



# Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

Informe sobre

LA NEGOCIACION COLECTIVA NO SALARIAL

2002 – 2005

---

**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](mailto:observatorio-juridico@cta.org.ar)

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



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	3
PRESENTACION DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS .....	5
LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION .....	5
1) FLEXIBILIDAD .....	5
a) FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA .....	5
TURNOS FIJOS O ROTATIVOS .....	5
JORNADA PROMEDIO .....	5
FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES .....	5
B) FLEXIBILIZACION DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	5
POLIVALENCIA .....	5
MODIFICACION DE CATEGORIAS .....	5
TRABAJO EN CELULAS .....	5
EVALUACION DE DESEMPEÑO .....	5
C) FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL .....	5
MODALIDADES DE CONTRATACION .....	5
CONTRATISTAS Y TERCERIZACIONES .....	5
PROMOCION Y VACANTES .....	5
2) REGULACION DE LAS RELACIONES ENTRE LOS ACTORES SOCIALES .....	5
A) TRATAMIENTO DE CONFLICTOS .....	5
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS O QUEJAS .....	5
AUTOCOMPOSICION DE CONFLICTOS .....	5
MEDIACIÓN Y ARBITRAJE .....	5
PAZ SOCIAL .....	5
DERECHO A LA INFORMACION .....	5
GUARDIAS MINIMAS Y SERVICIOS ESENCIALES .....	5
B) COMISIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION SINDICAL .....	5
COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....	5
REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DE DELEGADOS .....	5
C) APORTE Y CONTRIBUCIONES .....	5
ALGUNAS CONCLUSIONES .....	5



## INTRODUCCIÓN

El fin de la convertibilidad, como consecuencia de las movilizaciones populares de diciembre de 2001, no sólo marcó un punto de inflexión desde el punto de vista macroeconómico, sino que puso en cuestionamiento determinadas verdades reveladas en los 90 que dejaron una sociedad vulnerable, fragmentada y con altos niveles de exclusión social.

En el campo de las Relaciones Laborales, esas verdades destruyeron el derecho protectorio, precarizaron las condiciones de trabajo para adecuarlas a las nuevas (viejas) necesidades del capital y condenaron al desempleo estructural a dos generaciones de argentinos.

Pasados cuatro años de la “caída al infierno”, existe un consenso mayoritario acerca de la necesidad de revisar el cuerpo de ideas que dieron sustento al modelo neoliberal. ¿Qué está sucediendo en el mundo de trabajo? ¿Cómo están impactando estos cambios en la relación de fuerzas sociales? ¿Que novedades aparecen en el campo de la negociación colectiva, en el conflicto y en el comportamiento de los actores sociales?

Pretendemos explorar algunas respuestas a estas preguntas. El estudio de la negociación colectiva es un buen instrumento para avanzar en ese sentido, pero sabemos que no alcanza. La fragmentación y heterogeneización de la clase que vive del trabajo (ANTUNES, 2001) hace que estos instrumentos otrora poderosos sean aplicados a cada vez menos trabajadores. Sin embargo, nos da algunas pistas acerca de la voluntad, sobre todo de las representaciones sindicales, de revertir el proceso de constantes pérdidas de derechos operadas en los últimos años.

El objetivo del presente trabajo es relevar las negociaciones colectivas homologadas por el Ministerio de Trabajo durante el período 2002/2005. El análisis comprende un aspecto cuantitativo, que da cuenta de la dinámica negocial, y otro de carácter cualitativo, que refleja los principales contenidos y temas abordados por los actores sociales y las perspectivas futuras.

Nuestra mirada se dirige a establecer un marco comparativo entre aquellas cláusulas convencionales que legalizaron e institucionalizaron la flexibilidad durante la década anterior y su perdurabilidad (o no) en el nuevo escenario<sup>1</sup>.

Conceptos como polivalencia, modalidades de contratación atípicas, jornadas rotativas, células, equipos de trabajo, remuneración variable, pasaron a ser expresiones simbólicas que encubrían un proceso de precarización del trabajo sostenido por el temor al desempleo y acompañado, en forma pasiva o entusiasta, por gran parte de los actores sindicales.

Supletoriamente, indagaremos acerca del tipo de relaciones que establecen las partes convencionalmente y que implican, a nuestro juicio, límites violatorios de la libertad sindical en cuanto al tratamiento

---

<sup>1</sup> Prescindimos del análisis salarial de la negociación colectiva, que por su complejidad y dinámica es objeto de un trabajo particular del Observatorio.



de los conflictos colectivos, el trabajo de los delegados de personal, la universalización de aportes sindicales y la participación en comisiones paritarias específicas.



## PRESENTACION DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS

El análisis del mercado de trabajo argentino, a fines de 2005, permite comprender los límites de la negociación colectiva para incidir sobre las relaciones laborales del conjunto de la clase trabajadora. El desarrollo de la actividad negocial es condición necesaria, pero no parece ser suficiente para generar, por sí solo, un proceso de distribución progresiva de la riqueza y reducción del déficit de Trabajo Decente. Según el informe del INDEC para el 3° trimestre de 2005, los trabajadores no registrados representan el 46.1% del total de ocupados, por ende, no sujetos al ámbito de aplicación de un convenio colectivo. Esto explica, entre otras cosas, el comportamiento salarial: con una inflación acumulada del 76.4% desde fines de 2001, los ingresos de los trabajadores registrados registraron un alza promedio del 89.2%, mientras que el de los trabajadores en negro fue del 30.9% y el de los empleados públicos, el 25.1%.

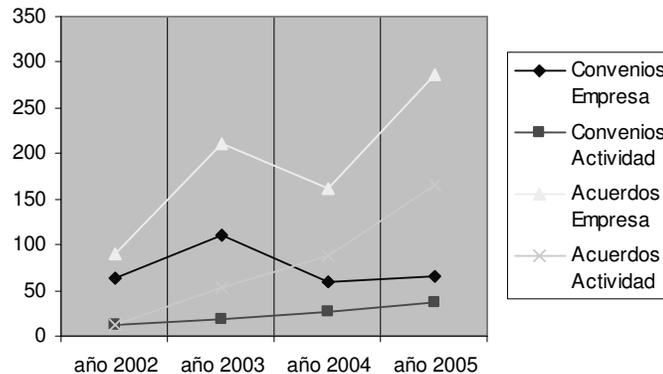
Entre los trabajadores que pudieron negociar colectivamente, lo urgente fue el salario. La salida de la convertibilidad generó un fuerte aumento de la inflación, que alcanzó, como dijimos, un 76.4% acumulado en el periodo. De allí que el recuperado auge del instrumento negocial se concentró principalmente en recuperar la caída salarial, proceso en el que los sucesivos decretos del Gobierno Nacional cumplieron un papel importante.

CUADRO 1

TIPOS	2002		2003		2004		2005		TOTAL	
	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%
<b>CCT</b>	<b>75</b>	<b>42%</b>	<b>129</b>	<b>33%</b>	<b>85</b>	<b>25%</b>	<b>102</b>	<b>18%</b>	<b>391</b>	<b>27%</b>
de Empresa	63	84%	110	85%	59	69%	66	65%	298	76%
de Actividad o Rama	12	16%	19	15%	26	31%	36	35%	93	24%
<b>ACUERDOS</b>	<b>104</b>	<b>58%</b>	<b>265</b>	<b>67%</b>	<b>251</b>	<b>75%</b>	<b>451</b>	<b>82%</b>	<b>1071</b>	<b>73%</b>
de Empresa	67	64%	204	77%	162	65%	278	62%	711	66%
de Actividad o Rama	13	13%	54	20%	89	35%	165	37%	321	30%
de Crisis	24	23%	7	3%	0	0%	8	2%	39	4%
<b>TOTAL NEGOCIACIONES</b>	<b>179</b>	<b>100%</b>	<b>394</b>	<b>100%</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>	<b>553</b>	<b>100%</b>	<b>1462</b>	<b>100%</b>



GRAFICO 1



Los datos del cuadro 1 son elocuentes al respecto. La actividad negocial fue in crescendo desde el año 2002, con un fuerte aumento de la negociación por actividad, revirtiendo la tendencia operada en los años 90. Si para el año 2002 el porcentaje de negociaciones por empresa asciende al 86%, en el 2005 se reduce al 64%, donde sin dudas la instrumentación de la reforma laboral a través de la ley 25877 favoreció esta tendencia. La otra característica es la gran cantidad de acuerdos, la mayoría de ellos exclusivamente salariales, que se homologan sobre todo en los últimos dos años. Sin embargo, la negociación de convenios colectivos (que regulan el conjunto de las relaciones laborales) ha tenido un comportamiento más errático. En efecto, para el año 2005 sólo el 18% del total de negociaciones homologadas corresponden a convenios colectivos, contra un 42% del año 2002.

CUADRO 2

CONVENIOS COLECTIVOS	2002		2003		2004		2005		TOTAL	
	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%
Nueva Unidad Negocial	41	55%	58	45%	32	38%	31	30%	<b>162</b>	<b>41%</b>
Renovación de CCT anterior	23	31%	59	46%	35	41%	62	61%	<b>179</b>	<b>46%</b>
Articulado con CCT de ámbito superior	11	15%	12	9%	18	21%	9	9%	<b>50</b>	<b>13%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>	<b>391</b>	<b>100%</b>

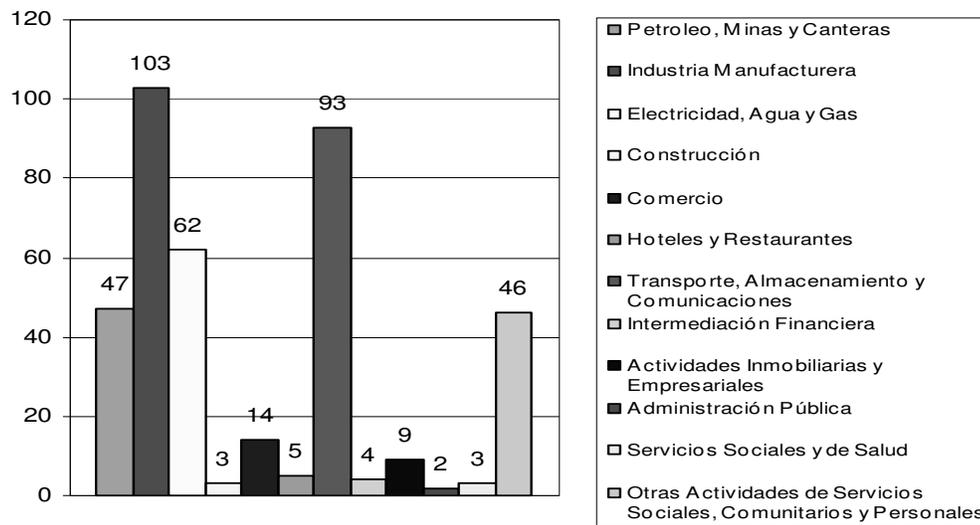
En el cuadro 2 podemos observar un detalle de las características de los convenios colectivos homologados. El 46% corresponde a renovaciones de convenios anteriores. De ellos, el 63% refieren a convenios de empresa y el 37% de actividad.

Con relación a las nuevas unidades negociales, que totalizan el 41% de las negociaciones registradas, la tendencia a establecer condiciones particulares de trabajo en las empresas se mantiene, ya que el 85% corresponden a negociaciones de empresa y sólo el 15% son de actividad.



GRAFICO 2

### Convenios Colectivos según Actividad Económica



Con relación a las actividades económicas que negociaron convenios colectivos en el período analizado, en el **sector manufacturero** se destaca la industria química, con 19 convenios (10 nuevos, 8 articulados y 1 renovación), la industria automotriz, donde SMATA firmó 9 convenios (5 nuevos y 4 renovaciones), papeleros con 12 convenios (2 nuevos y 10 renovaciones) donde se operó una apertura por rama del CCT 72/89 de actividad, pasteleros (3 nuevos y 1 renovación), tabaco (4 nuevos y 4 renovaciones), textiles y vidrio.

Entre las actividades que renovaron sus convenios de actividad se encuentran los aceiteros, ramas de alimentación, calzado, cerveceros, plásticos y el vidrio.

En el sector del **transporte, almacenamiento y comunicaciones** se registran 46 negociaciones por empresa de los distintos gremios ferroviarios, de los cuales 40 corresponden a renovaciones de convenios anteriores y 6 son nuevos convenios, los telefónicos de Capital Federal renovaron el CCT 201/92 a través de 2 convenios de empresa y la Federación suscribió convenios para la actividad de locutorios y call centers.

Los distintos gremios de la actividad aérea suscribieron 6 nuevos convenios colectivos, 3 de los cuales pertenecen a la nueva empresa Líneas Aéreas Federales. Los guincheros suscribieron 2 nuevos convenios de empresa y renovaron otros dos. Por último, en la actividad marítima se registraron 15 convenios, destacándose las renovaciones de los convenios del SOMU con las cámaras de armadores.

La **electricidad, gas y agua** son actividades donde también se observa un importante número de negociaciones. En el sector de Energía se firmaron 18 nuevos convenios, entre los que se encuentran



varios convenios del Sindicato de Luz y Fuerza con empresas contratistas y se renovaron otros 17 convenios.

Trabajadores, personal universitario y jerárquico del agua negociaron 14 convenios colectivos con diversas empresas del sector, 6 de los cuales corresponden a renovaciones de convenios anteriores (incluyendo el CCT 44/73 de actividad de los profesionales universitarios).

Por último, en el sector del gas, tanto en empresas transportadoras como distribuidoras, se renovaron 8 convenios de empresa y se firmaron tres convenios nuevos.

En el sector de **petrolero, minas y canteras** el SUPEH negoció 36 de los 44 convenios homologados, la mayoría de ellos correspondientes a emprendimientos laborales cuya integración es consecuencia del proceso de transformación y privatización de YPF. Los 8 restantes fueron firmados por la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados, 3 de actividad y 5 de empresas, entre ellas ESSO y PECOM.

En el sector de minas, la Asociación Obrera Minera renovó los convenios con Cerro Vanguardia y Minera Alumbraera, y firmó un nuevo convenio con Minera Argentina Gold.

En **servicios sociales, comunitarios y personales**, los peluqueros renovaron su convenio de actividad y articularon condiciones particulares para 7 empresas del sector, la Asociación Agentes de Lotería y Afines firmó 10 nuevos convenios de empresa y renovó otros 2, en tanto el Sindicato Argentino de Televisión firmó 8 convenios articulados a los convenios de actividad del 75 y un nuevo convenio para Imagen Satelital.

En **Comercio**, la Federación de Estaciones de Servicio firmó 8 convenios colectivos de actividad y el SPEH 2 convenio de empresa para trabajadores dependientes de estaciones de servicio. La actividad de farmacia firmó un nuevo convenio de actividad y se firmaron 3 convenios regionales que se desvinculan del CCT 26/88.

Con relación a las **actividades empresariales e inmobiliarias**, los encargados de edificio renovaron sus dos convenios de actividad (CCT 298/75 y CCT 306/98) y firmó 2 convenios particulares de empresa articulados. El personal de vigilancia renovó 2 convenios de actividad y se registran renovaciones de los convenios vigentes desde el año 75 de despachantes de aduana y escribanías.

En **hoteles y restaurantes**, la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos renovó 3 convenios de actividad, firmó uno nuevo con la Asociación Hoteles de Turismo y negoció condiciones particulares para Sodexho Argentina.

En **intermediación financiera**, la Asociación Bancaria renovó sus convenios de empresa con la Banca Nazionale del Lavoro y el Banco Hipotecario, en tanto el Sindicato del Seguro renovó el convenio con Unidos AFJP.

En el sector de **servicios sociales y de salud**, la Asociación de Médicos de la R.A. firmó dos convenios y la Federación Médica Gremial renovó su convenio con hospitales de colectividades.



En **construcción**, el sindicato de empleados firmó dos nuevos convenios de empresa con Grupo Concesionario del Oeste y Caminos de las Sierras, en tanto el personal de Dragado renovó el suyo con Hidrovía.

Finalmente, se registraron dos negociaciones en el ámbito de la **Administración Pública**. El PAMI firmó un nuevo convenio con los sindicatos del sector (ATE, UPCN, UTI y APPAMIA) en tanto UPCN renovó su convenio del año 75 con la Dirección Nacional de Vialidad.



## LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION

En el presente trabajo nos limitamos a analizar dos cuerpos principales de cláusulas. Por un lado, el tratamiento de temas que fueron objeto de debate en la década de los 90 agrupados bajo la categoría general de **flexibilidad**, y por el otro, aquellas cláusulas que regulan las **relaciones entre los actores sociales**

### 1) FLEXIBILIDAD

En líneas generales, adherimos a la definición de flexibilización de Ermida Uriarte que la identifica como *“la eliminación, disminución, aflojamiento o readaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad —real o presunta— de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.”*<sup>2</sup>

Se trata de individualizar aquellos contenidos negociales que permiten la adaptabilidad de la fuerza de trabajo a los requerimientos de las empresas. Este tipo de cláusulas han sido el principal tema de negociación en el período anterior, al punto que se registraron cláusulas de flexibilidad en el 75% de las negociaciones colectivas en el período 1991/1999<sup>3</sup>. Al efecto, hemos clasificado las cláusulas de flexibilidad en tres grandes grupos:

#### A) FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA

La adaptación de jornada de trabajo a las fluctuaciones de la demanda tiene un impacto directo no sólo sobre el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, sino también sobre la imprevisibilidad del goce del tiempo de ocio, afectando, en consecuencia, la calidad de vida de los trabajadores.

La implementación de turnos fijos o rotativos fue una la cláusula más utilizada en materia de jornada durante el período analizado. Se establecen con la finalidad de mantener la producción continua durante el tiempo estipulado, pudiendo fijarse dos y hasta tres turnos.

El cómputo de la jornada por promedios, por su parte, está regulado por el art. 198 de la LCT, modificado por el art. 25 de la ley 24013. Permite a las empresas distribuir las horas de trabajo en forma mensual o anual de forma tal que permite extender o reducir la jornada en función de la fluctuación de la demanda.

<sup>2</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, *“La Flexibilidad”*, FCU, Montevideo, 2000, p. 10.

<sup>3</sup> La Negociación Colectiva en el período 1991-1999 – Coordinación de Investigaciones y Análisis Laborales - MTSS



Por último, con relación al fraccionamiento de vacaciones, se observan dos tendencias: o bien se otorgan a solicitud del trabajador o bien por necesidades de la empresa, pudiendo ofrecer algún tipo de contraprestación. Por lo menos en un caso, una nueva negociación derogó la posibilidad del fraccionamiento de las vacaciones contemplada en el convenio anterior

CUADRO 3

	CLAUSULAS	2002	2003	2004	2005	TOTAL
	Jornada promedio	18	9	6	13	46
<b>JORNADA</b>	Turnos fijos o rotativos	27	40	26	44	137
	Fraccionamiento de vacaciones	29	27	20	33	109
	<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>52</b>	<b>90</b>	<b>292</b>

## TURNOS FIJOS O ROTATIVOS

### **CCT 737/05 E – SINDICATO DEL PERSONAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS, PETROQUIMICAS Y AFINES DE BAHIA BLANCA y PBB POLISUR SOCIEDAD ANONIMA**

1. En atención a las especiales características de la actividad, la Empresa podrá utilizar a su criterio turnos de trabajo por equipos que se encuadren dentro de los límites legales a la jornada legal vigente, que alternen ciclos de trabajo y ciclos de descanso u horarios diurnos y nocturnos, respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, entre ellos los siguientes:

a. Turno Rotativo Continuo de 8 horas (para todo el Complejo): equipos que rotan entre sí durante las 24 horas del día en forma ininterrumpida con los siguientes esquemas: Turno Día: 5 días de trabajo por 2 días de descanso, Turno Mañana: 7 días de trabajo por 2 días de descanso, Turno Tarde: 7 días de trabajo por 1 día de descanso y Turno Noche: 7 días de trabajo por 4 días de descanso.

### **CCT 703/05 FEDERACION ARGENTINA SINDICAL DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS / CARBOQUIMICA DEL PARANA S.A.**

Art. 9º.- PERSONAL DE TURNO - JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

El personal que se desempeña en la actividad trabajando en turno lo hará dentro de los siguientes diagramas:

El personal que trabaja en equipos que rotan entre sí ininterrumpidamente (Turno A) durante las veinticuatro (24) horas, trabajará seis (6) días corridos de ocho (8) horas, es decir cuarenta y ocho (48) horas, en los horarios de mañana, tarde y noche, acordándose que:

Para el turno de mañana el descanso será de cuarenta y ocho (48) horas; para el turno tarde el descanso será de setenta y dos (72) horas; y para el turno noche el descanso será de setenta y dos (72) horas. Los períodos de descanso aquí mencionados se computarán en todos los casos desde el momento en que el personal cese en su trabajo, en el horario habitual del sexto día, hasta la hora en que retome sus tareas en el horario habitual inmediato al descanso. El personal de turno que trabaja en equipos que rotan entre sí en lapsos de dieciséis horas diarias (16 horas) —(Turno "B")— interrumpiendo sus tareas en un turno, trabajará seis (6) días corridos de ocho (8) horas; es decir cuarenta y ocho (48) horas, gozando de un descanso fijo de hasta (48) horas, que se computará desde el momento en que el personal cesa en su trabajo, en el horario habitual del sexto día hasta la hora en que se retoma sus tareas en el horario habitual inmediato al descanso. Al personal de turno que trabaja en este régimen, (Turno "B") se le concederá un descanso adicional mensual de duración variable, no menor de veinticuatro (24) horas corridas. La empresa en su ámbito podrá acordar nuevos diagramas de trabajo conforme a sus necesidades operativas.

## JORNADA PROMEDIO

### **CCT 730/05 E - SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA (S.M.A.T.A.) / TOYOTA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA**



33.1. Con el propósito de proteger el nivel de empleo y en concordancia con los objetivos enunciados en el Capítulo I de este Convenio, las partes acuerdan una jornada promedio de 2.133 horas anuales, la cual se reducirá en 42 horas anuales por cada semana adicional de vacaciones que le correspondiera al empleado legalmente; siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, conforme a las facultades que otorga la legislación vigente en la materia y respetando las normas referidas a duración del trabajo y descansos.

**CCT 735/05 ASOCIACION BANCARIA / BANCA NAZIONALE DEL LAVORO (para personal de promoción de servicios)**

5.4 en ningún caso podrán fijarse jornadas laborales que superen alternativamente los siguientes topes máximos: anuales: dos mil doscientas ochenta y ocho (2.288) horas anuales.

## FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES

**CCT 729/05 - SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL DE ZARATE / WITCEL SOCIEDAD ANONIMA**

Art. 32) VACACIONES: Se acuerda que los trabajadores gozarán de la licencia ordinaria anual que establece la Ley de Contrato de Trabajo, sujeta a las siguientes modalidades: La empresa podrá conceder el goce de las vacaciones, en cualquier época del año, de acuerdo con las necesidades del proceso productivo y funcionamiento del sistema, pudiéndose establecer su fraccionamiento a pedido del trabajador en dos períodos; determinándose la extensión de los mismos, así como las distintas formalidades, requisitos y oportunidades de goce.

**CCT 419/05 – UNION Y OBREROS EMPLEADOS PLASTICOS / CAMARA DE LA INDUSTRIA PLASTICA**

Inc. b) — Las empresas podrán otorgar las mismas fraccionando su período de goce. En este caso, por lo menos el cuarenta por ciento (40%) de las mismas y nunca menos de seis (6) días deberán concederse en los meses de diciembre a febrero. Los días restantes se podrán otorgar en el período de mayo a setiembre, en cuyo caso el jornal de cada uno de ellos, se incrementará un quince por ciento (15%). Igual recargo regirá en el caso que la totalidad de las vacaciones se acordaran para ser gozadas entre mayo y setiembre.

**Reg. 389/05 Sindicato Obreros Curtidores / Curtiembres Fonseca**

Dejar sin efecto lo consensuado en el artículo 9 del CCT N° 630/04 "E" y del artículo 9 del CCT N° 631 /04 "E"; que permitía a la empresa el fraccionamiento de las vacaciones en cualquier tiempo del año, por lo que en consecuencia, regirá en lo pertinente lo normado en el art. 150 y s.s. de la LCT y en el CCT N° 142/75.

## B) FLEXIBILIZACION DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La incorporación de nuevas tecnologías y los cambios en los procesos productivos llevan a modificar categorías profesionales, establecer nuevos requerimientos y una constante evaluación de los saberes necesarios para el desarrollo de las tareas. Las empresas apuntan a preservar el derecho de organización de la producción asignando a los trabajadores la realización de tareas y funciones adicionales, operando en la práctica como un mecanismo que permite la reducción de costos laborales. La cláusula más utilizada es la de polivalencia y multifuncionalidad.



CUADRO 4

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	CLAUSULAS	2002	2003	2004	2005	TOTAL
	Polivalencia y multifuncionalidad	58	88	40	42	228
Células y equipos de trabajo	9	2	5	8	24	
Modificación de categorías	23	33	30	34	120	
Evaluación de desempeño	10	22	3	8	43	
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>145</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>415</b>

## POLIVALENCIA

### **CCT 673/04 E - ASOCIACION OBRERA MINERA ARGENTINA / MINERA ARGENTINA GOLD S.A.**

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el convenio son polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar las tareas y funciones que la empresa le asigne y para las que se encuentre previamente capacitado. En el marco de esta polivalencia, la ejecución transitoria y accesoria de tareas correspondientes a otras categorías no supondrá perjuicio económico ni moral al trabajador.

### **CCT 704/05 E - SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA / MASTER TRIM DE ARGENTINA**

Los empleados, conforme su nivel de conocimientos, podrán desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes actividades, como ser: tareas de producción, inspección, mantenimiento, montaje y armado, operación de máquinas, manejo de materiales, acondicionamiento de herramientas o elementos de trabajo, máquinas y otros elementos relativos a la actividad de la empresa, así como aquellas relacionadas directamente con las antes mencionadas y con los procesos de trabajo de MASTER TRIM.

## MODIFICACION DE CATEGORIAS

### **Reg. 313/05 FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS / ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS DE PIZZERÍAS**

Conviene modificar el ARTICULO 4) TER y ARTICULO 39) APRENDICES del C.C.T. 24/88, que quedan redactados de la siguiente manera:

ARTICULO 4) TER. Para las Categorías de Encargado de Telemarketing y Telemarketer exclusivamente, la jornada laboral mínima diaria será de 3 horas y mensual de 36 horas. Los aportes y contribuciones para la Obra Social se realizarán sobre la base de 3 MOPRES, con el fin de que a pesar de realizar una jornada mínima, los trabajadores puedan acceder a este beneficio.

ARTICULO 39): APRENDICES: Están incluidos en esta categoría los trabajadores mayores, como los menores contemplados en el art. 187 L.C.T., para su formación profesional, los que se desempeñarán en la sección Pastelería, Pizzería, empanadas y/o en cualquier sección de cocción percibiendo los siguientes haberes:

APRENDIZ INICIAL HASTA 6 MESES POR 6 HS. \$ 6.51.00

APRENDIZ DE 7 A. 12 MESES POR 6HS. \$ 666,00

Al término de este periodo de aprendizaje se le otorgará la categoría equivalente al nivel aprendido.

Se conviene incluir un nuevo artículo.

ARTICULO 4) CUAR: Para la categoría de Repartidor a Domicilio exclusivamente, la jornada laboral mínima diaria será de 3 horas y mensual de 12 horas. Los aportes y contribuciones para la Obra Social se realizarán sobre la base de 3 MOPRES. con el fin de que a pesar de realizar una jornada mínima, los trabajadores puedan acceder a este beneficio.



## TRABAJO EN CELULAS

**CCT 705/05 E FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS, el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE PAPEL MISIONERO SOCIEDAD ANONIMA, INDUSTRIAL, FORESTAL Y COMERCIAL / PAPEL MISIONERO SOCIEDAD ANONIMA, INDUSTRIAL, FORESTAL Y COMERCIAL**

*Una célula de trabajo es un grupo de personas que trabajan en equipo en forma temporal o permanente organizado por la empresa o generado espontáneamente a pedido del personal con objetivos propios fijados en muchos casos por ellos mismos y coordinados por la empresa en dirección del objetivo central de la misma. Estos grupos tienen líderes elegidos por los integrantes del mismo y mecanismos formales e informales de discusión que permiten una mejora constante en el rendimiento del equipo en la búsqueda de la optimización en la utilización de los recursos disponibles y resultados esperados. En este contexto es esperable una mayor motivación de los individuos al estar involucrados en procesos más participativos y autónomos con la posibilidad de mejorar sus habilidades en el desempeño de sus tareas a través de una capacitación polifuncional. De esta forma y según las normas básicas de funcionamiento de los equipos, deberes y responsabilidades que pueda establecer la Empresa a través de programas de mejoramiento continuo, queda habilitada expresamente este tipo de modalidad de trabajo que puede abarcar parcial o totalmente al personal del establecimiento, y que puede generar incluso incentivos remuneratorios para el grupo de trabajo en función de resultados. Estos programas serán informados a la entidad gremial de primer grado para su registro.*

*El líder mencionado, dependiendo del nivel o función que ocupe efectivamente, estará encuadrado en las disposiciones de los artículos 5° y 6° del presente convenio, según corresponda.*

## EVALUACION DE DESEMPEÑO

**Reg. 279/05 SINDICATO OBREROS DEL VIDRIO / OSRAM**

*Implementar para el personal que desarrolla sus tareas en el Sector depósito de la Empresa, comprendiendo el mismo al lugar en donde se almacenan y distribuyen productos terminados y materias primas, una evaluación de desempeño diferenciada respecto de la actualmente vigente en la empresa..*

## C) FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

Las últimas modificaciones de la normativa laboral han limitado las llamadas contrataciones atípicas y la extensión del período de prueba, mecanismos utilizados en la década del 90 para precarizar las condiciones de ingreso al mercado de trabajo. Por otra parte, el proceso de externalización de actividades secundarias, ha fragmentado no sólo el proceso productivo sino también al propio colectivo de trabajadores y su representación colectiva, debilitando la fuerza de la acción sindical. En esta dimensión se relevan también cláusulas que privilegian la contratación y promoción de trabajadores a partir de acuerdos específicos con la representación sindical.

Al sancionarse la ley 25877, la habilitación para ampliar el período de prueba fue eliminada, lo que explica la caída en la cantidad de dichas cláusulas a partir de mediados del 2004. No obstante se registraron algunos casos donde las partes continuaron extendiendo el período de prueba.

El tratamiento de la cláusula de contratistas tercerizaciones presenta varias aristas. Como regla general, las partes tienden a desvincular de la aplicación del convenio a los trabajadores que realizan tareas anexas, secundarias o no específicas de la actividad principal. En otros casos se ha procedido a incorporar al plantel estable de la empresa a trabajadores vinculados a empresas contratistas. Por último, en algunos casos se exige a la empresa principal el encuadramiento del personal de empresas contratistas en el convenio de la actividad.



Un caso particular se presenta en el CCT 398/05 firmado entre la Federación de Alimentación y el Centro de empresas procesadoras avícolas. El convenio anterior (31/89) establecía “*las empresas serán directamente responsables del incumplimiento por los contratistas y/o subcontratistas de la actividad de las normas laborales vigentes, ejerciendo un control estricto administrativo de los pagos de jornales, cargas sociales y aportes establecidos en virtud de las leyes y/o el presente convenio colectivo*” Esta última referencia fue suprimida en la redacción del nuevo convenio, estableciendo el estricto cumplimiento de “*la legislación vigente en materia laboral y provisional*”

CUADRO 5

	CLAUSTRAS	2002	2003	2004	2005	TOTAL
CONTRACTUAL	Modalidades de contratación	50	91	12	17	170
	Contratistas y tercerizaciones	13	29	9	24	75
	Promoción y vacantes	17	33	8	17	75
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>153</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>320</b>

## MODALIDADES DE CONTRATACION

### **CCT 411/05 – SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION / CAMARA ARGENTINA DE PRESTADORES DE SERVICIOS DE TELEVISION**

**ARTÍCULO 9** – Para atender exigencias transitorias o específicas que no pueden ser cubiertas por personal por tiempo indeterminado, las empresas podrán contratar personal por evento. El régimen de trabajo y las condiciones laborales de este personal se regularán conforme lo establecido en los incisos siguientes:

a- las empresas solo podrán contratar bajo este régimen a trabajadores/as que acrediten estar inscriptos en el registro mediante credencial vigente que, a tales efectos, suministrará el Sindicato Argentino de televisión.

### **CCT 401/05 UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO, HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA R. A. / CAMARA ARGENTINA DE CONCESIONARIOS DE SERVICIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS**

**Artículo 15. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período, conforme lo dispone el art. 92 ter. de la LCT siendo obligatorio que los mismos sean realizados por escrito. La prestación puede ser variable, alternativa, continua o discontinua y/o desigual, y la remuneración (salario básico del Convenio y adicionales que correspondan) se adecuará en cada período mensual proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado con relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo. El personal contratado a tiempo parcial tendrá prioridad conforme su desempeño profesional para ocupar vacantes a tiempo completo.

### **CCT 409/05 - FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS / COTO**

**Art. 9º) - APRENDICES:** Para ingresar como aprendiz en un taller, será requisito indispensable tener como mínimo 14 años de edad y no más de 18, salvo excepción debidamente autorizada por autoridad competente, y estarse a lo siguiente:

g) Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se conviene la aplicación de la siguiente escala a los efectos de la progresión y consecuente remuneración de los aprendices:

g1) Al ingreso, el aprendiz percibirá la remuneración correspondiente al salario mínimo, vital y móvil;

g2) A los seis (6) meses del ingreso, será incluido en la categoría 1 del cuadro de categorizaciones;

g3) A los doce (12) meses del ingreso, será incluido en la categoría 2 del cuadro de categorizaciones;

g4) A los dieciocho (18) meses del ingreso, será incluido en la categoría 3 del cuadro de categorizaciones.

Queda claramente establecido que la progresión detallada precedentemente, se aplicará a los aprendices que cumplan la jornada de trabajo establecida en el presente convenio, en forma total;

### **CCT 410/05 - FEDERACION OBRERA CERAMISTA DE LA R.A. / CAMARA DE FABRICANTES DE PISOS Y REVESTIMIENTOS CERAMICOS**



*A pedido de cualquiera de las partes, el período de prueba podrá ser prorrogado por un (1) mes. De producirse una situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador/a durante dicho periodo, se interrumpirá el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.*

*La no confirmación, luego de cumplido el periodo de prueba, no constituirá obstáculo para una nueva postulación del/la candidato/a para el mismo o cualquier otro cargo superior.*

### **CCT 418/05 SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMATICOS Y GOMERIAS ANEXAS A ESTACIONES DE SERVICIO DE LA PROVINCIA DEL CHACO / CAMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLE Y AFINES DEL CHACO**

*J) PROMOCION DEL PRIMER EMPLEO: Dada las dificultades que presente hoy la incorporación al trabajo activo de los jóvenes que recién se inician en una actividad laboral, a los fines de promocionar el primer empleo, las personas entre los 18 y 21 años de edad, que no registren antecedentes laborales y que se encuentren realizando estudios terciarios o universitarios, podrán ser contratados para desempeñarse a través de la prestación de una jornada laboral reducida de 6 horas por día y/o 30 semanales, en las categorías de Operario Auxiliar de Playa u Operario auxiliar de Anexos, bajo el siguiente régimen:*

- 1) Un máximo de 3 operarios por establecimiento en el conjunto de ambas categorías.*
- 2) Ningún establecimiento podrá disminuir la dotación base del personal categorizado en las restantes categorías, que posea al 01-09-2005, para incorporar personal de Primer Empleo.*
- 3) Las bajas de la dotación a partir del 01-10-2005, deberán ser compensadas con altas en la misma categoría y condición laboral, tomando como base la planta de personal al 01-09-2005, y siempre que no exista disminución del plantel de empleados.*
- 4) La duración de la modalidad de Primer Empleo, será de dos años, a cuyo término el empleado deberá ser promovido a la categoría inmediata superior o en todos los casos en que se produzca la desvinculación del empleado será de aplicación la indemnización estipulada en el art. 247 de la ley 20.744.*
- 5) El salario para el Primer empleo será de \$ 550.-*
- 6) Las incorporaciones con esta modalidad serán notificadas al SOESGyPE.*

*ARTICULO 29°: PERIODO DE PRUEBA: Las partes signatarias acuerdan que el período de prueba del personal ingresante será de seis (6) meses siempre que el empleador esté encuadrado dentro de la ley 24.467 de PyMES, en caso de que el empleador no se encuadre dentro de la legislación de PYMES regirá el período de prueba del art. 92 bis, de la Ley 20.744.*

### **CCT 687/05 E - SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS CAPITAL Y GRAN BS AS / GAS NATURAL BAN S.A.**

*Nuevas Categorías*

*Nivel Salarial "J": Las partes convienen en establecer al nivel salarial "J" como representativa de una categoría de INGRESANTE, que comprende los grupos profesionales de Aprendiz y Auxiliar. La misma entrará en vigencia a partir del 1ro. de febrero de 2004. El plazo máximo de permanencia en la categoría para el personal ingresante será de un (1) año. El personal que a la fecha de la entrada en vigencia del presente convenio se encuentra incluido en este nivel será incorporado en el nivel salarial inmediatamente superior.*

### **CCT 690/05 E - UNION FERROVIARIA / FERROEXPRESO PAMPEANO SOCIEDAD ANONIMA**

- a) Se establece que, el Concesionario podrá recurrir a las modalidades actualmente vigentes y a cualquier otra formula que se contemple legislativamente en el futuro.*
- b) Se amplía a seis (6) meses el período de prueba previsto por el art. 3° de la ley 25.013 (texto según Ley n° 25.250).*

## **CONTRATISTAS Y TERCERIZACIONES**

### **CCT 697/05 E - ASOCIACION PROFESIONALES DE ATENCION MEDICA INTEGRAL Y AFINES - ATE - UNION DE TRABAJADORES DEL INSSJyP - UPCN / INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS**

*No será aplicable a las actividades que, aunque específicas y propias de la empresa, sean contratadas a terceros, ni tampoco a aquellas actividades productivas o de servicios que aunque se desarrollan dentro del mismo predio y/o establecimiento, no tienen relación directa ni vinculante con la actividad específica y propia de la empresa.*

### **REGISTRO 289/05 SINDICATO DE OBRAS SANITARIAS / AGUAS ARGENTINAS**

#### **1. EFECTIVIZACIÓN DE PERSONAL DE LA GERENCIA DE TELEMARKETING**

*Se incorpora a la dotación efectiva de Aguas Argentinas SA., el personal que hoy presta servicios a través de la firma SAS, cuya nómina se adjunta como Anexo 1.*

*La fecha de efectivización será el 15 de Octubre del 2005, rigiendo para los que aceptan la incorporación, las normas laborales y la del salario previstos en el Convenio Colectivo de Trabajo 435/01 E.*



*Al solo efecto de a efectivización y como política de generación de empleo, se le asigna a todos los empleados que cumplan la tarea de Atención al Cliente en el Área de Telemarketing, el Nivel 1 — Posición 1. Con respecto al personal Administrativo se le asigna el Nivel 3, manteniendo como mínima, la remuneración que perciben en la actualidad como empleados de SAS.*

*Las partes se comprometen para que, en el ámbito de la Comisión Paritaria, se determine el Desarrollo de Carrera, para todo el personal del Área Telemarketing.*

### **CCT 402/05 SINDICATO DE EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES / FEDERACION ARGENTINA DEL NEUMATICO**

#### **CATEGORIA PERSONAL AUXILIAR**

*Quedan comprendidos en este grupo los dependientes que realizan tareas que tienen características similares aunque en porcentaje variable, a las realizadas por operarios y/o empleados que se efectúan en zonas auxiliares a la producción y o administración. Se incluyen los que realizan tareas tales como: Vigilancia, cocina, consultorios médicos y depósitos en general, etc.*

### **CCT 398/05 - FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION / CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVICOLAS**

*Las empresas que contraten o subcontraten trabajos no correspondientes a su actividad normal y específica, deberán exigir a sus contratistas y/o subcontratistas el estricto cumplimiento con la legislación vigente en materia laboral y previsional debiendo ejercer todos los controles que sean necesarios para garantizar dicho fin. En caso de que omitan tomar las diligencias necesarias responderán solidariamente por los incumplimientos que se verifiquen, conforme a lo dispuesto por la LCT.*

### **CCT 423/05 FEDERACION ARGENTINA INDUSTRIA DEL CALZADO – UNION TRABAJADORES INDUSTRIA DEL CALZADO**

*El personal comprendido en la presente convención colectiva de trabajo incluye a los empleados administrativos en fábrica, empleados de mantenimiento en fábrica, personal de desarrollo, choferes y/o acompañantes de choferes que realicen transporte de materias primas o mercaderías en proceso de fabricación o terminadas en vehículos provistos por el empleador, personal de expedición en la fábrica, personal de limpieza y servicios, y vendedores de calzado de locales de venta directa en la misma fábrica.*

*A partir de la homologación de la presente convención colectiva al personal que sea incorporado en cualquiera de las tareas descriptas en el párrafo precedente, el empleador podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.*

*Al personal que se venía desempeñando para las empresas en las precitadas tareas, y que se sujetaba a otros convenios colectivos, el empleador también podrá comprenderlo y encuadrarlo en la categoría correspondiente de este convenio colectivo de la industria del calzado.*

### **CCT 703/05 E - FEDERACION ARGENTINA SINDICAL DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS - SINDICATO DE PETROLEO Y GAS PRIVADO DE CAPITAL FEDERAL Y DE CAMPANA / CARBOQUIMICA DEL PARANA SOCIEDAD ANONIMA**

*La empresa incluida en el presente Convenio, no procederá a contratar con terceros trabajos o tareas permanentes asociadas a los procedimientos técnicos de la misma, en las áreas administrativas, de producción, elaboración y mantenimiento técnico cotidiano que normalmente son realizadas por la empresa con personal propio comprendido en el presente convenio. Quedan excluidos de este compromiso los casos de fuerza mayor, emergencia y/o especialización.*

### **CCT 395/04 - SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES / CAMARA ARGENTINA DE INDUSTRIA OPTICAS Y AFINES - CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE VIDRIO - CAMARA DEL VIDRIO PLANO R.A.**

*Los/as operarios/as que presten servicios eventuales por intermedio de empresas reconocidas al efecto, quedarán encuadrados en el ámbito material y personal del presente convenio y no podrán sufrir disminuciones en sus retribuciones con relación al personal del establecimiento.*

*Artículo. 7 – Personal excluido*

*Tampoco se encuentran comprendidos en el presente convenio el personal que preste servicios especializados para empresas contratadas para desarrollar tareas cuando dichas contrataciones no correspondan a las actividades normales, específicas y propias de la empresa.*

### **CCT 737/05 E - SINDICATO DEL PERSONAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS, PETROQUIMICAS Y AFINES DE BAHIA BLANCA / PBB POLISUR SOCIEDAD ANONIMA**

*2. La Empresa cuando contrate o subcontrate servicios o trabajos normales y habituales en las áreas de mantenimiento, mecánica, electricidad, soldadura, instrumentación, limpieza hidrocínética, transporte de muestras de laboratorio, cañerías, almacenes de repuestos y materiales, depósitos de herramientas; transferencia, embolsado, depósitos de materias primas y logística y limpieza en general siempre que dichas contrataciones tengan un plazo mínimo de 3 meses de duración, deberá contratar y/ o subcontratar obligatoriamente Empresas cuyo personal operario se encuadre dentro de la representación sindical del SPIQPYA, debiendo tomar como referencia para la licitación la escala salarial, condiciones de trabajo, niveles de capacitación y seguridad previamente acordados con el SPIQPYA.*



## PROMOCION Y VACANTES

### **CCT 684/04 E SINDICATO UNIDO PORTUARIOS / SERVICIAL S.A.**

*La contratación de estibadores por parte de las empresas se continuará realizando mediante el sistema de LISTA ROTATIVA, que a tal efecto organiza la Entidad sindical signataria del presente.*

*Solo podrán actuar como estibadores portuarios los trabajadores inscriptos en el padrón activo y vigente hasta el día de la fecha, la Comisión Paritaria Permanente llevará un registro de aspirantes integrado por personas propuestas por las partes signatarias del convenio, de dicho registro la comisión directiva mediante asamblea de afiliados nominará a las personas que pasen a integrar el padrón activo, dándose prioridad a los hijos de los trabajadores fallecidos, jubilados o en actividad*

### **CCT 689/05 SINDICATO LUZ Y FUERZA / LECCENTRO S.A.**

*El Sindicato de Luz y Fuerza podrá postular los candidatos que considere oportunos para la cobertura de las vacantes que "LA EMPRESA" resuelva cubrir, teniendo consideración especial para con los alumnos egresados del Instituto de Formación Profesional 13 de Julio siempre y cuando satisfagan los restantes requisitos a cubrir.*

## 2) REGULACION DE LAS RELACIONES ENTRE LOS ACTORES SOCIALES

Las partes, en el marco de la autonomía colectiva, establecen diversos criterios en materia de tratamiento de conflictos, comisiones específicas de trabajo, regulación del desempeño de los delegados y aportes y contribuciones (diferentes de los establecidos por ley) a las asociaciones sindicales.

### A) TRATAMIENTO DE CONFLICTOS

Se relevan aquellas cláusulas que establecen procedimientos específicos en casos de reclamos individuales y/o colectivos previos a los establecidos en la normativa vigente. Comprenden instancias privadas de mediación y fijación de guardias mínimas en casos de procesos de trabajo continuo.

Se destaca el incremento en las negociaciones de la cláusula de paz social, compromiso que asumen las partes, en la mayoría de los casos, luego de acordar escalas salariales.

En los casos que se pactan procedimientos de reclamos, la tendencia general es a canalizar el reclamo en primer lugar a los superiores jerárquicos, y sólo en caso de falta de respuesta o respuesta insatisfactoria, se recurre al representante gremial.

Finalmente, con relación al establecimiento de guardias mínimas, diremos que en algunos casos dicha exigencia no guarda relación con lo establecido en el Dec. 382/00



CUADRO 6

	CLASULAS	2002	2003	2004	2005	TOTAL
TRATAMIENTO DE CONFLICTOS	Procedimiento de reclamos o quejas	18	23	16	24	81
	Mecanismos de autocomposición de conflictos	13	34	20	22	89
	Instancias de mediación o arbitraje	5	20	7	9	41
	Paz Social	17	19	27	45	108
	Derecho a la información	20	39	14	8	81
	Establecimiento de guardias mínimas	16	26	9	17	68
	<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>161</b>	<b>93</b>	<b>125</b>	<b>468</b>

## PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS O QUEJAS

### **CCT 419/05 – UNION Y OBREROS EMPLEADOS PLASTICOS / CAMARA DE LA INDUSTRIA PLASTICA**

Las diferencias que puedan producirse dentro de cada establecimiento, serán consideradas en primer término por la Comisión de Reclamos y la representación patronal. De no haber un acuerdo y si el caso lo requiere, tomará intervención en dicho problema cualquier representante de la Comisión Directiva de la UOYEP y de no llegarse a un resultado satisfactorio dentro de un plazo perentorio de tres (3) días, dicho asunto deberá enviarse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no pudiendo las partes tomar ninguna medida hasta que se expida el referido Ministerio.

### **CCT 731/05 UNION FERROVIARIA / FERROVIAS**

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la falta de aplicación o aplicación indebida, de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear la cuestión a su superior jerárquico inmediato, pudiendo hacerlo por escrito, debiendo recibir constancia fechada de su recepción.

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) Resolver la cuestión; 2) Canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantear la cuestión en la instancia gremial que corresponda, sin perjuicio de su derecho a ejercer las acciones que eventualmente le asistan en sede administrativa o judicial.

## AUTOCOMPOSICION DE CONFLICTOS

### **MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

**697/05 E - ASOCIACION PROFESIONALES DEL PROGRAMA DE ATENCION MEDICA INTEGRAL Y AFINES (A.P.P.A.M.I.A.); la ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.); la UNION DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (U.T.I.); la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.) / INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS (INSSJP)**

Artículo 80. — Las partes deberán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación para lo cual la C.P.P. deberá colocar al mediador en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles para llevar a cabo la mediación. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de notificado. Todas la notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes. Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles.



*Ante la falta de aceptación o silencio por parte del mediador propuesto, la C.P.P. convocará a un nuevo mediador en los mismos plazos y condiciones del primero. Finalmente en caso de no existir aceptación por parte del segundo mediador, cualquiera de las partes podrá recurrir ante la autoridad de aplicación en la materia.*

### **CCT 718/05 E - SINDICATO DE LUZ Y FUERZA CAPITAL FEDERAL / SACME SOCIEDAD ANONIMA**

*En los conflictos colectivos de intereses, las partes involucradas podrán someter la controversia a arbitraje o mediación.*

*A tal efecto las partes signatarias del presente Convenio confeccionarán dentro del plazo de sesenta (60) días de constituida la C.I.A.P. una lista única de árbitros y/o mediadores de entre los cuales se designará aquél o aquellos que deban laudar en cada conflicto. En principio cada parte designará uno. Los elegidos actuarán como mediadores y en el caso de no obtener resultados favorables elegirán al árbitro quien deberá laudar.*

## **PAZ SOCIAL**

### **Reg. 437/05 SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES / CAMARA DE TRANSPORTES DE CAUDALES**

*Es condición esencial de validez y de ejecución del presente acuerdo*

- a) *Que la actividad se desarrolle en forma normal y habitual, con el debido respeto de la paz social establecida.*

## **DERECHO A LA INFORMACION**

### **CCT 410/05 - FEDERACION OBRERA CERAMISTA DE LA R.A. / CAMARA DE FABRICANTES DE PISOS Y REVESTIMIENTOS CERAMICOS**

*A los efectos de alcanzar mayores niveles de productividad y eficiencia laboral capaces de fundar genuinos acuerdos salariales, las partes acuerdan lo siguiente:*

- Programas de incorporación de nuevas tecnologías.*
- Proyectos de cambios en las áreas de administración y gestión de producción.*
- Programas de innovación en métodos de trabajo.*
- Programas de racionalización.*

*La información será proporcionada con una antelación razonable a la implementación de los mismos y continuará siendo suministrada durante el transcurso del desarrollo de los mencionados programas para hacer posible su seguimiento y evaluación.*

*Dicha información estará destinada a evaluar el impacto que estos cambios y programas tendrá sobre la productividad de las Cooperativas, de modo tal que las futuras correcciones salariales acompañen su evolución.*

*Las partes acuerdan la conformación en cada Cooperativa de un Comité que deberá estar integrado por los sectores claves de producción y administración, el que tendrá por responsabilidad establecer los objetivos y procedimientos a implementarse eventualmente sobre productividad, para lo cual deberá contar con información precisa tomando como base las matrices de productividad existentes para este tipo de gestión teniendo en cuenta las particularidades de cada cooperativa.*

*Este Comité discutirá las alternativas de distribución a aplicarse ante los resultados obtenidos por productividad.*

*Queda expresamente convenido que la parte sindical se compromete a mantener expresa reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por Las Cooperativas. Estas últimas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio puede afectar la libre competencia, interés cooperativo y empresarial, de acuerdo a la normativa legal vigente.*

## **GUARDIAS MINIMAS Y SERVICIOS ESENCIALES**

### **REGISTRO 322/05 - FEDERACION ARGENTINA SINDICAL DEL PETROLEO Y GAS PRIVADO - SINDICATO PETROLEO Y GAS PRIVADO DE AVELLANEDA / ESSO**

*Son fines compartidos por ambas partes, que la Empresa pueda cumplir con su proceso industrial que es calificado como esencial. Así, de acuerdo con lo mencionado por la Ley 25250, art.33, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción.*

*Por tal motivo, en aquellos casos en que se adoptaran medidas de fuerza por parte de la CGT, FASPyGP y/o el Sindicato Petrolero Avellaneda contra la Empresa Esso PA SRL, dichas medidas no deberán afectar la continuidad operativa de los procesos, debiendo garantizar, por parte del Sindicato, la prestación de las guardias mínimas correspondientes.*

### **CCT 729/05 - SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL DE ZARATE / WITCEL SOCIEDAD ANONIMA**



*Art. 13) SERVICIOS ESENCIALES: Con el objeto de asegurar la integridad de las personas y bienes, el personal que tenga especial obligación de prestar los auxilios y ayudas extraordinarias a que se refiere la L.C.T., deberá asegurar la prestación del servicio y cumplir sus funciones en caso de paralización de actividades por cualquier causa, incluso por medidas de fuerza. A este respecto las partes determinarán de común acuerdo la aplicación del presente atendiendo a la constante evolución tecnológica de la planta y sus necesidades operativas. Lo pactado para la presente convención en principio incluye a los puestos de USINA, KROFTA y PORTERIA.*

*Art. 48) COMPROMISO DE EXPORTACION: Teniendo en cuenta la vital importancia que poseen los acuerdos de exportación para la viabilidad y desarrollo de la Planta, y para el mantenimiento de la fuente de trabajo, se conviene en considerarlos como actividad de interés general. De este modo las partes convienen que, ante situaciones conflictivas que pudieran existir, adoptarán todas las medidas, en todos los casos y ante cualquier circunstancia con el único y exclusivo propósito de resguardar los compromisos asumidos y actividad de la planta.*

**CCT 737/05 E - SINDICATO DEL PERSONAL DE INDUSTRIAS QUIMICAS, PETROQUIMICAS Y AFINES DE BAHIA BLANCA / PBB  
POLISUR SOCIEDAD ANONIMA**

*Cuando las medidas de acción directa sean de nivel general y decretadas por una Organización de Segundo o tercer Grado, con 48 horas de anticipación las Partes coordinarán por acta las condiciones de cobertura o parada, en las cuales se estructurarán las mínimas condiciones de seguridad para el control del proceso.*

*2. Cuando la medida de fuerza se dirija exclusivamente contra la Empresa, el Gremio deberá notificar la fecha y hora de su inicio y finalización de la medida con una antelación de 24 horas de su efectiva realización, quedando eximido el Gremio de garantizar y/o acordar con la Empresa las condiciones mínimas de seguridad previstas en el inciso 1 anterior.*

## **B) COMISIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION SINDICAL**

Refieren a instancias de diálogo paritario ante situaciones específicas derivadas de los cambios tecnológicos, la capacitación del personal y prevención de accidentes y enfermedades. Asimismo, las negociaciones regulan las condiciones en que debe desarrollarse la tarea de los delegados en el seno de los establecimientos, más allá de lo establecido en la Ley 23551.

Es de destacar el importante número de cláusulas que establecen comisiones paritarias de seguridad e higiene, pese a las resistencias de los representantes empresarios de incorporar este mecanismo en los proyectos de reforma de la ley de Riesgos del Trabajo.

Otro aspecto a destacar es la excesiva rigidez observada en algunas negociaciones con relación al trabajo de los delegados, que en algunos casos avanzan sobre garantías establecidas en la ley 23551.



CUADRO 7

	CLAUSULAS	2002	2003	2004	2005	TOTAL
<b>COMISIONES DE TRABAJO Y PARTICIPACION SINDICAL</b>	Innovaciones tecnológicas y de gestión	6	6	3	5	<b>20</b>
	De higiene y seguridad	12	28	13	32	<b>85</b>
	Participación de la representación sindical en la empresa	6	19	9	14	<b>48</b>
	Reglamentación del trabajo de los delegados	20	17	6	17	<b>60</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>70</b>	<b>31</b>	<b>68</b>	<b>213</b>

## COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD

### **CT 694/05 FEDERACION DEL TABACO / STANDARD TOBACO S.A.**

Se constituirá una Comisión que tendrá a su cargo el asesoramiento en todo lo concerniente a Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial.

Esta Comisión estará formada por:

- Un representante de la parte Sindical que trabaje en la Empresa y que podrá ser reemplazado en su ausencia por un suplente previamente designado. Tanto el titular como el suplente deben ser miembros de la Comisión Directiva o de la Comisión Interna del personal.
- Un representante del Area de Producción designado por la Empresa.
- Un profesional del Servicio Médico de la Empresa.
- Un representante de Medio Ambiente Laboral y Seguridad Industrial, designado por la Empresa, quien tendrá a su cargo la Secretaría de la
- Un representante de la autoridad administrativa de control local en materia de medio ambiente laboral y seguridad industrial.

Esta Comisión se reunirá en forma mensual y tendrá el carácter de asesora y sus propuestas serán elevadas a la Dirección de la Empresa.

La Comisión tendrá como guía para sus funciones los lineamientos contenidos en la legislación vigente.

## REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DE DELEGADOS

### **CCT 412/05 FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS / ASOCIACION DE FABRICANTES DE CELULOSA Y PAPEL**

Artículo 78° — Se conviene la colocación de un tablero de información en cada establecimiento para uso del sindicato local o de la Federación. Los informes se limitarán a los siguientes fines:

d) El tablero de información no será utilizado por el sindicato ni por sus miembros para dar a conocer o distribuir panfletos o manifestaciones de ninguna índole, ni tampoco los escritos allí exhibidos podrán contener alusiones a la empresa o al personal de su establecimiento.

Artículo 85° — Están terminantemente prohibidas a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo. Tal impedimento, en particular, está fundamentado en que los delegados del personal tienen la obligación de dar el ejemplo trabajando íntegramente la jornada de trabajo que la parte patronal le abona, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo siguiente.



### **CCT 720/05 E – LA FRATERNIDAD / FERROEXPRESO PAMPEANO S. A.**

Desde el día primero (1°) hasta el día quince (15), ambos inclusive, de cada mes calendario, los representantes gremiales ante la C.O.P.A.R. gozarán de licencia gremial, con reserva del puesto y cómputo como tiempo de servicio, de acuerdo con el art. 217 L.C.T., percibiendo normalmente sus haberes atento la tipología y característica de Convención Colectiva de Trabajo de empresa de la presente.

A partir del día dieciséis (16) hasta el último día del mes, ambos inclusive, los representantes gremiales ante la C.O.P.A.R. prestarán tareas normalmente asignándoseles servicios locales transitoriamente, mientras dure su función. Una vez concluidos sus períodos de mandato retornarán, preferentemente, a sus bases originarias.

### **CCT 690/05 UNION FERROVIARIA / FERROEXPRESO PAMPEANO S.A.**

La Comisión de Reclamaciones actuante en el ámbito de la Empresa estará compuesta por dos trabajadores elegidos de entre los cuatro delegados. Teniendo en cuenta las modalidades particulares y dispersión geográfica que tipifican el desarrollo de la explotación que exigirá a los representantes del personal un alto grado de movilidad, aptitud operativa e intermediación respecto de los problemas que eventualmente se planteen, como así un contacto constante con los delegados, y al mismo tiempo, presencia jerarquizada en el lugar de asiento del Concesionario, los miembros de la Comisión de Reclamaciones quedarán expresamente exceptuados de la obligación de realizar tareas laborales mientras dure su mandato, percibiendo normalmente sus remuneraciones y sin que ello signifique pérdida alguna de sus derechos de acumulación de antigüedad en la categoría y especialidad en la que revisten al iniciarse el mismo.

## **C) APOORTE Y CONTRIBUCIONES**

Sumas, expresadas en porcentajes o montos fijos, que los empleadores se comprometen a aportar a las organizaciones sindicales para el fortalecimiento de sus funciones, como así también aportes obligatorios de los trabajadores representados, en el marco del art. 9 de la ley 14250<sup>4</sup>.

CUADRO 8

	<b>CLAUSULAS</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>TOTAL</b>
<b>APORTES Y CONTRIBUCIONES</b>	Contribución empresaria	37	69	61	88	<b>255</b>
	Aporte de los trabajadores	19	47	49	83	<b>198</b>
	Capacitación	10	15	11	25	<b>61</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>131</b>	<b>121</b>	<b>196</b>	<b>514</b>

<sup>4</sup> Un detalle pormenorizado del tratamiento de estas cláusulas en "Informe sobre cláusulas obligacionales 2002-2004" – Observatorio del Derecho Social - CTA



## ALGUNAS CONCLUSIONES

- En la negociación colectiva del período se observa un crecimiento relativo de los acuerdos (que regulan sobre materias específicas, en su mayoría salariales) por sobre los convenios colectivos (que regulan el conjunto de las relaciones laborales entre las partes), como así también de la negociación colectiva por actividad, como consecuencia del impulso a la misma de la reforma laboral del año 2004.
- Las actividades que negociaron nuevos convenios colectivos de empresa son aquellas vinculadas a las empresas públicas privatizadas (electricidad, gas, agua, ferroviarios, petroleros), transporte aéreo, químicos, sector automotriz, lotería (por el impacto de los bingos), marítimos y portuarios. Juntas representan el 34% del total de nuevos convenios homologados.
- Las cláusulas no salariales más negociadas han sido aportes y contribuciones (exceptuando las que corresponde por ley), tratamiento de conflictos y flexibilidad de la organización del trabajo.
- Se observa una excesiva rigidez en la reglamentación del trabajo de delegados, llegando en algunos casos a prohibir la posibilidad de reunión de los mismos con sus representados en el ámbito de la empresa, o a limitar el uso de los elementos de información.

En los '90 el mensaje de los organismos internacionales (y no pocos intelectuales) hablaba de generar consensos en torno a la introducción de la flexibilidad en la negociación colectiva. En ese marco ideológico y en un contexto de fragmentación de la clase trabajadora y debilitamiento de sus organizaciones, se perdieron conquistas históricas y se precarizaron las condiciones de trabajo de los que lograban escaparse de la exclusión. Hoy el mensaje que se envía apunta a reducir el déficit de trabajo decente y fortalecer la libertad sindical. Que la negociación colectiva sirva para traducir esos conceptos en contenidos que restituyan los derechos de los trabajadores, que incluyan a los que hoy no reciben los beneficios de la reactivación negocial y que garanticen su derecho a la representación puede ser, para el futuro, un excelente desafío para el movimiento de trabajadores.