

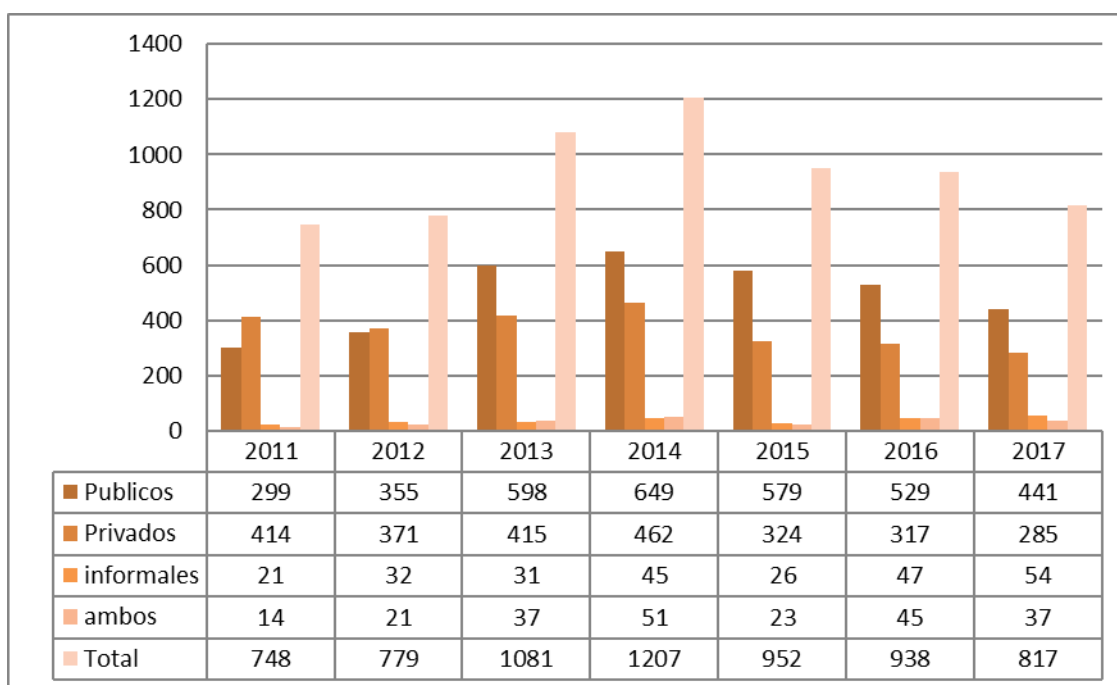
# ANEXO

## Conflicto Laboral 2017

### 1. Características generales de la conflictividad laboral

En el 2017 se registraron 817 conflictos de los cuales la amplia mayoría (93%) fue motorizada por los trabajadores del sector formal. Del total de conflictos, más de la mitad (54%) ocurrió en el sector público, poco más del tercio en el privado (34%) y una minoría en ambos sectores (5%). Los conflictos de los trabajadores informales (falsos cooperativistas, cartoneros, carreros, entre otros) representan el 7% de los conflictos, siendo el punto más alto desde 2011.

Gráfico N°1: Distribución sectorial de la conflictividad laboral en 2011-2017



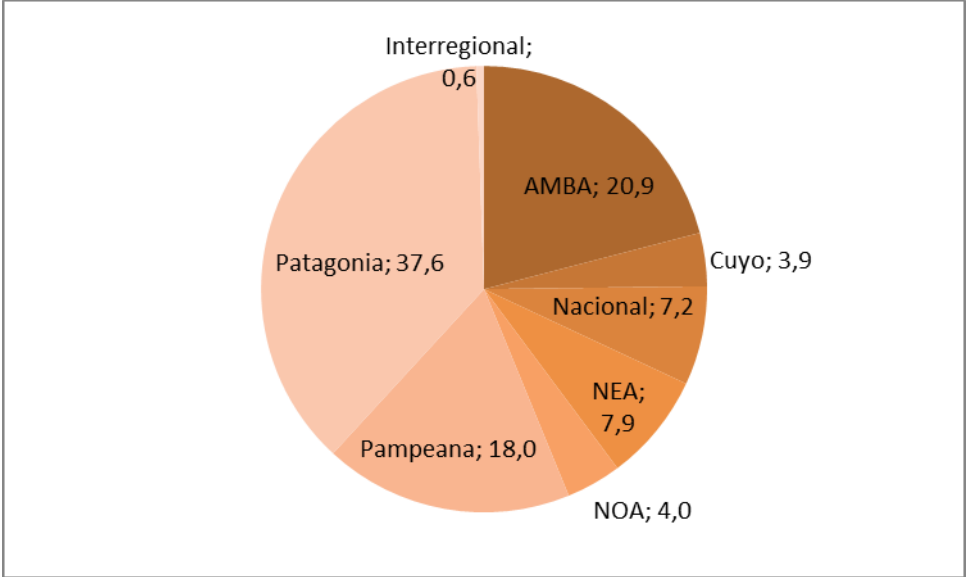
En el sector público, el decrecimiento de los conflictos, iniciado en 2015 mantuvo su comportamiento en 2017. Esto se replica en las disputas privadas donde se registró el punto más bajo. En este marco, la conflictividad total cayó un 13% respecto del año anterior.

### 2. Conflictividad laboral en el sector formal

#### 2.1. Distribución geográfica de la conflictividad laboral

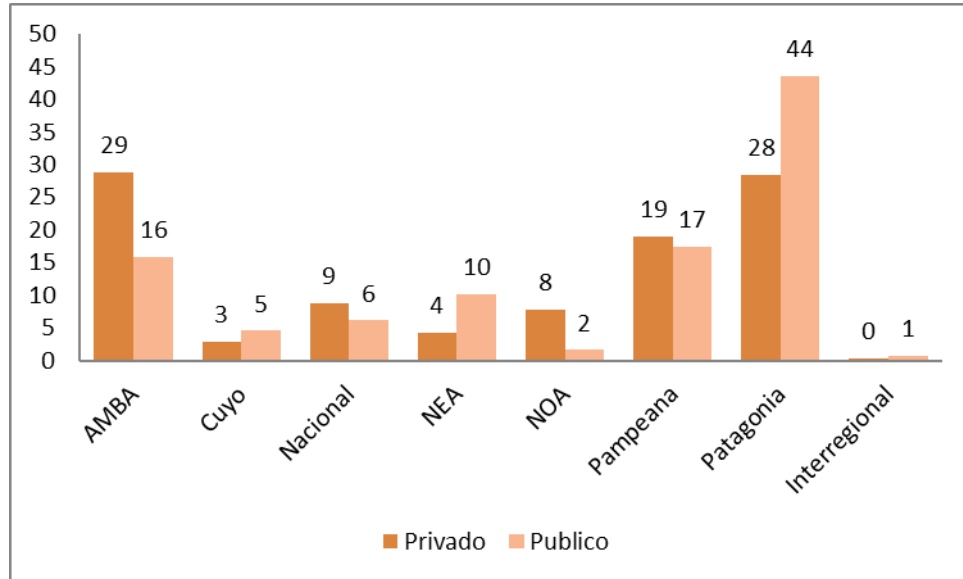
En relación a las zonas más conflictivas, a nivel general la Patagonia concentra un tercio de los conflictos y se mantiene como la región con mayor cantidad de conflictos seguida por el Área Metropolitana de Buenos Aires y la región Pampeana.

Gráfico N°2: Distribución geográfica del conflicto en 2017 en %



Al observar la distribución geográfica por sectores se ve un comportamiento similar que la tendencia general. En el sector público la Patagonia lidera los conflictos seguidos por la región Pampeana, el AMBA y el Noreste. En el sector privado los conflictos también ocurren en el AMBA, principal epicentro de disputas, seguido por la Patagonia, la región Pampeana y los reclamos a nivel nacional.

Gráfico N°3: Distribución geográfica del conflicto según sector en 2017 en %

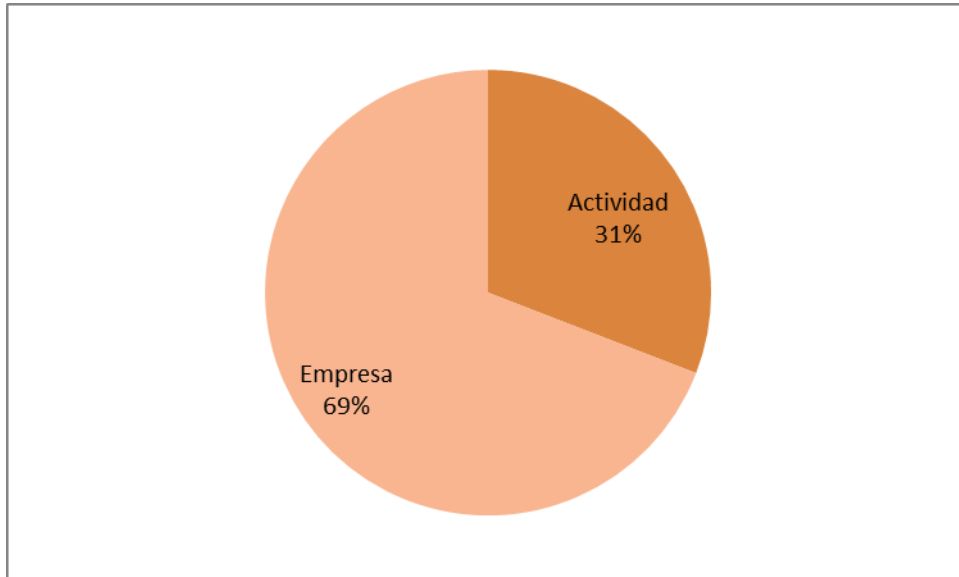


## 2.2. Ámbito de los conflictos laborales

Los espacios donde ocurren la mayor cantidad de conflictos privados siguen siendo las empresas. En efecto, allí ocurre el 69% de los conflictos mientras que a nivel de actividad sólo se desarrolla el 31%. Al comparar con el año anterior vemos que se mantienen proporciones similares.

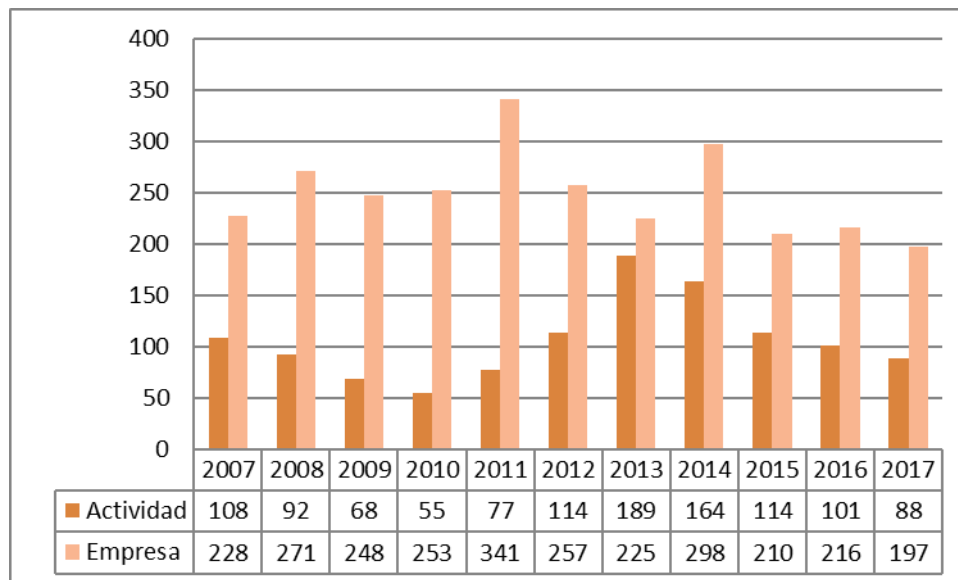
El predominio de las disputas en las empresas se explica porque es donde los intereses antagónicos de los obreros y las patronales se dirimen cotidianamente y porque la realización de las medidas de fuerza requiere una menor movilidad de recursos organizativos. No obstante, allí es el nivel de mayor exposición contra las patronales. En este sentido, se explica la caída (9%) de estas disputas en 2017 respecto del año anterior. La generalización de situaciones de crisis obligó a los trabajadores a replegarse frente a la posible pérdida de trabajo u otras medidas disciplinadoras resultando el año de menos conflictos a nivel de empresas desde 2007.

Gráfico N°4: Distribución de los conflictos el sector privado 2017



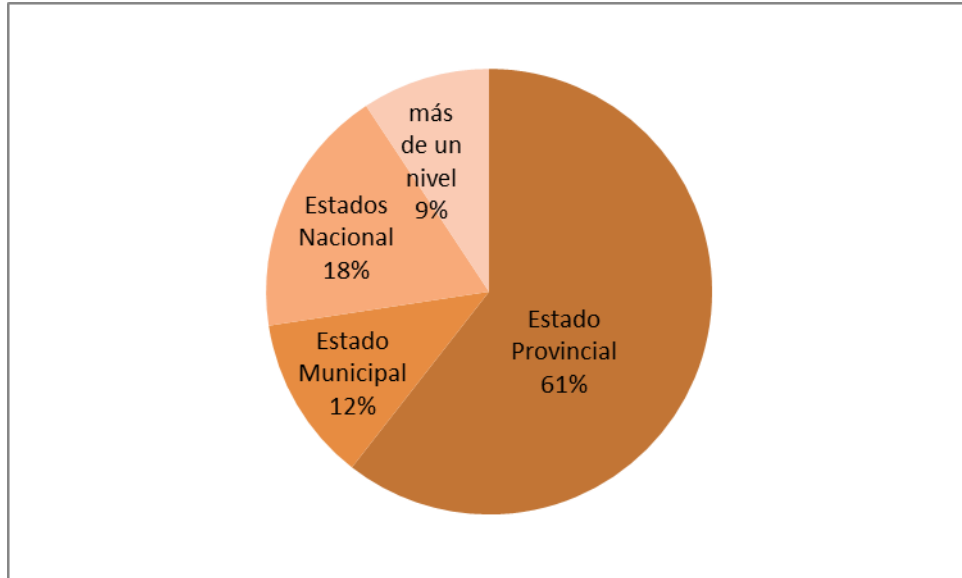
Respecto a los conflictos a nivel de actividad, en los últimos tres años se registra una caída que en 2017 fue de un 13%. Este comportamiento puede asociarse a una baja de las disputas en el marco de las negociaciones paritarias.

Gráfico N°5: Evolución del alcance del conflicto en el sector privado (2007-2017)



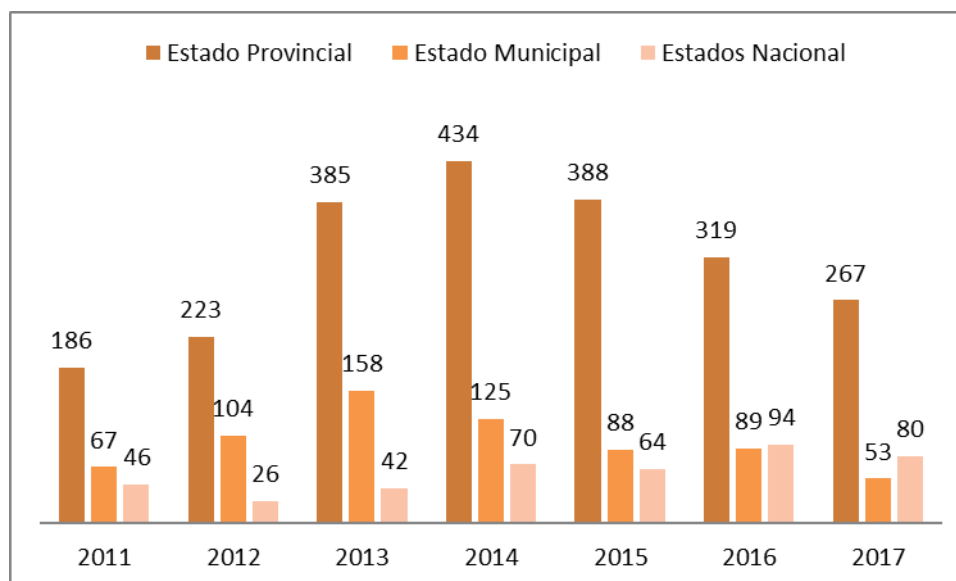
En el sector público la amplia mayoría de disputas ocurre contra los Estados Provinciales mientras que los conflictos municipales y nacionales solo se registraron el 12% y 18% respectivamente.

Gráfico N°6: Distribución de los conflictos en el sector público en 2017



Al observar la evolución del alcance vemos que el predominio de las disputas contra los Estados Provinciales se sostiene desde 2011 pero su participación cae en los últimos tres años. A nivel municipal la caída sitúa a los conflictos en el punto más bajo desde 2011. En el Estado nacional también se observa un descenso pero aún se mantienen niveles similares respecto de años anteriores. La situación general en el sector público responde al incremento de conflictos por despidos y deudas salariales que se desarrollaron durante todo el año.

Gráfico N°7: Evolución del alcance del conflicto en el sector público (2011-2017)



### 2.3. Motivos de los conflictos laborales

Habitualmente un conflicto tiene más de una causa, por lo que la cantidad de causas relevadas es mayor que la cantidad de conflictos.

La distinción de causas según su nivel dentro del sector privado muestra claras diferencias. Mientras las disputas de mayor alcance se motorizan en reclamo de mejoras salariales (aumentos porcentuales, sumas fijas, eliminación o modificación del impuesto a las ganancias y aumentos jubilatorios), las de menor alcance se libran por situaciones de crisis (despidos masivos, suspensiones, deudas salariales y quiebra o procedimientos de crisis).

La preeminencia de causas salariales a nivel de actividad es una tendencia que se viene registrando desde 2007.

Tabla N° 1: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de actividad según causa de los mismos 2007-2017 en %

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salariales	69	57	68	64	47	55	41	54	38	56	43
Crisis	17	23	21	20	10	18	15	18	18	22	18
Condiciones de trabajo	13	13	6	13	22	28	24	26	23	14	31
Representación	9	28	15	15	16	15	16	7	3	8	20
Otros	9	8	3	11	25	33	28	17	19	20	19

En las empresas las situaciones de crisis representan más de la mitad de conflictos desde 2008 pero durante el último año alcanzó el 75% de las disputas, siendo el pico más alto de toda la serie.

**Tabla N° 2: Participación relativa de los conflictivos laborales a nivel de empresa según causa de los mismos 2007-2017 en %**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salariales	40	31	25	21	28	23	12	21	16	15	10
Crisis	43	56	63	50	52	47	57	65	58	70	75
Condiciones de Trabajo	15	11	10	16	25	26	28	28	36	27	24
Representación	26	35	21	27	36	28	21	9	7	6	11
Otros	6	0	1	5	13	15	10	7	7	8	5

En el sector público, hasta el 2016, el pedido de salario fue la principal causante de enfrentamientos contra el Estado como empleador. Esto se asociaba al deterioro salarial ininterrumpido que registran los trabajadores del Estado.

La novedad en 2017 es que la mayoría de las disputas se explican por situaciones de crisis: despidos que se registraron fundamentalmente en las reparticiones del Estado Municipal y Nacional. Las demandas por mejoras salariales si bien cayeron siguen teniendo una presencia importante. En el caso de los pedidos de mejoras en las condiciones de trabajo, estas se mantuvieron constantes y se asociaron a la falta de concursos y re categorizaciones que dan cuenta de la forma que adquiere la polivalencia en el sector público y que potencia el deterioro laboral que vienen atravesando estos trabajadores.

**Tabla N° 3: Participación relativa de los conflictos público laborales 2017 según causa de los mismos en %**

Públicos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Salariales	50	48	44	60	44	53	34
Crisis	24	25	28	22	27	42	38
Condiciones de Trabajo	36	44	35	42	44	37	34
Representación	13	16	14	14	15	13	15
Otros	20	25	21	14	18	10	18

## 2.4. Modalidades de acción en el marco de conflictos laborales

El relevamiento de conflictos que realizamos desde el año 2007 en los medios de prensa implica a los enfrentamientos que libran los trabajadores y empleadores en el ámbito laboral.

Entre esos enfrentamientos sólo se consideran aquellos en los que participa un colectivo de trabajadores y donde están en juego reclamos asociados a: condiciones laborales (salariales o no salariales), situaciones de crisis (despidos masivos, suspensiones o quiebra), representación sindical (despidos o medidas antisindicales o pedidos de encuadramiento sindical o convencional) y otras causas que exceden el ámbito laboral pero que se realizan en el marco de las relaciones laborales (defensa de bienes públicos, reclamo de aprobación o derogación de una norma, solidaridad con otros trabajadores en lucha, entre otros motivos).

Una cuestión adicional a considerar de un conflicto es que los sujetos y motivos se exterioricen mediante algún tipo de acción directa, que van desde los comunicados de prensa hasta las tomas de establecimiento. Si bien el listado de la tabla n° 4 y n° 5 no agota los distintos tipos de medidas de fuerza que desarrollan los trabajadores, presentan las que se reproducen con mayor frecuencia en los medios de prensa.

Otra cuestión a considerar es que en la exteriorización de un conflicto pueden intervenir una o varias acciones. A fin de poder conocer el desarrollo y la composición de esto es que en 2014 empezamos a registrar todas las medidas las veces que las mismas se expresen. En 2017 relevamos 776 acciones en el sector público y 515 en el privado. Entre las principales acciones del sector privado y del sector público se encuentran los paros y las acciones comunicacionales.

Tabla N° 4: Acciones llevadas adelante por los trabajadores del sector público en los conflictos laborales en 2017

	Abs.	%
Comunicacionales	137	18
Amenaza de medidas	9	1
Actividades en la vía pública	129	17
Movilizaciones	119	15
Cortes	43	6
Amenaza de paro	6	1
Dictados de paro y paros	219	28
Ocupación	38	5
Piquete	31	4
Otras medidas	45	6
Total de medidas	776	100



Tabla N° 5: Acciones llevadas adelante por los trabajadores del sector privado en los conflictos laborales en 2017

	Abs.	%
Comunicacionales	103	19
Amenaza de medidas	12	2
Actividades en la vía pública	63	12
Movilizaciones	57	10
Cortes	39	8
Amenaza de paro	9	2
Dictados de paro y paros	104	20
Ocupación	23	5
Piquete	39	8
Otras medidas	66	13
Total de medidas	515	100

## Negociación Colectiva 2017

### 1. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

#### 1.1. Estructura de la negociación

Durante el año 2017 se homologaron 984 unidades de negociación, de las cuales 344 se negociaron a nivel de actividad y 640 a nivel de empresa. Respecto de los tipos de unidades negociadas, se registraron 29 convenios y 955 acuerdos colectivos de trabajo. Los primeros incorporan en mayor medida cláusulas referidas a modalidades de contratación, jornada de trabajo, organización del trabajo, entre otras; y los segundos en la mayoría de los casos incorporan cláusulas con algún tipo de recomposición salarial<sup>1</sup>.

**Tabla N°1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación – Año 2017**

	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	3	10,34	341	35,71	344
Empresa	26	89,66	614	64,29	640
Total	29	100,00	955	100,00	984

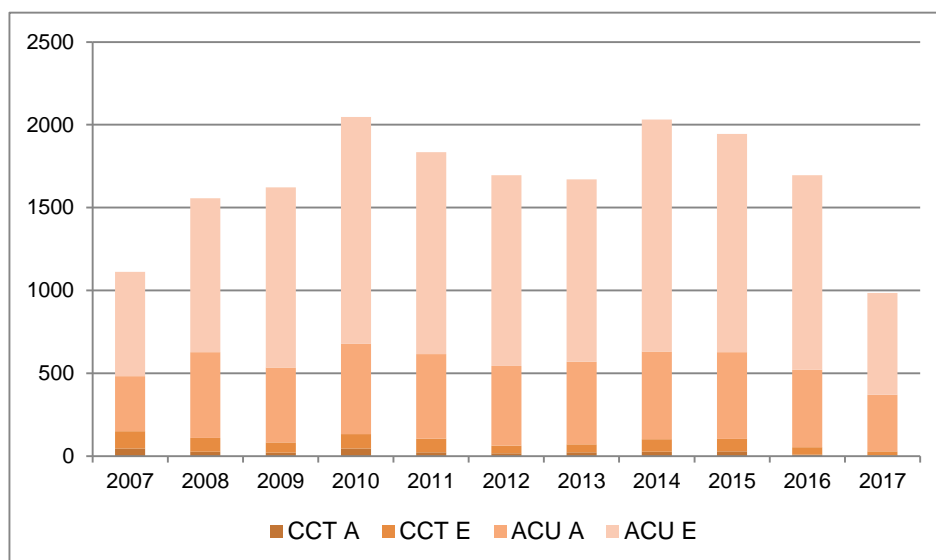
La negociación colectiva a lo largo del año 2017 continuó con la tendencia decreciente iniciada en el año 2016, pero esta vez experimentó un descenso mucho más pronunciado. La cantidad total fue de 984 unidades homologadas, siendo la más baja de los últimos diez años. Respecto a 2016, fue un 42% menor y respecto a 2015 fue un 49% menor.

Si observamos el tipo de unidad, se registró un descenso en todas sus formas: convenios y acuerdos colectivos, de actividad y empresa. Sin embargo, la mayor caída se centró por un lado, en los convenios colectivos de actividad, dado que presentaron un descenso del 70% en relación a 2016 y del 90% respecto a 2015; y por otro lado, en los acuerdos colectivos de empresa, dado que presentaron un descenso del 48% en relación a 2016 y del 53% respecto a 2015. Los convenios colectivos de empresa también registraron una importante caída, fue del 41% en relación a 2016 y del 65% respecto a 2015; mientras que los acuerdos colectivos de actividad fueron los que cayeron en menor medida: 27% respecto a 2016 y 35% respecto a 2015.

---

<sup>1</sup> Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo n° 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

**Gráfico N°1: Evolución de la negociación colectiva según el tipo y nivel de unidad de negociación (2006-2016)**



En relación a la fecha de celebración de la negociación colectiva y a la posterior homologación del convenio o acuerdo, se observa que casi el 90% del total de las unidades de negociación homologadas durante el año 2017, fueron celebradas durante el año 2016 (57%) y 2017 (32%).

**Tabla N°2: Homologaciones registradas durante el año 2017 según la fecha de celebración de los convenios y acuerdos colectivos**

Año de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
Antes de 2014	0	0,00	22	2,30	22	2,24
Año 2014	2	6,90	26	2,72	28	2,85
Año 2015	5	17,24	59	6,18	64	6,50
Año 2016	15	51,72	543	56,86	558	56,71
Año 2017	7	24,14	305	31,94	312	31,71
Total	29	100,00	955	100,00	984	100,00

A partir de lo expuesto, presentamos algunos datos:

- De los convenios colectivos de actividad homologados, ninguno fue celebrado en el año 2017: dos corresponden al año 2016 y uno al año 2014.
- De los convenios colectivos de empresa homologados, solo 7 de 26 fueron celebrados en el año 2017: cuatro de ellos fueron firmados por la Federación de Comercio (FAECyS) para el personal de las empresas Enterprice Services,

Hewlett Packard, IBM y Accenture; dos de ellos por la Federación de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQP); y uno por el Sindicato de la Industria del Gas de Bahía Blanca (STIGDA).

- Respecto de los acuerdos colectivos de actividad homologados, se destaca un fuerte crecimiento en el primer semestre de 2017 que prácticamente duplica el de períodos previos. En gran medida ello se debió al desdoblamiento de muchas negociaciones salariales durante la ronda negociada del año 2016 que impactó en la cantidad de homologaciones del primer semestre de 2017. Cabe mencionar que entre la totalidad de estos acuerdos, se encuentran los que fueron firmados para la actividad petrolera y lechera, que introdujeron modificaciones sobre las condiciones de trabajo no salariales, y que terminaron homologándose como “acuerdos” y no como “convenios”, tal como había circulado en los medios de comunicación.
- En relación a los acuerdos colectivos de empresa homologados, llama la atención el dato correspondiente a la fecha de celebración de los mismos, dado que son pocas las unidades celebradas en el año 2017: solo el 23% del total de acuerdos colectivos de empresa, mientras que si observamos los años 2016 y 2015, encontramos que los celebrados el mismo año en el que fueron homologados fue del 50% y del 52% respectivamente.

## 1.2. Los sujetos de la negociación colectiva

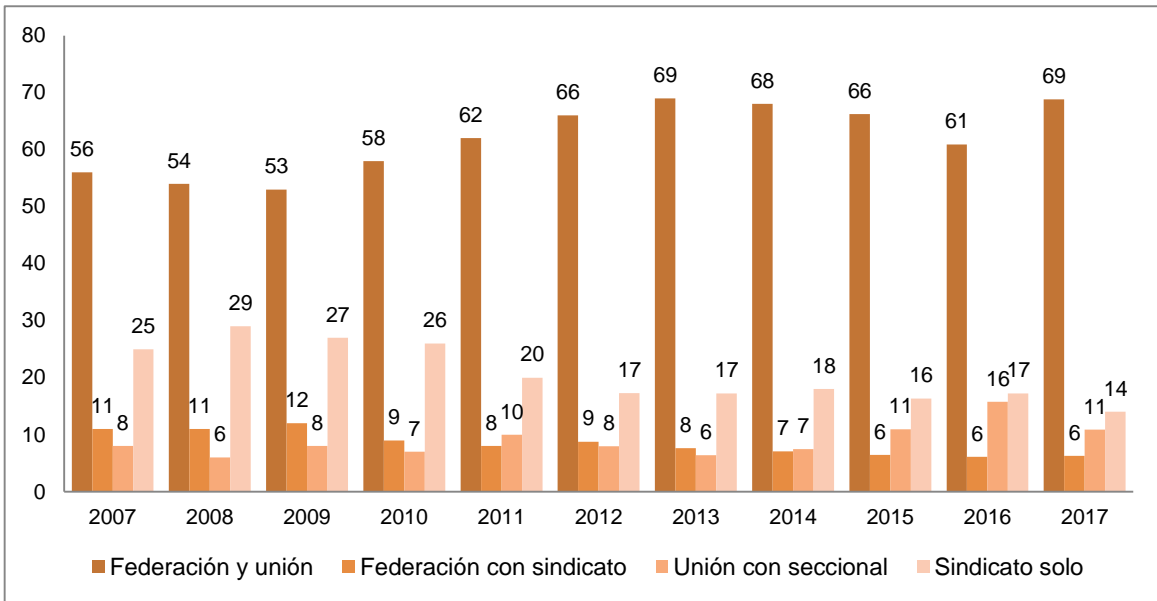
Al observar los sujetos sindicales protagonistas de las negociaciones a lo largo del 2017, se registró que el 69% del total fue firmado por una federación o una unión nacional, porcentaje que comenzó a crecer en el año 2010, en los últimos años se estabilizó, y este último año volvió a crecer en relación a los últimos dos años.

Con respecto a los sindicatos locales, sucede algo similar que lo anterior pero a la inversa: su participación presentó un decrecimiento desde el año 2009, se mantuvo estable los últimos años y en el año 2017 se observa una caída respecto a los dos últimos años. Estos datos dan cuenta de la centralización de los actores sindicales que negocian colectivamente.

**Tabla N°3: Sujetos de la negociación colectiva – Año 2017**

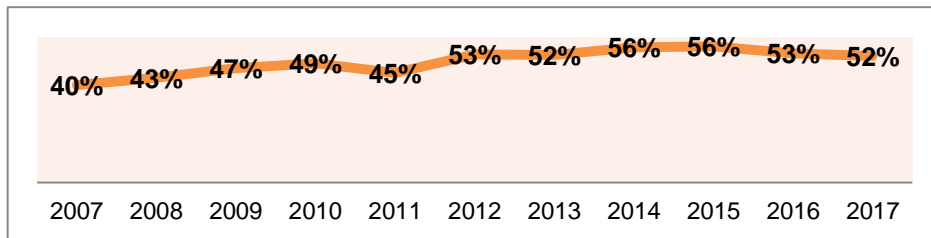
Sujetos	Absoluto	%
Federaciones y Uniones	677	68,80
Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales	169	17,17
Sindicatos	138	14,02
Negociación a nivel empresa con presencia de delegados	332	51,88

**Gráfico N°2: Sujetos de la negociación colectiva (2007-2017)**



Por otra parte, es importante destacar el aumento sostenido de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades a nivel de empresa, aunque en el año 2017 aún el 48% de las mismas no contó con la presencia de delegados, violando así el artículo 17 de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo (1953), que establece la obligatoriedad de la participación de los delegados sindicales en la firma de las unidades en el ámbito de la empresa.

**Gráfico N°3: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa (2007-2017)**



### 1.3. La negociación colectiva según actividad económica

Las actividades que registraron la mayor cantidad de negociaciones colectivas durante el año 2017, fueron en primer lugar la *industria manufacturera*, en segundo lugar los *servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones*; y en tercer lugar *servicios comunitarios, sociales y personales*.

**Tabla N°4: Negociación colectiva según actividad económica - Año 2017**

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
A	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	1	16	17	1,73
B	Pesca y servicios conexos	0	0	0	0,00
C	Explotación de minas y canteras	7	49	56	5,69
D	Industria manufacturera	8	348	356	36,18
E	Electricidad, gas y agua	3	61	64	6,50
F	Construcción	0	13	13	1,32
G	Comercio	4	32	36	3,66
H	Servicios de hotelería y restaurantes	0	16	16	1,63
I	Servicios de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones	3	238	241	24,49
J	Intermediación financiera	0	17	17	1,73
K	Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	0	9	9	0,91
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	2	6	8	0,81
M	Enseñanza	0	3	3	0,30
N	Servicios sociales y de salud	0	39	39	3,96
O	Servicios comunitarios, sociales y personales	1	108	109	11,08
Total		29	955	984	100

En el caso de la industria manufacturera, se registró un total de 356 unidades de negociación de las cuales 3 son *convenios colectivos de actividad*, 5 *convenios colectivos de empresa*, 139 *acuerdos de actividad* y 209 *acuerdos de empresa*.

Respecto de los servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registró un total de 241 unidades de negociación de las cuales 3 son *convenios colectivos de empresa*, 36 *acuerdos de actividad* y 202 *acuerdos de empresa*.

Por último, en el sector de servicios comunitarios, sociales y personales se registró un total de 109 unidades de negociación de las cuales 1 es un *convenio colectivo de empresa*, 35 *acuerdos de actividad* y 73 *acuerdos de empresa*.

## 2. Contenido de la negociación

En este apartado se presentará el análisis del contenido de lo negociado en los convenios colectivos y en los acuerdos colectivos de actividad<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> A los fines del análisis de los contenidos de la negociación colectiva hemos considerado únicamente el total de convenios colectivos, por actividad y por empresa, y el total de acuerdos por actividad, sin relevar en este

Para realizar el apartado sobre *negociación salarial*, se analizó el contenido de los convenios colectivos de actividad y de empresa, y los acuerdos de actividad. Las cláusulas que hacen referencia a algún tipo de recomposición salarial en los convenios colectivos se registran mayoritariamente a través de la negociación de premios y adicionales fijos; y en el caso de los acuerdos por actividad, se ven plasmadas en la negociación de incrementos salariales remunerativos o no remunerativos y sumas fijas por única vez o periódicas.

Respecto del apartado sobre *negociación no salarial*, su realización se basó en el análisis de los convenios colectivos por actividad y por empresa, ya que es en ellos donde se concentra la mayor cantidad de cláusulas que refieren a contenidos no salariales<sup>3</sup>.

## 2.1. Negociación salarial

Del total de unidades homologadas durante el año 2017, se observa que en la totalidad de los convenios y en el 91% de los acuerdos se pactó, al menos, una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial. A continuación, se desagregará lo negociado en materia salarial:

- *Adicionales fijos*

Los adicionales fijos son aquellos que se pagan regularmente y por lo general, son de carácter remunerativo. Los mismos son, en la mayoría de los casos, negociados e incorporados en los convenios colectivos y, en algunos casos, se actualiza su monto y/o las características de su otorgamiento a través de los acuerdos.

---

informe los acuerdos celebrados a nivel de empresa. Si bien ello implica dejar de lado una importante cantidad de unidades de negociación, según la información brindada por el Ministerio de Trabajo las negociaciones por rama de actividad alcanzan al 95% de los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva.

<sup>3</sup> El contenido de los acuerdos por actividad es mayoritariamente salarial. Sólo se han registrado algunos acuerdos que incluyen cláusulas no salariales que modifican la descripción de categorías o puestos, que incluyen algún beneficio social o que introducen alguna modificación en la regulación de la actividad de delegados sindicales.

**Tabla N°5: Cláusulas sobre adicionales fijos**

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Antigüedad	39	86,21	4,11
Adicional por título	16	27,59	2,35
Adicional por nocturnidad	2	0,00	0,59
Adicional por turnos rotativos	11	31,03	0,59
Adicional por zona desfavorable	26	27,59	5,28
Adicional por tareas penosas	4	13,79	0,00
Otros	12	17,24	2,05

El *adicional por antigüedad* fue el que mayoritariamente se negoció y/o se actualizó su monto, seguido por el *adicional por título* y el *adicional por turnos rotativos* en el caso de los convenios y *por zona desfavorable* en el caso de los acuerdos de actividad.

- *Premios y bonificaciones especiales*

Respecto de los premios y las bonificaciones especiales, se destaca la presencia de los mismos en la negociación de los convenios colectivos por actividad y empresa.

**Tabla N°6: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales**

Premios y bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas	% en CCT	% en ACU A
Presentismo/Puntualidad	54	68,97	9,97
Premio por rendimiento o productividad	15	20,69	2,64
Bonificaciones especiales	11	24,14	1,17

El *premio por presentismo y/o puntualidad* fue negociado en la totalidad de los convenios de actividad y en 17 convenios de empresa (65%); mientras que el *premio por rendimiento o productividad* fue incluido en 2 convenios por actividad (67%) y en 4 convenios de empresa (15%).



Respecto de las *bonificaciones especiales* por lo general se pacta que serán otorgadas en el momento en que los trabajadores accedan al beneficio de la jubilación o cuando cumplan una determinada cantidad de años de trabajo en un mismo establecimiento, y fueron negociadas en 2 convenios de actividad (67%) y en 5 convenios de empresa (19%).

- *Aumentos salariales*

En cuanto a la negociación de aumentos y recomposiciones salariales registradas en los acuerdos por actividad, se observó lo siguiente:

**Tabla N°7: Cláusulas sobre aumentos salariales**

Aumentos salariales	Cantidad de cláusulas	% en ACU A
Solo % de incremento remunerativo	157	46,04
Solo suma no remunerativa	56	16,42
% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	85	24,93

Del total de 341 acuerdos de actividad, en 157 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios* (46%), el cual en el 78% de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (56 unidades), en la mayoría de los casos se otorgó por única vez y en cuotas.

Por último, en 85 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo* (25%).

De esta forma, se observa que en 242 de un total de 341 acuerdos de actividad (71% de los casos) se pactó un incremento remunerativo que impacta de forma directa en los salarios básicos de las escalas salariales de las distintas actividades<sup>4</sup>.

- *Aportes a la organización sindical*

En la siguiente tabla, se presenta la cantidad de cláusulas sobre aportes a la organización sindical tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores, incluidas en los convenios y acuerdos por actividad:

<sup>4</sup> El análisis de la magnitud de los aumentos pactados en los acuerdos se analiza en la primera parte del informe.

**Tabla N°8: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical**

Tipo de cláusula	Cantidad de cláusulas en CCT	% en CCT	Cantidad de cláusulas en ACU A	% en ACU A
Aportes de los empleadores a la organización sindical	22	75,86	86	25,22
Aportes de los trabajadores a la organización sindical	17	58,62	73	21,41

## 2.2. Negociación no salarial

Los contenidos de la negociación no salarial han sido clasificados según el tipo de cláusulas presente en las unidades negociadas. A continuación, se presentará esta clasificación según lo negociado en los convenios colectivos de actividad y empresa homologados en el año 2017:

**Tabla N°9: Cláusulas sobre materias no salariales – Año 2017**

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada de trabajo	2	25	27
Modalidades de contratación	1	4	5
Ingresos y promociones	0	15	15
Organización del trabajo	5	34	39
Beneficios sociales	1	19	20
Licencias superiores	4	34	38
Capacitación	1	14	15
Relaciones laborales	10	107	117
Higiene y seguridad	3	38	41
Total de Cláusulas	27	290	317

Como figura en la tabla superior, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales, 2) higiene y seguridad y 3) organización del trabajo. También cobraron importancia en lo relevado durante el año 2017 lo referente a licencias superiores y jornada de trabajo.

A continuación, se presentan las cláusulas negociadas según la clasificación realizada por tema:

- *Relaciones laborales*

Dentro de esta variable se regulan cuestiones tales como los procedimientos de reclamos y quejas, la posibilidad de establecer mecanismos de autocomposición de conflictos, la actividad de los delegados sindicales dentro de los establecimientos, entre otras cosas. A continuación se desagregará la información sobre las distintas cláusulas que se incluyen dentro de esta variable:

**Tabla N°10: Cláusulas sobre relaciones laborales**

Relaciones Laborales	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Mecanismo de autocomposición de conflictos	10	34,48
Paz Social	5	17,24
Derecho a la información	3	10,34
Servicio esencial y guardias mínimas	1	3,45
Comisión de Relaciones Laborales	23	79,31
Regulación de la actividad de delegados sindicales	75	82,76

De acuerdo a la tabla superior puede observarse que la mayor cantidad de cláusulas refieren a la *regulación de la actividad de delegados sindicales*. Si se desagrega la información de esta variable, encontramos que las cláusulas mayormente negociadas fueron:

- ✓ La posibilidad de incluir una *cartelera sindical* en los establecimientos para la difusión de información<sup>5</sup>.
- ✓ La magnitud de crédito horario para los delegados sindicales se define como el tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos. De la totalidad

<sup>5</sup> La posibilidad de contar con una cartelera sindical fue negociada en 1 convenios actividad (33%) y en 13 convenios de empresa (50%).

de convenios homologados, la mayor magnitud de crédito horario se registró en los convenios de empresa firmados por la *Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustible (FASPGB)* con las empresas *Biobal Energy SA* (CCT 1556/2017), *Biobahía SA* (CCT 1557/2017), *Biocorba SA* (CCT 1558/2017), *Refinar Bio SA* (CCT 1559/2017) y *Biobin SA* (CCT 1560/2017), donde se establecieron 24 horas mensuales para los delegados.

- ✓ La posibilidad de contar con un “cuarto” o “local” sindical para que los delegados puedan desarrollar tareas y/o reuniones sindicales.
- ✓ La cantidad de delegados sindicales que pueden elegirse en un establecimiento según la cantidad de trabajadores.

Siguiendo con la información desagregada en la tabla, cobra un lugar importante la cláusula que refiere a la conformación de una *Comisión de Relaciones Laborales*, también denominada Comisión Paritaria, que por lo general se reúne para la actualización de las escalas salariales, durante los mecanismos de autocomposición de conflictos, para la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo, entre otras. La misma fue negociada en la totalidad de los convenios de actividad y en 20 convenios de empresa (77%).

- *Licencias superiores*

Dentro de esta variable, se encuentran las cláusulas que aumentan algunas de las licencias establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo:

**Tabla N°11: Cláusulas sobre licencias superiores**

Licencias superiores	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Aumento de vacaciones	2	6,90
Aumento de licencia por maternidad	2	6,90
Aumento de licencia por paternidad	20	68,97
Aumento de licencia por examen	8	27,59
Aumento de licencia por matrimonio	6	20,69

La licencia que más ampliaciones obtuvo fue el aumento de la *licencia paterna por nacimiento*, que se incluyó en 2 convenios de actividad (67%) y en 18 convenios de empresa (69%). El mayor aumento dentro de los convenios de actividad se registró en el convenio firmado entre la *Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA)* y la *Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA)*, quienes establecieron una licencia por paternidad de cuatro días, tres de los cuales deben

ser hábiles (CCT 746/2017). De los convenios de empresa, se registró el mayor aumento por un lado, en el convenio firmado entre el *Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante (SECODE)* y el *Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta*, que acordaron una licencia paterna de 25 días (CCT 1553/2017); y por el otro lado, en el convenio firmado entre la *Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)* y *Aguas Rionegrinas SE*, donde se acordó una licencia paterna de 15 días (CCT 1547/2017).

La segunda licencia que más ampliaciones obtuvo fue la *licencia por examen*, que se negoció en 1 convenio de actividad (33%) y en 7 convenios de empresa (27%). El mayor aumento de esta licencia se fijó en 30 días anuales y fue incluido en el convenio de empresa firmado entre *Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante (SECODE)* y el *Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta* (CCT 1553/2017) y en el convenio de empresa firmado entre la *Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (APDFA)* y el *Consortio de Gestión del Puerto de Quequén* (CCT 1546/2017).

El tercer lugar es para la ampliación de la *licencia por matrimonio* que se negoció en 1 convenio de actividad (33%) y en 5 convenios de empresa (19%). De los convenios homologados, los que mayores aumentos otorgaron a esta licencia fueron los dos convenios de empresa que se mencionaron en el párrafo anterior, firmados por *SECODE* (CCT 1553/2017) y *APDFA* (CCT 1546/2017), con 15 días hábiles y 21 días corridos, respectivamente.

- *Organización del trabajo*

En esta variable se incluyen las cláusulas que refieren a la organización del trabajo dentro de los establecimientos, específicamente las siguientes:

**Tabla N°12: Cláusulas sobre organización del trabajo**

Organización del Trabajo	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Polivalencia funcional	7	24,14
Células o equipos de trabajo	2	6,90
Descripción/Enumeración de categorías	20	68,97
Sistemas de control	0	0,00
Evaluación de desempeño	2	6,90
Régimen Disciplinario	8	27,59

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 2 convenios de actividad (67%) y en 18 convenios de empresa (69%) se registra la *enumeración o descripción de las categorías* a partir de las cuales se establecerán las diferencias salariales.

Por otro lado, se observa que la cláusula de *régimen disciplinario* es mayormente negociada a nivel de empresa que de actividad: se incluyó en 1 convenio de actividad (33%) y en 7 convenios de empresa (27%). Respecto de la cláusula de *polivalencia funcional*, se registró en 2 convenios de actividad (67%) y en 5 convenios de empresa (19%).

- *Higiene y seguridad*

Respecto de los contenidos en esta materia, se registró lo siguiente:

**Tabla N°13: Cláusulas sobre higiene y seguridad**

Higiene y Seguridad	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	14	48,28
Herramientas o ropa de trabajo	19	65,52
Comisión de higiene y seguridad (formada por ambas partes)	5	17,24
Medio ambiente	3	10,34

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en 2 convenios por actividad (67%) y en 17 convenios por empresa (65%).

Respecto de las otras cláusulas, aquellas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fueron negociadas en el 33% de los convenios por actividad y en el 50% de empresa; y se registró que la conformación de *comisiones mixtas de higiene y seguridad*: se incluyó solo en 5 convenios por empresa (19%).

- *Jornada de trabajo*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

**Tabla N°14: Cláusulas sobre jornada de trabajo**

Jornada de Trabajo	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Jornada promedio o banco de horas	1	3,45
Turnos rotativos	12	41,38
Guardias rotativas	0	0,00
Turnos fijos pero con régimen especial	0	0,00
Jornada insalubre	1	3,45
Jornada nocturna	2	6,90
Jornada reducida / a tiempo parcial	1	3,45
Jornada menor a 48 hs semanales	3	10,34
Fraccionamiento de vacaciones	6	20,69

En materia de jornada, se destaca la negociación de *turnos rotativos* en los convenios de empresa: estuvo presente en 1 convenio de actividad y en 11 convenios de empresa (45%).

Además, se destaca la presencia de cláusulas que establecen el *fraccionamiento de vacaciones* que estuvo presente en 1 convenio de actividad (33%) y en 5 convenios de empresa (19%).

- *Capacitación*

Dentro de esta variable se incluyen las siguientes cláusulas:

**Tabla N°15: Cláusulas sobre capacitación**

Capacitación	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Capacitación	12	41,38
Institutos o escuelas	1	3,45
Comisión mixta de capacitación	2	6,90

Lo relevante en materia de capacitación es la negociación de cláusulas que establecen *instancias de capacitación* para los trabajadores y/o las regulan a través de ciertos criterios para su dictado. Esta cláusula se presentó en 1 convenio de actividad (33%) y en 11 convenios de empresa (42%).

- *Beneficios sociales*

Los beneficios sociales si bien forman parte de la contraprestación que recibe el trabajador por realizar su trabajo, se diferencian del salario ya que por lo general no son dinerarios y tienen el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar. Entre ellos, se negociaron:

**Tabla N°16: Cláusulas sobre beneficios sociales**

Beneficios Sociales	Cantidad de Cláusulas	% en CCT
Guardería	2	6,90
Comedor	4	13,79
Otros	14	48,28

Los mismos fueron negociados mayoritariamente en los convenios por empresa, y para citar algunos ejemplos de aquellos calificados como *otros* se encuentran:

- ✓ Útiles escolares para hijos del trabajador
- ✓ Beca para realizar estudios para el trabajador y/o para sus hijos
- ✓ Otorgamiento de créditos
- ✓ Descuento en los servicios o productos del lugar en el que trabaja