



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA INFORME DE COYUNTURA PRIMER TRIMESTRE 2007

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>



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo la sistematización, clasificación y análisis de la conflictividad laboral y la negociación colectiva durante el período comprendido entre los meses de Enero y Marzo de 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 analizado¹.

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, hemos clasificado 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 contribuciones².

Por último, hemos incorporado distintos anexos con la información detallada de cada uno de los conflictos registrados y las negociaciones homologadas.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Se registraron 100 conflictos laborales en el período, de los cuales el 68% corresponden a la actividad privada y el 32% al ámbito público.
- El 60% de los conflictos se desarrollaron en Capital Federal, Provincia de Buenos Aires y las provincias patagónicas.

¹ Los convenios y acuerdos homologados en el primer trimestre del 2006 han sido suscriptos, en su mayoría, durante el año 2005.

² Con exclusión de cuota sindical y obra social que son de cumplimiento obligatorio.



- Las actividades donde se registraron mayor cantidad de conflictos son el Transporte, almacenamiento y comunicaciones, la industria manufacturera y la administración pública.
- En el ámbito privado, los conflictos fueron protagonizados en un 40 % por las federaciones o uniones nacionales, en un 54 % por sindicatos de 1 grado y en un 6 % por trabajadores sin representación sindical.
- Los reclamos de aumentos salariales representan el 31% de las medidas de fuerza a lo que se suma un 7% y un 6% de reclamo por adicionales generales y deudas o incumplimientos, respectivamente.
- Durante el 1º trimestre del año el Ministerio de Trabajo homologó 242 negociaciones colectivas, de las cuales el 84% corresponden a acuerdos y el 16% a convenios colectivos. Del total, el 69% corresponden a negociaciones de empresa y el 31% de actividad o rama. Teniendo en cuenta la fecha real de las negociaciones, el 13 % corresponde al año 2007 y el 37 % al cuarto trimestre del 2006, siendo las restantes negociaciones realizadas durante el resto del año 2006.
- Considerando sólo los convenios colectivos, el 37% son renovación de convenios anteriores, el 55% corresponden a nuevas unidades negociales y el 8% restante son articulados a convenios de ámbito superior.
- Las actividades más activas en materia negocial han sido el transporte, almacenamiento y comunicaciones (24%), la industria manufacturera (23%) y la electricidad, agua y gas (10%)
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 71% de las negociaciones, y en el 58% de los casos lo hicieron sin participación de estructuras inferiores.
- El 56% de las negociaciones por empresa no contaron con la participación de los delegados de personal tal como lo establece la ley 25877
- El 66% 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 \$ 1.158, en tanto el de los básicos superiores alcanza a \$ 1.753.
- 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 primer trimestre del año se registraron 100 conflictos laborales, de los cuales 68 correspondieron a la actividad privada y 32 en el sector público nacional o provincial, cifras un 12 % menor a las registradas en el mismo período del año pasado. Mientras la conflictividad en el sector privado se mantuvo estable a lo largo del período, en el sector público se observa un incremento de la misma a partir del mes de Marzo, principalmente en el sector educativo.

Los conflictos en el ámbito privado fueron protagonizados en un 40 % por las federaciones o uniones nacionales, en un 54 % por sindicatos de 1 grado y en un 6 % por trabajadores sin representación sindical.

Gráfico 1: Conflictividad laboral según sector público y privado

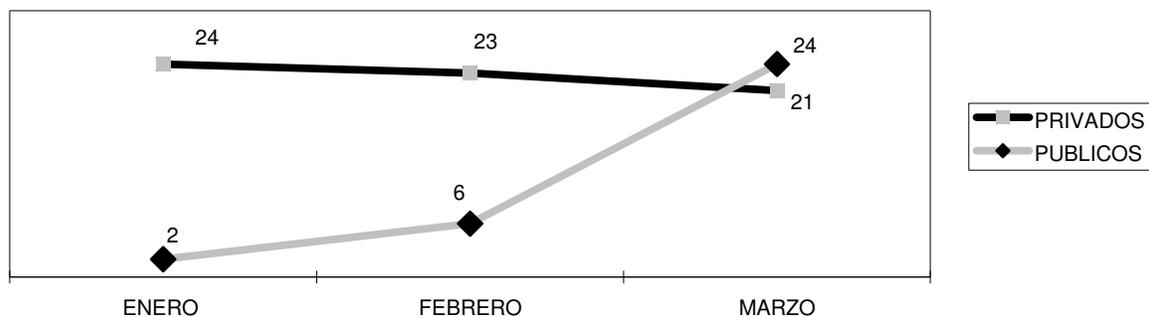
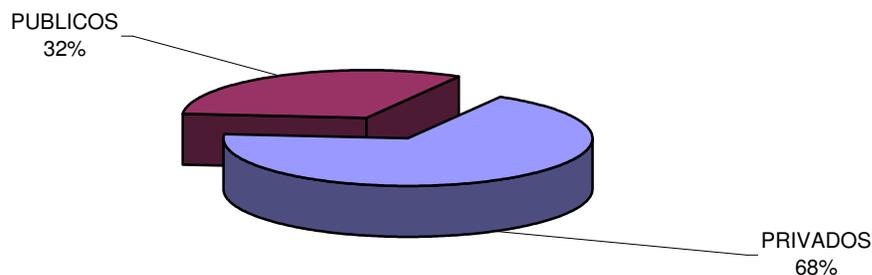


Gráfico 2: Proporción de la conflictividad laboral según sector público o privado





Durante el mes de **ENERO** se produjeron conflictos en las actividades de la fruta y comercio. En el primer caso, la discusión salarial del sector fue nuevamente saldada, al igual que el año pasado, por la intervención del Ministerio de Trabajo de la Nación, que propuso un incremento del 21.21% al que adhirieron UATRE y CAFI y rechazó la Federación de Productores de Fruta. En el caso de Comercio se reclamó a las cadenas de supermercados el pago del 100% sobre las horas trabajadas los días domingos.

En la industria automotriz, SMATA reclamó a RENAULT e IVECO el mismo aumento negociado el año pasado con el resto de las terminales, en el orden del 35% hasta Marzo del 2008. Los petroleros privados reclamaron aumentos salariales a las empresas APACHE y TOTAL. En el sector de la Energía, el Sindicato de Luz y Fuerza reclamó un aumento del 30% a EDENOR y EDESUR,

En **FEBRERO**, la UTA se declaró en estado de alerta ante el reclamo de un 20% de aumento para los choferes de corta y larga distancia. Los petroleros privados de Tierra del Fuego volvieron a declararse en huelga por tiempo indeterminado y lograron una suma no remunerativa para todo el año de \$11.000

En el sector de la salud se movilizaron por aumentos salariales los médicos agrupados en la CICOP en la Provincia de Buenos Aires y autoconvocados en Catamarca.

Finalmente, en el mes de **MARZO** se registraron numerosos conflictos provinciales en el sector docente. En la provincia de Neuquén, mientras los trabajadores se manifestaban en una ruta, fue asesinado Carlos FUENTEALBA, por un policía de la provincia. Otras provincias en conflicto son Santa Cruz, Salta, Tierra del Fuego, Santa Fe, Tucumán y San Juan.

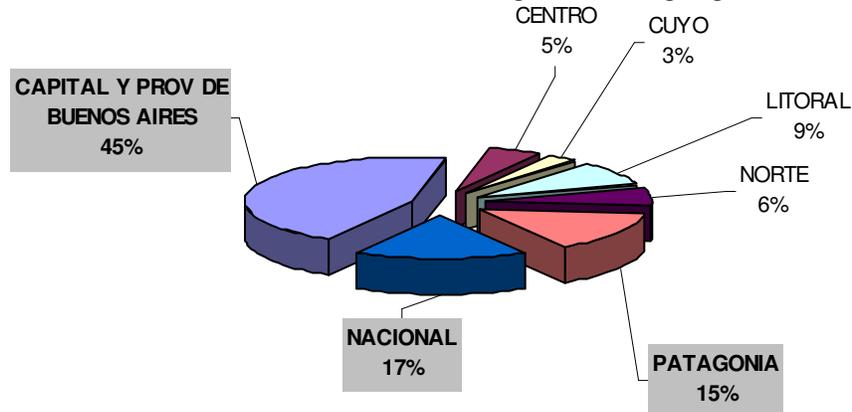
En el sector privado, el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL NEUMÁTICO inició medidas de fuerza reclamando el 38% de aumento, en tanto los trabajadores vitivinícolas se movilizaron en demanda de un aumento del 30% para los trabajadores de las bodegas.



AMBITO DE LOS CONFLICTOS

El 45% de los conflictos se registraron en capital y provincia de Buenos Aires, el 17% son conflictos de alcance nacional y el 15% en la Patagonia.

Gráfico 3: Conflictividad laboral según ámbito geográfico



En las provincias de la patagonia se registraron conflictos en el sector estatal, docente y petroleros. En el litoral, estatales de Corrientes y Misiones, docentes de Santa Fe y los motosierristas de Alto Paraná. En el norte, estatales de Jujuy, docentes de Tucumán y Salta y trabajadores de la empresa MASSALIN. En el centro, la industria automotriz y los choferes de colectivos de la provincia de Córdoba.

LOS CONFLICTOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA

El sector de Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones ha sido el más dinámico en materia conflictual durante el período analizado, seguido por la industria manufacturera y las administraciones públicas nacional y provincial.



Gráfico 4: Conflictividad laboral según sectores de actividad



En el transporte de cargas, los camioneros acordaron con las cerealeras trabajar en conjunto sobre la organización del transporte en el sector. La UTA planteó una recomposición del orden del 20% para el transporte de corta y larga distancia.

La actividad aérea se vio alterada por los reclamos de los gremios del sector sobre las condiciones de los radares de Aeroparque, en tanto los marítimos denunciaron la falta de voluntad negociadora del sector de los congeladores en Mar del Plata. Por último, se registraron conflictos en dos call centers: Atento y Action Line, por despidos y uso abusivo de la jornada de trabajo, respectivamente.

En la actividad manufacturera se registraron conflictos salariales en el sector de neumático y vitivinícola, en empresas químicas de Zarate, Bahía Blanca y Capital, en automotrices de Córdoba y los metalúrgicos en TECHINT.

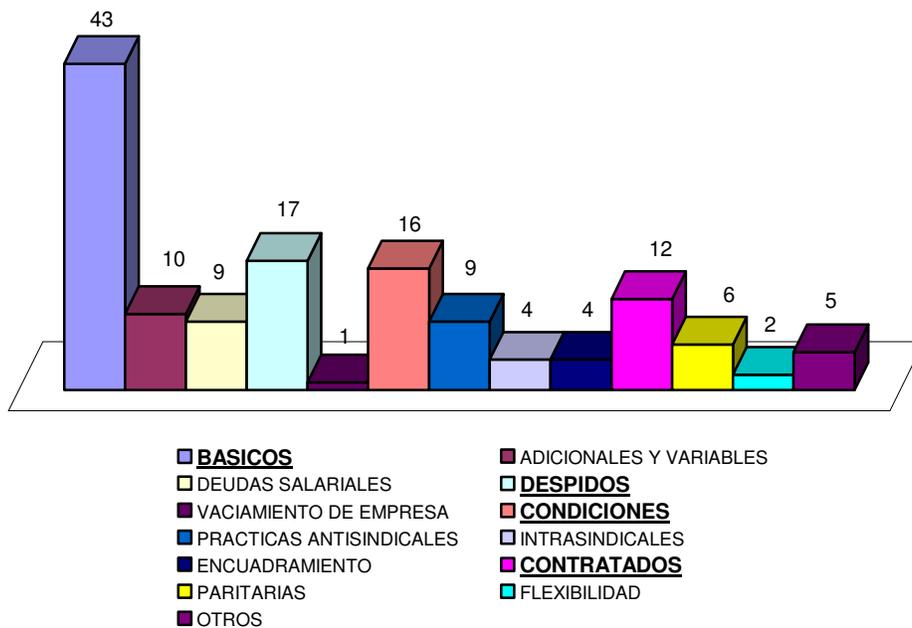
En la Administración Pública Nacional, se registraron conflictos en la AFIP y en el INDEC. En las provincias, se registraron conflictos salariales en Buenos Aires, Santa Cruz, Corrientes, Jujuy y Misiones.



CAUSAS DE LOS CONFLICTOS

La principal causa de conflicto ha sido el reclamo de mejoras en los salarios básicos, seguido de despidos, condiciones de trabajo y blanqueo de contratados o trabajo en negro.

Gráfico 5: Conflictividad laboral según causa de los reclamos



Se registraron despidos en Bertrand Faure, una empresa autopartista de Córdoba donde SMATA reclama el encuadramiento convencional, en PBB POLISUR por reclamos relacionados al Impuesto a las ganancias, y en SHERING PLOUGH, empresa de la actividad de los visitantes médicos. En NESTLE los reposidores protestaron por la tercerización del sector, al igual que en el sector de procesamiento de datos en SUPERVIELLE – BAÑEX y en el sector público se reclamó el pase a planta en la Ciudad y la provincia de Buenos Aires. En IPESA, una química de ZARATE se denunciaron agresiones al delegado, y los gremios aeronáuticos denunciaron prácticas antisindicales por parte de la empresa AEROLINEAS ARGENTINAS:

INTERVENCION ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Se registraron 25 Conciliaciones Obligatorias, el 25% de los conflictos registrados, 19 de ellas dictadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación y las restantes 6 por las administraciones de trabajo provinciales. A nivel nacional se dictó la conciliación obligatoria en el conflicto del neumático y los gremios marítimos del sector poteros. En el



conflicto de los docentes de Santa Fe intervino el Ministerio de Trabajo, al igual que en el conflicto de la fruta en Neuquén y Río Negro.

En San Juan, la Justicia ordenó a los docentes agrupados en la Unión de Docentes Agremiados volver a dar clases en el marco de un conflicto salarial, y en Zárate enviaron la gendarmería para custodiar el acceso a FAPLAC en el marco de un conflicto con el Sindicato Químico.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MARCO GENERAL

Durante el primer trimestre del año se homologaron 242 negociaciones colectivas, lo que representa un 40% más que el mismo trimestre de 2006, de los cuales el 69% son negociaciones de empresa y el 31% corresponde a negociaciones de rama o actividad.

Tabla 1: Negociación colectiva por empresa y actividad (primer trimestre 2006 – primer trimestre 2007)

	Primer Trimestre 2006				Primer Trimestre 2007			
	Acuerdos	Convenios	Total	%	Acuerdos	Convenios	Total	%
Empresa	103	14	117	67,6	135	31	166	68,6
Actividad	45	11	56	32,4	69	7	76	31,4
Total	148	25	173	100	204	38	242	100

**GRAFICO 6: Negociaciones colectivas Homologadas
(Primer trimestre 2006 - Primer trimestre 2007)**

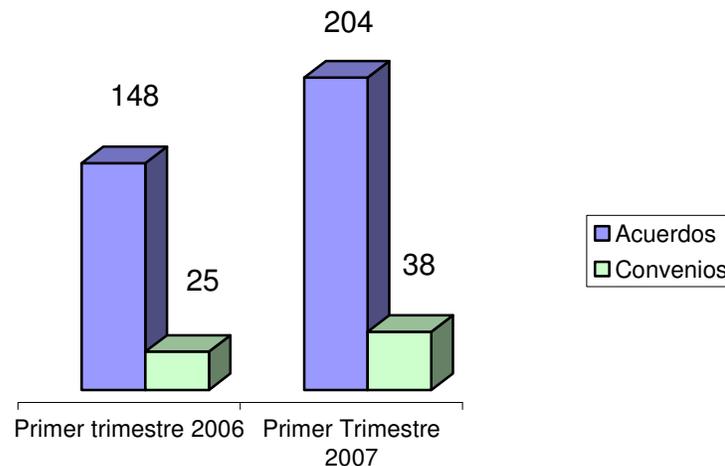
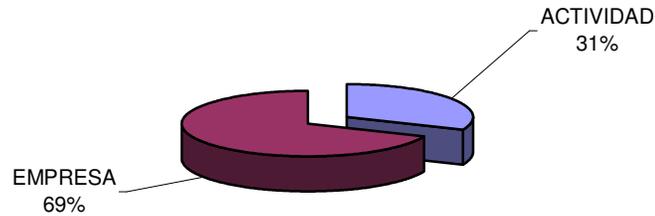
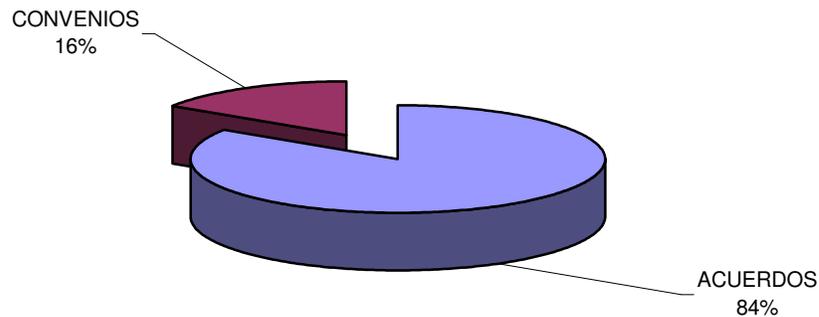


Gráfico 7: Homologaciones según ámbito de la negociación



Del total de negociaciones homologadas en el período, un 84% corresponde a acuerdos con contenidos predominantemente salariales. El 16% restante corresponde a convenios colectivos, que incorporan en mayor medida cláusulas sobre materias más diversas, como jornada de trabajo, modalidades de contratación y organización del trabajo.

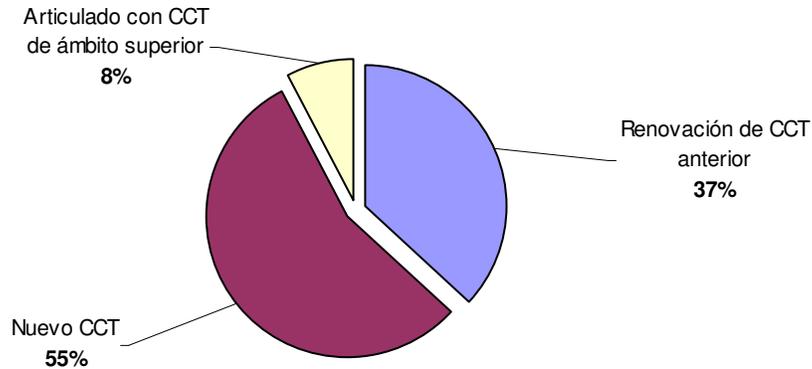
Gráfico 8: Homologaciones según tipo de negociación



Por otra parte, el 55% de los convenios corresponden a nuevas unidades negociales, el 37% constituyen renovaciones de convenios anteriores y el 8% restante son articulados a convenios de ámbito superior.



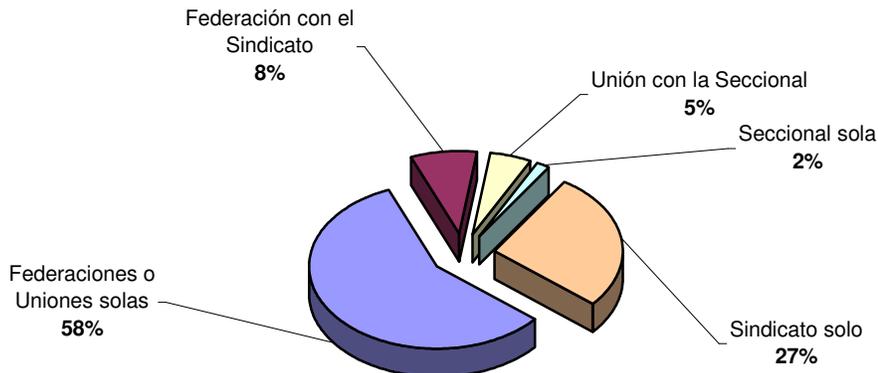
Gráfico 9: Negociaciones colectivas según articulación de convenios



LA ESTRUCTURA SINDICAL DE LA NEGOCIACIÓN.

El 58% de las negociaciones han sido suscriptas exclusivamente por las federaciones o uniones nacionales, en tanto el 27% corresponde a sindicatos de primer grado con ámbito de actuación local o separados de la federación.

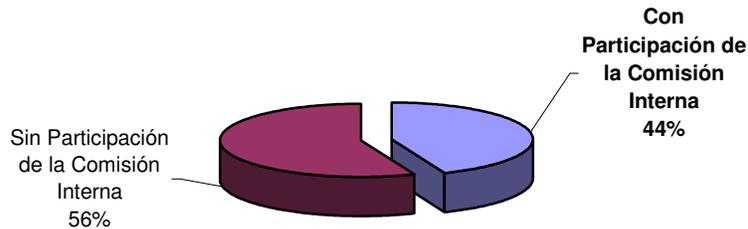
Gráfico 10: Homologaciones según sujeto de la negociación



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 44% de las mismas cumple con el precepto establecido en la normativa, cifra superior al promedio registrado en el 2006, lo que indica un mayor celo por parte de la autoridad de aplicación en el cumplimiento.



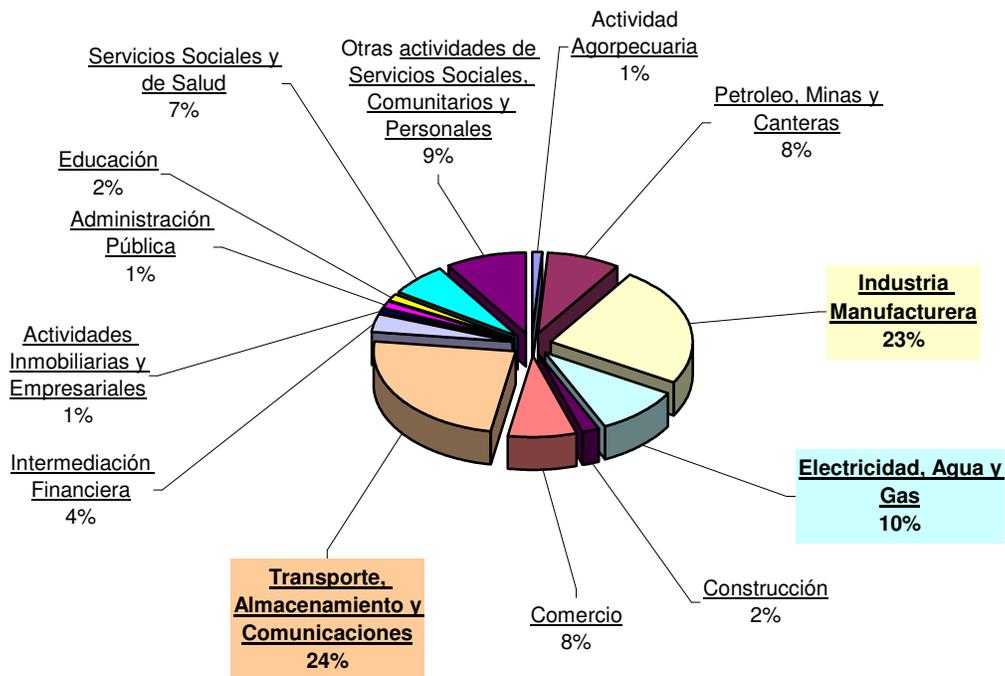
Gráfico 11: Participación de las comisiones internas en las negociaciones por empresa



LA NEGOCIACION COLECTIVA SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA

En cuanto a las **actividades económicas** donde se desarrollaron las negociaciones, sobre las 242 negociaciones registradas, 58 corresponden al transporte, almacenamiento y comunicaciones. La industria manufacturera registra 57 homologaciones y las actividades de energía, gas y agua 23 negociaciones.

Gráfico 12: Negociaciones por actividad económica





La UTA negoció una suma no remunerativa por única vez de \$950 para la categoría de conductor, a abonarse en 5 cuotas. Se firmaron los convenios de LAN ARGENTINA con APA y APTA respectivamente y el de la Unión Ferroviaria con NUEVO CENTRAL ARGENTINO. Los gremios portuarios acordaron con la terminal portuaria BACTSSA el pago de vales alimentarios por días de huelga.

En la actividad manufacturera, se homologó la renovación del convenio vigente desde el año 1975 de la actividad del neumático negociado durante el año pasado entre el SUTNA y las empresas FATE, FIRESTONE y PIRELLI. Los cerveceros renovaron su convenio de actividad, al igual que la rama de fabricantes de envases de cartón. A nivel de empresa, SMATA firmó tres nuevos convenios con diversas empresas y se renovaron los convenios de COCA COLA en aguas gaseosas, FERRERO en alimentación y ALLIANCE TOBACO en la actividad tabacalera. Panaderos de Capital y pasteleros de Entre Ríos negociaron escalas salariales, y La UOM negoció con ALUAR un adicional no remunerativo compensatorio del Impuesto a las Ganancias.

En el sector de electricidad, gas y agua se firmaron 5 nuevos convenios y se renovaron otros 3. Del total, 5 corresponden a profesionales universitarios de la energía, 2 de Luz y Fuerza y uno de Obras Sanitarias de Corrientes con una contratista de la empresa proveedora del servicio.

Entre las actividades sociales y personales, se firmaron 3 nuevos convenios en el sector de casinos y juegos de azar, y se renovó el convenio de los operadores cinematográficos vigente desde el año 1975. Los trabajadores de cementerios negociaron un aumento del 13% a pagarse en 4 cuotas y la UTPBA negoció una suma no remunerativa para todo el año de \$500 con La Nación y la formación de una comisión sobre Productividad.

En la actividad de minería y petróleo, el SUPE firmó 3 convenios y el sindicato minero 2 nuevos con empresas del sector. La Federación de Petroleros privados por un lado, y los sindicatos de la Patagonia por otro acordaron el pago de sumas no remunerativas con la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos

La Federación de Comercio firmó un nuevo convenio con la Cámara de Puertos privados, y logró el pago de los días domingos en el sector de los supermercados. En enero se homologó la escala salarial del personal de las estaciones de servicios con el 19% de aumento negociado en Diciembre del año pasado.



En Salud, se homologaron los acuerdos de la Federación de Sanidad con la Cámara de Diagnóstico Médico y la Confederación de Clínicas Privadas por el 19% de aumento hasta Noviembre del 2007, al igual que el Sindicato de Sanidad de Rosario. En el mes de Enero se homologó el acuerdo salarial de APM con la Cámara de Laboratorios.

En bancos y seguros, el Sindicato del Seguro renovó su convenio con la AFJP PRO RENTA, y los bancarios negociaron el pago de una suma de \$650 a abonarse en dos cuotas en Enero y Febrero de 2007. Los trabajadores rurales, merced a una propuesta del Ministerio de Trabajo, lograron un aumento para todo el año 2007 del 21.21% en la actividad frutícola.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL

En el 66% de las negociaciones se registraron cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial. En 121 casos se actualizan las escalas básicas, en 33 se otorgan sumas no remunerativas y en 23 casos se pactan adicionales remuneratorios. En el 38% de las negociaciones se pacta algún tipo de pago no sujeto a aportes legales y/o convencionales (suma no remunerativa, vales alimentarios o bonificaciones por única vez).

Gráfico 13: Proporción de negociaciones con aumentos salariales

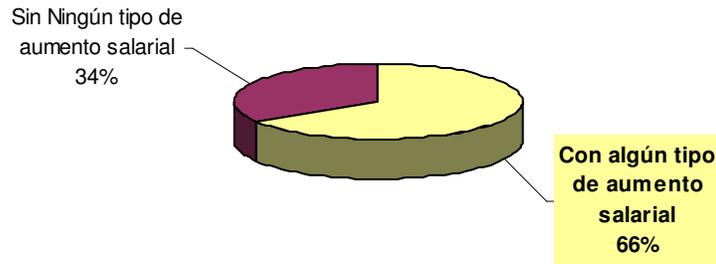


Tabla 2: Negociación salarial por tipo de cláusula (total)

TIPOS DE AUMENTOS	Cantidad de Negociaciones
Escalas Básicas unicamente	103
Escalas Básicas con Suma Remunerativa	8
Escalas Básicas con Suma No Remunerativa	10
Suma Remunerativa unicamente	15
Suma No Remunerativa unicamente	23
TOTAL	159



Los principales sectores que han actualizado su escala salarial en el período fueron sanidad, propaganda médica, jugos concentrados, panaderos de Capital, operadores cinematográficos, fabricantes de envases de cartón, empleados de cementerios y obreros y empleados de la enseñanza privada.

Los adicionales remuneratorios se pactan a nivel de empresas, algunos ejemplos: Bayer, Central Costanera, Medicus, Papel Prensa, EDENOR, AFIP y Aceitera Litoral.

Finalmente, se pactaron sumas no remunerativas en Ferrosur Roca, Belgrano Sur y TMGR, Gate Gourmet, Telefe, ALUAR, La Nación y la actividad de hidrocarburos.

El promedio de las escalas básicas inferiores asciende a \$ 1191 en las negociaciones por empresa, y a \$ 1113 en las negociaciones por actividad, en tanto el promedio de las escalas básicas superiores es de \$ 1942 y \$ 1491 respectivamente³. 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.

Tabla 3: Salarios promedios (mínimos y máximos) por tipo de negociación. Primer trimestre de 2006 y 2007

	EMPRESA				ACTIVIDAD			
	Salario <u>Mínimo</u> Promedio	% de variación	Salario <u>Máximo</u> Promedio	% de variación	Salario <u>Mínimo</u> Promedio	% de variación	Salario <u>Máximo</u> Promedio	% de variación
Primer Trimestre 2006	\$ 995		\$ 1.896		\$ 806		\$ 1.385	
Primer Trimestre 2007	\$ 1.191	20%	\$ 1.942	2%	\$ 1.113	38%	\$ 1.491	8%

De la lectura del cuadro precedente pueden extraerse las siguientes conclusiones.

En primer lugar, se evidencia un marcado achatamiento de la estructura salarial, producto de la incorporación de los decretos del PEN a los básicos convencionales, como así también de las sumas fijas no remunerativas uniformes que, al ser incorporadas a los básicos, generan un impacto mayor en las escalas menores. Este fenómeno explica un

³ 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.



incipiente proceso de “resindicalización” de sectores jerárquicos, revirtiendo el proceso de la década anterior, cuando eran encuadrados por las empresas como “fuera de convenio”, individualizando sus relaciones laborales. En este sentido, pueden citarse los casos del personal jerárquico del gas (APJ Gas) y del correo (FEJEPROC), profesionales telefónicos (Cepetel), personal de dirección de ferrocarriles (APDFA), y sindicatos jerárquicos en agua y energía (APUAYE).

En segundo lugar, los salarios negociados a nivel de actividad tienden a acercarse a los pactados a nivel de empresa, lo que estaría dando cuenta de una cierta equiparación de las escalas salariales en el conjunto de determinadas actividades, como consecuencia del aumento del ritmo negocial a nivel de actividad.

Este fenómeno también se observa al analizar la relación de los salarios básicos de convenio mínimos y máximos con el salario promedio de los trabajadores registrados que, de acuerdo con la información proveniente del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ascendió a \$ 1.595 en el primer trimestre de 2006 y a \$ 1.915 en idéntico período de 2007.

Como surge de la tabla nº 4, los salarios mínimos de convenio aumentan su proporción respecto del promedio salarial, mientras que los salarios máximos de convenio pierden peso relativo con relación a dicho promedio.

Tabla 4: Salarios promedios (mínimos y máximos) por tipo de negociación, y relación con el promedio salarial. Primer trimestre de 2006 y 2007

	EMPRESA				ACTIVIDAD			
	Salario <u>Mínimo</u> Promedio	Proporción respecto del promedio salarial	Salario <u>Máximo</u> Promedio	Proporción respecto del promedio salarial	Salario <u>Mínimo</u> Promedio	Proporción respecto del promedio salarial	Salario <u>Máximo</u> Promedio	Proporción respecto del promedio salarial
Primer Trimestre 2006	\$ 995	62,4%	\$ 1.896	118,9%	\$ 806	50,5%	\$ 1.385	86,8%
Primer Trimestre 2007	\$ 1.191	74,7%	\$ 1.942	101,4%	\$ 1.113	58,1%	\$ 1.491	77,9%

Por otra parte, debe destacarse la existencia de una profunda brecha entre los salarios básicos y el total de masa salarial en el sector privado formal, que en el caso de las negociaciones por actividad alcanza al 42% y 22% según se trate de mínimos y máximos respectivamente. Ello estaría dando cuenta de una marcada incidencia de las remuneraciones variables en el ingreso de los trabajadores convencionales.



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.

Tabla 5: Beneficios convencionales (cantidad de cláusulas según tipo de beneficio)

Cantidad de Cláusulas negociadas	PREMIOS	BENEFICIOS SOCIALES	ADICIONALES GENERALES	LICENCIAS SUPERIORES
	136	14	62	30

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.

Tabla 6: Premios y beneficios (cantidad según tipo de cláusula)

PREMIOS Y BENEFICIOS	Cláusulas	Negociaciones
	Recategorizaciones	5
	Presentismo	22
	Rendimiento	20
	Única Vez	48
	Antigüedad	41
	TOTAL	136

A nivel de actividad, se negociaron bonificaciones extraordinarias en sanidad, aguas gaseosas, empleados de cementerios, choferes de camiones de la rama bebidas, bancarios, ferroviarios y langostineros.

A nivel de empresas, Curtiembres FONSECA, CADBURY, supervisores de METROVIAS y LAN ARGENTINA.



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

Tabla 7: Adicionales generales (cantidad de cláusulas según tipo de adicional)

ADICIONALES GENERALES	Cláusulas	Negociaciones
	Vales	22
	Zona Desfavorable	8
	Por Turnos	8
	Viáticos	23
	Otros	1
	TOTAL	62

El pago de viáticos por transporte o almuerzo se negoció en la actividad de los choferes de larga distancia y en TRANSENER, entre otras. En la actividad de comercio se homologó el acuerdo de pago de los días domingos, El Sindicato de Alimentación negoció el pago de un plus por turno con el GRUPO ESTRELLA

Dentro de los **beneficios sociales**, el servicio de comedor se pactó en la actividad del neumático y en empresas mineras y mecánicas, en tanto el servicio de guardería se pactó en EDELAP y en TELECOM en Rosario.

Tabla 8: Beneficios sociales (cantidad de cláusulas según tipo de beneficio)

BENEFICIOS SOCIALES	Cláusulas	Negociaciones
	Guardería	6
	Comedor	8
	Otros	0
TOTAL	14	

Finalmente, con relación al otorgamiento de **licencias superiores**, el convenio de Seguros con PRO RENTA AFJP establece para sus trabajadores 7 días corridos por Paternidad. Otras actividades, como la industria cervecera y las empresas LAN ARGENTINA y EDELAP también otorgan más días por nacimiento que los contemplados en la LCT, y en empresas de energía, los profesionales universitarios registran más días por matrimonio. La totalidad de estas cláusulas son incorporadas a través de convenios colectivos.



Tabla 9: Licencias superiores (cantidad de cláusulas según tipo de licencia)

LICENCIAS SUPERIORES	Cláusulas	Negociaciones
	Vacaciones	5
	Nacimiento	11
	Exámenes	3
	Matrimonio	11
TOTAL	30	

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:

Tabla 10: Negociación colectiva no salarial (cantidad según tipo de cláusula)

	JORNADA	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	MODALIDADES DE CONTRATACION	RELACIONES LABORALES	APORTES A LA ORGANIZACIÓN
Cantidad de cláusulas negociadas	35	33	18	65	70

Los **aportes y contribuciones** de empresas y trabajadores a la organización sindical firmante del acuerdo es una variable que se repite en numerosas negociaciones⁴. El 17% de las negociaciones homologadas en el período contienen al menos una cláusula de este tipo.

⁴ Un desarrollo conceptual de este tema en "Cláusulas Obligatorias 2002-2004" Observatorio de Derecho Social - CTA



Tabla 11: Aportes a la organización (cantidad de cláusulas según tipo de aporte y sujeto obligado al pago)

	Cláusulas	Negociaciones
APORTES EMPRESARIALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Sostenimiento de la Organización	6
	Fines Culturales y Sociales	18
	Mutual	9
	Fallecimiento y Sepelio	1
	Fondo Compensador de Jubilaciones	3
APORTE DE LOS TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	Sostenimiento de la Organización	29
	Fines Culturales y Sociales	1
	Mutual	1
	Fallecimiento y Sepelio	0
	Fondo Compensador de Jubilaciones	0
	Aumento Salarial o Renovación de Convenio	2
	TOTAL	70

El aporte empresarial lo establecen los acuerdos de la actividad de locutores de televisión por cable, fabricantes de envases de cartón, sanidad, propaganda médica y cuero, entre otras.

El aporte de trabajadores para el sostenimiento de la organización se aplica en sanidad, transporte de pasajeros, ferroviarios, mecánicos y trabajadores de juegos de azar.

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 17% de las negociaciones registraron al menos una cláusula de este tipo.



Tabla 12: Relaciones laborales (cantidad de cláusulas según objeto de la regulación)

RELACIONES LABORALES	Clausulas	Negociaciones
	Procedimiento de Reclamos o Quejas	8
	Mecanismos de Autocomposición de Conflictos	22
	Mediación y Arbitraje	2
	Paz Social	15
	Derecho a la Información	4
	Servicio Escencial y Guardias Mínimas	2
	Reglamentación Trabajo de Delegados	0
	Comisión de Higiene y Seguridad	8
	Otras Comisiones	4
	Participación de la Representación Sindical en la Empresa	0
	TOTAL	65

La cláusula más negociada ha sido el establecimiento de mecanismos de autocomposición de conflictos, establecidos en su gran mayoría por convenios colectivos. En el convenio de FATAGA con COCA COLA - FEMSA se establece la posibilidad de recurrir al arbitraje privado en caso de conflictos.

Las comisiones de Seguridad e Higiene se implementan en la actividad del neumático y en empresas mecánicas y de energía. En La Nación se creó una comisión para discutir índices de productividad y en el acuerdo de UTA con la Cámara de Empresas de Larga Distancia se habilitó un mecanismo para analizar la jornada de trabajo.

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 21 de los 38 convenios homologados. Por acuerdo colectivo, se establece en EDENOR nuevas tareas para el personal de mantenimiento.

Por convenio colectivo se modificaron las categorías en FERRERO ARGENTINA y TELE RED IMAGEN, y por acuerdo en la industria maderera y en TELEFÓNICA y FERROEXPRESO PAMPEANO. En el acuerdo del Sindicato de Seguro con la Asociación de Aseguradores de Vida y Retiro se incorporó la figura del Grupo Inicial.



Tabla 13: Organización del trabajo (cantidad de cláusulas según objeto de la regulación)

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Clausulas	Negociaciones
	Polivalencia Funcional	23
	Celulas o Equipos de Trabajo	0
	Modificación de Categorías	10
	TOTAL	33

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.

La cláusula más utilizada ha sido el establecimiento de turnos fijos o rotativos de trabajo. En el acuerdo de Alimentación con el GRUPO ESTRELLA se establece una compensación por turno, en el caso del acuerdo de Pasteleros con LA SALTEÑA S.A. el pago de una suma por única vez.

El fraccionamiento de las vacaciones se estableció por convenio colectivo de empresa en FERRERO, AFJP PRORENTA y ALLIANCE ONE TOBACO, entre otras, y la jornada reducida en el convenio de Comercio con los puertos comerciales y en empresas de casino.

Tabla 14: Jornada laboral (cantidad de cláusulas según tipo de regulación)

JORNADA	Clausulas	Negociaciones
	Jornada Promedio	1
	Turnos Fijos o Rotativos	20
	Jornada Insalubre	0
	Jornada reducida o a Tiempo Parcial	6
	Modificación de la Jornada	0
	Fraccionamiento de Vacaciones	8
	TOTAL	35

Entendemos como **modalidades de contratación** todas aquellas cláusulas que plantean una alternativa al empleo normal, a tiempo completo e indefinido. La cláusula más utilizada es la que regula condiciones para trabajadores de empresas contratistas o tercerizadas o los incorpora al convenio de la principal.



Tabla 15: Modalidades de contratación (cantidad de cláusulas según tipo de regulación)

MODALIDADES DE CONTRATACION	Clausulas	Negociaciones
	Eventuales	3
Pasantías	5	
Contratistas y Tercerización	10	
	TOTAL	18

La Unión Ferroviaria y UTA acordaron la incorporación a METROVIAS de personal de la empresa NEOSERVICE S.A. El convenio de Luz y Fuerza con EDELAP establece que *“la realización de trabajos a través de terceros tenderá a su reducción, procurando dar preferencia al desarrollo de servicios mediante el empleo de trabajadores propios”*, en tanto en el convenio de neumático *“la Empresa se compromete a que, en la realización de las tareas diarias en las áreas de Mantenimiento Productivo que afecte directamente a la producción y que actualmente realiza con personal propio y contratado por gestión administrativa, a realizarlo sólo con personal propio y en el Depósito de cubiertas hasta el despacho de las mismas, a no contar con personal contratado por administración a través de terceras empresas”*.