



Observatorio del DERECHO SOCIAL

2do Encuentro de las Organizaciones de la CTA
que están en discusión de
Convenios Colectivos o convenios o acuerdos no homologados,
Ciudad de Buenos Aires, lunes 10 de julio desde las 10 hs.
en Asociación de Agentes de Propaganda Médica.
Av. Avellaneda N° 2144.

DOCUMENTOS

Observatorio del Derecho Social - Central de los Trabajadores Argentinos.
Avda. Independencia 766 (entrepiso) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Teléfonos: 5411-4307-1872 y 5411-4300-5334 (int. 50).
E-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar
URL: <http://www.observatoriocta.org.ar>



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2006	5
1. INTRODUCCION	6
2. ANÁLISIS DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL	6
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	9
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL.....	12
5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO SALARIAL	14
PATRONES DE CONDUCTA EN LA ÚLTIMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	16
1.- INTRODUCCIÓN.	16
2.- EL CCT DE LOS CAMIONEROS.....	16
3.- LO QUE VINO DESPUÉS... PATRONES DE CONDUCTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL AÑO 2006.	18
4.- ACERCANDO LA LUPA SOBRE ALGUNOS PUNTOS JURÍDICAMENTE CONTROVERTIDOS.....	24
5.- A MODO DE CIERRE.....	29
ANEXO. BREVE DETALLE DEL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE COMPONEN LA MUESTRA.....	31
CLÁUSULAS SOBRE CUESTIONES DE GÉNERO, DISCAPACIDAD, INFORTUNIOS LABORALES E HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECIENTE	35
1. INTRODUCCIÓN.	35
2. CLÁUSULAS SOBRE CUESTIONES DE GÉNERO.	35
3. CLÁUSULAS RELACIONADAS CON LA DISCAPACIDAD.	37
4. CLÁUSULAS RELACIONADAS CON HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	39



Introducción.

El miércoles 08 de marzo del presente año, en forma conjunta con el Bloque Gremial, y el Instituto de Estudios y Formación de la Central de los Trabajadores Argentinos, organizamos una reunión destinada a que dirigentes sindicales y letrados asesores de Sindicatos con Personería Gremial de la CTA y que tuvieran Convenios Colectivos vigentes o en trámite de negociación, coordinaran políticas comunes en materia salarial y de condiciones de trabajo.

La experiencia fue exitosa en términos de concurrencia, ya que contó con la participación de cerca de 300 miembros de comisión paritaria, y términos de contenido, ya que explicitó las necesidades comunes de los trabajadores de la CTA. Como dijéramos entonces *"los concurrentes pusieron de manifiesto la necesidad de los trabajadores de la CTA de discutir con los patronos sus condiciones salariales, de trabajo, su participación en las ganancias, la generación y calidad del empleo y la libertad y la democracia sindical que les permita organizarse para defender sus derechos"*¹.

En cuanto a las conclusiones de aquella anterior ocasión, también fueron enriquecedoras en tanto se resolvió desarrollar de manera conjunta un Plan de Trabajo y de Acción que en lo inmediato comprendía:

- La presentación ante el Legislativo nacional de proyectos de ley que abarcan la problemática de la falta de libertad y democracia sindical, la reforma impositiva que eleve el mínimo no imponible del Impuesto a las Ganancias y la universalización de las Asignaciones Familiares para todos los menores de 18 años.
- La exigencia al Ejecutivo de la convocatoria del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario para resolver la suba del salario mínimo, vital y móvil, la conformación de la canasta básica y la implementación de un seguro de empleo y formación.
- La convocatoria al conjunto de las organizaciones a un gran plenario nacional el 29 de marzo, en Mar del Plata, en el marco del 7º Congreso Nacional de Delegados de la CTA.

Cada uno de esos objetivos han sido cumplidos y esta nueva convocatoria responde a la continuidad necesaria de las acciones conjuntas para el beneficio de la clase trabajadora. Como dijera Víctor De Gennaro *"para concentrar en este ámbito el caudal de experiencia y conocimiento que tienen nuestros compañeros a la hora de debatir sus convenios y desde allí organizar nuestra fuerza para cambiar este país"*.

Con ese fin manifiesto y con la intención de dar continuidad suficiente a la actividad iniciada en marzo de este año convocamos nuevamente a esta 2º reunión y para ello presentamos tres nuevos documentos elaborados por el Observatorio del Derecho Social: *"Evolución de la negociación colectiva y conflicto en el primer semestre de 2006"*, el documento *"Patrones de Conducta en la Última Negociación Colectiva"*

¹ http://www.cta.org.ar/base/article.php3?id_article=3011



(que fuera parte del 5º número de nuestro Boletín Electrónico Periódico). Además se agrega el documento diagnóstico "*Cláusulas sobre cuestiones de género, discapacidad, infortunios laborales e higiene y seguridad laboral*".

Observatorio del Derecho Social.
Central de los Trabajadores Argentinos
Lunes 10 de julio de 2006.



***EVOLUCIÓN DE LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO
EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2006***



EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2006

1. INTRODUCCION

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 Junio 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 analizado.

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

En el caso de las negociaciones colectivas, 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.

2. ANÁLISIS DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

Durante el primer semestre del año se registraron 266 conflictos laborales, de los cuales 165 correspondieron a la actividad privada y 101 en el sector público nacional o provincial.

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



GRAFICO I

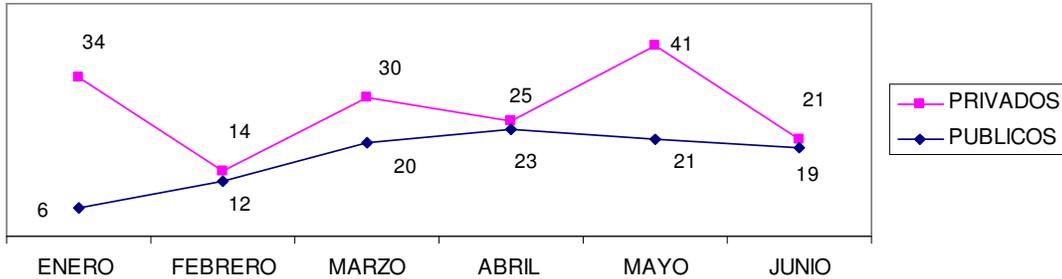
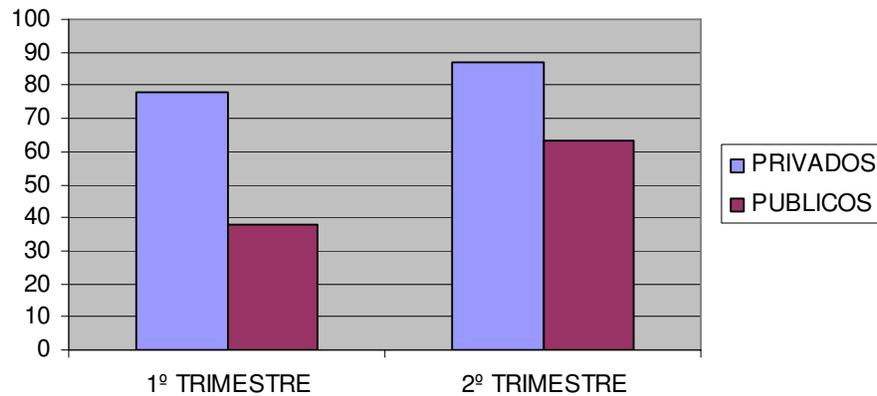
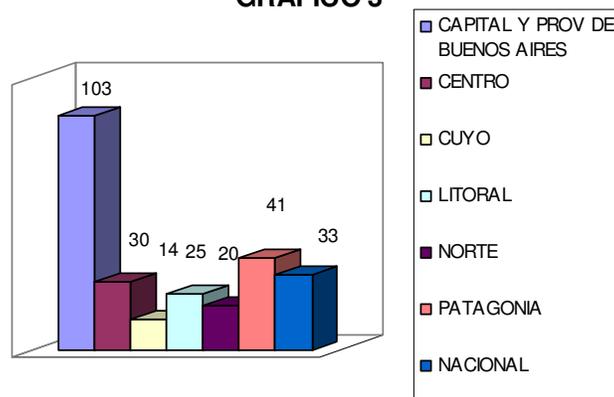


GRAFICO 2



En cuanto al ámbito de los conflictos, el 39% se registraron en Capital Federal y provincia de Buenos Aires, el 15% en la región patagónica y el 12% son conflictos de alcance nacional.

GRAFICO 3

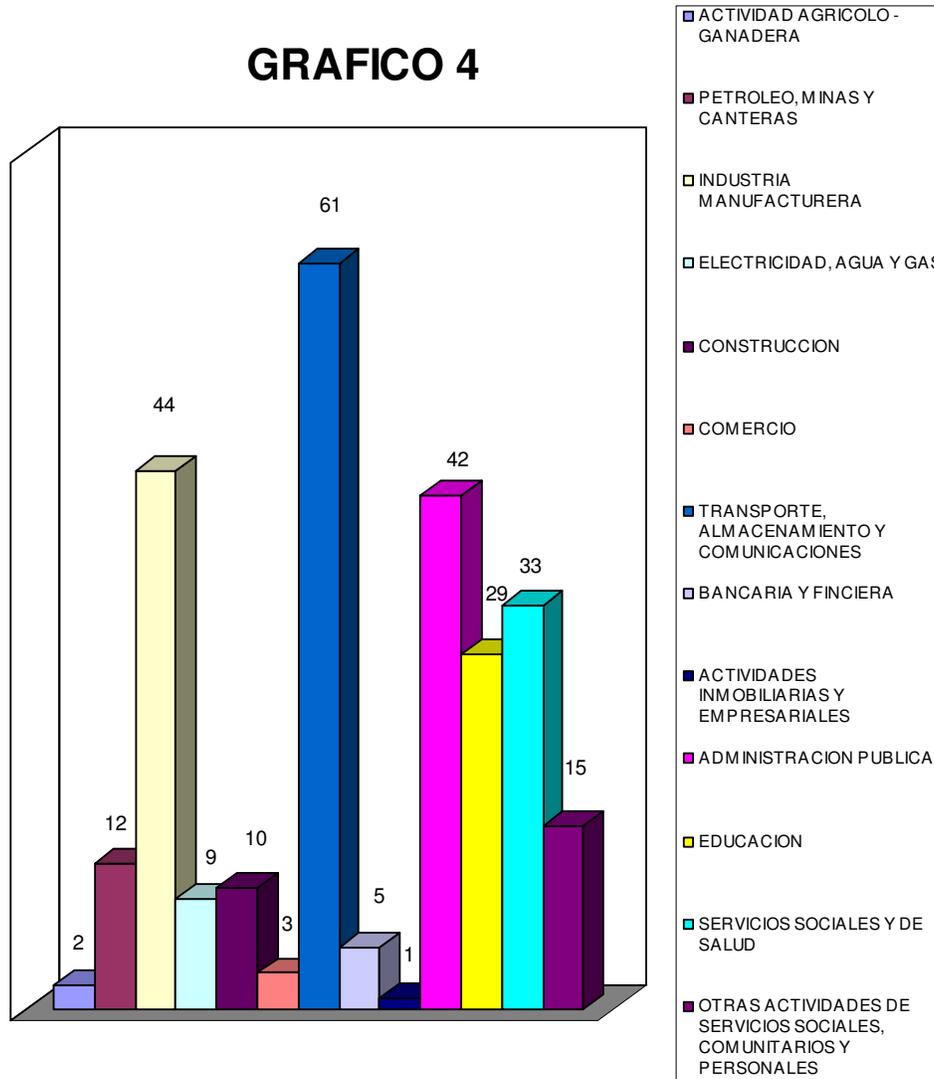




2.1. LOS CONFLICTOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA

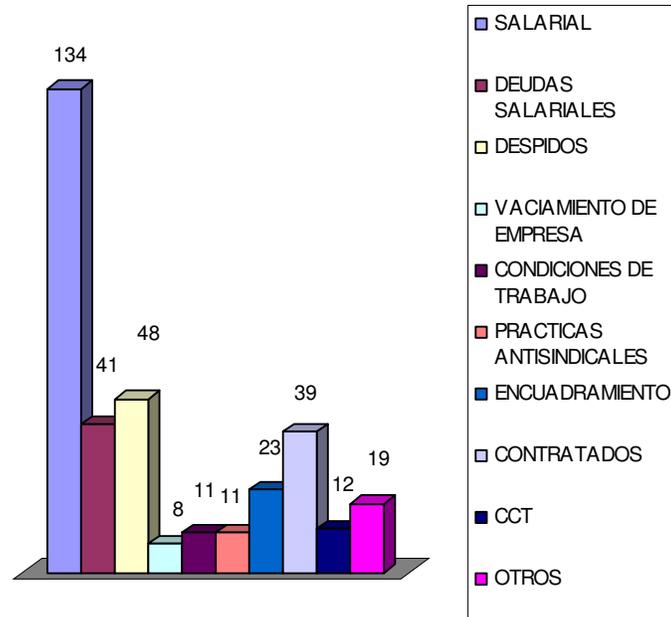
El 23% de los conflictos registrados en el período se produjeron en los sectores de transporte, almacenamiento y comunicaciones, el 17% en la industria manufacturera, el 16% en la Administración Pública, el 12% en Salud y el 11% en Educación.

GRAFICO 4



Por último, en cuanto a las causas de los conflictos, el 39% corresponden a reclamos de aumentos salariales, el 14% a despidos y el 12% a deudas y blanqueo de personal contratado o en negro.

GRAFICO 5



Finalmente, se registraron 60 Conciliaciones Obligatorias, 41 de ellas dictadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación y las restantes 19 por las administraciones de trabajo provinciales.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. MARCO GENERAL

Durante el primer semestre del año se homologaron 409 negociaciones colectivas, un 209% más que el mismo semestre de 2005. De ellas, 53 corresponden a convenios colectivos y 356 son acuerdos predominantemente salariales. En cuanto al ámbito de aplicación, 267 negociaciones son de empresa, incluyendo 4 de crisis, y 142 de actividad. Con relación a los convenios colectivos, 24 son renovaciones de convenios anteriores, 16 son nuevas unidades negociales y 5 son convenios articulados a unidades de ámbito superior.



Gráfico 1

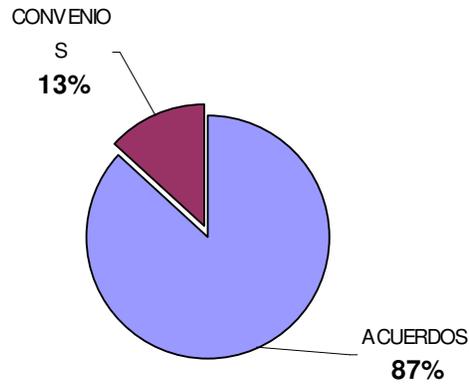


GRAFICO 2

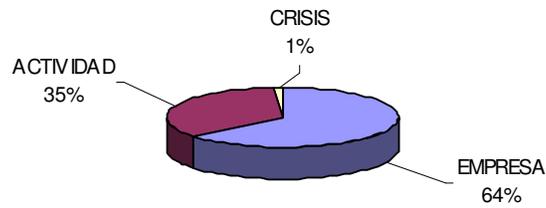
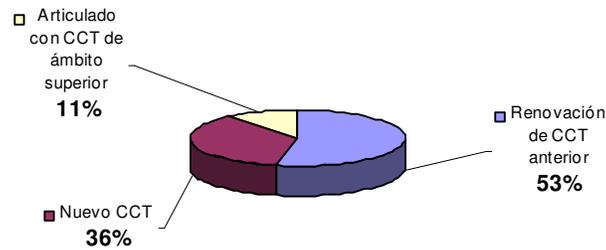


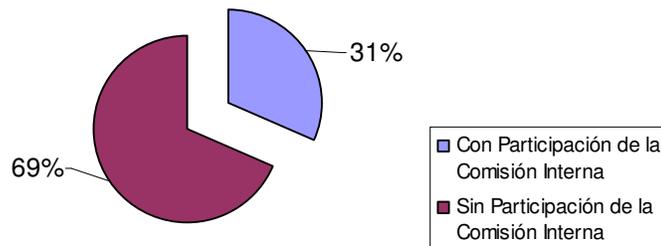
GRAFICO 3



3.2. LA ESTRUCTURA SINDICAL DE LA NEGOCIACIÓN.

La representación sindical en las negociaciones se encuentra fuertemente concentrada en las organizaciones nacionales. El 73% ha sido suscripta por federaciones o sindicatos nacionales o uniones, y de ellas el 67% lo han hecho sin participación de instancias inferiores de representación.

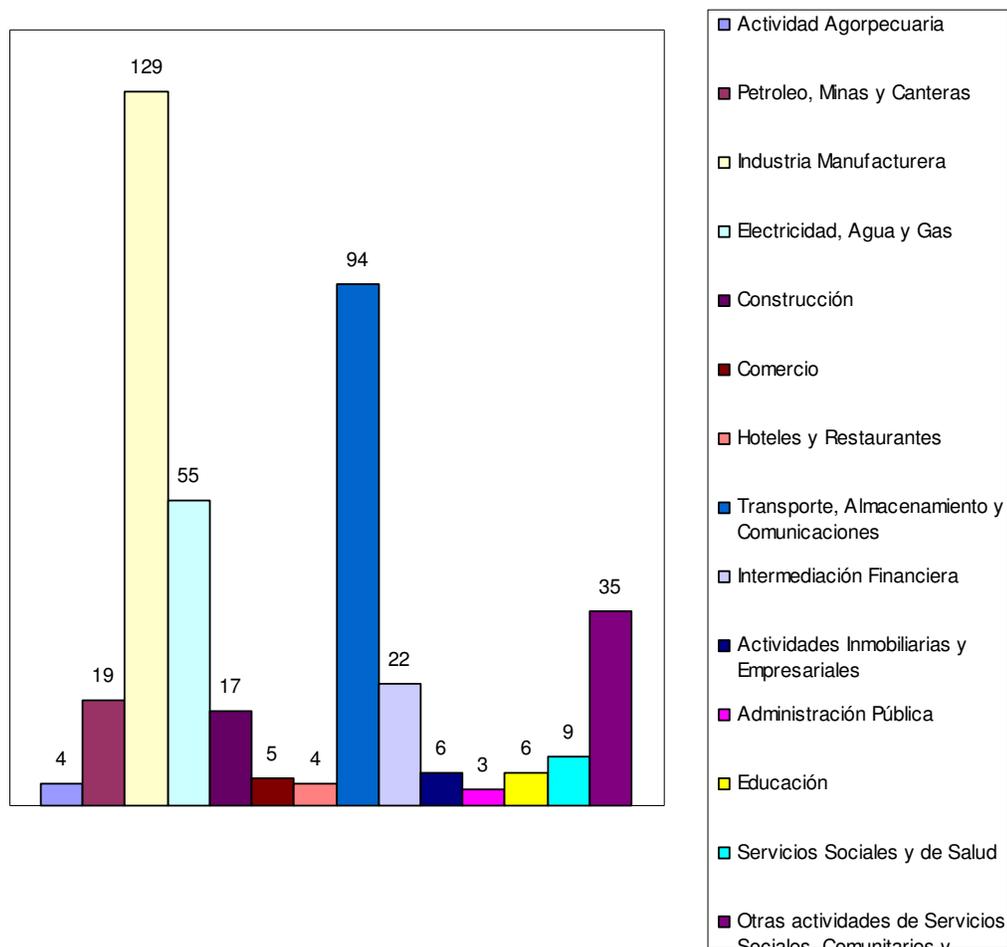
En particular, en lo referente a lo normado en el art. 17 de la ley 14250 en cuanto a la integración de los delegados de personal en las negociaciones colectivas de empresa, sólo el 31% de las mismas cumple con el precepto establecido en la normativa.



3.4. LA NEGOCIACION COLECTIVA SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA

En cuanto a las **actividades económicas** donde se desarrollaron las negociaciones, el 32% correspondió a la industria manufacturera, el 23% a transporte, almacenamiento y comunicaciones y el 13% a electricidad, gas y agua.

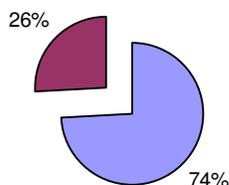
La Negociación según Actividad Económica



4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA SALARIAL

En el 74% de las negociaciones se registraron cláusulas que otorgan algún tipo de recomposición salarial. En 221 casos se actualizan las escalas básicas, en 42 se otorgan adicionales generales remuneratorios y en 66 casos se pactan sumas no remunerativas. El promedio de las escalas básicas inferiores asciende a \$926, en tanto el promedio de las escalas básicas superiores es de \$1630³.

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.



■ Con mejora salarial ■ Sin mejora salarial

PRIMER TRIMESTRE 2006				SEGUNDO TRIMESTRE 2006			
EMPRESA		ACTIVIDAD		EMPRESA		ACTIVIDAD	
Salario mínimo promedio	Salario máximo promedio						
994,44	1895,73	806,2	1385,53	994,18	1770,88	912,19	1467,15

4.1. BENEFICIOS CONVENCIONALES

En el marco de las negociaciones salariales y beneficios convencionales se negociaban 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.

	PREMIOS	ADICIONALES GENERALES	BENEFICIOS SOCIALES	LICENCIAS SUPERIORES
Cantidad de cláusulas negociadas	193	125	25	23

La variable **Premios** incluye presentismo, rendimiento y productividad, recategorizaciones, adicionales por antigüedad bonificaciones por única vez.

Por **adicionales generales**, los vales alimentarios, zona desfavorable, viaticos y adicionales por turnos.

Los **beneficios sociales** incluyen pagos por guardería, servicios de comedor, entre otros. Finalmente, en **licencias superiores**, relevamos vacaciones, exámenes, matrimonio y nacimiento.



5. 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 DEL TRABAJO	MODALIDADES DE CONTRATACION	RELACIONES LABORALES	APORTES A LA ORGANIZACIÓN
Cantidad de cláusulas negociadas	59	68	34	149	122

La variable **Relaciones Laborales**, la más negociada en el período, 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. La cláusula más negociada ha sido la de paz social, que se presenta como condición en numerosas negociaciones salariales. El 22% de las negociaciones homologadas incluye al menos una cláusula de este tipo.

Los **aportes y contribuciones** de empresas y trabajadores a la organización sindical firmante del acuerdo es una variable que se repite en numerosas negociaciones⁴. Se pactan mayoritariamente para sostenimiento de la organización y a los fines culturales y sociales. El 20% de las negociaciones homologadas en el período contienen al menos una cláusula de este tipo.

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 modificación de categorías.

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.

Las cláusulas más utilizadas han sido el fraccionamiento de las vacaciones, la introducción de turnos rotativos y la habilitación de jornadas reducidas o a tiempo parcial.

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.

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



**PATRONES DE CONDUCTA EN LA ÚLTIMA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**La reproducción del modelo impuesto por el acta acuerdo del 05
de abril de 2006.**



PATRONES DE CONDUCTA EN LA ÚLTIMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- Introducción.

Tal como fuera anunciado por el gobierno nacional, el acta acuerdo que el gremio de los camioneros firmara el día 05 de abril de 2006 se convertiría en el acuerdo marco para la negociación colectiva que lo sucediera.

Efectivamente este acuerdo ha servido de cartabón para los convenios posteriores, todos los cuales responden a un patrón de conducta similar definido por la reducción de los Incrementos salariales a una banda salarial del 16%-20%, la reducción de los plazos de vigencia a plazos cercanos al año, la incorporación de sumas “no remunerativas”, la reducción de la negociación colectiva en materia no salarial, la generación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales y el recurso a “actas acuerdo”.

Si bien las implicancias de esta “*vuelta negociada*” son muchas, existen tres que nos preocupan, *a priori*, por su seriedad: la homologación de rubros no salariales, el intercambio de los mal llamados “contenidos normativos” por “obligacionales”, y el rol de Estado en la negociación colectiva que se proyecta más allá de un carácter de mediador.

En el presente, previa descripción del “acuerdo testigo” y sus circunstancias, analizaremos cada uno de los temas en el orden indicando resumiendo brevemente las implicancias y características fundamentales de unos y de otros.

2.- El CCT de los Camioneros.

En el marco del expediente 1.158.364/06 la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga Logística y Servicios y la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas, la Cámara de Agentes Comerciales de YPF y la Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas negociaron la reestructuración salarial para el sector de la actividad.

Inicialmente el gremio pretendía una recomposición salarial del 28% respecto de las escalas salariales vigentes. El primer día del mes de abril y ante el estancamiento de las negociaciones, la Federación de Camioneros anunció una serie de medidas de fuerza que comprendían medias de acción directa que comprendían estrategias de *quite de colaboración*, *trabajo a reglamento* y el *paro neurálgicos* en las ramas de actividad del transporte de caudales, transporte de combustibles y la recolección de basura.



El mediodía de día 5 de abril las partes en presencia del Presidente de la Nación, el Ministro de Trabajo Empleo y Seguridad Social anunciaron públicamente el arribo a un acuerdo y el reestablecimiento de la “*paz social*” frente al conflicto anunciado sin que éste se hubiera liberado.

El contenido de esta acta acuerdo preveía:

- un *quietus* en las negociaciones colectivas tendientes a la renovación del CCT 40/89,
- un aumento escalonado de todas las escalas salariales de un 19%,
- la prórroga de la prestación “*no remunerativa*” que en virtud de un acta acuerdo anterior se venía abonando a los trabajadores del sector,
- la generación de una nueva categoría profesional (*reparto de aguas gaseosas*) que viene a cumplir un rol estratégico en la disputa intersindical que la Federación de Camioneros y el Sindicato de Choferes de Camiones de la Capital y Provincia de Buenos Aires (SICHOCA) vienen llevando adelante con la Federación de Trabajadores de Aguas Gaseosas (FATAGA) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de Aguas Gaseosas (SUTIAGA) en disputa de un mismo espacio de representación, y
- la reducción del plazo de vigencia del acta acuerdo en un período cercano al año (vence el día 31 de marzo de 2007).

En cuanto a su contenido, si bien existen elementos cuestionables (y a los que nos referiremos más adelante), este acta acuerdo no reuniría caracteres de extraordinariedad alguna, salvo por la intervención de funcionarios de tan alto nivel (Presidente de la Nación, Ministro de Trabajo, Secretario de Transporte, etc.) en funciones que el artículo 4º de la ley 14.250 delega en la autoridad de aplicación, esto es en la estructura burocrática del Ministerio de Trabajo (Secretarios de Conciliación), lo que representa todo un exceso en una República Democrática organizada como la nuestra.

En realidad, la verdadera importancia del acta acuerdo referida radica en una resolución de política salarial, *meta-normativa*, íntimamente relacionada con la decisión del Presidente de la Nación y el Ministerio del área de convertir al acta acuerdo de los camioneros en un “*convenio testigo*” a la vieja usanza de la negociación colectiva de primera ronda negocial. Recordemos que la negociación colectiva de los años 1973 a 1975 tomaba como referencia a las conquistas salariales de la Unión Obrera Metalúrgica para la negociación de las escalas de los otros sectores de actividad.

El día anterior a la firma del acta acuerdo, el Presidente de la Nación, conociendo el aumento del 2% del IPC en el mes de marzo según datos arrojados por el INDEC, y ante el peligro de superar la pauta inflacionaria estimada para el presente 2006 cercana al 12%, instó “*a empresarios y trabajadores a ‘trabajar en forma conjunta y con responsabilidad’ para resolver la puja por la distribución de los ingresos*”⁵. Sin culpar de la crecida inflacionaria a la puja salarial (“*Esta inflación no la generan los trabajadores argentinos. Ellos trabajan cotidianamente para darle un mejor nivel de vida a*

⁵ Diario Clarín – Sección El País del 5 de abril de 2006.



sus familias de forma permanente y no manejan los precios”⁶), el gobierno se propuso evitar que los planteos salariales fueran trasladados a los precios finales de los bienes y servicios ofrecidos al consumidor. La prensa hizo claro el mensaje que se expresaba desde la casa de gobierno, al destacar el Diario Clarín que “la intención oficial de lograr que los ajustes salariales pactados no superen el 16%. Esa pretensión se ubica un poco por encima del 12% de inflación prevista para todo este año. Ese tope fue planteado el lunes por una alta fuente del Ministerio de Economía en Belo Horizonte, donde la ministra Felisa Miceli participó de la asamblea del BID. Fue una reacción frente a las demandas planteadas en los últimos días por el gremio de los camioneros —tomado como un caso testigo para el resto de los sindicatos— que reclama una suba salarial de 28%”⁷.

Sin embargo, debemos advertir, junto con el Dr. Zamboni, que si bien el acta acuerdo de los camioneros cierra las negociaciones con un aumento salarial del 19% “*hay que sumarle los \$260 no remunerativos acordados en octubre, lo que da otro 13% tomando como base un promedio de \$2.000,00. De tal modo que la pauta del 19% que se pretende fijar es falsa*”⁸. Lo que arroja un aumento del 32%, un 4% más alto que el originalmente pretendido por el gremio.

Para el sector el solo costo del acta acuerdo ha sido el de convertirse en una suerte de acuerdo de “*prevención general*” para el resto de las actividades económicas, tras una maniobra neo-corporativa, en la que el Estado deja de cumplir el rol de un tercero mediador entre partes con intereses diversos, sino un sujeto aliado a los intereses y estrategias de los sujetos de la negociación colectiva.

3.- Lo que vino después... patrones de conducta en la negociación colectiva del año 2006.

Como hemos señalado, el acta acuerdo del sector del transporte de cargas fue expuesto públicamente desde el más alto nivel de la administración nacional como el patrón al que debería ajustarse la negociación colectiva.

Ese patrón presenta características que se han definido en las actas acuerdos salariales posteriores al 5 de abril. En este título pasaremos a los rasgos típicos de la negociación colectiva de esta “*vuelta negociada*”⁹ que definen transversalmente la negociación colectiva sin importar el sector de actividad. Para ello tomaremos como

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem.

⁸ Zamboni, Horacio. *Convenio de Camioneros: ¿Testigo o Maniobra?* En CTA - OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL // BOLETÍN ELECTRÓNICO PERIÓDICO N° 3. Disponible en www.observatoriocta.org.ar.

⁹ Permítaseme la ironía, pero la cantidad y contenidos de las negociaciones colectivas del período no reúnen el óbice suficiente para ser identificados como una “*ronda negociada*”.



ejemplo cinco negociaciones colectivas recientes (sector del transporte de cargas, sector del comercio, sector gráfico, sector de trabajadores de edificios de renta, sector de la madera y sector bancario) a los fines de formar una pequeña muestra que nos permita construir algunos patrones de conducta.

Entre los rasgos típicos que definirían patrones de conducta analizaremos: la presencia de Incrementos salariales exclusivamente dentro de la banda del 16%-20%, la uniformidad en la vigencia reducida de las actas acuerdo en un plazo cercano al año, la incorporación de sumas “no remunerativas”, el contenido evidentemente salarial, la incorporación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales, el quietus en la negociación colectiva de otros contenidos, y la preferencia por la forma de “actas acuerdo”.

3.1.- Incrementos salariales escalonados dentro de la banda del 16% - 20% de incremento.

Tal como mencionamos y más precisamente como fuera indicado por la Ministro de Economía Felisa Miceli, el Presidente de la Nación, y el Ministro de Trabajo los aumentos salariales deberían disponerse en la banda del 16% y 20% de modo de tornarlos en un todo compatibles con las previsiones inflacionarias del 12% previstas por la cartera económica para el año en curso.

De ese modo el aumento de las escalas salariales se dispuso del siguiente modo...

SECTOR DE ACTIVIDAD	PORCENTAJE DE AUMENTO TOTAL RESPECTO A LA ESCALA ANTERIOR VIGENTE
Camioneros	19 %
Comercio	19 %
Gráficos	20 %
Madera	17 %
Encargados Edificios	21 %
Bancarios	(***)
Promedio (muestra)	19 %

(***) Establece una suma fija de \$270. El porcentaje de aumento dependerá de las escalas vigentes.

Por otra parte ese aumento del 16/19% no se produce de inmediato, sino que en realidad se presenta en forma escalonada a lo largo de la vigencia del convenio. El origen del escalonamiento en realidad puede encontrarse principalmente en las pretensiones del sector patronal que desde tiempo antes a la fijación de esta política salarial, venía bregando por “que cualquier ajuste que resulte viable se aplique en base a un escalonamiento del mismo a través del año del acuerdo, de modo de no



*producir ningún efecto distorsivo ab inicio y que, por el contrario, la eventual incidencia sea progresiva*¹⁰.

Respecto de la muestra que hemos seleccionado el escalonamiento se produjo de la siguiente manera...

SECTOR DE ACTIVIDAD	1º ESCALÓN	2º ESCALÓN	3º ESCALÓN
Camioneros	11 %	19 %	
Comercio	10 %	15 %	19 %
Gráficos	10 %	15 %	20 %
Madera	06 %	12 %	17 %
Encargados Edificios	17 %	04 %	
Bancarios	(***)		

(***) Establece una suma fija de \$270. El porcentaje de aumento dependerá de las escalas vigentes.

3.2.- Períodos reducidos de vigencia de las actas acuerdo al plazo cercano al año.

El pedido de la vigencia reducida, también fue expresado por el sector patronal quien recomendó *“Que los acuerdos tengan un plazo mínimo de duración de un año aniversario, es decir de doce (12) meses contados desde la fecha en la que se aplica el nuevo acuerdo, para tornar previsibles los costos laborales y proyectar su incidencia sin cambios bruscos en un plazo razonable”*¹¹.

Los períodos de vigencia se comportan dentro de esos límites...

SECTOR DE ACTIVIDAD	ACTA ACUERDO	INICIO DE LA VIGENCIA	CESE DE LA VIGENCIA
Camioneros	05/04/06	05/04/06	31/03/07
Comercio	17/04/06	01/04/06	31/05/07
Gráficos	28/04/06	28/04/06	31/03/07
Madera	12/04/06	12/04/06	31/03/07
Encargados Edificios	05/04/06	01/04/06	(***)
Bancarios	04/04/06	01/04/06	31/12/06

(***) No menciona la conclusión del período de vigencia.

¹⁰ Palabras del Dr. De Diego en su decálogo sobre negociación colectiva propuesto para el año 2006 y que fuera publicado en Ambito Financiero bajo el título "Clave: cómo deben subir salarios para no afectar precios" el día lunes 20 de marzo de 2006.

¹¹ Ibidem.



3.3.- Incorporación de sumas “no remunerativas”.

La tendencia no es unánime, pero algunos acuerdos salariales que forman parte de la muestra, han incluido además del 19% normas relativas a rubros que son definidos como “no salariales” o “no remunerativas”.

Incluyen “sumas no remunerativas”:

- El convenio testigo del sector del transporte de cargas contiene en su artículo 3º una referencia a conceptos “no remunerativos”. Dice la norma:

“Que las partes acuerdan prorrogar con carácter excepcional en los mismos términos y condiciones, el otorgamiento de la asignación no remunerativa que las empresas venían abonando hasta el 28 de febrero de 2006, en cumplimiento de los acuerdos celebrados en expedientes del Ministerio de Trabajo Empleo y Formación profesional 11060068/05, dispuestos y homologados oportunamente, desde el 1º de marzo de 2006 y hasta el 31 de marzo de 2007.”

- El acta acuerdo entre la Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Bancos) y la Asociación de Bancos Privados de Capital Nacional ADEBA y Asociación de Bancos Especializados ABE. Según la cláusula primera:

“Las partes acuerdan otorgar a todos los trabajadores un aumento de pesos doscientos setenta (\$270) de carácter no remunerativo, con la aplicación de los respectivos coeficientes por antigüedad y categoría según la escala salarial vigente en cada una de las instituciones”

- Ejemplo aparte lo constituye el acta acuerdo de fecha de 17 de abril de 2006 entre la FAECyS y UDECA-CAME-CAC en su artículo 3º que

“el incremento acordado, así como la inclusión del equivalente al presentismo del punto segundo, tendrán el carácter de asignación no remunerativa y se liquidará en el recibo de sueldo por rubro separado, denominado ‘acuerdo 12 de abril de 2006’, comenzando a tributar exclusivamente aportes y contribuciones de obra social de comercio, sobre su monto nominal: [establece un cronograma]. A partir del mes de diciembre de 2006, la totalidad del incremento pactado recién tendrá carácter remunerativo, sobre su monto nominal, y sin computar, para ese único fin, la equivalencia del presentismo no remunerativo mencionado en el punto segundo”.

En otras palabras el aumento escalonado del 19% tendrá carácter “no remunerativa” (salvo en cuanto se trate de aportes y contribuciones a la OSECAC) en forma prececedera al fin de diciembre.

No contienen rubros “no remunerativos”:

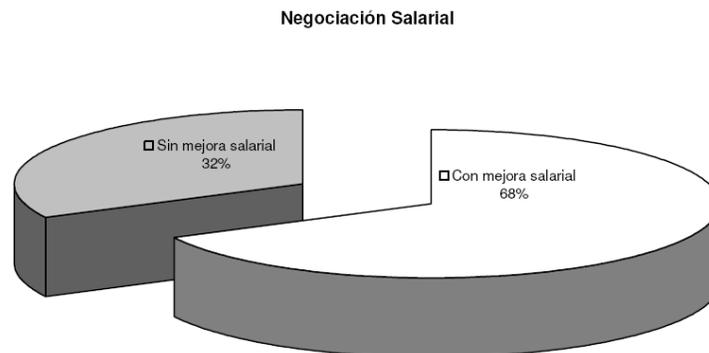
- El acta acuerdo entre el Sindicato Federación Gráfica Bonaerense y la Federación Argentina de la Industria Gráfica.
- El acta acuerdo entre la Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera de la Republica Argentina y la Federación Argentina de la Industria de la Madera y Afines.
- El acta acuerdo entre la Federación de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Unión de Administradores de Inmuebles y la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal.

La legalidad y las implicancias del reconocimiento de la naturaleza no salarial de estos rubros será analizada más adelante.

3.4.- Contenido evidentemente salarial de la negociación colectiva.

La demora del Ministerio de Trabajo en homologar o registrar las actas acuerdo supera largamente el plazo de 30 días previsto en el artículo 6º de la ley 23.546 tras la reforma de la ley 25.877. Por lo tanto, no contaremos con datos ciertos sobre los contenidos contemporáneos en materia de negociación colectiva. Sin embargo, y la muestra da pruebas de ello la negociación colectiva actual no escapa a la tendencia sostenida iniciada en el año 2004.

Según informes anteriores de este Observatorio del Derecho Social¹², la negociación colectiva de carácter predominantemente salarial alcanzó en el primer trimestre de 2006 a cerca del 70% del total de las negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación.



3.5.- Incorporación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales.

Dentro de la muestra seleccionada hemos hallado un solo ejemplo de incorporaciones de las mal llamadas “cláusulas obligacionales”. Se trata de una cláusula de solidaridad correspondiente al sector bancario. La misma fue negociada por dentro y fuera del acta acuerdo salarial¹³, siendo sin embargo contemporánea. La norma dispone...

¹² Observatorio del Derecho Social "Conflictividad Laboral Y Negociación Colectiva - Informe De Coyuntura - Primer Trimestre 2006", en CTA - Observatorio del Derecho Social - Boletín Electrónico Periódico - Año 1 N° 5, página 18. Disponible en www.observatoriocta.org.ar.

¹³ Nos referimos a las actas del 4 y 19 de abril de 2006.



“CLÁUSULA 3. las entidades comprendidas en ADEBA y ABE se comprometen a retener el 1% de las remuneraciones fijas, normales, mensuales y habituales de los trabajadores comprendidos e la grilla convencional precedentemente expuesta hasta Jefe Principal de Departamento inclusive y que no fueren afiliados a la Asociación Bancaria, en concepto de aporte solidario en los términos y con los alcances establecidos en el artículo 9º de la ley 14.250”.

3.6.- Quietus en la negociación colectiva de otros contenidos.

Como contrapartida necesaria al carácter evidentemente salarial de las actas acuerdo, se redujo la cantidad de contenidos no salariales de la negociación colectiva. El extremo lo representa el artículo primero del Acta Acuerdo del 05/IV/06 entre la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga Logística y Servicios con Federación Argentina de Entidades Empresarias del Transporte Automotor de cargas, Cámara de Agentes Comerciales de YPF y Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas al establecer que las partes han decidido:

“Suspende el inicio de negociaciones paritarias tendientes a la discusión de los ítems del Convenio Colectivo de Trabajo 40/89 iniciada en el marco de la Comisión Negociadora creada por Disposición DNRT Nro. 27 hasta el 31 de marzo de 2007”

3.7.- Recurso a la forma de “actas acuerdo”.

Si bien la ley no distingue claramente entre actas acuerdo y convenios colectivos de trabajo, la costumbre administrativa ha impuesto la diferencia entre ambas formas sustentada en identificar a los convenios colectivos como cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales, en tanto las actas acuerdo usualmente son normas colectivas de menor densidad normativa vinculadas a uno o pocos contenidos relacionados con las relaciones laborales.

Contrariamente a lo sostenido por el Ministerio de Trabajo¹⁴, la diferencia no es meramente estadística sino que es esencialmente jurídica. La decisión de cerrar una negociación colectiva a través de un acta acuerdo puede responder a una cuestión estratégica de las partes: llevar el contenido completo de un convenio colectivo a la mesa de negociaciones puede ser un riesgo que las partes no estén dispuestas a correr, o bien puede ser útil a los fines de ser usados al modo de las “*punktation*” del derecho contractual alemán, entre otras.

¹⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Dirección General de Estudios y Formulación de Políticas de Empleo. Estado de la Negociación Colectiva. Cuarto Trimestre de 2005. Página 4. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/negociacion/files/nc_4trim05.pdf



Al 27 de abril de 2006 el Ministerio de Trabajo llevaba homologadas 230 actas acuerdo en el año 2006, al tiempo que había homologado solamente 15 Convenios Colectivos de Empresa y apenas 8 de actividad.

La negociación colectiva vinculada a los aumentos salariales “del 19%” al que nos hemos referido en los puntos anteriores se ha instrumentado exclusivamente a través de actas acuerdo.

4.- Acercando la lupa sobre algunos puntos jurídicamente controvertidos.

Analizados los patrones de conducta señalados para esta “*vuelta negociada*” nos referiremos brevemente acerca algunas de las implicancias jurídicas de los convenios citados, muchas de ellas serias. Trataremos la negociación en forma colectiva y la posterior homologación de rubros “*no salariales*”, el intercambio de contenidos “*normativos*” por “*obligacionales*” a través de la negociación colectiva y el rol del Estado en materia de negociación colectiva.

4.1.- La homologación de rubros “no salariales”.

Antes de pasar al fondo del comentario haremos las necesarias precisiones conceptuales.

El artículo 103 de nuestra Ley de Contratos de Trabajo establece el concepto de “remuneración”. Dice la norma...

“A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”

El artículo citado es congruente con la normativa internacional del trabajo, el convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ ratificado por nuestro país el 24 de septiembre de 1956.

Por su parte la ley 24.241 que establece el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones – SIJyP complementa la definición anterior en su artículo 6º que entiende por remuneración:

¹⁵ “...el término salario significa **la remuneración o ganancia**, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y **debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo**, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.



*“**toda retribución o compensación** o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia”.*

Las excepciones al régimen señalado se encuentran taxativamente previstas en los artículos 103 bis (“*beneficios sociales*”), 105 (“*prestaciones complementarias*”) de la Ley de Contrato de Trabajo y 106 (viáticos que no integran la remuneración).

El artículo 7º del régimen previsional resume los conceptos que se excluyen de la noción de remuneración...

*“**No se consideran remuneración** las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se considera remuneración las sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular”.*

En suma, para la ley nacional es remuneración toda aquello que el trabajador reciba como contraprestación de la disposición de su fuerza de trabajo a disposición del empleador, salvo los rubros dispuestos en los artículos 103 bis, 105 y 106 de la ley de contratos de trabajo: “*beneficios sociales*”, y “*prestaciones complementarias*”.

La ley misma habilita a la negociación colectiva de esos rubros no salariales solamente en el artículo 106...

*“**Los viáticos serán considerados como remuneración**, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, **salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo**”.*

En ese caso, la autoridad homologatoria del convenio colectivo deberán recurrir a la previsiones de la resolución 68/99 que dispone que...

“previo a la homologación de convenios colectivos de trabajo o acuerdos de naturaleza convencional que contengan cláusulas sobre prestaciones no remunerativas, se requerirán dictámenes de la Administración Federal de Ingresos Públicos y de la Secretaría de Seguridad Social”.

Demás está mencionar que del acta homologatoria de las actas acuerdo anteriormente mencionadas no resulta evidente que se haya cumplido con el procedimiento señalado.

Ut supra hemos señalado la presencia de “*rubros no remunerativos*” en las últimas negociaciones colectivas salariales. Las sumas que dichos acuerdos han establecido como “*no remunerativas*” no guardan relación con las excepciones que prevé los artículos 103 bis y 105, ni constituyen viáticos conforme la habilitación del artículo 106 LCT, ni han cumplido, con el procedimiento previsto por la resolución 68/99.



Por ello cuando la autoridad de aplicación homologó los acuerdos colectivos contemplados ha violado dispuesto en el 2º párrafo del artículo 4 de la Ley 14.250:

“será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general”.

En realidad dotar de carácter “no remunerativo” a rubros por cuya naturaleza jurídica evidente sí lo son, representa la exoneración de los empleadores comprendidos en el ámbito de aplicación de los acuerdos que homologa de cumplir con sus obligaciones respecto del delicado Sistema de Seguridad Social. Las inevitables consecuencias de este proceder contrario a la norma es el desfinanciamiento de sistemas de la seguridad social afectando por ello los derechos de los beneficiarios actuales y futuros.

4.2.- El intercambio de “contenidos normativos” por “contenidos obligacionales”.

En nuestro anterior “Informe sobre Cláusulas Obligatorias 2002-2004”¹⁶ nos hemos referido largamente a la naturaleza jurídica de los mal llamados contenidos normativos y obligacionales de la negociación colectiva. Para la caracterización de los mismos nos remitimos a lo allí escrito.

Sin embargo allí hemos sostenido que la premisa de que en el período señalado (2002-2004) se hubieran trocado contenidos normativos a favor de contenidos obligacionales no ha sido la regla y sólo ha constituido una desagradable excepción.

De todos modos en esta “*vuelta negocia*” hemos detectado un ejemplo que serviría en ese sentido. Ese ejemplo lo constituyen las actas acuerdo del sector bancario que al tiempo que limitan las reivindicaciones salariales a la brecha propuesta por el Ejecutivo, pactan una cláusula de solidaridad de todos los trabajadores que componen la cobertura del convenio del 1% del total de las remuneraciones.

En fecha reciente¹⁷, se obtuvo una medida cautelar promovida por los trabajadores bancarios de la CTA (patrocinados por Horacio Meguira y Guillermo Gianibelli miembros de este Observatorio) contra el Ministerio de Trabajo en la que el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo N° 2 resolvió la suspensión de la aplicación de la “contribución solidaria”.

Los argumentos esgrimidos por los trabajadores bancarios de la CTA se basaron en la obligación de los afiliados a este sindicato simplemente inscripto de contribuir al sostenimiento financiero de la actividad gremial del sindicato con personería gremial con el cual han de disputar personería. A ello se agrega la imposición a cada uno de

¹⁶ Disponible en www.observatoriodct.org.ar

¹⁷ Diario Ámbito Financiero del 11 de mayo de 2006.



los trabajadores de una obligación para la contribución al sostenimiento económico de un sindicato del que han decidido desafiliarse en evidente violación del artículo 1º del Convenio 87 de la OIT.

4.3.- El rol del Estado en materia de negociación colectiva.

Es inocultable el rol que ha asumido el Estado en materia de la negociación colectiva en la última “*vuelta negociada*”.

A diferencia de lo que sucedió en las primeras etapas de la actual administración, en las que se pretendió influenciar la negociación colectiva salarial a partir del recurso a estrategias de concertación social (convocatorias del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil) y posteriormente de la concesión de aumentos dispuestos por hechos graciosos del príncipe, a partir de la celebración del acta acuerdo de los trabajadores del transporte de cargas la influencia sobre los actores de la negociación colectiva es directa sugiriendo contenidos y formas.

Los efectos de estas influencias han sido expuestos párrafos más arriba. En la prensa también podemos ver lo ostensible de este ascendiente en las notas periodísticas que ilustran la firma de actas acuerdo en los salones del Palacio Presidencial: evidente fue la presencia de Armando Cavaleri (FAECyS), Carlos de la Vega (CAC), Osvaldo Cornide (CAME) y Jorge Sabaté (UDECA) en la firma del acta acuerdo del 17 de abril¹⁸, como igual de evidente fue la firma del acta acuerdo de los trabajadores de edificios de renta y horizontal en Casa Rosada con la obvia presencia de los representantes de las partes José Santa María (SUTERH) y Juan Manuel Acosta y Lara (Asociación Inmobiliaria Edificios, Renta y Horizontal) y Marcos Bergenfeld (Asociación de Propietarios de Inmuebles en Propiedad Horizontal).¹⁹

También fue evidente y se dio a publicidad la política salarial del gobierno, como mencionamos anteriormente, intentando influenciar sobre el mundo del trabajo, imponiendo a la negociación colectiva salarial condiciones de fondo y forma.

Cabe entonces preguntarnos si la determinación *a priori* por parte del Estado nacional del contenido de la negociación colectiva en materia de salario no constituye de suyo un acto de ingerencia sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva amparado por los Convenios 87 y 98 de la OIT, el Pacto Interamericano de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el artículo 75, inciso 22, el artículo 14 bis ambos de nuestra Constitución Nacional y el artículo 4º de la ley 14.250 entre otras normas de derecho interno.

Los organismos de control de la OIT se han pronunciado al respecto. Ha dicho el Comité de Libertad Sindical...

¹⁸ Diario Clarín - Martes 18 de abril de 2006.

¹⁹ Diario Clarín - Viernes 07 de abril de 2006



“892. En un caso en que medidas gubernamentales habían fijado la norma de referencia en materia de ajuste de salarios, aun cuando las partes habían fijado ciertas reglas de ajuste de salarios, el Comité recordó que **la intervención gubernamental en materias que, desde hace mucho tiempo, siempre han sido negociadas libremente por las partes, podría poner en entredicho el principio de la libre negociación colectiva reconocido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, a menos que vaya acompañada de ciertas garantías y, sobre todo, que su duración sea limitada.** (Véase Recopilación de 1985, párrafo 642.)”

En el mismo sentido ha dicho la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones...

“248. El principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4 del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar. A este respecto, **los problemas que surgen con más frecuencia son:** la fijación unilateral del nivel de las negociaciones; la exclusión de determinadas materias del ámbito de la negociación; la obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas o presupuestarias; **el respeto de criterios preestablecidos por ley, en particular en materia de salarios,** y la imposición unilateral de las condiciones de empleo.”

Al respecto hago más las palabras de Horacio Zamboni cuando dice que “*el gobierno preparó un operativo donde aparece un techo o pauta, fijado por el sindicato con más apariencia de fuerza y representatividad y una de las cámaras también con la misma apariencia, con el auspicio y patrocinio político del Poder Ejecutivo Nacional. Como ya volveremos, no es más que un complemento necesario del congelamiento de precios, también pactado, en apariencias, “libremente” por el gobierno con algunas empresas*”²⁰.

Pero por otra parte también es cierto que la pauta indicada desde el Poder ejecutivo no es de naturaleza compulsiva: no ha sido impuesta ni por decreto ni por ley, sino que se traduce en un juego de influencias (“*maniobras*” en palabras de Zamboni) del Estado nacional sobre las partes, que si bien hacen mal al rol mediador del Estado en materia de negociación colectiva²¹, bien podría ser desafiada por el sector sindical sin que ello debiera tener implicancias jurídicas. Ello al menos hasta el momento de la homologación prevista en párrafo segundo del artículo 4º de la ley 14.250 que dice “*Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas (...) que afecten el interés general*”, habilitando por ello al control de oportunidad, mérito y conveniencia.

²⁰ Ibidem.

²¹ Releamos el ya citado párrafo 248 del CEACR “**Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar**”. El Estado sólo facilita, los que negocian son sindicatos y empresarios.



En este sentido, recientemente, se ha manifestado abiertamente en contra de los límites propuestos a los acuerdos salariales el SMATA, sindicato de los trabajadores automotrices²².

El argumento utilizado por ese sector sindical resulta, a nuestro parece válido en tanto se fundamenta en el carácter absolutamente transversal que señaláramos más arriba de los límites puestos por la cartera económica. Es a todas luces evidente que el tope de 16-20% desoye el mayor o menor auge económico, tanto como al mayor o menor atraso salarial de determinados sectores de actividad. El *Standard* es uno sólo para todas las actividades económicas del país. De este modo se conserva el *statu quo* y no existe mejora alguna en la distribución del ingreso.

Resulta a todas luces contradictorio que al tiempo que el sector representativo de los sectores más beneficiados del capital proponen la limitación de los aumentos salariales a los índices de mayor productividad de las empresas, se imponga un coto standard para todas las actividades sin importar el mayor rédito que se obtuviera por las empresas en el presente año. Son límites como los señalados, y no otros, los que constituyen un obstáculo para que la negociación colectiva contribuya a la distribución equitativa del ingreso.

5.- A modo de cierre.

Hemos visto en el presente la reproducción de un patrón de conducta a partir de la actividad del ejecutivo nacional que trasuntan a partir de la tipología de un convenio testigo. Este patrón de conducta se caracteriza por la presencia de los siguientes rasgos típicos, que si bien no alcanzan a definir una nueva ronda negocial, permite la clasificación de los convenios en forma común. Estos rasgos son:

- la reducción de los Incrementos salariales a una banda salarial del 16%-20%,
- la reducción de los plazos de vigencia a plazos cercanos al año,
- la incorporación de sumas “no remunerativas”,
- la reducción de la negociación colectiva en materia no salarial,
- la generación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales
- el recurso a “actas acuerdo”.

En este marco preocupan seriamente:

- La homologación de rubros de naturaleza evidentemente salarial en contradicción con la normativa laboral y previsional vigente.
- La negociación de contenidos normativos por cláusulas de solidaridad o aportes patronales que motivaran la intervención de sindicatos afiliados a nuestra central, y

²² Diario “El Cronista Comercial” del 15 de mayo de 2006.



- La intervención estatal que supera los marcos que da la ley influenciando directamente sobre los actores de la negociación colectiva en un rol cercano al neo-corporativismo.

Sin embargo el modelo propuesto, por su uniformidad transversal que impide la adecuación a las realidades de cada sector de actividad ha sido puesto a crítica. Debemos estar atentos a lo que suceda próximamente...



Anexo. Breve detalle del contenido de los convenios colectivos que componen la muestra.

En el presente anexo acompañamos una breve síntesis de los contenidos más importantes de las actas acuerdo que se tomaron en consideración para la elaboración del título tercero del presente documento.

Anexo 1.- Acta Acuerdo del 05/IV/06 (Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga Logística y Servicios con Federación Argentina de Entidades Empresarias del Transporte Automotor de cargas, Cámara de Agentes Comerciales de YPF y Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas).

- Suspende la negociación colectiva de un CCT. que modifique las condiciones de trabajo de los trabajadores camioneros. De este modo las partes se comprometen a “congelar” la re-negociación del viejo CCT. 40/89 hasta el día 31/IV/07.
- Se otorga un incremento salarial del 19 % escalonado del siguiente modo:

Abril	11%
Julio	8% respecto del anterior
- El aumento del 19% se mantendrá a partir del mes de Julio de este año y hasta el cese de la vigencia de esta acta, pero las partes se comprometen a re-negociar ese aumento si el IPC supera el 15%.
- Prorroga la vigencia de la asignación no remunerativa proveniente del acta registro anterior durante el plazo de la vigencia del presente acuerdo.
- Crea una nueva categoría profesional (rama de transporte y distribución de bebidas). La creación de esta nueva rama de actividad constituye una avanzada más del gremio de los camioneros, en sus relaciones inter-sindicales hostiles, esta vez con el SUTIAGA.

Anexo 2.- Acta Acuerdo del día 17 de Abril de 2006 (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y Unión de Entidades Comerciales Argentina, Confederación Argentina de la Mediana Empresa y Cámara Argentina de Comercio)



- Se acuerda, expresamente, un aumento de 195 para todas las categorías del CCT. 130/75, SIN EMBARGO:
- El aumento será escalonado del siguiente modo:
 - 10% al mes de abril de 2006
 - 15% al mes de junio de 2006
 - 19% al mes de julio de 2006
- En una primera etapa revestirán carácter de “no remunerativo” (sin embargo realizará aportes y contribuciones a OSECAC) para luego tener el carácter remunerativo conforme el siguiente cronograma:

Aumento...	de abril	=	a partir de Agosto
	de junio	=	a partir de Septiembre
	de agosto	=	a partir de Noviembre
- Los Tickets canasta y estos beneficios sociales que se están pagando a la fecha de entrada en vigencia del presente, absorberán los aumentos del 19%. Una redacción de la cláusula 4º es lo suficientemente confuso, pero podríamos interpretar que esa compensación sería válida hasta el mes de diciembre de 2006 pues a partir de esa fecha el aumento de 19% cambiaría su carácter de “no remunerativa” a “remuneratorio”, siendo imposible la compensación de rubros de distinta naturaleza.
- Constituye una COPAR (Comisión Paritaria) de interpretación de esta acta acuerdo (remitir al acta acuerdo anterior).
- Se remite al acta acuerdo 192/05 en materia de deuda del sector patronal con la FAECyS, sus sindicatos adheridos y sus obras sociales.
- Suspende la negociación del adicional por ZONA FRIA prevista en el CCT. 130/75, delegando en el Ministerio de Trabajo la facultad de convocar a negociar en esa materia.

Anexo 3.- Acta Acuerdo del día 28 de Abril de 2006 (Sindicato Federación Gráfica Bonaerense y Federación Argentina de la Industria Gráfica).

- Acuerdan un incremento salarial del 20% el cual se aplicara de forma escalonada del siguiente modo:

A partir del mes de abril =	10%
A partir del mes de julio =	15%
A partir del mes de octubre =	20%
- Acuerdan el incremento del adicional por antigüedad, pero difieren la negociación del quantum y sus circunstancias al mes de marzo del 2007, fecha en que las partes acuerdan re-negociar el presente acta acuerdo.



Anexo 4.- Acta Acuerdo del día 12 de abril de 2006 (Unión de Sindicatos de la Industria de la Madera de la Republica Argentina y Federación Argentina de la Industria de la Madera y Afines).

- Se acuerda un incremento salarial de 17% en forma escalonada del siguiente modo para la rama muebles, aglomerados, aserraderos y terciados...

A partir de abril =	6%
A partir de julio =	12%
A partir de octubre =	17%

Anexo 5.- Acta acuerdo del día 5 de abril de 2006 (Federación de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal, la Unión de Administradores de Inmuebles y la Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta y Horizontal).

- Absorbe a los salarios básicos de convenio las sumas correspondientes a los aumentos dispuestos por el dec. 1347/04 y 2005/04.
- Otorga un incremento salarial escalonado
- Los efectos de este acta acuerdo son absorbidos por cualquier mejora salarial que actualmente se esté pagando. En otras palabras los trabajadores que a la fecha de entrada del presente acta acuerdo percibieran una indemnización mayor que el salario básico del convenio vigente, compensaran la diferencia con el aumento que aquí se pacta.

Anexo 6.- Acta acuerdo de fecha 19 de abril de 2006 (Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Bancos) y la Asociación de Bancos Privados de Capital Nacional ADEBA y Asociación de Bancos Especializados ABE).

- Se acuerda una cláusula de solidaridad de cada trabajador cubierto por el convenio de un 1% de las remuneraciones fijas normales y habituales (en el acta acuerdo de fecha 19/ IV/ 06).■



Documento diagnóstico:

**CLÁUSULAS SOBRE CUESTIONES DE
GÉNERO, DISCAPACIDAD, INFORTUNIOS
LABORALES E HIGIENE Y SEGURIDAD
LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
RECIENTE**



**CLÁUSULAS SOBRE CUESTIONES DE GÉNERO, DISCAPACIDAD, INFORTUNIOS
LABORALES E HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLEC-
TIVA RECIENTE
(DOCUMENTO DIAGNÓSTICO)**

1. Introducción.

El presente constituye un documento con fines diagnóstico sobre temas de interés estratégico para las Organizaciones que integran la Central de los Trabajadores Argentinos. En efecto, los temas aquí presentados forman parte del orden del día del tercer panel previsto para el “*Segundo Encuentro de las Organizaciones de la CTA que están en discusión de Convenios Colectivos o convenios o acuerdos no homologados*” y que se celebrará el día 10 de julio de 2006 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El temario previsto en esta ocasión se limita a la referencia exteriorizada en la negociación colectiva sobre los siguientes temas:

- Discriminación por cuestiones de género.
- Discriminación relacionada con la discapacidad.
- Cláusulas sobre infortunios laborales.
- Cláusulas sobre Seguridad e higiene en el trabajo.

Este diagnóstico servirá como insumo para el debate sobre cláusulas comunes que convendría debatir y promover conforme el temario de la convocatoria del mentado panel.

El período histórico abarcado por el presente estudio se limita al primer semestre del año 2006. La metodología escogida para la presentación de este informe se enrola en la definición de los aspectos principales de cada uno de los temas seleccionados, luego se expondrá la recopilación de las principales cláusulas negociadas y homologadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social durante el período histórico. En cada caso se intentará señalar las principales tendencias para el período.

2. Cláusulas sobre cuestiones de género.

La regulación normativa del trabajo de las mujeres ha sido de preferente cuidado en las primeras etapas de la Revolución Industrial, motivada, en gran medida en los espantosos aspectos de la jornada y seguridad e higiene en el trabajo de entonces. En esas circunstancias la tutela de la mujer resultó de mayor actividad normativa al punto que la casi totalidad de las instituciones que hoy reglamentan el trabajo de todos los trabajadores en relación de dependencia fueron ideadas para la tutela de



mujeres y niños (jornada de trabajo, medidas de higiene y seguridad industrial, prohibición del trabajo nocturno, el salario mínimo, etc.).

Más, contemporáneamente la naturaleza de las normas jurídicas relacionadas con el trabajo de la mujer se ha ido restringiendo en notoria tendencia a la igualación en el régimen de trabajo masculino y femenino.

En ese orden de ideas la evolución de la legislación social en general, que mejoró las condiciones de trabajo sin distinción de sexo a la par que la transformación de ciertos conceptos, redujo sensiblemente los ámbitos protectorios, que prácticamente hoy se limitan al amparo de la maternidad.

A partir de la segunda mitad de los años 40, la norma laboral, al tiempo que proclamaba la igualdad jurídica laboral entre varones y mujeres, se concentró en la protección especial que requiere en razón de su condición de madre (embarazo y maternidad), difiriendo solo en algunos aspectos del contrato de trabajo de los varones.

Nuestra ley de contratos de trabajo es fiel reflejo de la situación descripta.

En el período analizado (es decir los meses de enero a junio de 2006) no hemos detectado la presencia de cláusulas convencionales colectivas relacionadas con discriminaciones positivas fundadas en cuestiones de género. Solamente se han evidenciado mejores tutelas que la que establece la legislación nacional en materia de tutela de la maternidad.

Este el panorama diagnosticado, en razón del estado actual de la negociación colectiva y la doctrina jurídica mayoritaria en la Argentina.

Sin embargo cabría preguntarnos si el estado actual de las cosas en realidad se corresponde con las verdaderas urgencias y necesidades de las mujeres. En particular deberíamos interrogarnos si éste el único aspecto de la igualdad de género que interesa a sindicatos y empresas se identifica con el rol de madre de la trabajadora.

Algunos aspectos injustificadamente ausentes de la negociación colectiva se vinculan con la presencia de garantías respecto de la realización de la carrera profesional dentro de las empresas en condiciones de igualdad con los trabajadores varones²³.

Del mismo modo y de mayor relevancia resulta la igualación material de trabajadores y trabajadoras, nos referimos a la negociación de políticas salariales que igualen los derechos de varones y mujeres en ese sentido.

Por lo expuesto anteriormente, un análisis adecuado de las cuestiones de género en la negociación colectiva resulta imposible al ser esta por demás insuficiente.

²³ A partir del informe expuesto por la Secretaria de Género de la CTA en ocasión de las 1º Jornadas "Organizando la Paritaria", el día 8 de marzo de 2006 en la Ciudad de Buenos Aires.



Una excepción a lo señalado lo constituye la siguiente cláusula...

Convenio Colectivo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (DECRETO 214/2006)

ARTICULO 57.- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes Nros. 22.431 y 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando: (...) f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

ARTICULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

3. Cláusulas relacionadas con la discapacidad.

El interés demostrado por asociaciones sindicales de trabajadores y empleadores respecto de la tutela del derecho de los trabajadores con discapacidad ha sido por demás escaso. Puede explicarse esto en la tendencia seguida por la legislación nacional en la materia y en la mayor urgencia paritaria por renovar contenidos salariales (ver títulos anteriores).

Cuando nos referimos a la “*tendencia seguida por la legislación nacional*” nos referimos a que el trabajador que posee discapacidad es normativamente apartado del mundo del trabajo para ser receptado solamente por la Seguridad Social.

Lamentablemente, y salvo en circunstancias excepcionales, la negociación colectiva se ha hecho eco de los reclamos de los trabajadores que por un infortunio laboral han quedado en situación de discapacidad o de aquellas personas que teniendo algún grado de discapacidad pretenden el ejercicio de todas sus potencialidades ingresando al mercado de trabajo.

Durante este período destacamos la cláusula...



Convenio Colectivo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional (DECRETO 214/2006)

ARTICULO 57.- Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes Nros. 22.431 y 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional.

ARTICULO 58.- El Estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

ARTICULO 113.- Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la Administración Pública Nacional, el estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando: (...) f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

ARTICULO 121.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTICULO 123.- Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 22.431 y modificatorias.

Convenio Colectivo de Trabajo 441/06 - Sindicato Guincheros y Maquinistas Grúas Móviles, Federación Marítima Portuario y de la Industria Naval de la Republica Argentina, Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios, Sindicato Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la Republica Argentina, Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante, Buenos Aires Containers Terminal Services S.A. y la Cámara de Concesionarios de Terminales de Contenedores del Puerto de Buenos Aires.

Artículo 21 –Contratación de trabajadores con capacidades diferentes

Ambas partes acuerdan que las Empresas propenderán a Contratar Personas Discapacitadas, si las condiciones laborales de la misma lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo. Se entiende por discapacitado a la persona definida en el artículo. 2 de la Ley 22431, a fin de que cumpla tareas en las funciones adecuadas a sus capacidades, que de corresponder le asignará la empresa. Se habilita esta modalidad de contratación en los términos consignados precedentemente, con los consecuentes beneficios para la empresa que las leyes vigentes o futuras prescriban.



Los convenios colectivos...

- 439/06 - Unión Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos – Federación de Cámaras de Lavaderos de Ropa Limpiereros y Afines de la República Argentina.
- 778/06 “E” - Asociación del Personal Universitario del Agua y la Energía - Hidroeléctrica Futaleufú S.A.

...también contienen cláusulas sobre trabajadores con discapacidad.

4. Cláusulas relacionadas con Higiene y Seguridad en el Trabajo.

En materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo hemos detectado cierta actividad normativa, sin que la misma represente un contenido mayoritariamente contemplado. El total de convenios colectivos y actas acuerdo que contienen normas de seguridad e higiene en el trabajo representa en conjunto a menos del 5% total negociado.

Los temas y estrategias preferidos en la materia prefieren:

- La provisión por parte de la empresa de ropa de trabajo y de elementos de seguridad.
- La democratización del control de la Seguridad e Higiene en el trabajo a través de la generación de comisiones paritarias especializadas en el tema.
- Mejoramiento de las condiciones previstas en la ley de contratos de trabajo (Ley 20.744) para el supuesto de enfermedades inculpables.

Las 407 actas acuerdo homologadas durante el primer semestre de 2006, a excepción del acta registro entre FOESITTRA y Telefónica de Argentina S.A., no contienen cláusulas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Entre las cláusulas negociadas sobre este tema encontramos a las siguientes...

Convenio Colectivo de Trabajo 755/06 “E” – “Unión Ferroviaria - Transportes Metropolitanos General Roca S.A. y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur S.A.”

Artículo 9: Comisión de Higiene y Seguridad

La "COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD", será un órgano de consulta permanente y con funciones de asesoramiento, integrado por dos (2) representantes de cada parte. Las partes podrán requerir, a su exclusiva costa, el asesoramiento de técnicos especializados en las materias de que se trate.

Los miembros del sector sindical serán designados por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria.

En virtud de la tipología y características de la misión a desempeñar la Comisión de Higiene y Seguridad se reunirá en plenario una vez por mes y los trabajadores que la integran gozarán de crédito horario por el tiempo que le demande la función.

Analizará el funcionamiento operativo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores y estudiará las medidas a adoptar



con ese propósito, efectuando consultas a expertos, cuando ello fuere menester, y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

Quedan expresamente excluidos de la competencia de ésta Comisión los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la empresa, para cuyo tratamiento el Convenio establece otros mecanismos. Ambas partes se comprometen a no utilizar éste ámbito de coparticipación respecto de conflictos que eventualmente se hubieren suscitados entre ellas.

Sus decisiones, que asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser adoptadas en todos los casos por consenso, resueltas en tiempo prudencial y expresadas por escrito. En el caso de que lo recomendado no fuere aprobado, el sector opuesto a su implementación deberá dejar constancia escrita de las razones de su negativa. Las recomendaciones de la Corrosión serán elevadas a la Comisión de Reclamos para su evaluación.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tiene la empresa en materia de higiene, seguridad y capacitación, de acuerdo al ordenamiento jurídico y en especial lo dispuesto por la ley 19.587, decreto 351/79 y disposiciones concordantes.

Artículo 10: Higiene y Seguridad en el Trabajo

a) La Empresa asume plenamente la responsabilidad en cuanto a Higiene y Seguridad en el Trabajo, conforme lo establecido en las leyes vigentes, Ley 19.587 Dto. 351/79 y Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Los trabajadores deben tomar conocimiento sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo social, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que las tareas se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgos para sí, para terceros y para el patrimonio de la Empresa.

Es obligación del trabajador comunicar a la empresa situaciones de salud propia y/o ajenas que signifiquen peligro o situaciones potenciales de riesgo.

b) Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, la Empresa, con participación de los representantes de la Unión Ferroviaria, adoptará las previsiones de carácter precautorio con el objeto de:

1 - Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.

2 - Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

3 - Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

c) La Empresa al efecto pondrá en práctica medidas de Higiene y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

1 - A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.

2 - A la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseja.

3 - Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.

- A las operaciones y proceso de trabajo.

d) Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes o de las disposiciones legales que resulten de aplicación, la Empresa asume la necesidad de:

1 - Disponer el examen preocupacional y la revisión médica periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo "legajo de salud".

2 - Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.

3 - Instalar los equipos necesarios para renovación de aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.

4 - Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicio de agua potable.

5 - Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza desinfecciones periódicas pertinentes.

6 - Eliminar, aislar o reducir los ruidos o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

7 - Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.

8 - Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.

9 - Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.

10 - Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

11 - Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.



Convenio Colectivo de Trabajo 758/06 "E" Federación de Trabajadores de la Industria del Gas de la República Argentina – GASNOR S.A.

Artículo 16 – Higiene, seguridad y medicina del trabajo – ropa de trabajo.

Elementos y equipos de seguridad: la empresa entregará elementos tales como guantes y botines de seguridad, equipos de agua, botas de goma, Etc., sin cargo alguno para el desempeño de aquellas funciones y trabajos cuya naturaleza exija la provisión de los mismos.

A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psico-física de los trabajadores, se adoptarán las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias que (de acuerdo a su reglamento interno) dicte la comisión permanente de relaciones, a los efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal fin, la empresa deberá dar cumplimiento a las disposiciones de las leyes número 19587, y 24557 y sus decretos reglamentarios, en todo lo que estas normas resulten aplicable a la actividad específica de distribución de gas.

Medicina del trabajo: la empresa deberá dar cumplimiento a las disposiciones legales nacionales que rigen la materia. Así mismo, con el fin de obtener un alto grado de prevención de la salud psico-física de los trabajadores, se efectuarán los siguientes exámenes médicos según corresponda:

- examen médico preocupacional, de acuerdo a la naturaleza de la tarea a desempeñar por el ingresante.
- registro de resultados en el respectivo legajo personal de cada trabajador.

Los trabajadores estarán obligados a someterse a los exámenes médicos enunciados cuando sean citados con ese objeto. Así mismo, deberán proporcionar al profesional interviniente, todos los antecedentes y documentación que le sean solicitados a tal efecto.

Los exámenes periódicos acordados con el tipo de tarea o medio-ambientales en que deban actuar los trabajadores estarán a cargo de la ART contratada por la empresa de conformidad con las disposiciones de la ley 24557 y su reglamentación.

Ropa de trabajo: Cuando en el desempeño de sus funciones el personal debiera utilizar uniforme o ropa de trabajo, la empresa la proveerá conforme al sistema que al efecto establezca, teniendo en cuenta los factores climáticos que lo justifiquen, su uso será de carácter obligatorio, correspondiendo que el personal atienda a su mantenimiento e higiene.

Convenio Colectivo de Trabajo 761/06 "E" – Unión Ferroviaria - América Latina Logística Central S.A. y América Latina Logística Mesopotámica S.A.

ARTICULO 7º. HIGIENE y SEGURIDAD. OBLIGACIONES Y DERECHOS. En materia de higiene y seguridad y de conformidad con las normas vigentes las partes deberán observar el cumplimiento de las siguientes obligaciones: 1) Según lo establecen las ya mencionadas disposiciones legales vigentes, la empresa es responsable por la seguridad e higiene en el trabajo, ajustándose por consiguiente a las siguientes normas:

- 1.1.) Comunicará anualmente, durante el segundo bimestre, los lineamientos de los programas de Higiene y Seguridad a desarrollar al Secretariado Nacional de la Organización Sindical, que podrá efectuar las sugerencias que al respecto estime oportunas.
- 1.2.) Efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos de ingreso, periódicos y posteriores a una ausencia prolongada que establece la legislación vigente, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud.
- 1.3.) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.
- 1.4.) Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- 1.5.) Evitará la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud y puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y desinfección pertinentes.
- 1.6.) Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, suministrando elementos de protección adecuados si aquello no resultara técnica y económicamente viable.
- 1.7.) Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.



- 1.8.) Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.
- 1.9.) Deberá promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relacionado con la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- 2) Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:
 - 2.1.) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
 - 2.2.) Conocer y cumplir debidamente el Reglamento de Seguridad de la empresa, con criterios de colaboración y solidaridad.
 - 2.3.) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la empresa.
 - 2.4.) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalan medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.
 - 2.5.) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten.
 - 2.6.) Informar a la empresa, en tiempo y forma, todo accidente de trabajo y/o enfermedad profesional que haya padecido, especificando el día y la hora en que ocurrió y suscribiendo los formularios correspondientes a los efectos de ser presentados a la A.R.T.

Convenio Colectivo de Trabajo 765/06 "E" - Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la Republica Argentina y Johnson Controls Automotive Systems S.R.L.

Artículo 24º - Provisión de elementos de trabajo

24.1. Ropa de trabajo:

JOHNSON CONTROLS proveerá al personal de producción incluido en el presente convenio, dos (2) equipos de ropa de trabajo por año aniversario, contra la devolución de las anteriores. En caso de deterioro o por razones de uso o accidentes debidamente justificadas, la Empresa realizará el cambio por un equipo nuevo.

24.2. Equipo de seguridad

Igualmente se proveerá de calzado de seguridad y de todos los equipos y demás elementos de trabajo relativos a la seguridad que serán de uso obligatorio y que se ajustarán a lo establecido por la normativa vigente en la materia.

24.3. Ropa de abrigo y de agua

Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. Los días de lluvia se proveerá de ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales, debiendo permanecer estas prendas en el establecimiento una vez finalizada la jornada laboral.

24.4. La ropa y equipos suministrados serán provistos al trabajador, siendo éste el responsable por el uso correcto, limpieza y conservación de los mismos.

Artículo 27º - Enfermedades y accidentes inculpables

27.1. En casos de ausencias por enfermedad o accidentes inculpables, el personal deberá dar aviso a la Empresa dentro de la primera mitad de su jornada de trabajo.

El trabajador deberá asimismo comunicar el domicilio en el cual permanecerá durante su enfermedad o accidente inculpable, si éste no fuera el domicilio real denunciado en la Empresa.

La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente inculpable podrá ser considerada como acto de indisciplina.

El trabajador deberá siempre facilitar el control médico, a través de los servicios que la Empresa implemente a tales efectos. En este sentido, deberá permanecer en su domicilio o en aquel que denuncie como transitorio durante su enfermedad o accidente inculpable, entre las 8:00 y las 20:00 horas; salvo motivos debidamente justificados y acreditados.

Si se comprobara la falsedad de la causal invocada, se estará frente a un acto de indisciplina grave.

Si por las características de la enfermedad o accidente inculpable, el empleado pudiere trasladarse (es decir, no requiere reposo absoluto) deberá presentarse en planta para ser revisado por el médico de la empresa, en el horario de 11:00 a 12:00 hs. de lunes a viernes.

27.2. Casos especiales de enfermedad y/o accidente inculpable, con término legal vencido.

Cuando por consecuencia de una misma enfermedad y/o accidente inculpable grave e ininterrumpido, el empleado hubiera cumplido los plazos legales en los cuales la empresa debe abonar la licencia por dichas causas, y no se encontrare en condiciones de reanudar sus tareas habituales y/o tareas acordadas con su limitación, serán



de aplicación las disposiciones legales vigentes para estos casos, y para los supuestos en los cuales la persona no pudiese desarrollar en el futuro tareas remuneradas, JOHNSON CONTROLS extenderá por seis (6) meses adicionales el plazo legal, abonándole en dicho período un subsidio económico no remunerativo equivalente al salario básico neto de su categoría.

27.3. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, JOHNSON CONTROLS dará estricto e íntegro cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Leyes vigentes, sus reglamentaciones y demás normas de los organismos oficiales competentes.

27.4. Enfermedades o accidentes ocurridos en la Empresa

El personal que manifieste una enfermedad o sufra un accidente dentro de las instalaciones de la Empresa, que sea necesario su auxilio, inmediatamente de informado de la situación JOHNSON CONTROLS dispondrá las medidas más adecuadas para una correcta atención del trabajador.

27.5 Servicio Médico en la Empresa y Medicina Preventiva

JOHNSON CONTROLS deberá respetar lo dispuesto y establecido por la legislación vigente en la materia.

Artículo 28º - Comité para la Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial

Créase al Comité para la Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial, el que estará integrado por dos (2) representantes de JOHNSON CONTROLS y dos (2) representantes designados por el S.M.A.T.A.

La actividad de este comité se encuadra en el interés común y compromiso de las partes con el cuidado y la prevención en estas materias, sin perjuicio de las responsabilidades de JOHNSON CONTROLS respecto de sus trabajadores.

Este Comité realizará las siguientes actividades:

- A) Tratará temas relativos a Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Medio Ambiente y lo concerniente a las operaciones tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- B) Incentivará y fomentará el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, como así también velar por el cumplimiento de las normas de protección del medio ambiente y que pudieren afectar a la comunidad.
- C) Programación conjunta de encuentros de concientización de empleados, a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.
- D) Seguimiento y análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades profesionales y de las causas que las provocaron, con el propósito de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas.

Artículo 29º

Prevención de riesgos

En el marco de lo dispuesto por la Ley 24.557, en su artículo 42, inciso b) las partes acuerdan que:

- a) La Empresa en todas las secciones donde se efectúen trabajos que por su naturaleza requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas indicaciones deberá seguir el personal.
- b) Será obligatorio el uso de todos aquellos equipos de protección que la Empresa ponga a disposición del personal, como así también la práctica del programa de ejercicios preventivos "Streching", como prevención de posibles accidentes y/o enfermedades, considerándose el incumplimiento, o no uso de los mismos, como un acto de indisciplina.

Convenio Colectivo de Trabajo 769/06 "E" - TEKSID ARGENTINA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA y el SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

Artículo 30: ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

En los casos de enfermedad o accidente inculpable el trabajador deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1. El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la Empresa en el transcurso de la primera mitad de su jornada, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
 - a) Preferentemente, por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en que la Empresa tomará conocimiento asentándolo en la tarjeta reloj o extendiendo un comprobante formal que justifique dicho aviso.
 - b) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento; en ese acto deberá acreditar su identidad con documento oficial, oportunidad en que la Empresa extenderá un comprobante formal que justifique dicho aviso.
 - c) Por aviso telefónico, personal o de tercera persona, que deberá identificarse con el nombre completo y número de documento; en tal caso la Empresa asentará el aviso en un registro especial codificado, informando a quién efectúa la comunicación el número de dicho código que acredita el aviso formalizado.



- d) El trabajador que preste servicio en horario nocturno deberá dar aviso en la misma forma y por los mismos medios indicados precedentemente. Excepcionalmente sólo cuando no cuente con tales medios podrá efectuarlo lo antes posible en el transcurso de su jornada y hasta las tres primeras horas del turno siguiente.
2. Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, denunciando el domicilio transitorio en el que permanecerá durante la enfermedad o accidente inculpable. Asimismo, comunicará cualquier cambio ulterior de domicilio.
3. La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente inculpable podrá ser considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.
4. El enfermo deberá en todos los casos facilitar el derecho de la Empresa de verificar su estado de salud por parte del facultativo designado por aquélla, permaneciendo en su domicilio o en aquel que notificó se encuentra transitoriamente mientras dure su enfermedad o secuelas del accidente inculpable entre las 9 hs. y las 21 hs., todos los días hábiles incluidos los feriados, salvo justificados motivos debidamente comprobados en coherencia con su estado de salud.
5. En el supuesto que el enfermo no facilite dicha verificación, no tendrá derecho a exigir la retribución por los días de trabajo que hubiere perdido por derecho de enfermedad o accidente inculpable. Cuando la Empresa, en uso de sus derechos, no realice la verificación de la enfermedad notificada en la forma prevista en este convenio, el trabajador, con la sola presentación del certificado de su médico asistencial o cualquier institución de carácter médico asistencial, que determine el diagnóstico de su dolencia, la imposibilidad de trabajar y el tiempo durante el cual se encontró imposibilitado tendrá derecho al cobro de la retribución correspondiente al período que acredite o justifique ese certificado médico. En caso de diagnóstico de carácter reservado, el médico de la empresa podrá solicitar la historia clínica al médico tratante o a la entidad donde se asistiera al enfermo.
6. En los casos en que el médico de la Empresa notifique al interesado la fecha de alta de la enfermedad o accidente inculpable y el trabajador continuara imposibilitado de prestar servicios, éste comunicará esa circunstancia a la Empresa en cualquiera de las formas establecidas en el punto 1ro de este artículo.

Artículo 33: PROVISION DE ROPA DE TRABAJO

1. La Empresa proveerá dos equipos de trabajo por año con renovación contra la devolución del anterior. Este equipo está compuesto de pantalón, camisa y campera.
2. En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilite su uso, imputable a la tarea que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas, las veces que sea necesario, contra la devolución de la unidad anterior.
3. La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío o destrucción por causas ajenas al trabajo, correrá por cuenta exclusiva del trabajador.
4. Las prendas de trabajo serán entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento. Si egresara de la Empresa el trabajador deberá proceder a su devolución.
5. Cuando el empleador establezca la obligatoriedad de otro tipo de vestimenta, deberá proveerla sin cargo dentro de las condiciones convenidas en el presente artículo.
6. En la oportunidad de producirse la incorporación del trabajador a la Empresa se le proveerá de dos equipos de trabajo con las características previstas en el punto uno del presente.
7. Igualmente se proveerá de todos los equipos de trabajo relativos a seguridad necesarios para cada tarea asignada, los que serán de uso obligatorio.
8. Las partes podrán analizar entre otras cosas:
- Áreas en que el tiempo de reposición pueda ser más breve.
 - Ropa de trabajo adicional para el personal que se desempeña a la intemperie.
 - Fecha de entrega de los equipos.

Artículo 51: COMISION PARA EL AMBIENTE, SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCION DE ACCIDENTES

- La actividad de esta Comisión se encuadra en base al interés común y compromiso de las partes con el cuidado y la prevención en estas materias. Dejando a salvo las prerrogativas y las responsabilidades del empleador y de los trabajadores, se acuerda que dicha Comisión, cuya actividad se entiende dirigida a la prevención y corrección, contemple entre su propia competencia.
- El seguimiento y el análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos según las causas, con el fin de individualizar y realizar las acciones preventivas idóneas;
 - La programación conjunta de encuentros e concientización de los trabajadores a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.
- La composición de dicha Comisión, como también las modalidades de su funcionamiento, serán acordadas por las partes durante la vigencia del presente convenio, considerando la posibilidad de que sea integrada por alguno de los delegados.



Convenio Colectivo de Trabajo - 770/06 E - Nuevo Central Argentino Sociedad Anónima y la Unión Ferroviaria.

8. Higiene y Seguridad. Obligaciones y derechos

En materia de higiene y seguridad y de conformidad con las normas vigentes, las partes deberán observar el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

8.1. Según lo establecen las ya mencionadas disposiciones legales vigentes, la empresa es responsable por la seguridad e higiene en el trabajo, ajustándose por consiguiente a las siguientes normas:

8.1.1. Comunicará anualmente, durante el segundo bimestre, los lineamientos de los programas de Higiene y Seguridad a desarrollar al Secretariado Nacional de la Organización Sindical, que podrá efectuar las sugerencias que al respecto estime oportunas.

8.1.2. Efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos de ingreso y posteriores a una ausencia prolongada que establece la legislación vigente, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud.

8.1.3. Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.

8.1.4. Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable en los establecimientos.

8.1.5. Evitará la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud y puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y desinfección pertinentes.

8.1.6. Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, suministrando elementos de protección adecuados si aquello no resultara técnica y económicamente viable.

8.1.7. Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.

8.1.8. Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.

8.1.9. Deberá promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relacionarlo con la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

8.2. Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

8.2.1. Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.

8.2.2. Conocer y cumplir debidamente el Reglamento de Seguridad de la empresa, con criterios de colaboración y solidaridad.

8.2.3. Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la empresa.

8.2.4. Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalan medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.

8.2.5. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten.

8.2.6. Informar a la empresa, en tiempo y forma, todo accidente de trabajo y / o enfermedad profesional que haya padecido, especificando el día y la hora en que ocurrió y suscribiendo los formularios correspondientes a los efectos de ser presentados a la A.R.T.

9. Comité de Higiene, Seguridad y Capacitación Laboral

Ratificase al COMITE DE HIGIENE, SEGURIDAD Y CAPACITACION LABORAL (COHSECAL), con carácter de órgano de asesoramiento permanente, integrado por hasta cuatro representantes de cada parte.

Cada una de ellas podrá requerir, a su exclusiva costa, el asesoramiento de técnicos especializados en las materias de que se trate.

Atento el carácter del órgano creado, y con el fin de propiciar una adecuada especialización de sus miembros, aquel podrá desdoblarse en dos subcomisiones que, en su caso, se ocuparán, una de Higiene y Seguridad Laboral, y la otra de Capacitación Laboral. Formarán parte de las subcomisiones, exclusivamente, los miembros que integran el COHSECAL, con la salvedad ya establecida en la presente cláusula.

Quedan expresamente excluidos de la competencia del COHSECAL los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la empresa, para los que este Convenio establece otros mecanismos de tratamiento. Las partes se comprometen a no utilizar este ámbito de coparticipación respecto de conflictos que eventualmente se hubieren suscitado entre ellas.



El COHSECAL reglamentará su funcionamiento y determinará el procedimiento para la sustanciación de los temas que le competen. Sus decisiones, que asumirán el carácter de recomendaciones, deberán ser adoptadas en todos los casos por consenso, resueltas en tiempo prudencial y expresadas por escrito.

Las recomendaciones del COHSECAL serán elevadas a la COPIP para su examen y, una vez también consensuadas en ese nivel, la empresa procederá a implementarlas por la vía que corresponda.

El COHSECAL tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

A) Analizará el funcionamiento operativo con miras a reducir los factores de riesgo, y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud e integridad psicofísica de los trabajadores, y estudiará las medidas a adoptar con ese propósito, efectuando las consultas a expertos que fuera menester y recomendando las acciones preventivas y/o correctivas correspondientes.

B) La empresa deberá comunicar a la COHSECAL la fecha y lugar de la toma de exámenes, y los miembros de este organismo podrán presenciar dichos exámenes, con relación a las siguientes materias:

a) Sobre el Reglamento Operativo de la Empresa.

b) Sobre los deberes inherentes a la calidad del trabajador examinado, en especial, con relación a los que sean propios de su categoría profesional, tareas y/o funciones.

c) Sobre las normas de seguridad implementadas por la empresa, especialmente con relación a las funciones y/o categoría del trabajador examinado.

C) Podrá efectuar recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, frecuencia de los períodos de evaluación, desarrollo y/o reentrenamiento para el personal, así como aconsejar programas de capacitación con miras a mejorar el nivel de conocimientos y eficiencia en el desarrollo de las tareas específicas, y con relación a la promoción de conductas seguras con miras a la prevención de accidentes de trabajo.

D) Formular recomendaciones con relación al proceso de selección para cubrir vacantes.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tiene la empresa en materia de higiene, seguridad y capacitación con relación al ordenamiento jurídico y en especial lo dispuesto por la ley 19.587, decreto 351/79 y disposiciones concordantes.

Convenio Colectivo de Trabajo 773/06 "E" - SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA (S.M.A.T.A.) y JOHNSON MATTHEY ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA.

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INculpABLES:

Artículo 15º

a) Johnson Matthey se ajustará a las leyes vigentes en la materia. En todos los casos en que, por enfermedades o accidentes inculpables el trabajador se encontrare temporariamente inhabilitado para prestar servicios, se le abonará íntegramente la retribución por los días de trabajo perdidos por el afectado, de acuerdo con el sueldo o salario que le correspondería percibir de hallarse en actividad, sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación vigente.

b) Johnson Matthey efectuará la denuncia de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, ante la autoridad competente, dentro del término de cinco (5) días de producido aquél.

c) En casos de accidentes o enfermedades inculpables, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en la materia.

Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable comunicado y acreditado mediante certificado médico, percibirá la remuneración que le correspondería de hallarse en actividad, debiendo hacerse efectiva la misma en la fecha legal de pago de haberes.

El enfermo facilitará en todos los casos el derecho a verificar su estado de salud por parte del Servicio Médico de la empresa. En los casos en que no pueda efectuarse por no encontrarse aquél en su domicilio declarado en la empresa o el indicado a la misma en esa oportunidad por haber concurrido a un médico particular o a una institución Médico Asistencial, el enfermo facilitará la verificación de su estado, concurriendo, si es citado y su estado lo permite al Médico de la empresa o reiterando el pedido de médico a domicilio. En ambos casos el afectado deberá presentar certificado médico, en el que se exprese su dolencia y grado de imposibilidad para concurrir a desarrollar sus tareas, debiendo determinarse el documento, firma y matrícula del profesional y dentro de lo posible, lugar y horario de atención.

El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad, deberá comunicarlo a la empresa el primer día de inasistencia, hasta la mitad de su jornada laboral.

Este aviso deberá darlo por cualquiera de los medios que se indican a continuación:



Telegrama: A los efectos del cómputo de la hora de aviso, se considerará la hora de origen del despacho del telegrama.

Telefónico: En este caso, quien dé el aviso, solicitará el número de recepción y confirmación de la hora en que fue recibido, e individualización de la persona que recibió el aviso.

Por tercera persona: En este caso, el encargado de dar el aviso, se presentará a la empresa a la cual proporcionará los siguientes datos: apellido y nombre del enfermo, número de tarjeta y motivo de la ausencia, debiendo recibir constancia de dicho aviso, con expresa mención de la hora de recepción.

Personalmente: En este caso, la empresa entregará al trabajador constancia de dicho aviso, con expresa mención de la hora del mismo.

Horario de control: El control patronal de las enfermedades o accidentes inculpables, deberá ser realizado por médicos con credencial habilitante. Dicho control médico se efectuará dentro del horario de 8 a 21 hs.

Incapacidad parcial: Al personal que con motivo de un accidente o enfermedad inculpable, quedase parcialmente incapacitado y no pudiera realizar sus tareas habituales, la empresa deberá suministrarle tareas acordes con su limitación, según dictamen del servicio médico competente. En todos los casos, se tratará que esas tareas correspondan a la categoría de convenio del afectado y, de no haberlas, se procurará ubicarlo lo más satisfactoriamente posible. En los casos que corresponda, resultará aplicable lo dispuesto por el ad. 212 de la LCT.

Si desapareciera su incapacidad determinante, será reintegrado a su anterior situación.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 16º

La Empresa pondrá sus instalaciones de trabajo y edificios en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente.

Proveerá servicios sanitarios en perfectas condiciones de higiene y conservación y en número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo a su cantidad, etc., como así también suministrará agua fría para beber en época de verano, habilitándose los bebederos y/u otro elemento idóneo que reúna las condiciones de higiene en un todo de acuerdo a la ley 19.587 y su decreto reglamentario.

MEDICINA PREVENTIVA

Artículo 17º

La Empresa tendrá la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la Medicina Preventiva de acuerdo con lo que establezcan las leyes y reglamentaciones en la materia.

A esos fines dispondrá también que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios.

COMITE DE HIGIENE, SALUBRIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 18º

Con el fin de obtener mayor grado de protección de la vida, integridad psicológica y física del trabajador y conservar su salud mediante la adecuada adaptación del medio ambiente de trabajo al hombre, las herramientas, maquinarias, procesos productivos o de servicios, evitando o anulando el efecto de los factores agresivos y riesgosos, se constituye el Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el Trabajo.

a) MISION: Tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

b) CONSTITUCION: Estará constituido por un (1) miembro representativo del Sindicato y un (1) miembro por la representación empresaria.

e) FUNCIONES: Reunirse de acuerdo al calendario que se establezca y tratar los temas contemplados en el orden del día.

Elaborar un plan anual de prevención.

Establecer los procedimientos normativos en materia de higiene salubridad y seguridad en el trabajo.

Verificar el cumplimiento de las normas, resoluciones y recomendaciones producto de las deliberaciones del Comité, las leyes y reglamentaciones. Este Comité se constituirá dentro de los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio y todas aquellas cuestiones que no hubieren sido previstas en estos artículos y que sean acordadas en el seno del Comité, serán anexadas al presente convenio.

ROPA DE TRABAJO

Artículo 19º

La Empresa proveerá al personal, ropa de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la tarea que realice y a las normas de seguridad vigente, cuyo diseño no podrá ser alterado por el trabajador.

La Empresa proveerá al personal de dos equipos de trabajo por año. Cuando un equipo de trabajo se haya deteriorado y deba ser reemplazado, el personal deberá devolver el equipo de trabajo anterior.

El personal al que se le provea ropa de trabajo, tendrá la obligación de usarla y deberá atender al mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, respondiendo por el extravío y deterioro más allá del provocado por el uso nor-



mal. Consecuentemente, la ropa de trabajo deberá ser utilizada exclusivamente para la realización de trabajos encomendados por la Empresa.

Será considerada falta grave la falta de su uso, la destrucción intencional total o parcial de la ropa de trabajo o de los elementos de protección personal suministrados por la Empresa.

UTILES DE LABOR

Artículo 20º

La Empresa deberá suministrar si así lo determinara la tarea, las herramientas necesarias en perfecto estado de conservación y de uso, para el normal desempeño de su trabajo y su caja donde guardarlas con candado de seguridad.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 21º

El polvo, vapores y emanaciones deberán ser captadas por medios mecánicos apropiados en el propio lugar de origen y evacuados al exterior y los lugares donde se efectúen tareas insalubres estarán perfectamente aislados de los demás.

Al personal afectado a estos lugares insalubres se les suministrará sin cargo alguno, los medios que los resguarden de los perniciosos efectos de esos agentes nocivos.

Los sitios peligrosos serán advertidos con avisos visibles, las máquinas estarán instaladas en forma que ofrezcan el menor peligro posible con barandas protectoras para el personal, cuando corresponda y en general se adoptarán medidas tendientes a prevenir accidentes.

Convenio Colectivo 775/06 "E" - Federación de Obreros y Empleados de la Industria del papel, cartón y químicos - Massuh S.A.

CAPITULO 15 - COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - CONSTITUCIÓN

Artículo 51º.- En cada establecimiento se constituirá una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, con carácter permanente, integrada por representantes del empleador y de los trabajadores, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades del trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan; fiscalizará la protección del medio ambiente laboral, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, y el cumplimiento de las ordenanzas municipales referidas a la materia.

Artículo 52º.- El número de representantes de los trabajadores, estará en relación directa con la cantidad que trabajen en cada planta o turno de trabajo en la siguiente forma:

- a) Para un número mayor de cuarenta (40) trabajadores comprendidos en convenio, dos (2) representantes de Los trabajadores y dos (2) del empleador.
- b) Para un número mayor de cien (100) trabajadores convencionales, tres (3) representantes de estos y tres (3) del empleador.

Se podrá nombrar más representantes si así se considera necesario.

Artículo 53º.- Los representantes de los trabajadores, serán designados directamente por el sindicato con zona de actuación en el lugar donde se encuentra ubicado el establecimiento. Los representantes del empleador deben ser designados, directamente por la Empresa. Por cada representante titular, se debe designar un suplente.

Artículo 54º.- Los representantes designados para constituir la comisión, deben reunir los siguientes requisitos:

- a. Trabajar en la empresa
- b. Ser mayor de edad.
- c. Poseer la instrucción y experiencia necesaria.
- d. Ser de conducta honorable y haber demostrado en el trabajo sentido de responsabilidad.
- e. Los representantes de los trabajadores deben ser miembros activos de la Comisión de Relaciones Internas y/o Comisión Directiva.

Artículo 55º.- Para el ejercicio de sus funciones en la Comisión Mixta de higiene y Seguridad, los integrantes tendrán la misma responsabilidad e iguales derechos y obligaciones, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa o sindicato a que pertenezcan.



Artículo 56º.- Los integrantes de la comisión desempeñaran su cargo como parte de ella, dentro de la jornada legal de trabajo.

Artículo 57º.- En La primera reunión de la Comisión Mixta de higiene y Seguridad, los representantes designados deben confeccionar un acta constitutiva, en la cuál volcarán todos los datos necesarios para dar por establecida la misma.

Las actas que se confeccionen posteriormente contendrán todos los temas tratados, asentándose con fecha cierta toda reparación o modificación efectuada en el establecimiento que surjan de los cambios acordados entre las partes para cumplir con el propósito de esta Comisión.

Cuando las partes no cumplan estrictamente con Lo acordado, quedarán liberadas para tomar todas las medidas necesarias tendientes a que se cumpla con lo pactado.

Artículo 58º.— Los integrantes de la comisión pueden ser removidos y sustituidos libremente por quienes los designen.

Artículo 59º.- En la primera reunión de trabajo del año calendario, la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad debe formular el programa calendario anual de recorridos en los centros de trabajo, para verificar las condiciones de higiene y seguridad que prevalecen en los mismos, como así también vigilar la protección del medio ambiente laboral, y preservación del equilibrio ecológico. El recorrido deberá realizarse en forma íntegra por todos los centros de trabajo.

Artículo 60º.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad deberá verificar en los sectores de trabajo que las actividades laborales se realicen en condiciones y mediante procedimientos que signifiquen la mayor garantía para la salud de los trabajadores, según lo previsto en la legislación vigente y este convenio.

Artículo 61º.- Además d los recorridos a que se refiere la disposición anterior, se efectuarán otros con carácter extraordinario cuando la comisión lo juzgue necesario , para la observación especial de condiciones peligrosas.

Artículo 62º.- Tanto los requerimientos de higiene y seguridad que deben prever en los centros de trabajo, como las recomendaciones de carácter preventivo, atenderán a las disposiciones en materia de prevención de accidentes, enfermedades de trabajo y protección ecológica, contenidas en las leyes y disposiciones vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

Artículo 63º.- Los recorridos ordinarios y extraordinarios y las observaciones que se hagan durante los mismos, deben hacerse en forma conjunta por los integrantes de la Comisión; al final de cada recorrido, deberá redactarse un acta n la que conste los sectores inspeccionados, hora y fecha, y las anomalías detectadas.

Artículo 64º.- Las actas labradas por la comisión mixta de higiene y seguridad en el trabajo podrán ser presentadas ante la autoridad administrativa del trabajo, si la entidad gremial o empresaria así lo considera necesario.

Artículo 65º.— Cuando se produzca una enfermedad o accidente derivados del trabajo, la Comisión Mixta se interiorizará de lo ocurrido, con el propósito de analizar el infortunio, evaluar las consecuencias derivadas del mismo, para prevenir, si así correspondiera, que el incidente se repita.

Artículo 66º.- La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad debe realizar anualmente en cada establecimiento, al menos tres actividades relacionadas con cada uno de los siguientes puntos:

- 1) Capacitación a todos los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo tanto por parte de la Comisión como así también por la Aseguradora de Riesgos del trabajo.
- 2) Capacitación a los integrantes de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, por la Aseguradora de Riesgos del trabajo.
- 3) Actividades en coordinación con el Servicio de Medicina del Trabajo. destinadas a preservar la salud de los trabajadores.

Artículo 67º.- Las tareas que en forma individual realice cada integrante de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, deberán ser designadas por las partes. A saber:

- Redactar y entregar para el análisis de todos los integrantes de lo comisión el Programa Calendario Anual.
- Citar a los integrantes de la comisión para realizar los recorridos.
- Anotar las observaciones efectuadas tanto por los trabajadores como así también por la Comisión durante los recorridos realizados.
- Redactar las actas al final de cada recorrido.
- Llevar el archivo de los documentos propios de la comisión.
- Distribuir los documentos y materiales relativos al funcionamiento de la comisión.



Artículo 68º.- Los permisos que se requieran para que los integrantes de la comisión desempeñen sus funciones, deben ser provisto por la empresa cada vez que sea necesario para dar cumplimiento a sus funciones.

Artículo 69º.- La empresa debe proporcionar, para que sesione la Comisión, una sala de reuniones adecuada dentro del establecimiento.

Convenio Colectivo 777/06 "E" - Sindicato La Fraternidad - Consorcio de gestión del Puerto de Plata

ARTICULO 11º HIGIENE, MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO Y CAPACITACION LABORAL. Composición y funcionamiento.

Crease el Comité de Seguridad, Higiene, Medio Ambiente en el Trabajo y Capacitación Laboral, que funcionará con carácter permanente y estará compuesto por dos (2) representantes del SINDICATO, y dos (2) representantes de la EMPRESA, que podrán contar con hasta dos (2) asesores cada uno.

El Comité de Seguridad, Higiene, Medio Ambiente y Capacitación Laboral, tendrá a su cargo el examen permanente de las condiciones en que se desarrolle la actividad, dentro del marco legal vigente (Ley 19.587 y Dto. Reglamentario 351/79 y art. 36 del Decreto 4.160/73), con miras a evitar o suprimir factores de riesgo para la seguridad y/o salud de los trabajadores, el estudio de las medidas al personal, así como los que se impartan con miras a la readaptación del mismo a las nuevas tecnologías. La empresa comunicará a esta Comisión la fecha y lugar de toma de exámenes, y los miembros de este Organismo podrán presenciar los con relación a las siguientes materias:

- a) Sobre el Reglamento Operativo de la Empresa;
- b) Sobre los deberes inherentes a la calidad del trabajador examinado, en especial, con relación a los que sean propios de su categoría profesional, tareas y/o funciones;
- c) sobre las normas de seguridad implementadas por la empresa, especialmente con relación a las funciones y/o categoría del trabajador examinado.

Por otro lado, las partes convienen que el análisis de salubridad del ámbito de trabajo, sólo podrá ser determinado siguiendo el procedimiento establecido en el art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La empresa adoptará los medios a su alcance para facilitar a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo la posibilidad de acceder a las actividades y capacitación que apunte al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las actitudes indispensables para el uso de las nuevas tecnologías incorporadas a la empresa, todo ello analizado con criterios de eficiencia operativa, efectivizados mediante la capacitación acordada en el artículo 6º del presente C.C.T.

Queda establecido que en caso de incorporación de nuevas unidades tractivas, las mismas serán conducidas y capacitadas por el personal de La Fraternidad.

Convenio Colectivo 783/06 "E" Sindicato de Mecánicos y afines del transporte Automotor de la Rca. Argentina SMATA - SENSOR Automatización Agrícola S.R.L.

TITULO SEPTIMO - Condiciones de trabajo - Seguridad Industrial

Artículo 31º: Ambiente de trabajo - Comedor

SENSOR, debe proveer instalaciones y un ambiente de trabajo en condiciones óptimas de limpieza, ventilación, iluminación; contando con las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo de las tareas a cargo del personal.-

La empresa deberá contar con un espacio destinado para comedor a disposición de los empleados, con instalaciones y artefactos apropiados y de confort para su utilización, comprometiéndose los trabajadores y la empresa a mantener la limpieza del lugar y en buen estado de conservación.-

Artículo 32º: Provisión de elementos de trabajo - Ropa de trabajo

SENSOR proveerá al personal de producción incluido en el presente convenio, dos (2) equipos de ropa de trabajo por año aniversario, comprometiéndose el trabajador a mantener la limpieza y conservación de los mismos.



Equipos de Seguridad Igualmente, se proveerá de todos los equipos y elemento que hagan a la seguridad del trabajador que sean de uso obligatorio según el tipo de trabajo y la normativa vigente en la materia. El trabajador deberá entregar a la Empresa todos los elementos y la ropa de trabajo al finalizar la relación laboral.

Artículo 33º: Prevención de riesgos

En el marco de lo dispuesto por la ley 24.557, en su artículo 42, inciso b) las partes acuerdan que:

La Empresa, en todas las secciones donde se efectúan trabajos que por su naturaleza requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas instrucciones deberá seguir el personal. A los fines de evitar situaciones de inseguridad que pongan en riesgo la salud de los trabajadores, las partes se comprometen a actuar en forma preventiva y correctiva aplicando las normas de seguridad e higiene, manteniéndose informado al personal acerca de los métodos modernos de prevención, estando obligados los trabajadores a cumplirlos.

Será obligatorio el uso de todos aquellos equipos de precaución que la Empresa ponga a disposición del personal, como prevención de posibles accidentes y/o enfermedades accidentes, considerándose el incumplimiento o no uso de los mismos como un acto de indisciplina.

Artículo 33º: Medicina preventiva:

La Empresa, suministrara al personal sin cargo alguno, los medios de la medicina preventiva de acuerdo con lo que establecen las leyes y reglamentación en la materia. Dispondrá además que en los distintos sectores de trabajo, se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios.

Los convenios colectivos...

- 441/06 - Sindicato Guincheros y Maquinistas Grúas Móviles, Federación Marítima Portuario y de la Industria Naval de la Republica Argentina, Sindicato de Capataces Estibadores Portuarios, Sindicato Encargados Apuntadores Marítimos y Afines de la Republica Argentina, Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante, Buenos Aires Containers Terminal Services S.A. y la Cámara de Concesionarios de Terminales de Con-tenedores del Puerto de Buenos Aires.
- 756/06 – Unión Ferroviaria – Transporte Metropolitano Belgrano Sur S.A.
- 784/06 – Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval – Exolgan S.A..

...también contienen cláusulas higiene y seguridad en el trabajo.