



# Observatorio del DERECHO SOCIAL

## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL 2006.

---

**Observatorio del Derecho Social - Central de los Trabajadores Argentinos.**

Avda. Independencia 766 (entrepiso) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 5411-4307-1872 y 5411-4300-1616 (int. 50).

E-mail: [observatorio-juridico@cta.org.ar](mailto:observatorio-juridico@cta.org.ar)

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



## ÍNDICE

1. Introducción y principales observaciones.....	3
2. Una mirada de conjunto .....	5
3. Los sujetos de la negociación colectiva .....	10
4. Contenidos de la negociación colectiva .....	13
4.1 Negociación salarial.....	13
4.2 Beneficios convencionales.....	16
4.3 Negociación no salarial.....	18



## **1. Introducción y principales observaciones**

El presente trabajo tiene por objetivo sistematizar y analizar los alcances de la negociación colectiva a lo largo del 2006. Para ello, 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 contribuciones.

A continuación enumeraremos las principales observaciones preliminares:

- 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.
- El promedio de los salarios básicos inferiores es de \$ 1.095 en las negociaciones por empresa y de \$ 935 en las negociaciones por actividad, mientras que el de los básicos superiores alcanza a \$ 2.069 y \$ 1.547 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.
- La canasta familiar para una familia tipo con dos hijos en edad escolar para Capital y Gran Buenos Aires ascendía, al primer semestre de 2006, a \$ 2.400.
- La estructura salarial en nuestro país presenta una fuerte heterogeneidad. Al primer semestre de 2006 el promedio salarial de los trabajadores registrados ascendía a \$ 1.152,80. Al mismo tiempo, el



promedio para el total de asalariados alcanzaba a \$ 832,60, mientras que los asalariados no registrados (excluido el servicio doméstico) percibían \$ 477,40.

- Los valores de la Canasta Básica Alimentaria y la Canasta Básica Total, elaborados por el INDEC, se mantuvieron relativamente estables hasta el mes de octubre. A partir de entonces, experimentaron un incremento sustancial alcanzando, a enero de 2007, a \$ 425,25 y \$ 914,30 respectivamente. Ello implicó un aumento, en un lapso de tres meses, del 7,6% y del 5,1% respectivamente.
  
- Como conclusión preliminar puede afirmarse que el esquema integral de la negociación colectiva en el 2006 ha estado signado por la siguiente dinámica: a) contenido mayoritariamente salarial, limitado por la imposición de un tope por parte del Gobierno Nacional, instrumentado a través de un falso “acuerdo testigo”; b) presencia importante de pagos en conceptos de sumas no remunerativas (incluso en la negociación de escalas salariales) y vales alimentarios; y c) participación minoritaria de las comisiones internas y los delegados en las negociaciones colectivas desarrolladas en el ámbito de la empresa.

## **2. Una mirada de conjunto**

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 trabajadores<sup>1</sup>. 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**

Período	Trabajadores incluidos en la negociación Colectiva (I)	Asalariados Registrados (II) <sup>2</sup>	(III) = (I)/(II)	Total asalariados (IV) <sup>3</sup>	(V) = (I)/(IV)	Fuerza Laboral (VI) <sup>4</sup>	(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,

<sup>1</sup> 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](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negociacion/files/27_12_06.pdf).

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.



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

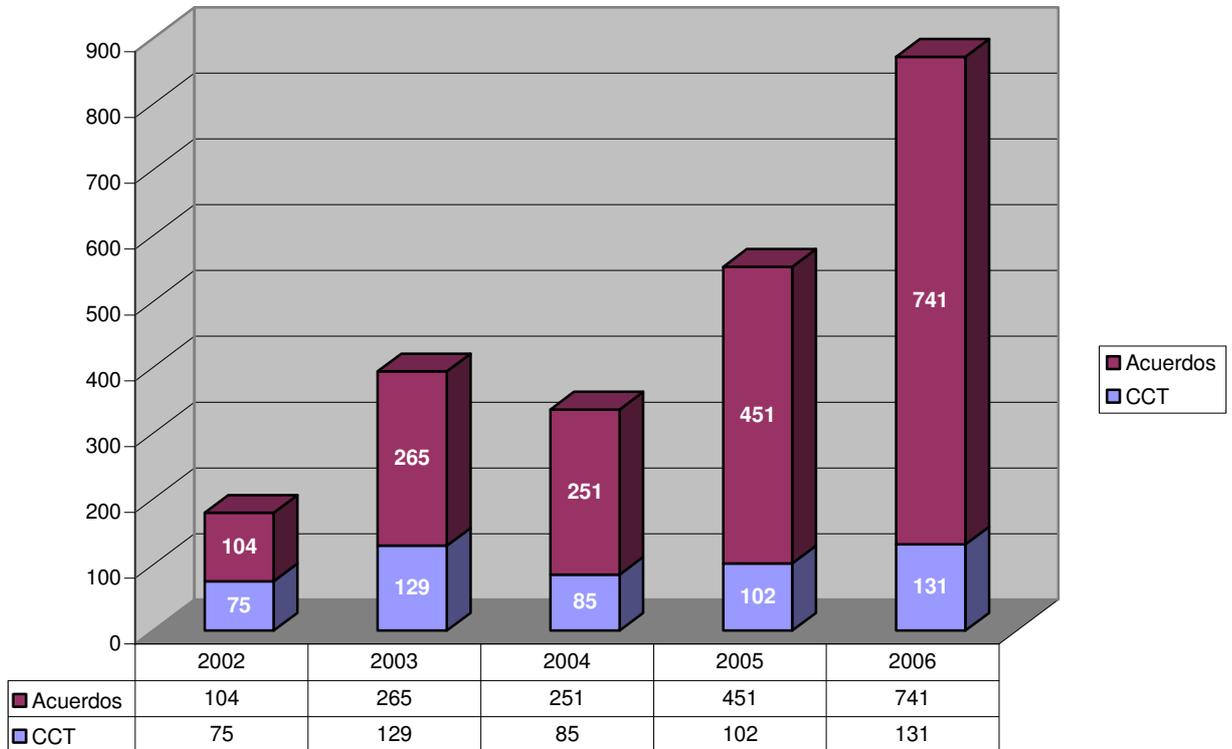
Como surge del siguiente gráfico, el aumento del ritmo de la negociación colectiva en el período 2002 – 2006 se explica, casi exclusivamente, por la incidencia de los acuerdos colectivos.

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.

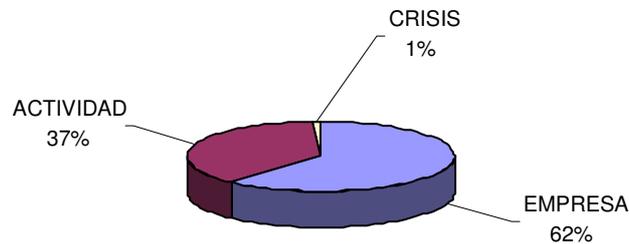
**Gráfico N° 1: Negociación colectiva 2002 - 2006 según tipo de negociación**



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

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° 2).

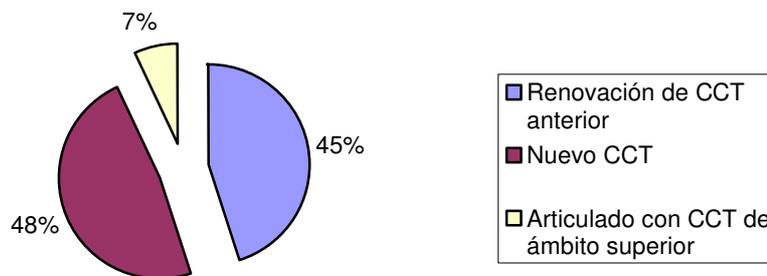
**Grafico Nº 2: Negociación colectiva por ámbito negocial**



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

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. 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 nº 3).

**Gráfico nº 3: Relación entre convenios**

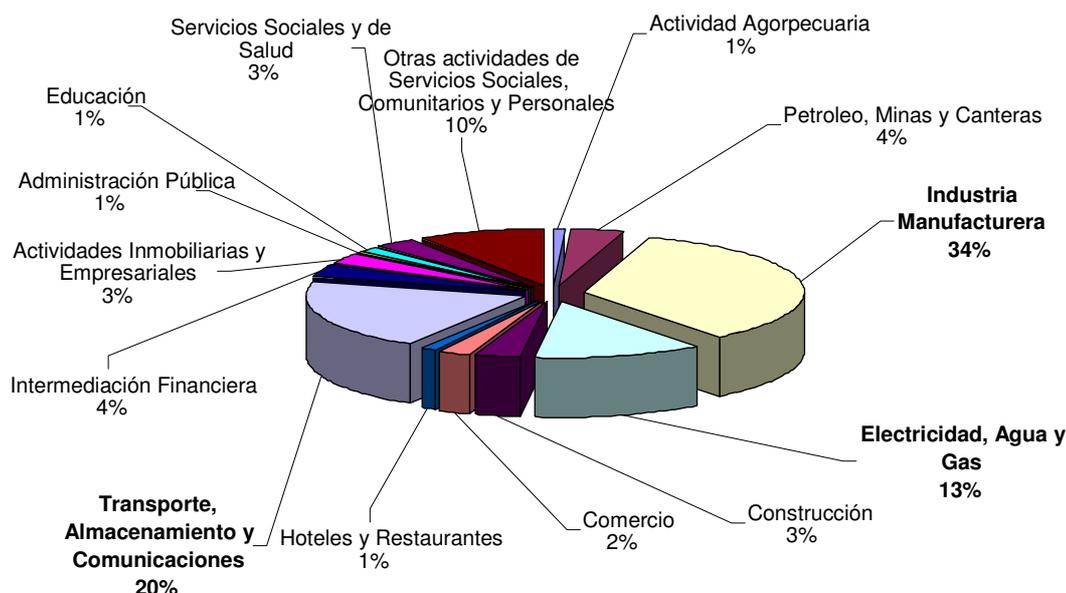


Fuente: Elaboración propia a partir de información contenida en la base de datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA.

En cuanto a las 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° 4: 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

### 3. 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.

**Cuadro Nº 2: Sindicatos con personería gremial y simple inscripción**

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

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

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.

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**

	<b>Negociaciones</b>	<b>%</b>
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%
<b>Total de negociaciones</b>	<b>872</b>	<b>100%</b>

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

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 nº 4, sólo en el 36% de los acuerdos o convenios celebrados en el ámbito de la empresa participaron delegados o comisiones internas.

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

	<b>Total 2006</b>	<b>%</b>
Con Participación de la Comisión Interna	<b>195</b>	<b>36%</b>
Sin Participación de la Comisión Interna	<b>348</b>	<b>64%</b>

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



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.

## **4. Contenidos de la negociación colectiva**

### **4.1 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° 1).

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 N° 5: Cláusulas salariales según tipo de cláusula**

<b>Homologaciones</b>	<b>Negociaciones con algún tipo de recomposición salarial</b>	<b>Escalas básicas</b>	<b>Adicionales remunerativos</b>	<b>Sumas no remunerativas o vales alimentarios</b>
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. 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**

<b>Total de negociaciones por trimestre</b>	<b>Promedio salario mínimo EMPRESAS</b>	<b>Promedio salario máximo EMPRESAS</b>	<b>Promedio salario mínimo ACTIVIDAD</b>	<b>Promedio salario máximo ACTIVIDAD</b>
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
<b>PROMEDIO</b>	<b>\$ 1.095</b>	<b>\$ 2.069</b>	<b>\$ 935</b>	<b>\$ 1.547</b>

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° 7 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.

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.

**Cuadro Nº 7: Implementación de acuerdos salariales en actividades escogidas**

<b>Actividad</b>	<b>Implementación del aumento</b>
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

## **4.2 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.



**Cuadro Nº 8: Beneficios convencionales establecidos 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 9).

**Cuadro Nº 9: Premios y beneficios contenidos en negociaciones colectivas**

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

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 10).

**Cuadro Nº 10: Adicionales generales contenidos en negociaciones colectivas**

	Cláusulas	Negociaciones
<b>ADICIONALES GENERALES</b>	Vales	122
	Zona Desfavorable	33
	Por Turnos	25
	Viáticos	76
	Otros	24
	<b>TOTAL</b>	

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 nº 11 y 12).

**Cuadro Nº 11: Beneficios sociales contenidos en negociaciones colectivas**

<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>Negociaciones</b>
	Guardería	21
	Comedor	16
	Otros	16
<b>TOTAL</b>		<b>53</b>

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

**Cuadro Nº 12: Licencias superiores establecidas convencionalmente**

<b>LICENCIAS SUPERIORES</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>Negociaciones</b>
	Vacaciones	18
	Nacimiento	23
	Exámenes	25
	Matrimonio	22
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>

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

### **4.3 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 nº 9.



**Cuadro Nº 13: 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 este sentido, se destaca la presencia de cláusulas que prevén turnos fijos o rotativos, el fraccionamiento de las vacaciones, la polivalencia funcional y la regulación de contratistas y tercerización, entre otros (ver cuadros nº 14, 15 y 16).

**Cuadro Nº 14: Regulación de la jornada laboral a través de la negociación colectiva**

<b>JORNADA</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>Negociaciones</b>
	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
	<b>TOTAL</b>	<b>140</b>

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



**Cuadro Nº 15: Regulación de la organización del trabajo a través de la negociación colectiva**

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

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

**Cuadro Nº 16: Regulación de modalidades de contratación a través de la negociación colectiva**

<b>MODALIDADES DE CONTRATACION</b>	<b>Cláusulas</b>	<b>Negociaciones</b>
	Eventuales	18
	Pasantías	4
	Contratistas y Tercerización	36
	<b>TOTAL</b>	<b>58</b>

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.

Al respecto, más del 80% de estas cláusulas se dirigen al sostenimiento de la organización y a fines culturales y sociales (ver cuadro nº 17).

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 18).



**Cuadro N° 17: Aportes convencionales obligatorios establecidos en la negociación colectiva**

	<b>Cláusulas</b>	<b>Negociaciones</b>
<b>APORTES EMPRESARIALES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b>	Sostenimiento de la Organización	41
	Fines Culturales y Sociales	82
	Mutual	1
	Fallecimiento y Sepelio	13
	Fondo Compensador de Jubilaciones	18
<b>APORTES DE TRABAJADORES A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</b>	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
	<b>TOTAL</b>	<b>281</b>

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

**Cuadro N° 18: Regulación de modalidades de contratación a través de la negociación colectiva**

	<b>Cláusulas</b>	<b>Negociaciones</b>	
<b>RELACIONES LABORALES</b>	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	
		<b>TOTAL</b>	<b>310</b>

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