



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

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



Índice

1.- Introducción.....	3
2.- El CCT de los Camioneros.....	3
3.- Lo que vino después... patrones de conducta en la negociación colectiva del año 2006.	5
3.1.- Incrementos salariales escalonados dentro de la banda del 16% - 20% de incremento.	6
3.2.- Períodos reducidos de vigencia de las actas acuerdo al plazo cercano al año.	7
3.3.- Incorporación de sumas “no remunerativas”.....	8
3.4.- Contenido evidentemente salarial de la negociación colectiva.....	9
3.5.- Incorporación de nuevas cláusulas de solidaridad o aportes patronales.	9
3.6.- Quietus en la negociación colectiva de otros contenidos.	10
3.7.- Recurso a la forma de “actas acuerdo”.....	10
4.- Acercando la lupa sobre algunos puntos jurídicamente controvertidos.	11
4.1.- La homologación de rubros “no salariales”.	11
4.2.- El intercambio de “contenidos normativos” por “contenidos obligacionales”.....	13
4.3.- El rol del Estado en materia de negociación colectiva.....	14
5.- A modo de cierre.....	16
Anexo. Breve detalle del contenido de los convenios colectivos que componen la muestra.	18
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).....	18
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).....	18
Anexo 3.- Acta Acuerdo del día 28 de Abril de 2006 (Sindicato Federación Gráfica Bonaerense y Federación Argentina de la Industria Gráfica).	19
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).....	20
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).	20
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).....	20



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 negocia*l” 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 (Secretaríos 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 negociada. 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*”¹. 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 sus familias de forma permanente y no manejan los precios*”²), el gobierno se propuso evitar que los plan-

¹ Diario Clarín – Sección El País del 5 de abril de 2006.

² Ibidem.



teos 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%”*³.

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”*⁴. 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”*⁵ que definen transversalmente la negociación colectiva sin importar el sector de actividad. Para ello tomaremos como ejemplo cinco negociaciones colectivas recientes (sector del

³ Ibidem.

⁴ Zamboni, Horacio. *Convenio de Camioneros: ¿Testigo o Maniobra?* En CTA - OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL // BOLETÍN ELECTRÓNICO PERIÓDICO Nº 3. Disponible en www.observatoriocta.org.ar.

⁵ 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”*.



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 Ministra 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”⁶.

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*”⁷.

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.

⁶ Palabras del Dr. De Diego en su decálogo sobre negociación colectiva propuesto para el año 2006 y que fuera publicado en *Ámbito Financiero* bajo el título “*Clave: cómo deben subir salarios para no afectar precios*” el día lunes 20 de marzo de 2006.

⁷ *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-GAME-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 remuneratoria” (salvo en cuanto se trate de aportes y contribuciones a la OSE-CAC) en forma perecedera 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 Social⁸, 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 salarial⁹, siendo sin embargo contemporánea. La norma dispone...

“CLÁUSULA 3. las entidades comprendidas en ADEBA y ABE se comprometen a retener el 1% de las remuneraciones fijas, normales, mensuales y habituales de

⁸ 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.

⁹ Nos referimos a las actas del 4 y 19 de abril de 2006.



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:

“Suspender 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 Trabajo¹⁰, 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.

¹⁰ 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 negocia*” 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 Trabajo¹¹ 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:

¹¹ “...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 **debidamente 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”¹² 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 negociada” 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 reciente¹³, se obtuvo una medida cautelar promovida por los trabajadores bancarios de la CTA (patrocinados por Horacio Meguira y Guillermo Gia-

¹² Disponible en www.observatoriocta.org.ar

¹³ Diario Ámbito Financiero del 11 de mayo de 2006.



nibelli 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 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 inculcable 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 Cavalieri (FAECyS), Carlos de la Vega (CAC), Osvaldo Cornide (CAME) y Jorge Sabaté (UDECA) en la firma del acta acuerdo del 17 de abril¹⁴, 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).¹⁵

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.

¹⁴ Diario Clarín - Martes 18 de abril de 2006.

¹⁵ Diario Clarín - Viernes 07 de abril de 2006



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...

*“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 mías 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”¹⁶.

¹⁶ Ibidem.



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 colectiva¹⁷, 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.

En este sentido, recientemente, se ha manifestado abiertamente en contra de los límites propuestos a los acuerdos salariales el SMATA, sindicato de los trabajadores automotrices¹⁸.

El argumento utilizado por ese sector sindical resulta, a nuestro parecer 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

¹⁷ Releamos el ya citado párrafo 248 del CEAGR “**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.

¹⁸ Diario “El Cronista Comercial” del 15 de mayo de 2006.



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
- 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).