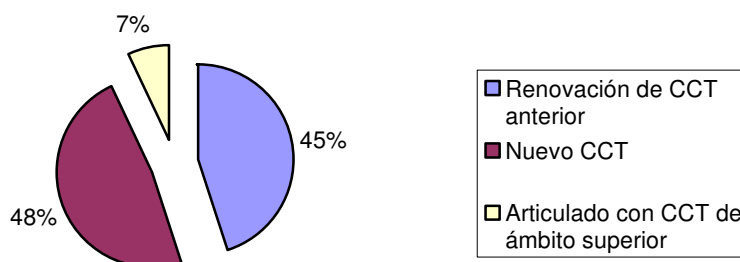
Gráfico N° 7: Negociación colectiva por ámbito negocial



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

Del total, 63 corresponde a nuevas unidades negociales, 59 son renovaciones de convenios anteriores y 7 son articulado a convenios de ámbito superior (ver gráfico n° 8).

Gráfico n° 8: Relación entre convenios



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

Al respecto, debemos destacar que los sindicatos de Sanidad de Rosario y telefónicos de Chaco, Santa Fe y Luján firmaron nuevos convenios de empresa en su ámbito de actuación, sin intervención de las federaciones nacionales.

Por su parte, en el sector metalúrgico, los supervisores firmaron dos convenios de empresa con ACINDAR y SIDERAR, y el sindicato de químicos de Bahía Blanca firmó un convenio con una contratista de POLISUR. En el casino flotante se

renovó el convenio anterior con una importante presencia del cuerpo de delegados, legitimado luego de un prolongado conflicto.

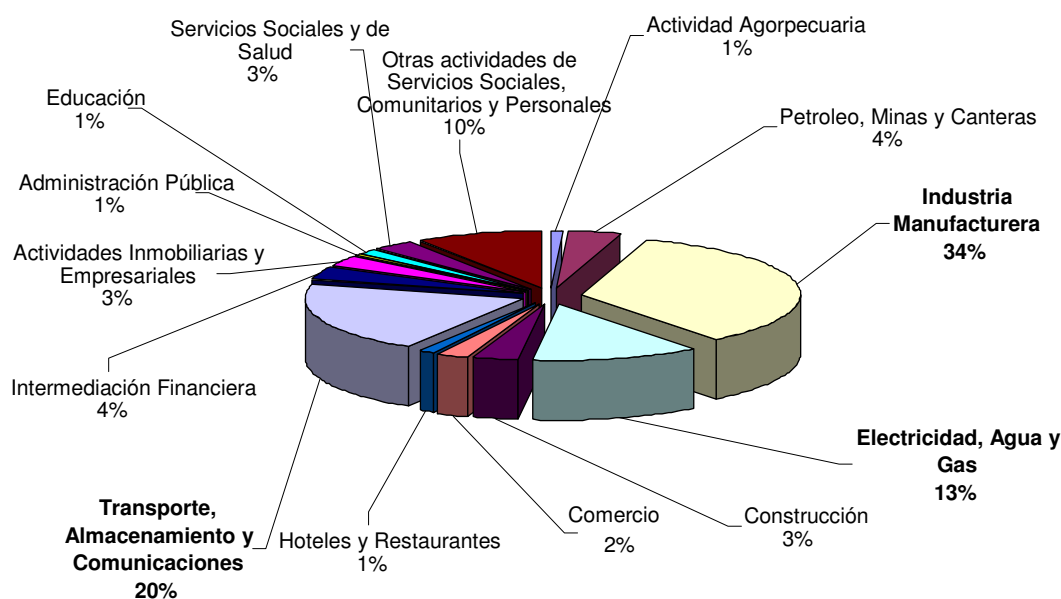
A su vez, en el transcurso del año también se renovaron los convenios de la administración pública, ferroviarios y señaleros de los ramales Roca y Belgrano.

Finalmente, también es de destacar la situación de la Curtiembre Fonseca donde, al finalizar su período de vigencia, el convenio de empresa fue dado de baja por las partes, y se convino en retornar al convenio de actividad.

3.3 La negociación colectiva por sectores de actividad

En cuanto a las negociaciones homologadas según actividades económicas, los sectores más dinámicos han sido la industria manufacturera (305 negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (172 negociaciones) y electricidad, gas y agua (111 negociaciones). Ver al respecto el gráfico n° 4.

Gráfico N° 9: Negociación colectiva por sector de actividad



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, el sector automotriz ha sido muy dinámico en materia negocial, toda vez que SMATA negocia por empresa. Sin embargo, la negociación más importante del período la llevó adelante con cuatro grandes empresas del sector reunidos en una sola negociación.

Otros sectores con muchas negociaciones homologadas son el metalúrgico, papelerero y el de pasteleros, en su mayoría negociaciones por ramas de actividad. Por su parte, los químicos, textiles, y los trabajadores de la alimentación también



cuentan con un importante número de negociaciones, en su mayoría de empresas.

En el transporte ferroviario, sólo la Unión Ferroviaria negoció escalas salariales en la mayoría de las empresas del sector (en el Belgrano Cargas se pactaron sucesivas sumas no remunerativas). En el transporte aéreo los pilotos y técnicos firmaron un acuerdo salarial luego de un prolongado conflicto. En el transporte de pasajeros, la UTA negoció la escala salarial de la actividad y suscribió numerosos acuerdos con METROVIAS regulando la relación con los trabajadores de empresas tercerizadas.

Los sindicatos telefónicos desfederados (Buenos Aires, Rosario, Chaco, Santa Fe, Tucumán y Luján) negociaron con las empresas del sector (Telefónica y Telecom) una escala salarial los primeros días del 2006. En Córdoba, la Federación de Comercio firmó un convenio con una cámara que agrupa a los call centers de la provincia. A poco de finalizar el año, FOETRA Buenos Aires impulsó un conflicto por el encuadramiento de personal de empresas contratistas, en el que el Ministerio de Trabajo intervino obligando a Telefónica a adherir al acuerdo firmado con Telecom.

Finalmente, y a pesar de la importante cantidad de conflictos impulsados por el Sindicato de Camioneros con relación al encuadramiento en la actividad de los transportistas ligados a diversas actividades, sólo se homologaron los acuerdos con Molinos Río de la Plata y Café La Virginia.

En electricidad, gas y agua, Luz Fuerza negoció escalas salariales en las empresas de Mendoza y Santa Fe, los trabajadores del gas negociaron con Gas Natural BAN y METROGAS y en agua, el sindicato de Obras Sanitarias negoció con AYSA y las empresas de Santa Fe, Salta y Corrientes.

3.4 Los sujetos de la negociación colectiva

Un total de 2.826 asociaciones sindicales se encontraban inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2007. De todas ellas, 1.419 habían adquirido la Personería Gremial, contando por ello, con condiciones plenas para negociar colectivamente. Al tiempo, coexistían con las anteriores un total de 1.407 asociaciones sindicales simplemente inscriptas que podrían negociar exclusivamente en los términos del inciso b) del artículo 23 de la ley 23.551. En consecuencia, según el "mapa sindical" argentino, estas organizaciones sindicales tienen vedada, en la práctica, la facultad de negociar colectivamente.

De la lectura del cuadro nº 2 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 51% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 18% de las federaciones y el 60% de las confederaciones por haber obtenido solamente la simple inscripción. Este grupo de asociaciones sindicales simplemente inscriptas, que en su conjunto



representa al 50% del total, sólo podrá negociar cuando no hubiere en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial.

Cuadro Nº 2: Sindicatos con personería gremial y simple inscripción

	SINDICATOS CON...		TOTAL
	Personería Gremial	Simple Inscripción	
Primer Grado	1335	1381	2716
Segundo Grado	78	17	95
Tercer Grado	6	9	15
TOTAL	1419	1407	2826

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

En este contexto, cabe señalar que el 69% de las negociaciones homologadas en el 2006 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). Ver al respecto la información contenida en el cuadro nº 3.

Cuadro Nº 3: Sujetos de la negociación colectiva

	Negociaciones	%
Federaciones o Uniones solas	600	69%
Federación con el Sindicato	80	9%
Unión con la Seccional	54	6%
Seccional sola	13	1%
Sindicato solo	123	14%
Total de negociaciones	872	100%

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

Entre los sindicatos que negociaron sin la participación de su federación (ya sea por encontrarse desfederados o por otra causa) son los aceiteros de Chaco y Rosario, telefónicos de Buenos Aires, Rosario, Chaco, Santa Fe y Tucumán, químicos de Bahía Blanca y Zarate, Luz y Fuerza de Capital, Obras Sanitarias de Capital y Provincia de Buenos Aires, petroleros de la Patagonia y sanidad de Rosario.

Asimismo, la presencia de los delegados en la firma de los acuerdos de empresa ha sido minoritaria, a pesar de la obligatoriedad establecida en el artículo 18 de la ley 25.877.



En efecto, tal como se desprende del cuadro n° 4, sólo en el 36% de los acuerdos o convenios celebrados en el ámbito de la empresa participaron delegados o comisiones internas.

Cuadro N° 4: Participación de delegados y comisiones internas en las negociaciones por empresa

NEGOCIACIONES DE EMPRESAS	Primer trimestre	%	Segundo trimestre	%	Tercer trimestre	%	Cuarto trimestre	%	Total 2006	%
Con Participación de la Comisión Interna	40	34%	43	29%	49	34%	63	47%	195	36%
Sin Participación de la Comisión Interna	78	66%	103	71%	96	66%	71	53%	348	64%

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

Al respecto, debemos señalar que en el último trimestre se registró un aumento del cumplimiento de la norma, basado en un mayor nivel de exigencia en su cumplimiento por parte del Ministerio. Sin embargo, es sabido que la presencia de los delegados en la firma del acuerdo no garantiza la efectiva participación de los mismos (y del resto de los trabajadores) en el proceso de discusión de los acuerdos, siendo convocados en muchos casos al solo efecto de cumplimentar con el requisito formal.

Este último aspecto se relaciona directamente con la inexistencia de representación sindical en la mayoría de las empresas. En efecto, según un estudio del Ministerio de Trabajo de la Nación, sólo el 12,4% de las empresas tienen delegados sindicales, porcentaje que se eleva al 52,5% en el caso de las empresas de más de 200 trabajadores.

3.5 Contenidos de la negociación colectiva

3.5.1 Negociación salarial

El incremento de la negociación colectiva durante el año 2006 respondió principalmente a la cantidad de acuerdos homologados y registrados que, en su mayoría, instrumentaron distintos tipos de recomposición salarial (ver Gráfico N° 6).

La presencia de contenidos salariales se verifica en una amplia mayoría de las negociaciones colectivas homologadas en el transcurso del 2006. En efecto, en el 73% de las negociaciones existen cláusulas referidas a las escalas salariales, a adicionales remuneratorios o a sumas no remunerativas, que pueden aparecer solos o combinados (ver Cuadro N° 5). En este sentido, la limitación de los contenidos de la negociación colectiva es concordante con la preeminencia de los acuerdos por sobre los convenios.



Cuadro Nº 5: Cláusulas salariales según tipo de cláusula

Homologaciones	Negociaciones con algún tipo de recomposición salarial	Escalas básicas	Adicionales remunerativos	Sumas no remunerativas o vales alimentarios
872	638	520	79	131

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

De la información contenida en este cuadro se desprende que la negociación salarial ha sido instrumentada, mayoritariamente, a través de la negociación de escalas básicas. Sin embargo, no menos importante es la presencia de sumas no remunerativas o vales alimentarios (principalmente en el ámbito de bancarios, gastronómicos, ferroviarios y televisión). En este sentido, se trata de incrementos que no cotizan para el sistema de la seguridad social, por lo que importan una disminución del salario indirecto y un aumento de la precarización laboral, ahora por vía de la desnaturalización del salario.

Al respecto, en el cuadro nº 6 se observa la evolución de los promedios mínimos y máximos de las escalas salariales a lo largo del año, según la negociación se haya desarrollado en el ámbito de la empresa o por sector de actividad.

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

Total de negociaciones por trimestre	Empresas		Actividad	
	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo
1er. Trimestre	\$ 995	\$ 1.896	\$ 806	\$ 1.385
2do. Trimestre	\$ 994	\$ 1.771	\$ 912	\$ 1.467
3er. Trimestre	\$ 1.175	\$ 2.420	\$ 1.017	\$ 1.835
4er. Trimestre	\$ 1.216	\$ 2.189	\$ 1.003	\$ 1.502
Promedio general	\$ 1.094	\$ 2.071	\$ 914	\$ 1.449

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

Asimismo, considerando únicamente aquellos acuerdos que pactaron escalas salariales, se observa una importante dispersión sectorial, con la presencia de salarios más elevados en el transporte, la energía y el petróleo y minería, estos últimos con una gran diferencia entre salarios mínimos y máximos.

Por su parte, se observan salarios más reducidos, tanto en los mínimos como en los máximos, principalmente en la actividad de la construcción y en comercio y gastronómicos (ver cuadro nº 7).



Cuadro N° 7: Promedios salariales mínimos y máximos según actividades seleccionadas

Sector de actividad	Empresas		Actividad	
	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo	Promedio salario mínimo	Promedio salario máximo
Industria	\$ 1.054	\$ 1.684	\$ 915	\$ 1.375
Transporte	\$ 1.237	\$ 2.015	\$ 964	\$ 1.408
Petróleo y minería	\$ 983	\$ 2.288	\$ 964	\$ 1.483
Comercio y gastronómicos	\$ 982	\$ 1.140	\$ 935	\$ 1.398
Construcción	\$ 813	\$ 1.284	\$ 859	\$ 1.425
Energía	\$ 1.279	\$ 3.163	s/d	s/d
Salud	\$ 983	\$ 1.718	\$ 1.000	\$ 1.311

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

A partir de esta información, es posible realizar las siguientes observaciones preliminares.

En primer lugar, se verifican mayores niveles salariales en las negociaciones realizadas en el ámbito de la empresa, en concordancia con el orden de prelación dispuesto en el artículo 23 de la ley 25.877.

En segundo lugar, es de destacar que los acuerdos homologados en el segundo semestre presentan niveles salariales significativamente mayores a los existentes en los acuerdos homologados en el primer semestre.

Finalmente, es importante señalar que los promedios mínimos de los básicos de convenio son levemente superiores al monto del salario mínimo, vital y móvil, que actualmente está fijado en la suma de \$ 800. En este sentido, la circunstancia de hallarnos frente a promedios salariales indica que existen numerosas actividades en las que los salarios mínimos de la escala de convenio, no hacen más que reproducir la suma fijada por el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

A su vez, la muestra de negociaciones que exponemos en el Cuadro N° 8 permite afirmar que la negociación salarial en el 2006 se adecuó a la pauta fijada por el Gobierno Nacional (una banda de entre el 16% y el 20%), y que se plasmó en el acuerdo celebrado por la Federación del Transporte de Cargas. En efecto, la totalidad de los incrementos salariales negociados se mantuvo dentro de la franja inducida por las manifestaciones de los funcionarios públicos.



Cuadro N° 8: Implementación de acuerdos salariales en actividades escogidas

Actividad	Implementación del aumento
Gráficos Bonaerenses	20% en tres cuotas remunerativas en del 10%, 5% y 5% desde Abril 2006 hasta Marzo 2007
Plásticos	19% en tres cuotas remunerativas desde Mayo 2006 hasta Marzo 2007 y suma fija no remunerativa de \$100
Alimentación	19% en tres cuotas remunerativas desde Mayo 2006 hasta Abril 2007 y un pago por única vez de \$200
Papeleros	19% en dos cuotas remunerativas del 9,5% no acumulativas a pagar el 1º de abril de 2006 y el 1º de octubre de 2006
Cuero	19% en tres cuotas no remunerativas hasta Enero 2007 que se incorporan al básico. Dos pagos de \$55 c/u en Junio y Diciembre no remunerativos
Caucho	19% en tres cuotas remunerativas en agosto de 2006, noviembre de 2006 y marzo de 2007
Madera	17% en tres cuotas en abril (6%), julio (6%) y octubre (5%).
Metalúrgicos	19% en una sola cuota a partir del 1º de julio de 2006, y un pago por única vez de \$200 en septiembre de 2006
Vidrio	19% en una sola cuota a partir del 1º de junio de 2006, y un pago por única vez de \$300 a efectivizarse en cuotas hasta el 20 de diciembre de 2006
Camioneros	19% en dos cuotas remunerativas en abril de 2006 (11%) y julio de 2006 (8%). Prórroga de una asignación no remunerativa anterior
Comercio	19% en tres cuotas no remunerativas en abril (10%), junio (5%) y julio de 2006 (4%). Realizan aportes y contribuciones a OSECAC, y convierten en remunerativas a partir de agosto, septiembre y noviembre respectivamente. Se absorben los montos abonados por tickets

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

Por el contrario, las principales diferencias se verifican en el análisis de la dinámica temporal de los aumentos, su carácter remunerativo o no, y al establecimiento de sumas fijas. De esta manera, el impacto en términos reales de los incrementos salariales difiere entre las distintas actividades.

En este sentido, los trabajadores de la industria del vidrio, los camioneros y los metalúrgicos obtuvieron la totalidad del incremento del 19% a partir del mes de julio de 2006, y en los tres casos de carácter remunerativo. Por su parte, los trabajadores mecánicos extendieron su negociación hasta el mes de junio de 2006, pero negociaron un 20% de aumento, retroactivo al 1º de abril de 2006.

Por el contrario, en actividades como el caucho el aumento se integrará recién en el mes de marzo de 2007. A su vez, los trabajadores del cuero y del comercio recibieron sumas no remunerativas, que importan una disminución de su salario indirecto.

En el marco de las negociaciones salariales y beneficios convencionales 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.



Cuadro Nº 9: Cláusulas sobre beneficios convencionales contenidas en negociaciones colectivas

Homologaciones	Premios	Adicionales generales	Beneficios sociales	Licencias superiores
872	424	280	53	88

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

En cuanto a los premios y beneficios, las cláusulas más negociadas han sido el establecimiento de incrementos por antigüedad y premios consistentes en sumas a percibir por única vez (ver cuadro nº 10). Esta forma de remuneración se pacta en muchos casos en cuotas y disimulan la falta de acuerdo salarial, prolongando la negociación mientras se abonan dichas sumas. En materia de remuneraciones variables, la negociación más importante se registró en el casino de Puerto Madero, donde los trabajadores lograron que la empresa reconozca el plus por propina.

Cuadro Nº 10: Premios y beneficios contenidos en negociaciones colectivas

PREMIOS Y BENEFICIOS	Cláusulas	Negociaciones
	Recategorizaciones	20
	Presentismo	84
	Rendimiento	69
	Única Vez	112
	Antigüedad	139
TOTAL	424	

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

Por su parte, los adicionales generales establecidos convencionalmente se explica, mayoritariamente, por la inclusión de vales y viáticos, que en conjunto alcanzan al 71% de este tipo de cláusulas (ver cuadro nº 11). La zona desfavorable se negoció en la actividad bancaria, alimentación, vestido, farmacia y trabajadores de renta horizontal. Los adicionales por turno se negociaron en la actividad de maestranza y entre los telefónicos y supervisores metalúrgicos.

Cuadro Nº 11: Adicionales generales contenidos en negociaciones colectivas

ADICIONALES GENERALES	Cláusulas	Negociaciones
	Vales	122
	Zona Desfavorable	33
	Por Turnos	25
	Viáticos	76
	Otros	24
TOTAL	280	

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



Finalmente, la negociación colectiva en el 2006 también ha incluido 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 n° 12 y 13).

En materia de beneficios sociales, se destacan acuerdos por la provisión de guarderías en el lugar de trabajo en empresas ferroviarias, de sanidad y telefónicas, y el servicio de comedor en empresas de la actividad automotriz.

Cuadro N° 12: Beneficios sociales contenidos en negociaciones colectivas

BENEFICIOS SOCIALES	Cláusulas	Negociaciones
	Guardería	21
	Comedor	16
	Otros	16
TOTAL		53

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

Con relación al otorgamiento de días de licencias por encima de los mínimos establecidos en la LCT, hacemos hincapié en la licencia por nacimiento, atento que ha sido tema de diversas propuestas presentadas en el Congreso para su ampliación. En el sector público, se amplió la licencia en el convenio del Estado Nacional con ATE y UPCN y en la Dirección Nacional de Vialidad, en tanto en el sector privado en las actividades tabacaleras, de emergencias médicas, de Sanidad de Rosario y en empresas como AYSA, Procter and Gamble y PBB Polisur.

Cuadro N° 13: Licencias superiores establecidas convencionalmente

LICENCIAS SUPERIORES	Cláusulas	Negociaciones
	Vacaciones	18
	Nacimiento	23
	Exámenes	25
	Matrimonio	22
TOTAL		88

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

3.5.2 Negociación no salarial

Como mencionamos anteriormente, el contenido predominante de la negociación colectiva en el año 2006, en forma congruente con los años 2004 y 2005, estuvo relacionado con los rubros salariales, en particular 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 Nº 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	140	136	58	310	281

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.

En materia de jornada (cuadro nº 15) se establecieron turnos en los convenios de cementerios privados, terminales portuarias y expendedores de combustible de Neuquén, Río Negro y el ACA.

En la empresa química FERRO ARGENTINA se eliminó el sistema de turnos por reducción de costos.

La jornada promedio se aplica en la actividad pastelera, del peaje y de empresas de información. En la empresa Jonson Controls Automotive se eliminó el cálculo anualizado de la jornada laboral.

En cuanto a la reducción de jornada, se pactó para el personal de seguridad del subte y trabajadores telefónicos de call centers.

En la empresa PASTAL se pactó con el sindicato plástico una compensación por el ejercicio de los variandi, atento que la empresa modificó horarios.

Cuadro Nº 15: Regulación de la jornada laboral a través de la negociación colectiva

JORNADA	Cláusulas	Negociaciones
	Jornada Promedio	12
	Turnos Fijos o Rotativos	50
	Jornada Insalubre	0
	Jornada reducida o a Tiempo Parcial	26
	Modificación de la Jornada	11
	Fraccionamiento de Vacaciones	41
	TOTAL	140

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

En cuanto a cláusulas vinculadas a la organización del trabajo (cuadro nº 16), se pactaron modificaciones de categorías, en muchos casos creando categorías iniciales que desvirtúan las limitaciones del período de prueba. La polivalencia funcional se incorpora exclusivamente mediante convenio colectivo, al igual que las células o trabajos por quipos. Se registran cláusulas de este tipo en la



actividad automotriz, en los convenios de los casinos de Puerto Madero y Misiones y a través de un acuerdo, la UOM con Peugeot.

Cuadro Nº 16: Regulación de la organización del trabajo a través de la negociación colectiva

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Cláusulas	Negociaciones
	Polivalencia Funcional	54
	Células o Equipos de Trabajo	9
	Modificación de Categorías	73
	TOTAL	136

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

Con respecto a las cláusulas vinculadas a las modalidades de contratación (cuadro nº 17), se registraron importantes acuerdos sobre contratistas y tercerizaciones. Así, el sindicato de camioneros negoció dos acuerdos, con MOLINOS y Café LA VIRGINIA, para encuadrar en el convenio de la actividad a las contratistas, igual que en AYSA con el sindicato de Obras Sanitarias. De la misma manera, varias empresas vinculadas a la actividad del subte acordaron el reconocimiento del convenio de la UTA

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

MODALIDADES DE CONTRATACION	Cláusulas	Negociaciones
	Eventuales	18
	Pasantías	4
	Contratistas y Tercerización	36
	TOTAL	58

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 mayoritaria en el marco de la negociación colectiva no salarial, y se encuentran presentes en el 14% de las negociaciones.

Al respecto, más del 80% de estas cláusulas se dirigen al sostenimiento de la organización y a fines culturales y sociales (ver cuadro nº 18). Los argumentos que se utilizan para justificar este tipo de aportes son, cuando están a cargo de los empleadores, en la necesidad de sostener las actividades culturales y sociales del sindicato, y en el caso de las contribuciones de los trabajadores, en una supuesta "gestión de negocios" llevada adelante por el sindicato, concepto con el que se pretende aventar algunas críticas a estas modalidades de sostenimiento compulsivo de las actividades sindicales.



Cuadro Nº 18: Aportes convencionales obligatorios establecidos en la negociación colectiva

	Cláusulas	Negociaciones
APORTES EMPRESARIALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Sostenimiento de la Organización	41
	Fines Culturales y Sociales	82
	Mutual	1
	Fallecimiento y Sepelio	13
	Fondo Compensador de Jubilaciones	18
APORTES DE TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Sostenimiento de la Organización	93
	Fines Culturales y Sociales	10
	Mutual	1
	Fallecimiento y Sepelio	7
	Fondo Compensador de Jubilaciones	4
	Aumento Salarial o Renovación de Convenio	11
	TOTAL	281

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

Finalmente, la regulación de las relaciones laborales también ha estado presente en la negociación colectiva no salarial, destacándose al respecto el establecimiento de cláusulas de paz social, de autocomposición de conflictos y referidos al funcionamiento de las comisiones de higiene y seguridad (ver cuadro nº 19).

Cuadro Nº 19: Regulación de modalidades de contratación a través de la negociación colectiva

	Cláusulas	Negociaciones	
RELACIONES LABORALES	Procedimiento de Reclamos o Quejas	32	
	Mecanismos de Autocomposición de Conflictos	51	
	Mediación y Arbitraje	11	
	Paz Social	99	
	Derecho a la Información	21	
	Servicio Esencial y Guardias Mínimas	17	
	Reglamentación Trabajo de Delegados	13	
	Comisión de Higiene y Seguridad	41	
	Otras Comisiones	18	
	Participación de la Representación Sindical en la Empresa	7	
		TOTAL	310

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