



# Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

## **CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA INFORME DE COYUNTURA SEGUNDO TRIMESTRE 2007**



## PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Se registraron 115 conflictos laborales en el período, de los cuales el 69% corresponden a la actividad privada y el 31% al ámbito público.
- Las provincias patagónicas continúan registrando un elevado porcentaje de conflictos.
- Las actividades donde se registraron mayor cantidad de conflictos son el Transporte, almacenamiento y comunicaciones, la industria manufacturera y la salud.
- Los conflictos salariales representan el 68% del total de conflictos relevados, en tanto los conflictos de representación sumaron el 23% del total.
- Las actividades que protagonizaron conflictos salariales son telefónicos, neumáticos, cuero y petroleros.
- Durante el 2º trimestre del año el Ministerio de Trabajo homologó 229 negociaciones colectivas, de las cuales el 85% corresponden a acuerdos y el 15% a convenios colectivos. Del total, el 60% corresponden a negociaciones de empresa y el 40% de actividad o rama.
- Considerando sólo los convenios colectivos, el 55% corresponde a nuevas unidades negociales, y el 37% corresponde a renovaciones de convenios anteriores.
- Las actividades más activas en materia negocial han sido la industria manufacturera (27%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (33%), la industria manufacturera (24%) y las actividades de energía, gas y agua (16%).
- En el período analizado, se homologaron las escalas salariales de camioneros, metalúrgicos, comercio, construcción, alimentación, textiles, cuero, entre otros, con un período de vigencia promedio de 12 meses.
- Al igual que en la ronda salarial del año pasado, las escalas salariales se aplican en cuotas y en muchos de los casos en carácter de sumas no remunerativas que se integran a los básicos en el transcurso de la vigencia del acuerdo.
- El 60% de las negociaciones han sido suscriptas exclusivamente por federaciones o uniones, en tanto el 25% lo han sido por sindicato de 1º grado con ámbito de actuación local o separados de la federación.
- El 69% de las negociaciones por empresa no contaron con la participación de los delegados de personal tal como lo establece la ley 25877
- El 72% 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 de los salarios básicos inferiores es de \$1178, en tanto el de los básicos superiores alcanza a \$1945.
- 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.



## ANÁLISIS DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

Durante el segundo trimestre del año se registraron 115 conflictos laborales, de los cuales 79 correspondieron a la actividad privada y 36 en el sector público nacional o provincial, cifras un 24 % menor a las registradas en el mismo período del año pasado. Los conflictos en el ámbito privado fueron protagonizados en un 50 % por las federaciones o uniones nacionales, en un 37 % por sindicatos de 1 grado o seccionales y en un 13 % por trabajadores sin referencia sindical acreditada.

GRAFICO I

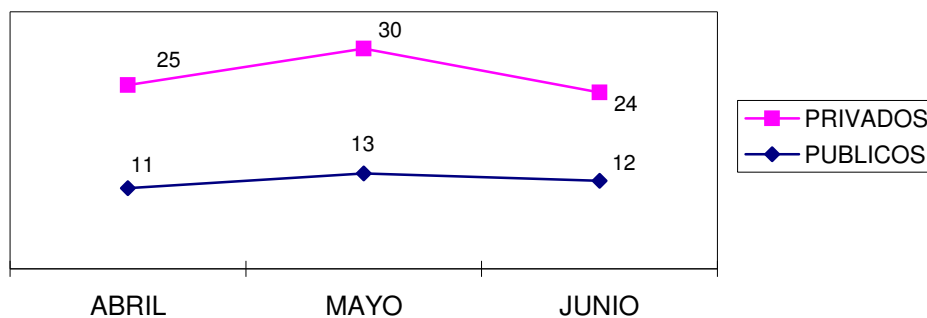
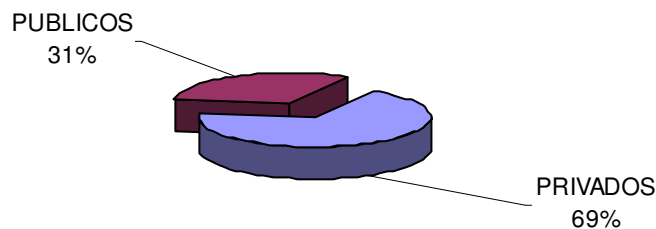


GRAFICO 2



Durante el mes de **ABRIL**, al reiniciarse las principales negociaciones paritarias, desde el Gobierno Nacional se intentó repetir la fórmula impuesta en las paritarias del año anterior, utilizando la negociación salarial de camioneros como caso testigo fijando un porcentaje del 16.5% de aumento (esta vez, acompañado por algunos gremios menores). Posteriormente, se sumaron la construcción, textiles, estatales de UPCN y trabajadores de edificios de renta.

Sin embargo, esta estrategia no resultó, toda vez que, por un lado, en muchos sectores ya se habían resuelto demandas superiores, y por otro lado, el resultado final de las negociaciones testigo volvía a mostrar incrementos superiores vía adicionales o sumas no remunerativas, por lo que el índice propuesto fue percibido como "mentiroso", situación similar a la producida con los índices oficiales de inflación.



En este marco, las actividades del cuero, telefónicos, petroleros y neumáticos llevaron adelante distintas medidas de fuerza, al igual que los ferroviarios, en todas las cuales el Ministerio de Trabajo intervino con el dictado de la conciliación obligatoria.

En el sector público, los conflictos más importantes se registraron en el sector docente en las provincias de Neuquén y Santa Cruz. En la primera de ellas, como producto de la represión desatada por el gobierno provincial, resultó asesinado el docente Carlos Fuentealba. En el segundo caso, intervino el gobierno nacional, la CTERA y como consecuencia del conflicto, debió renunciar el gobernador.

En **MAYO**, el conflicto del SUTNA se centró en FATE, ya que en las restantes empresas (BDIGSTONE y PIRELLI) se alcanzaron acuerdos cercanos al 25%. En el transporte, los trabajadores del subte llevaron adelante diversas medidas en rechazo al acuerdo firmado por UTA con la empresa Metrovías. En el sector público, los judiciales montaron una carpa frente a Tribunales en reclamo de deudas salariales y el banqueo de los "meritorios".

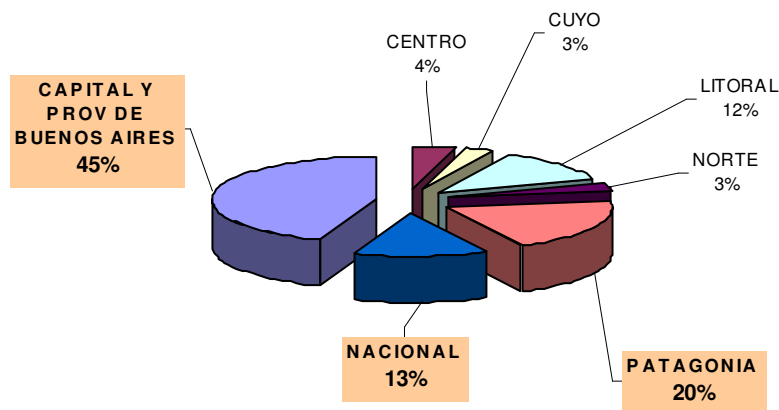
Los trabajadores del Casino Flotante de Puerto Madero se vieron involucrados en un reclamo de encuadramiento del SOMU, realizado poco después de la venta del casino a un próspero empresario del sur, que derivó en trabajadores golpeados en su lugar de trabajo y en las puertas del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, en el mes de **JUNIO**, se sumaron los choferes de colectivos de corta y media distancia en reclamo de un 20% de aumento, en tanto los gremios enrolados en la FATEL continúan con el conflicto en las empresas Telefónica y Telecom..En ALUAR se registraron conflictos por reclamos salariales, al igual que los petroleros privados, en el marco de conflictos entre los sindicatos del sur y la Federación. Como consecuencia de la crisis energética, se registraron suspensiones y vacaciones anticipadas en varias empresas, pero sin que se registraran conflictos en las fuentes consultadas.

En Zárate, el sindicato químico, disidente de la conducción de la Federación, mantener cortada la ruta ante la negativa de las empresas del sector a discutir la renovación del convenio colectivo de trabajo.

## **AMBITO DE LOS CONFLICTOS**

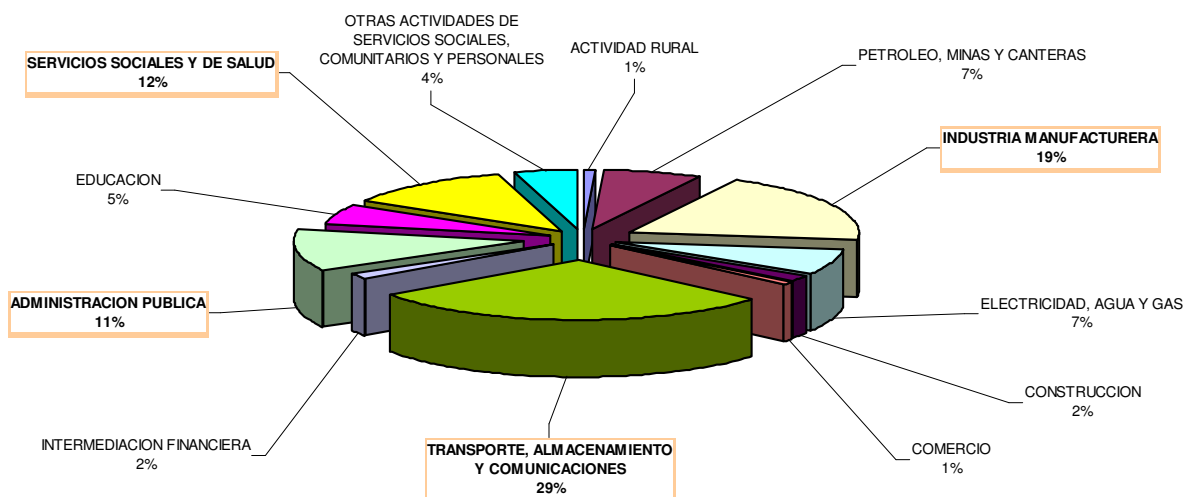
El 46% de los conflictos se registraron en capital y provincia de Buenos Aires, el 20% se registraron el zona patagónica y el 13% son de alcance nacional.



En las provincias de la Patagonia, además de los conflictos de estatales y docentes, se sumaron los petroleros, y los trabajadores de las empresas ALUAR, CAMUZZI GAS DEL SUR y MINERA SIERRA GRANDE. En el Litoral, se registraron conflictos en los sectores de la salud y el transporte público de Rosario y Santa Fe, y despidos en dos empresas metalúrgicas.

### LOS CONFLICTOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA

El sector de Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones ha sido nuevamente el más dinámico en materia conflictual durante el período analizado, seguido por la industria manufacturera, administración pública y salud



En el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registraron conflictos salariales en el sector ferroviario, telefónico y de transporte de corta y media distancia. El sindicato de camioneros mantuvo un conflicto con la empresa VITAL por el encuadramiento de personal de logística.



En la actividad manufacturera, a nivel de actividad sólo se produjeron conflictos salariales en la industria de la carne y el cuero, actividades fuertemente vinculadas a la exportación. En cuanto a empresas, en ALUAR y FATE también se registraron conflictos salariales.

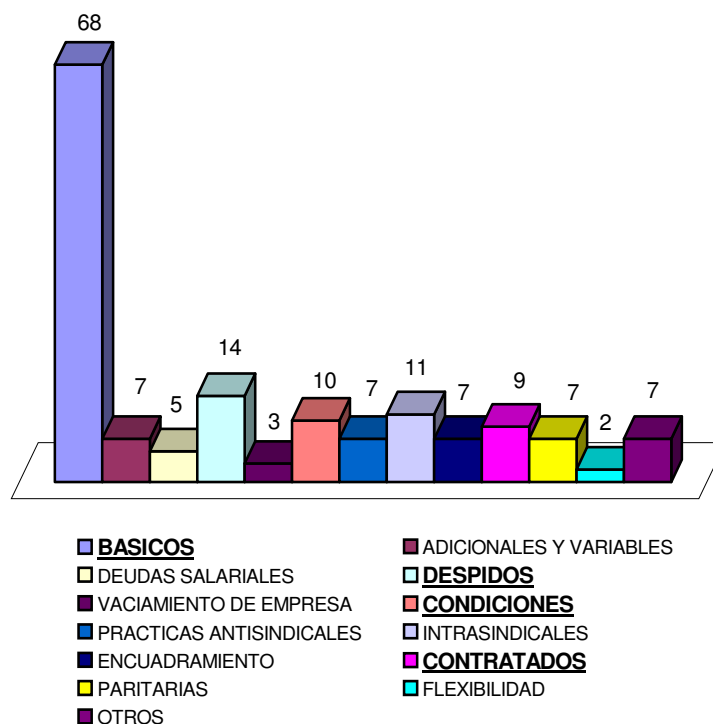
En la Administración Pública Nacional, se registraron conflictos en el sector de judiciales y el INDEC, la Casa de Moneda y la CNRT. En las provincias, se registraron conflictos salariales en Neuquén. En educación, en las provincias de Neuquén y Santa Cruz, y en el sector salud, en Neuquén, Buenos Aires, Santa Fe, Jujuy, y los hospitales Francés, Italiano, Garrahan y Clínicas en la Ciudad de Bs.As.

En el sector petrolero, las diferencias entre la Federación y los sindicatos del sur obliga a instancias de negociación múltiples y simultáneas, situación que se repite en la actividad del gas natural.

Finalmente, en el Banco Nación se registran conflictos derivados de la firma de un acuerdo entre el banco y la Asociación Bancaria.

## CAUSAS DE LOS CONFLICTOS

Los reclamos vinculados a recomposición de salarios, adicionales o deudas salariales representan el 68% de la causa de conflictos. En segundo lugar, los llamados conflictos de representación<sup>1</sup> suman el 23%. Despidos, cierres y propuestas de flexibilización se verifican en el 13%, finalmente, los reclamos por condiciones de trabajo y blanqueo de personal alcanza el 15%.



<sup>1</sup> A los fines del presente trabajo, consideramos "conflictos de representación" todas aquellas situaciones conflictivas derivadas de pujas intersindicales (encuadramiento), conflictos al interior de una organización sindical (intrasindicales) y obstáculos a la libertad sindical (práctica desleal).



Entre las actividades donde se registraron conflictos salariales se encuentran petroleros, telefónicos, neumáticos y cuero. En el caso de ferroviarios y transporte de pasajeros, las medidas de fuerza programadas fueron suspendidas por las conciliaciones obligatorias dictadas por el Ministerio.

Entre los conflictos de representación, se destacan el conflicto de encuadramiento entre SOMU y ALARA por los trabajadores del Casino de Puerto Madero, y acciones de camioneros en empresas de abastecimiento mayorista. En KRAFT FOODS, TERRABUSI, BELGRANO NORTE y BANCO NACION hubo acciones contra los acuerdos firmados por los sindicatos. Por último, en MINERA SIERRA GRANDE, LABORATORIOS ABBOTT y ACTION LINE se registraron prácticas antisindicales por parte de las empresas.

En el marco de diversos conflictos, se registraron despidos en ALUAR, en empresas químicas de Zárate y en TERRABUSI, y cierre de empresas en PARANA METAL y MAFISA.

Por último, los judiciales se movilizaron por la regularización de los llamados “meritorios” y en Aerolíneas y LAN se reclamaron mejores condiciones de trabajo.

## **INTERVENCION ADMINISTRATIVA, JUDICIAL Y ACCIONES REPRESIVAS**

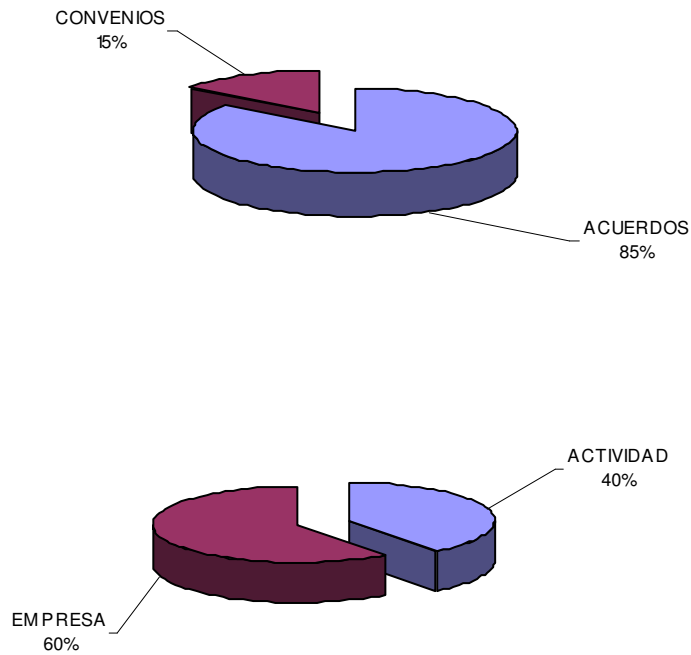
Se registraron 48 conflictos donde se dictó la Conciliación Obligatoria (en algunos de ellos, más de una vez, como en el caso de ferroviarios y telefónicos), lo que representa un 42% del total de conflictos relevados. De ellos, 43 fueron dictadas por el Ministerio de Trabajo y sólo 5 por las autoridades provinciales.

Además del asesinato de Fuentealba en Neuquén, mencionamos la presencia de seguridad armada en Telefónica, el desalojo por parte de Gendarmería de los trabajadores de KRAFT FOODS y la cobarde agresión a trabajadores del Casino en las propias puertas del Ministerio de Trabajo.

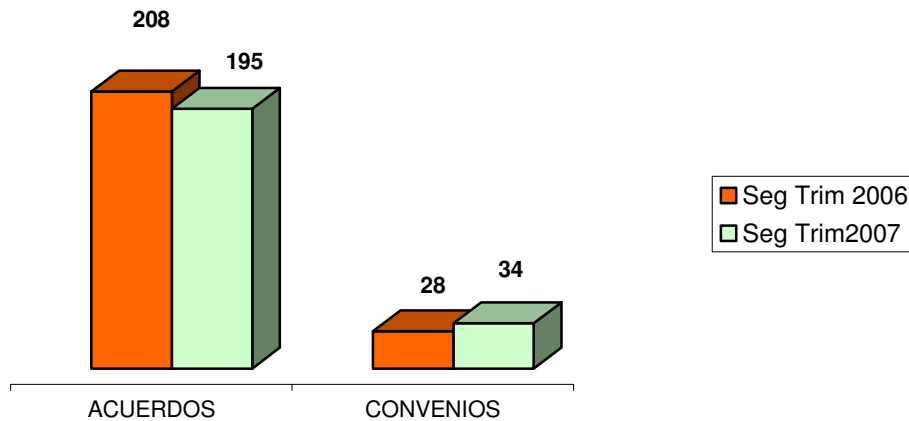
## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **MARCO GENERAL**

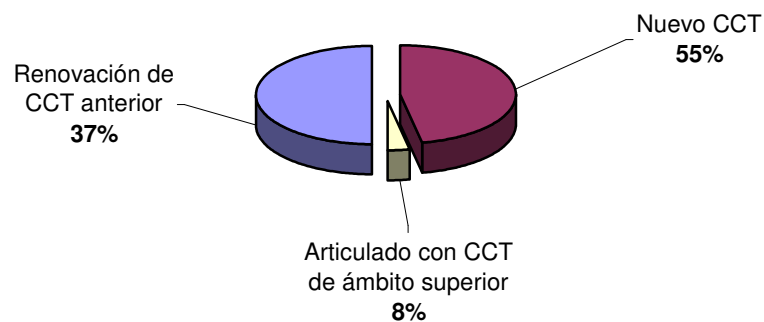
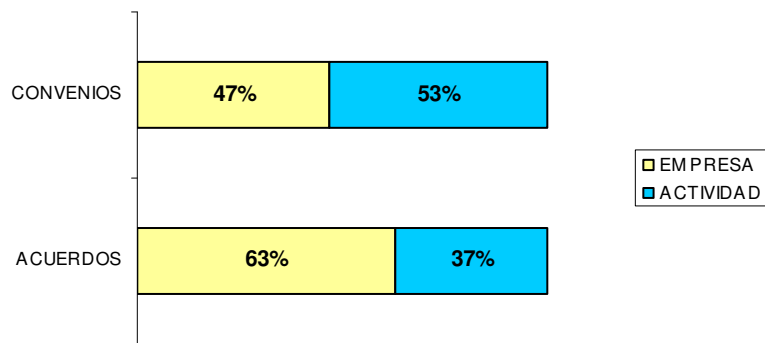
Durante el primer trimestre del año se homologaron 229 negociaciones colectivas, lo que representa un 3 % menos que el mismo trimestre de 2006, de los cuales 138 son negociaciones de empresa y 91 corresponden a negociaciones de rama o actividad. Del total de negociaciones, 195 corresponde a acuerdos con contenidos predominantemente salariales, en tanto se registraron 34 homologaciones que corresponden a convenios colectivos. De ellos, 17 son renovaciones de convenios anteriores, 16 son nuevas unidades negociales y un convenio está articulado a uno de ámbito superior.



|           | SEGUNDO TRIMESTRE 2006 |           |       |     | SEGUNDO TRIMESTRE 2007 |           |       |     |
|-----------|------------------------|-----------|-------|-----|------------------------|-----------|-------|-----|
|           | ACUERDOS               | CONVENIOS | TOTAL | %   | ACUERDOS               | CONVENIOS | TOTAL | %   |
| EMPRESA   | 131                    | 19        | 150   | 64% | 122                    | 16        | 138   | 60% |
| ACTIVIDAD | 77                     | 9         | 86    | 36% | 73                     | 18        | 91    | 40% |
| Totales   | 208                    | 28        | 236   |     | 195                    | 34        | 229   |     |



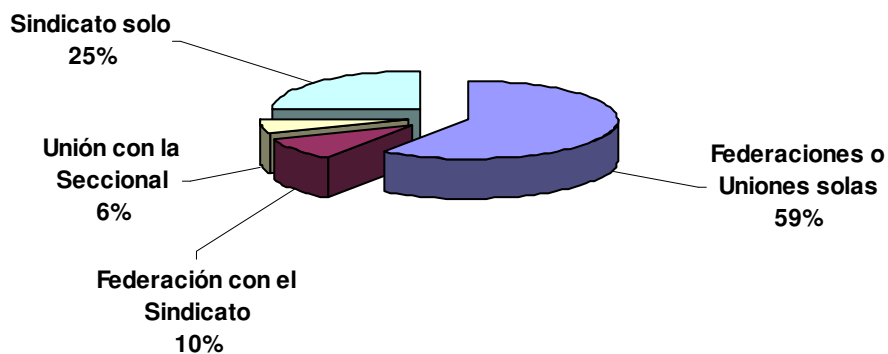


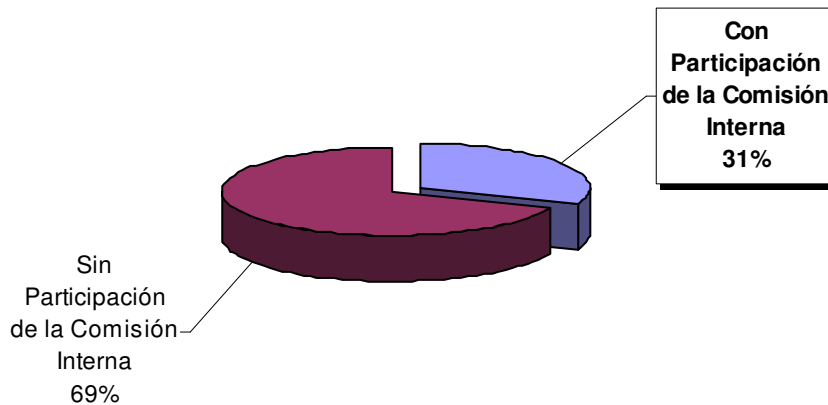


## LA ESTRUCTURA SINDICAL DE LA NEGOCIACIÓN.

El 60% de las negociaciones han sido suscriptas exclusivamente por las federaciones o uniones nacionales, en tanto el 25% corresponde a sindicatos de primer grado con ámbito de actuación local o separados de la federación.

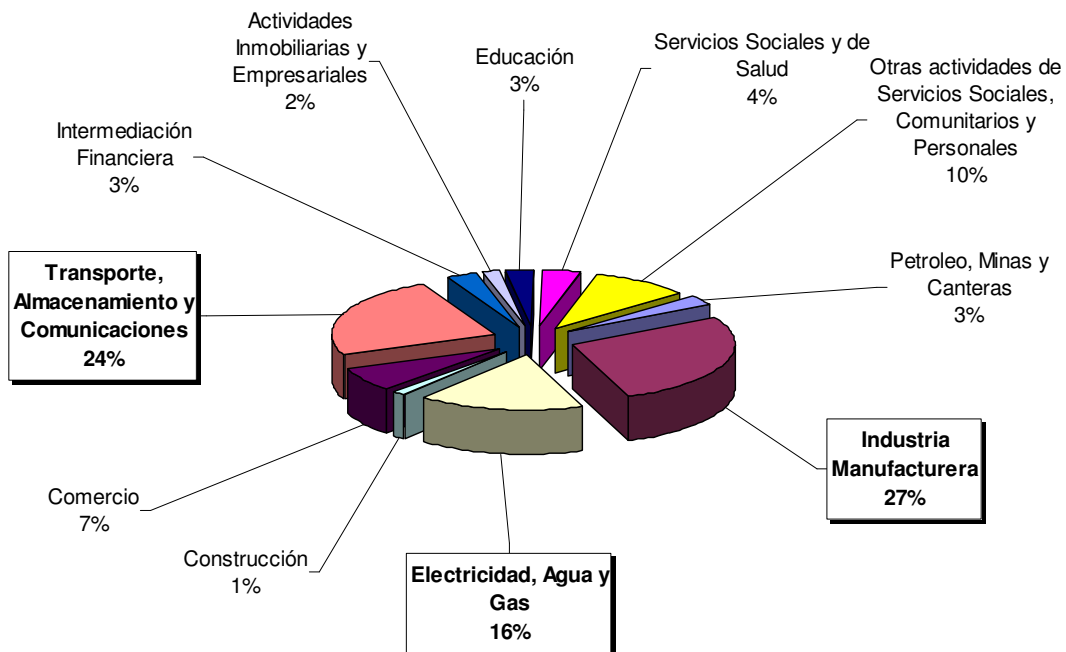
En particular, en lo referente a lo normado en el art. 17 de la ley 14250 en cuanto a la integración de los delegados de personal en las negociaciones colectivas de empresa, el 31% de las mismas cumple con el precepto establecido en la normativa.





### LA NEGOCIACION COLECTIVA SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA

En cuanto a las **actividades económicas** donde se desarrollaron las negociaciones, sobre las 229 negociaciones registradas, 62 corresponden a la industria manufacturera, 54 al transporte, almacenamiento y comunicaciones y 37 a las actividades de energía, gas y agua.



En la actividad manufacturera, se renovaron los convenios de la actividad avícola y textil. En materia de acuerdos, se homologaron las escalas salariales de las actividades de metalúrgicos, cuero, plásticos, vidrio, gráficos, alimentación, madera, aceiteros, cauchos, ceramistas y pinturas.



En el sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones, se firmaron nuevos convenios colectivos en la actividad de las cooperativas telefónicas con los sindicatos desferados de FOESITRA. En materia de acuerdos salariales, se homologaron los acuerdos de camioneros, ferroviarios y subte.

En electricidad, gas y agua se firmó un nuevo convenio en Aguas de Formosa y se renovó el de la empresa de electricidad de Salta, y se homologaron escalas en Gas Natural BAN, CAMUZZI, y la empresa de energía del Chaco.

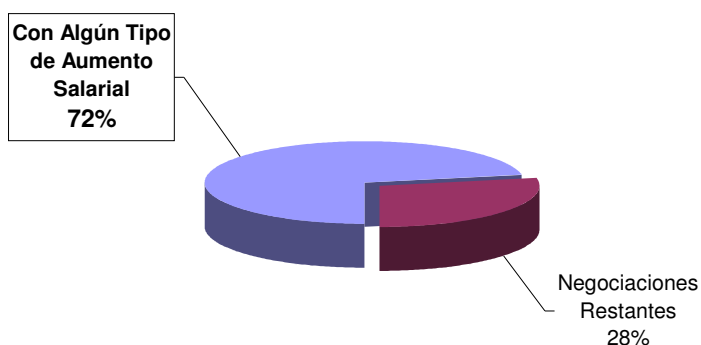
Entre las actividades sociales y personales, se renovaron los convenios de ALARA con los bingos de Capital y los de empleados del espectáculo público. En materia salarial, se homologaron las escalas de las actividades de fotógrafos y tintoreros, y en diversas empresas del sector publicidad.

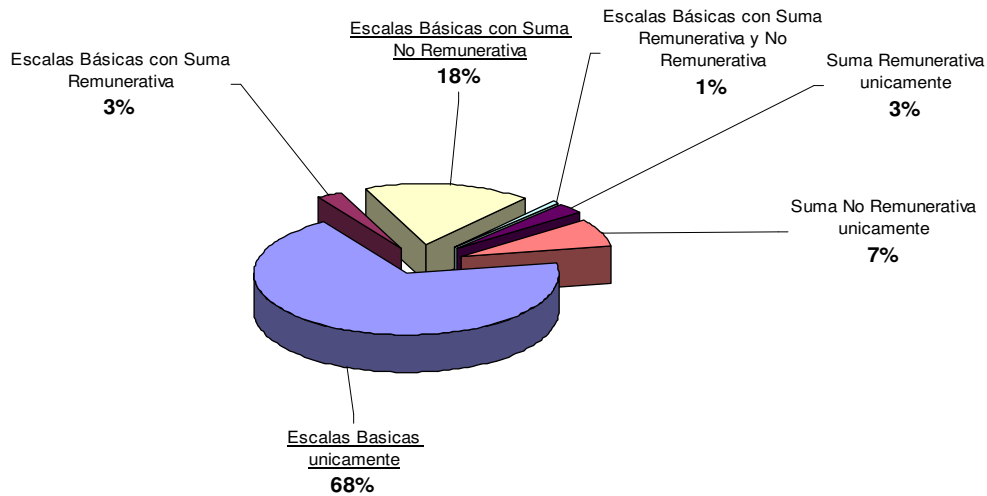
En la actividad de minería y petróleo, se renovó el convenio del SUPE con YPF y se homologaron las escalas salariales de las cámaras del petróleo y de gas licuado, como así también en las empresas mineras de Aguas de Dionisio y Minera Argentina Gold.

En el período analizado se homologaron las escalas salariales de las actividades de farmacia, comercio, edificios de renta, estaciones de servicio, construcción, bancarios, seguros y enseñanza privada

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL

En el 72% de las negociaciones se registraron cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial. En 148 casos se actualizan las escalas básicas, en 42 se otorgan sumas no remunerativas y en 11 casos se pactan adicionales remuneratorios.





Al respecto, resulta relevante destacar que, a diferencia de la ronda de negociación salarial del año 2006, donde el acuerdo testigo había constituido un techo de la negociación salarial fijándolo en el 19%, en el año 2007 parece haber operado el fenómeno inverso. En efecto, la pauta fijada en los acuerdos testigo habría funcionado como piso, toda vez que numerosas negociaciones se ubicaron por encima de dicho tope (metalúrgicos y neumáticos, por ejemplo), e inclusive aquellas que adoptaron el índice propuesto, incorporaron adicionales que impactaron sobre el resultado final de la negociación.

Por otra parte, se mantuvo la tendencia a otorgar los aumentos en cuotas a lo largo del período de vigencia (en la mayoría de los casos, 12 meses) y a otorgarlos en forma de sumas no remunerativas que paulatinamente se van incorporando a los básicos de convenio (caso extremo comercio que negoció un 23% de aumento en forma no remunerativa)

Con relación a la cuantía de la negociación salarial, el promedio de las escalas básicas inferiores asciende a \$1178, en tanto el promedio de las escalas básicas superiores es de \$1945<sup>2</sup>. Un detalle de las principales negociaciones llevadas a cabo en el período analizado que han sido homologadas se encuentra en el Anexo 1 del presente informe.

|                        | Empresa                 |           |                         |           | Actividad               |           |                         |           |
|------------------------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
|                        | Salario Mínimo Promedio | Variación | Salario Máximo Promedio | Variación | Salario Mínimo Promedio | Variación | Salario Máximo Promedio | Variación |
| Segundo Trimestre 2006 | \$ 994                  |           | 1.771                   |           | \$ 912                  |           | \$ 1.467                |           |
| Segundo Trimestre 2007 | \$1.257                 | 26%       | 2.168                   | 22%       | \$ 1.106                | 21%       | \$ 1.722                | 17%       |

<sup>2</sup> En los casos de aumentos progresivos o en cuotas hemos considerado en todos los casos la última escala resultante de la aplicación de los aumentos.



La información consignada en el cuadro precedente permite dar cuenta de la continuidad del fenómeno caracterizado por la presencia de aumentos mayores, en términos relativos, en los salarios mínimos promedios. Sin embargo, también debe destacarse que dicha diferencia no es tan significativa como la existente en las negociaciones colectivas homologadas en el primer trimestre de 2007.

Finalmente, en cuanto a los principales sectores que han actualizado su escala salarial en el período se encuentran camioneros, metalúrgicos, textiles, construcción, comercio, plásticos, gráficos, cuero, alimentación, aceiteros y petroleros. Se pactaron sumas no remunerativas en empresas ferroviarias y de energía.

## **BENEFICIOS CONVENCIONALES**

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.

| <b>BENEFICIOS CONVENCIONALES</b> | <b>Cantidad de Cláusulas negociadas</b> |
|----------------------------------|---|
| <b>PREMIOS Y BENEFICIOS</b>      | 138                                     |
| <b>BENEFICIOS SOCIALES</b>       | 10                                      |
| <b>ADICIONALES GENERALES</b>     | 94                                      |
| <b>LICENCIAS SUPERIORES</b>      | 33                                      |

Entendemos por **premios** todas aquellas cláusulas que establecen un pago de carácter general sujeto a algún tipo de condicionamiento o al logro de un objetivo. La cláusula más negociada ha sido las bonificaciones de carácter extraordinario que se otorgan por única vez, ya sea en un solo pago o en cuotas, y que operan en los hechos como un virtual adelanto de la negociación paritaria final.

| <b>PREMIOS Y BENEFICIOS</b> | <b>Cláusulas</b>   | <b>Negociaciones</b> |
|-----------------------------|--------------------|----------------------|
|                             | Recategorizaciones | 2                    |
|                             | Presentismo        | 22                   |
|                             | Rendimiento        | 13                   |
|                             | Única Vez          | 54                   |
|                             | Antigüedad         | 47                   |
| <b>TOTAL</b>                | <b>138</b>         |                      |

A nivel de actividad, se negociaron bonificaciones por única vez en plásticos, metalúrgicos, farmacia, comercio, cuero y petroleros privados. En textiles, lavaderos de ropa y bingos de Capital se negociaron premios por presentismo, y en las cooperativas telefónicas y terminales portuarias, premios por rendimiento.



Dentro de los **adicionales generales** incluimos todas aquellas cláusulas que establecen sumas permanentes de carácter remunerativo o no. Las cláusulas más negociada son el otorgamiento de viáticos por almuerzo o transporte y vales alimentarios.

| ADICIONALES<br>GENERALES | Cláusulas         | Negociaciones |
|--------------------------|-------------------|---------------|
|                          | Vales             | 25            |
|                          | Zona Desfavorable | 14            |
|                          | Por Turnos        | 12            |
|                          | Viáticos          | 32            |
|                          | Otros             | 11            |
| <b>TOTAL</b>             | <b>94</b>         |               |

El pago de viáticos por transporte o almuerzo se negoció en las actividades del vidrio, seguro, gráficos, calzado y ferroviarios. Se establecieron diferenciales por zona desfavorable en los convenios de textiles, avícolas, indumentaria y mutuales.

Dentro de los **beneficios sociales**, el servicio de guardería se pactó en los convenios de las cooperativas telefónicas, y el servicio de comedor en las empresas LOCKHEED, BACTSSA y PROFERTIL.

| BENEFICIOS SOCIALES | Cláusulas | Negociaciones |
|---------------------|-----------|---------------|
|                     | Guardería | 6             |
|                     | Comedor   | 4             |
|                     | Otros     | 0             |
| <b>TOTAL</b>        | <b>10</b> |               |

Finalmente, con relación al otorgamiento de **licencias superiores**, en LOCKHEED y en Vialidad se establecen 15 y 10 días por nacimiento respectivamente, en tanto en la industria de la indumentaria y en los bingos de Capital, se otorgan 4 días.

| LICENCIAS<br>SUPERIORES | Cláusulas  | Negociaciones |
|-------------------------|------------|---------------|
|                         | Vacaciones | 4             |
|                         | Nacimiento | 14            |
|                         | Exámenes   | 11            |
|                         | Matrimonio | 4             |
| <b>TOTAL</b>            | <b>33</b>  |               |

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO SALARIAL

A los efectos del análisis de los contenidos de la negociación colectiva no salarial hemos clasificado las cláusulas en cinco grandes grupos:

|  | JORNADA | ORGANIZACIÓN<br>DEL TRABAJO | MODALIDADES DE<br>CONTRATACION | RELACIONES<br>LABORALES | APORTES A LA<br>ORGANIZACIÓN |
|--|---------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Cantidad de<br>cláusulas<br>negociadas | 42      | 40                          | 10                             | 57                      | 85                           |



Los **aportes y contribuciones** de empresas y trabajadores a la organización sindical firmante del acuerdo es una variable que se repite en numerosas negociaciones<sup>3</sup>. El 26% de las negociaciones homologadas en el período contienen al menos una cláusula de este tipo.

|  | Clausulas                                 | Negociaciones |
|--|---|---------------|
| <b>APORTES EMPRESARIALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b>      | Sostenimiento de la Organización          | 13            |
|  | Fines Culturales y Sociales               | 26            |
|  | Mutual                                    | 1             |
|  | Fallecimiento y Sepelio                   | 4             |
|  | Fondo Compensador de Jubilaciones         | 3             |
|  | <b>TOTAL</b>                              | <b>85</b>     |
| <b>APORTE DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b> | Sostenimiento de la Organización          | 34            |
|  | Fines Culturales y Sociales               | 1             |
|  | Mutual                                    | 1             |
|  | Fallecimiento y Sepelio                   | 1             |
|  | Fondo Compensador de Jubilaciones         | 1             |
|  | Aumento Salarial o Renovación de Convenio | 0             |
|  | <b>TOTAL</b>                              | <b>85</b>     |

El aporte empresarial lo establecen los acuerdos de la actividad de camioneros, alimentación, bingos de capital, ferroviarios y espectáculos públicos.

El aporte de trabajadores para el sostenimiento de la organización se aplica en metalúrgicos, comercio, alimentación y calzado.

La variable **Relaciones Laborales** incluye cláusulas sobre tratamiento de conflictos, comisiones de trabajo entre las partes sobre diversos temas y reglamentación de las funciones de los delegados de personal. El 14% de las negociaciones registraron al menos una cláusula de este tipo.

|                             | Clausulas   | Negociaciones |
|-----------------------------|---|---------------|
| <b>RELACIONES LABORALES</b> | Procedimiento de Reclamos o Quejas                        | 5             |
|                             | Mecanismos de Autocomposición de Conflictos               | 12            |
|                             | Mediación y Arbitraje                                     | 5             |
|                             | Paz Social  | 11            |
|                             | Derecho a la Información                                  | 2             |
|                             | Servicio Escencial y Guardias Mínimas                     | 7             |
|                             | Reglamentación Trabajo de Delegados                       | 0             |
|                             | Comisión de Higiene y Seguridad                           | 9             |
|                             | Otras Comisiones  | 6             |
|                             | Participación de la Representación Sindical en la Empresa | 0             |
|                             | <b>TOTAL</b>  | <b>57</b>     |

<sup>3</sup> Un desarrollo conceptual de este tema en "Cláusulas Obligatorias 2002-2004" Observatorio de Derecho Social - CTA



La cláusula más negociada ha sido el establecimiento de mecanismos de autocomposición de conflictos. Comercio lo establece en el marco del acuerdo salarial, y las cooperativas telefónicas a través de convenios colectivos, que también prevén la posibilidad de recurrir a mecanismos de mediación privada. En Gas Natural BAN, en CAMUZZI y en la actividad de terminales portuarias se establecen guardias mínimas. Las comisiones de higiene y seguridad se pactaron en la actividad telefónica, en vialidad y en la empresa LOCKHEED.

La variable **organización del trabajo** está integrada por cláusulas que introducen pautas de flexibilidad funcional al interior de las empresas. La cláusula más negociada es la polivalencia funcional, que aparece en 19 de los 34 convenios homologados.

| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | Clausulas                    | Negociaciones |
|--------------------------|------------------------------|---------------|
|                          | Polivalencia Funcional       | 20            |
|                          | Celulas o Equipos de Trabajo | 1             |
|                          | Modificación de Categorías   | 19            |
|                          | <b>TOTAL</b>                 | <b>40</b>     |

Por acuerdo de partes, se eliminó la categoría de peón en las actividades metalúrgicas y de obreros navales, y en la industria textil, la categoría de auxiliar, en tanto en el sector de publicidad se creó la categoría de asistente juniors.

En la variable **Jornada** incorporamos las cláusulas que disponen, no sólo las condiciones en que la misma se desarrolla, sino también el impacto en los tiempos de ocio del trabajador.

| JORNADA | Clausulas                           | Negociaciones |
|---------|-------------------------------------|---------------|
|         | Jornada Promedio                    | 0             |
|         | Turnos Fijos o Rotativos            | 17            |
|         | Jornada Insalubre                   | 4             |
|         | Jornada reducida o a Tiempo Parcial | 10            |
|         | Modificación de la Jornada          | 3             |
|         | Fraccionamiento de Vacaciones       | 8             |
|         | <b>TOTAL</b>                        | <b>42</b>     |

La cláusula más utilizada ha sido el establecimiento de turnos fijos o rotativos de trabajo, en los convenios de las cooperativas telefónicas, y en las actividades textiles y de bingos. La posibilidad de recurrir a jornadas reducidas o tiempo parcial se pactó en la actividad de espectáculos públicos, en las cooperativas telefónicas y en TyC. Finalmente, se habilita el fraccionamiento de vacaciones por convenio en las cooperativas telefónicas, en REPSOL YPF y en LOCKHEED.

Entendemos como **modalidades de contratación** todas aquellas cláusulas que plantean una alternativa al empleo normal, a tiempo completo e indefinido.

| MODALIDADES DE CONTRATACION | Clausulas                    | Negociaciones |
|-----------------------------|------------------------------|---------------|
|                             | Eventuales                   | 6             |
|                             | Pasantías                    | 0             |
|                             | Contratistas y Tercerización | 4             |
|                             | <b>TOTAL</b>                 | <b>10</b>     |





---

Se registra la habilitación contratar personal eventual en las actividades del papel, textiles y avícolas. Por acuerdo de partes, UTDEYC y el Centro de Distribución de Revistas acordaron el encuadramiento del personal, y en la empresa Distribuidora de Energía de Salta se acordó la incorporación de personal contratado al convenio colectivo.