



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INFORME ANUAL 2010

Observatorio del Derecho Social - Central de Trabajadores de la Argentina.
Piedras 1063 - CP. C1070AAU - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Teléfonos: 5411-4307-1872 / 5411-4300-5334 int. 124 y 125
E-mail: observatorio-juridico@cta.org.ar
www.observatoriocta.org.ar



Índice:

1. Introducción, síntesis estadística y principales conclusiones	3
2. Análisis de la conflictividad laboral	8
2.1 Evolución de la conflictividad laboral	8
2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales	10
2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica	11
2.4 Los conflictos laborales según los sujetos intervinientes	11
2.5 Las causas de los conflictos laborales	12
3. Negociación colectiva	15
3.1 Evolución y contexto en el que se desarrolla la negociación colectiva	15
3.2 Estructura de la negociación	16
3.3 Los sujetos de la negociación colectiva	19
3.4 Negociación colectiva según actividad económica	21
3.5 Contenido de la negociación	22
3.5.1 Negociación salarial	22
3.5.2 Negociación no salarial	28
3.5.3 La negociación en situaciones de crisis	31



1. Introducción, síntesis estadística y principales conclusiones

El informe que presentamos en esta ocasión sistematiza los alcances de la conflictividad laboral y la negociación colectiva a lo largo del 2010. Este documento se enmarca en el seguimiento de estas dimensiones que el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina realiza desde el año 2005, y que plasman en informes trimestrales y anuales que se encuentran disponibles en www.observatoriocta.org.ar¹.

El informe consta de dos grandes áreas de estudio, necesariamente articuladas: el conflicto laboral y la negociación colectiva. En el primer caso, sistematizamos la información disponible sobre los conflictos relevados en el período.

En el caso de las negociaciones colectivas, clasificamos los contenidos en dos grupos: salariales y no salariales. El primero comprende las actualizaciones de las escalas básicas, adicionales generales o sujetos al cumplimiento de alguna condición, como así también beneficios sociales y licencias superiores a las previstas en la ley de contrato de trabajo (LCT), en tanto que los contenidos no salariales han sido clasificados en cinco categorías: jornada, modalidades de contratación, organización del trabajo, ordenamiento de las relaciones laborales y aportes y contribuciones.

A continuación presentamos una síntesis de los principales aspectos contenidos en este informe:

Conflictividad laboral

- En el año 2010 se registraron 385 conflictos laborales, de los cuales 308 corresponden al ámbito privado y 77 al sector público. Esta cifra representa una caída del 11% con relación al año 2009.
- Durante el año 2010 se incrementaron levemente los conflictos de representación y por mejores condiciones de trabajo, al tiempo que se redujeron los conflictos por situaciones de crisis y por reivindicaciones económicas (aunque estas dos categorías siguen siendo las que explican la mayor cantidad de conflictos). A su vez, persiste la tendencia hacia la descentralización de la conflictividad laboral, que se desarrolla mayoritariamente a nivel de empresa y con la intervención de sindicatos y seccionales de base.
- La tendencia hacia la descentralización de los conflictos laborales se verifica, por un lado, en la existencia de una amplia mayoría de conflictos circunscriptos a una empresa, que representan el 82% del total, mientras que solo el 18% restante alcanza a una actividad. En segundo lugar, continúa verificándose una fuerte presencia de los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64% de los casos (igual proporción que el año

¹ Para un análisis de las consideraciones metodológicas referidas a la elaboración de este informe, ver www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Anexo_metodologico.pdf.



anterior), y una caída de los conflictos encabezados por federaciones o uniones de ámbito nacional, que alcanzaron al 19% del total (frente a un 22% en 2009 y un 34% el año 2008). Asimismo, persiste una importante cantidad de conflictos (un 17% del total) llevados adelante por trabajadores donde no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto.

Negociación colectiva

- Durante el año 2010 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 2.046 negociaciones colectivas, de las cuales el 93% corresponden a acuerdos y el 7% a convenios colectivos. Del total, el 70% corresponden a negociaciones de empresa y el 39% de actividad o rama.
- Las actividades más activas en materia negocial han sido la industria manufacturera (30% del total de las negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (25%) y otros servicios sociales, comunitarios y personales (13%).
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 58% de las negociaciones, mientras las negociaciones llevadas adelante por los sindicatos locales representaron el 26% del total de homologaciones. En el 16% restante concurren ambos niveles en forma conjunta a la negociación.
- En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, debe destacarse que en el 51% de los casos no participaron los delegados de personal, tal como lo establece la ley 25.877. Si bien ello implica un descenso respecto de los registros de los años anteriores, aún así continúa resultando llamativa la baja participación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo cuando se negocia en el ámbito de la empresa.
- El 59% de las negociaciones incluyeron alguna mejora salarial de carácter permanente, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no remunerativas, lo que implica un leve incremento con relación al año anterior. De los restantes acuerdos, una gran parte incluyen el pago de sumas fijas por única vez, en muchos casos como adelanto de las negociaciones salariales.
- El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores ascendió a \$ 2.423, lo que representa un 23% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2009. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$ 4.169, lo que representa un 22% más que las escalas del año anterior. Con relación al año 2006 los incrementos nominales de los promedios de los salarios básicos de las categorías inferiores y superiores se incrementaron en un 142% y 138% respectivamente.
- La inexistencia de estadísticas confiables referidas a los incrementos del nivel de inflación impiden realizar afirmaciones contundentes acerca de la evolución real de las remuneraciones pactadas en la negociación salarial. Aún así, considerando las mediciones de la inflación que continúan realizando las direcciones de estadística de aquellas provincias que no han experimentado



modificaciones luego de la intervención del INDEC en el año 2006 (IPC 7 Provincias), los básicos de convenio se habrían incrementado aproximadamente un 15% en términos reales entre 2006 y 2010.

- En cuanto a los contenidos no salariales, las principales cláusulas negociadas continúan siendo de ordenamiento de las relaciones laborales, principalmente a través de la cláusula de paz social vinculada a las negociaciones salariales, y de aportes y contribuciones a la organización sindical.

Observaciones preliminares

El análisis de los conflictos laborales y las negociaciones colectivas que tuvieron lugar a lo largo del año 2010 permite afirmar que, transcurrido el período de crisis económica entre fines de 2008 y mediados de 2009, se ha retomado una dinámica cuyos orígenes se remontan a la caída del sistema de convertibilidad.

Desde el año 2003 la conflictividad laboral y la negociación colectiva se han vuelto a instalar como los principales ejes de la regulación de las relaciones laborales, situación que se ha plasmado, entre otros aspectos, en un incremento sostenido de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Entre los años 2003 y 2008 esta dinámica respondió, fundamentalmente, a la búsqueda por parte de los trabajadores y las organizaciones sindicales de una recuperación del salario real, que había caído a los mínimos históricos en el año 2002. De esta manera, tanto los conflictos como las negociaciones colectivas eran predominantemente salariales.

Por el contrario, este comportamiento tendió a modificarse durante la crisis económica que tuvo lugar, en nuestro país, a partir de fines del año 2008. Por entonces, no sólo se incrementaron los conflictos laborales vinculados a situaciones de crisis (superando por primera vez desde el año 2003 a los conflictos reivindicativos salariales), sino que el patrón de la negociación colectiva también experimentó modificaciones. Por un lado, reaparecieron las negociaciones de crisis (donde se pactaban suspensiones, reducciones de personal, adelanto de vacaciones, etc); por el otro, la negociación colectiva salarial tendió a perder parte de su dinamismo, con un comportamiento más “vacilante” por parte de los actores sociales.

La situación de crisis, que se extendió hasta mediados del año 2009, pareció poner en cuestión los pilares de este nuevo patrón de conflictividad y negociación colectiva. Sin embargo, en la segunda mitad del año 2009 tanto los conflictos como los acuerdos y convenios colectivos comenzaron a recuperar las características que habían sido definitorias hasta entonces.

La información contenida en el Informe de conflictividad laboral y negociación colectiva 2010, elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores



de la Argentina, permite confirmar aquella tendencia, aunque con matices que es necesario destacar.

En efecto, el crecimiento de la cantidad de negociaciones colectivas continúa siendo pronunciado, y el principal contenido de ellas ha vuelto a ser eminentemente salarial.

Por el contrario, los conflictos por situaciones de crisis continúan siendo elevados, lo que podría estar señalando que la superación del período recesivo en la segunda mitad de 2009 no necesariamente se habría extendido hacia el conjunto de las actividades y las empresas.

Un aspecto particularmente destacable del informe consiste en verificar el fuerte incremento de los básicos de convenio que, en términos nominales, se incrementaron alrededor de un 140% entre los años 2006 y 2010, magnitud similar al incremento salarial promedio de los trabajadores registrados. Este dato debe ser analizado a la luz del comportamiento de la inflación, que en idéntico período aumentó, de acuerdo al IPC 7 Provincias, un 124%. Como consecuencia de ello, se verifica que, aún a pesar de los niveles de inflación existentes, los básicos de convenio siguen experimentando un crecimiento en términos reales. Sin embargo, el ritmo de incremento de los precios, en términos nominales, continúa poniendo un signo de interrogación respecto de las perspectivas futuras en el mediano plazo.

En este sentido, los reclamos salariales de los trabajadores y las organizaciones sindicales no son una causa del incremento de la inflación, sino la lógica consecuencia defensiva frente a los aumentos de precios decididos por los empresarios. Ello puede observarse al analizar el comportamiento de la negociación salarial y la evolución de los precios en los años 2007 y 2008. En el primero de ellos, los trabajadores pactaron incrementos en los básicos de convenio, que a lo largo del año fueron licuados por los aumentos de precios impuestos por los empresarios. La esperable respuesta de los trabajadores fueron mayores demandas salariales en la siguiente ronda de negociación (2008), y una mayor previsión en las negociaciones de los años 2009 y 2010.

Finalmente, creemos necesario volver a destacar dos cuestiones estrechamente vinculadas a la dinámica y alcances de la conflictividad laboral y la negociación colectiva.

Por un lado, la persistente presencia de los ámbitos descentralizados de las organizaciones sindicales en los conflictos laborales, ya sea a través de sindicatos locales o seccionales, ya sea a través de trabajadores no encuadrados sindicalmente o en abierta confrontación con la dirección de la organización.

En tal sentido, este mayor activismo sindical en los espacios locales, especialmente, en los lugares de trabajo, ha recibido recientemente un fuerte respaldo por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en el mes de diciembre de 2010, en el



caso “Alvarez c. Cencosud”, admitió la posibilidad de demandar la reinstalación en su puesto de trabajo de un trabajador despedido como consecuencia de su participación en actividades sindicales, aún cuando no contara con ninguna tutela especial en los términos de la ley de asociaciones sindicales.

Por otra parte, las proyecciones de dinámica de la conflictividad laboral y la negociación colectiva en el período 2003 – 2010 siguen encontrando un fuerte obstáculo en la presencia de una estructura ocupacional muy fragmentada. Como expresión de ello, al cuarto trimestre de 2010 aún el 33,7% de los trabajadores asalariados no contaban con aportes jubilatorios, encontrándose en una situación de mayor debilidad para ejercer los derechos reconocidos en el convenio colectivo de trabajo. Paralelamente, el 40% de los ocupados percibía, de su ocupación principal, un ingreso inferior a \$ 1.800 mensuales, encontrándose por debajo del salario mínimo, vital y móvil.

En este contexto, cabe concluir que el sostenimiento de una activa dinámica de conflictividad laboral y negociación colectiva en el mediano plazo, aún cuando esta última haya sido de naturaleza eminentemente salarial, han creado las condiciones para reposicionar a los trabajadores y las organizaciones sindicales en el centro de las disputas por el reparto de la riqueza social.

Por el contrario, la existencia de amplios sectores de trabajadores en situación de desocupación, subocupación, cuentapropismo y trabajo no registrado, entre otras modalidades de precarización, imponen límites para la profundización de estrategias reivindicativas por parte de las organizaciones sindicales.

En el mismo sentido, las acciones llevadas adelante por el Estado continúan siendo insuficientes a los fines de revertir el profundo proceso de precarización laboral, y en algunos casos es el propio el Estado el que tolera, o incluso impulsa, la tercerización o el establecimiento de distintas modalidades de fraude laboral, como las falsas cooperativas de trabajo o la persistencia de numerosas formas de contratación en el sector público.

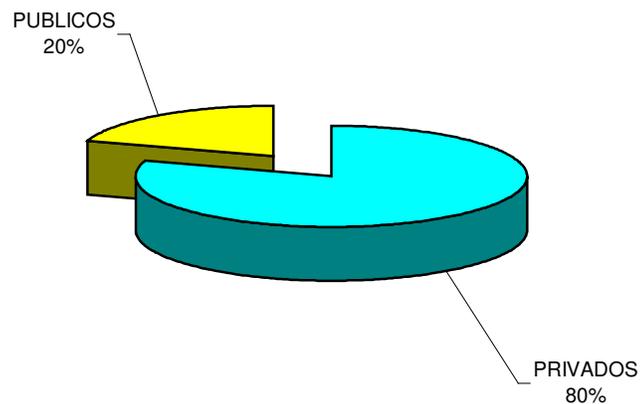
El cuestionamiento de la precarización laboral se convierte, de esta manera, en uno de los principales desafíos tácticos de las organizaciones sindicales, para poder profundizar estrategias de más largo alcance, en las cuales el papel de la conflictividad laboral y la negociación colectiva ocupará, sin dudas, un lugar central.

2. Análisis de la conflictividad laboral

2.1 Evolución de la conflictividad laboral

En el año 2010 se registraron 385 conflictos laborales, lo que representa un 11% menos con relación al año 2009. Del total, 308 se registraron en la actividad privada y 77 en el sector público².

Gráfico nº 1: Conflictos laborales según ámbito público o privado (2010)



Los registros del presente año ratifican la tendencia a la disminución en la cantidad de conflictos. Particularmente en el sector público, se observa una importante baja en los conflictos por deudas o atrasos salariales. Asimismo, se registra una menor cantidad de conflictos en la actividad de educación pública, pudiendo deberse a la consolidación del mecanismo establecido en la paritaria nacional docente. En el sector privado, si bien los reclamos salariales tienden a canalizarse a través de la institucionalización de la negociación colectiva, persisten conflictos vinculados a situaciones de crisis en determinadas ramas, como así también una importante presencia de conflictos de representación (encuadramiento, falta de libertad sindical, conflictos intersindicales)

² Entendemos por conflicto laboral a toda acción colectiva impulsada por trabajadores dirigidas contra los empleadores o la autoridad pública que tenga por objetivo manifiesto el logro de reivindicaciones laborales específicas. Asimismo, consideramos como un único conflicto laboral aquel que se realiza por los mismos actores con los mismos objetivos, independientemente de su prolongación en el tiempo y de las distintas manifestaciones que pueda tener. Finalmente, la cantidad de conflictos consignados en este informe se circunscribe a la información plasmada en un conjunto de medios de prensa escrita, compuesto por cuatro periódicos de alcance nacional, un periódico por cada una de las regiones del país, y otros medios de menor alcance. Estas aclaraciones metodológicas resultan pertinentes por cuanto las decisiones adoptadas implican reducir, en el total de conflictos relevados, el peso relativo de los conflictos desarrollados en el sector público. En efecto, muchos conflictos municipales o provinciales no son captados por las fuentes relevadas. Al mismo tiempo, los conflictos del sector público suele ser los de mayor intensidad, por su prolongación en el tiempo, y la multiplicidad de sus manifestaciones. Para mayores precisiones ver las consideraciones efectuadas en el anexo metodológico (www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Anexo_metodologico.pdf).

Gráfico nº 2: Evolución de los conflictos laborales según ámbito público o privado (2006 – 2010)

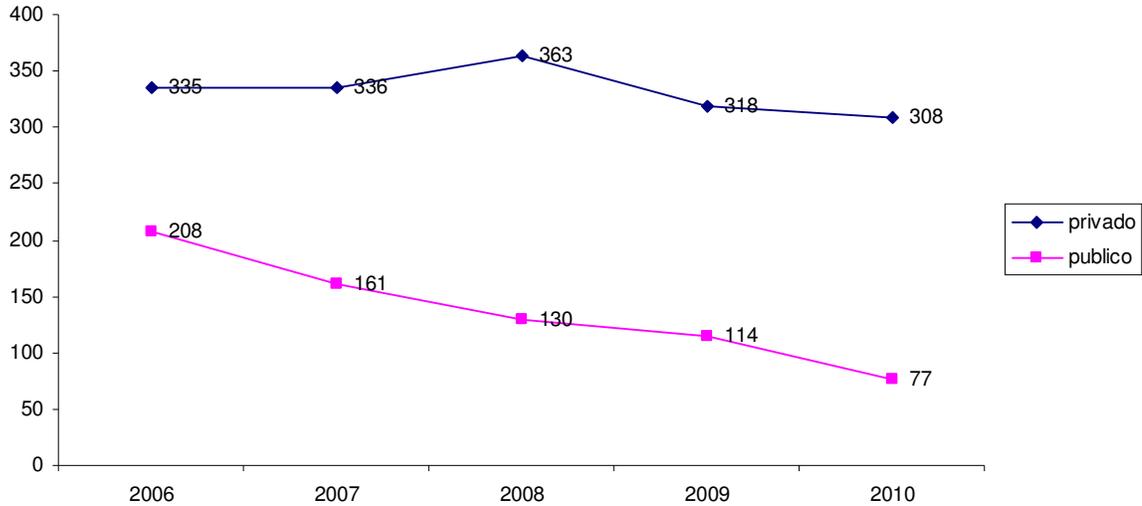
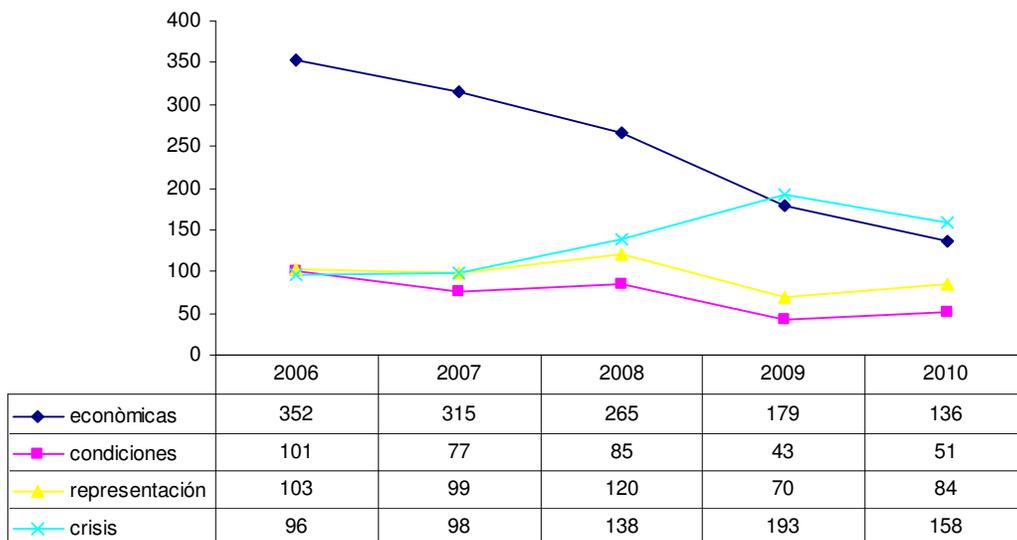


Gráfico nº 3: Evolución de las causas presentes en los conflictos laborales – total (2006 – 2010)³

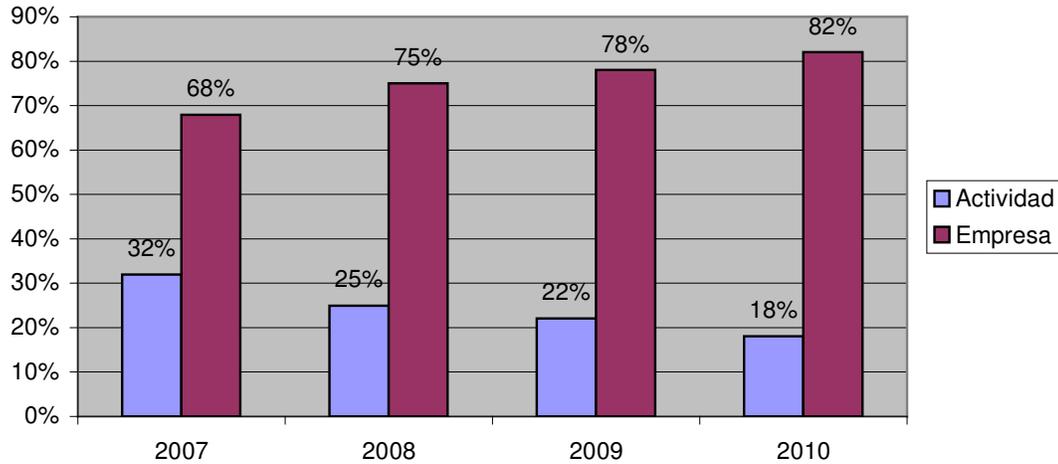


Finalmente, en el sector privado persiste el crecimiento relativo de los conflictos que se circunscriben al ámbito de una empresa, por sobre aquellos que se extendieron a toda la actividad o región. En efecto, en el año 2010 se desarrollaron 253 conflictos a nivel de empresa, lo que implica un 82% del total, frente a un 78% en el año 2009, un 75%

³ La suma total de las causas presentes en los conflictos supera la cantidad de conflictos, por cuanto en muchos de ellos se encuentran reclamos de diversa índole.

en el año 2008 y un 68% en el año 2007. Por el contrario, los conflictos que abarcaron a una actividad o región explican el 18% de los casos relevados en este informe.

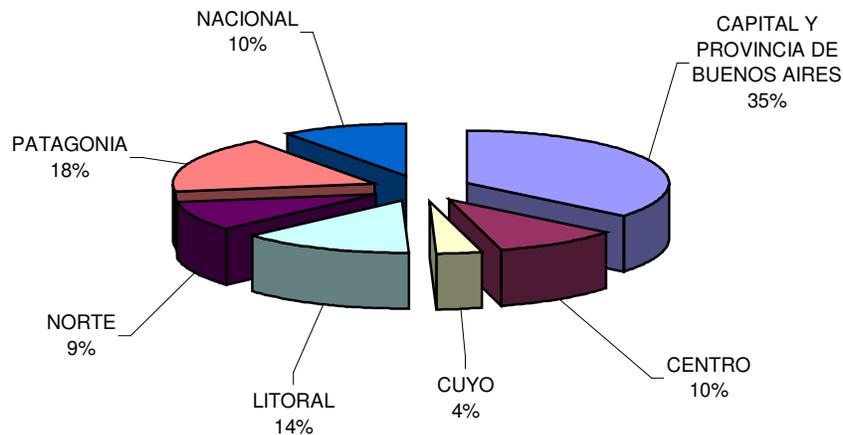
Gráfico nº 4: Conflictividad laboral según ámbito de desarrollo (2006 – 2010)



2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales

Discriminados según zona geográfica, los conflictos se concentran en Capital y Provincia de Buenos Aires (138 conflictos), Patagonia (68 conflictos) y el Litoral (54 conflictos). Asimismo, se registraron 38 conflictos de alcance nacional. Aquí también se puede observar la disminución de medidas de fuerza nacionales por parte de federaciones o uniones de alcance nacional, lo que ratifica lo observado en cuanto a la incidencia positiva de los procesos de negociación.

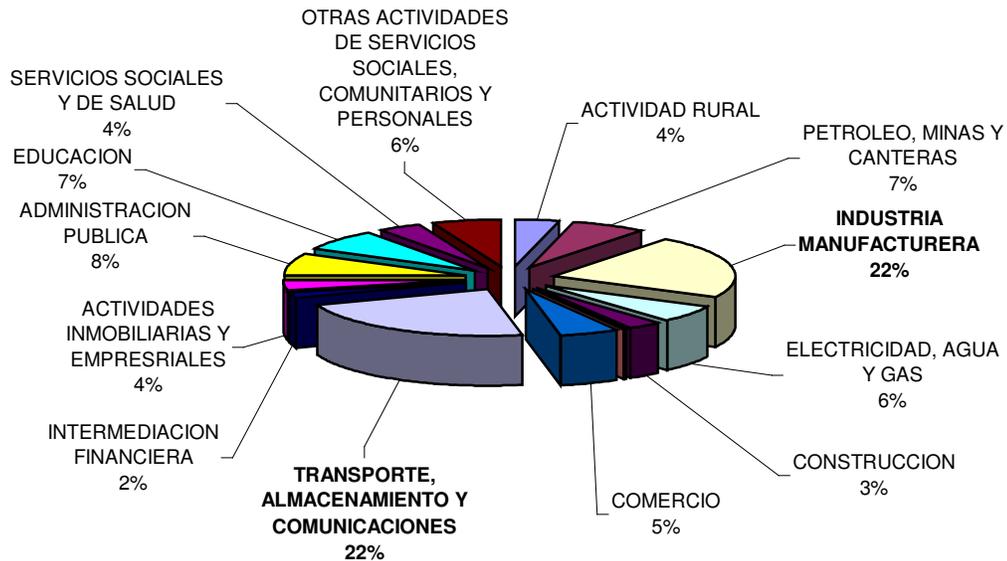
Gráfico nº 5: Distribución territorial de la conflictividad laboral



2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica

Con relación a las actividades económicas, el Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones registró 86 conflictos, la Industria Manufacturera 84 conflictos, y la Administración Pública Nacional y Provincial 30 conflictos. Para destacar, ha habido un aumento importante de conflictos registrados en el sector rural, en particular en la fruta y la pesca.

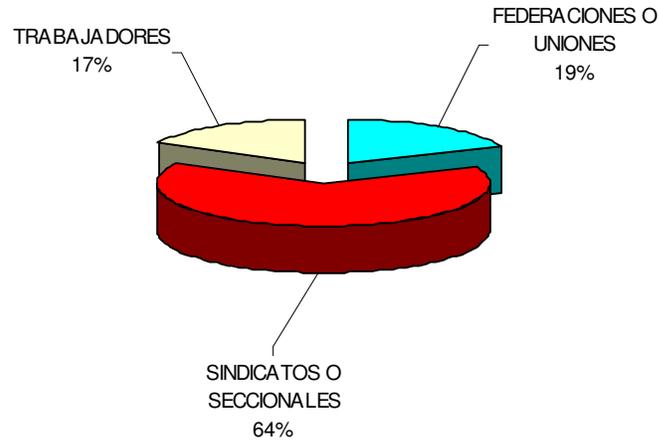
Gráfico nº 6: Conflictividad laboral según actividad económica



2.4 Los conflictos laborales según los sujetos intervinientes

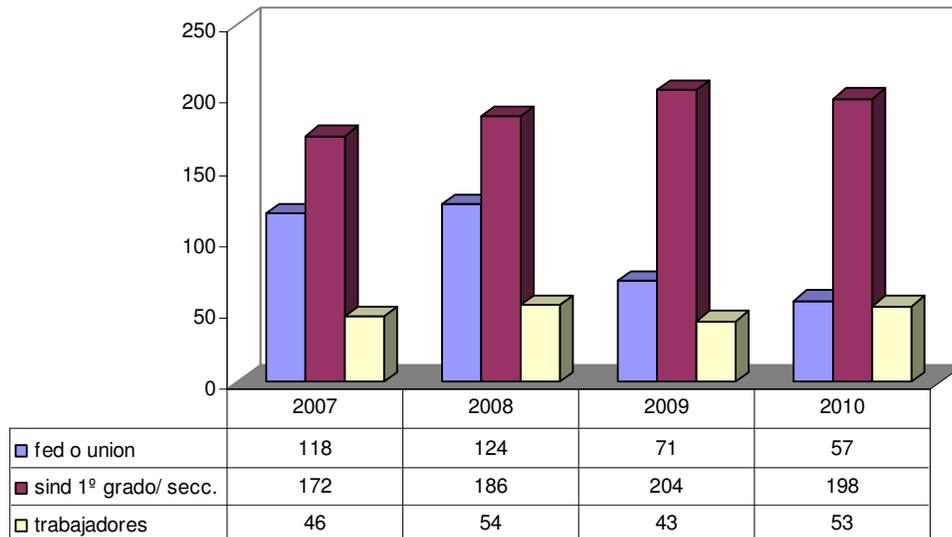
En el sector privado, 198 conflictos fueron iniciados por sindicatos locales, de oficio o empresa, o seccionales de sindicatos nacionales, 57 conflictos fueron impulsados por federaciones o uniones nacionales y 53 conflictos fueron protagonizados por trabajadores sin representación sindical o en abierta confrontación con el sindicato del sector.

Gráfico nº 7: Conflictos laborales según sujetos intervinientes



Una vez más, observamos una disminución en los conflictos liderados por los grandes sindicatos nacionales, como así también un aumento de conflictos protagonizados por trabajadores sin representación sindical o en abierta confrontación con el mismo.

Gráfico nº 8: Evolución de la intervención sindical en conflictos según tipo de organización (2007 – 2010)

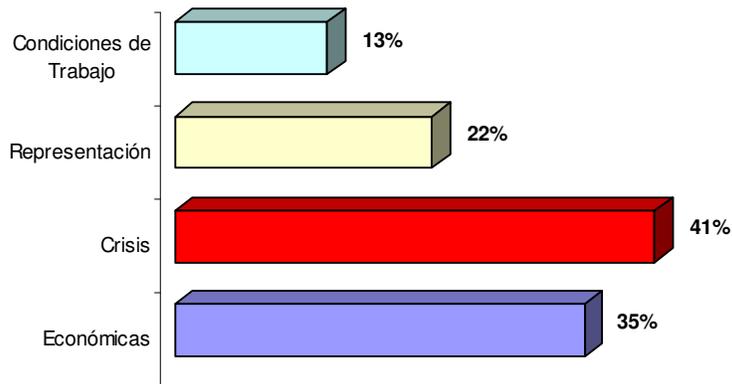


2.5 Las causas de los conflictos laborales

Analizando en detalle las causas de los conflictos, se observa que las situaciones de crisis derivadas del contexto internacional se mantuvieron durante la primera mitad del año, para disminuir su impacto posteriormente. Como ya se ha dicho, la “gimnasia

negocial” y la intervención activa de las instancias administrativas (a nivel nacional y provincial) permiten canalizar los reclamos salariales por vía de la negociación. Finalmente, se registra un leve aumento en la incidencia de los conflictos por condiciones de trabajo, toda vez que a medida que los efectos de la crisis se alejan, los trabajadores retoman sus demandas por mejorar las mismas.

Gráfico nº 9: Causas presentes en los conflictos laborales (2010)⁴



- **Causas económicas**

La manifestación de conflictos en el marco de negociaciones salariales tiende a disminuir con relación a años anteriores en el sector privado, pero sigue siendo la principal causa de conflicto en el sector público, ya que el 71% de los mismos obedece a reclamos por aumentos salariales. Sin embargo, se destaca que disminuyeron las provincias en conflicto en el sector docente y la poca incidencia de los reclamos por deudas o atrasos salariales en las provincias.

En el sector privado, los conflictos salariales se registraron en las actividades de la alimentación, metalúrgicas, cuero, sanidad, químicos y lácteos.

- **Situaciones de crisis en empresas y actividades**

En el presente período hemos registrado 9 conflictos donde los trabajadores denunciaron el cierre de las fuentes de trabajo. Entre ellos, se encuentran los conflictos de PARANA METAL, DIARIO CRITICA, COTAR (tercerizada de SANCOR), EDICIONES COLIHUE, GAMELOFT (empresa de software), SNIAFA (textil) y GUMA (jaboneros). En COCA COLA POLAR y en PALADINI se registraron conflictos por despidos.

⁴ La suma total de las causas presentes en los conflictos supera la cantidad de conflictos, por cuanto en muchos de ellos se encuentran reclamos de diversa índole.



En el sector público, se registraron conflictos por despidos en el sector de Salud en Santiago del Estero, en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, guardavidas de la costa y docentes de Corrientes.

- **Conflictos de representación**

Prevalcieron los conflictos por prácticas desleales, entendidos como obstrucción patronal al ejercicio de la libertad sindical, destacándose los casos de las universidades privadas, la actividad de salud en varias provincias, y en empresas como ENEL (contratista de EDESUR), IBM, ACTION LINE, DISCO, WAL MART Y ARTES GRAFICAS RIOPLATENSES, entre otras. En los casos de ALUAR, ENEL y AGREST se despidió a los delegados o se iniciaron juicios de desafuero. En materia de encuadramiento, el sindicato de camioneros registró el 60% de los conflictos por esta causa, a lo que se suma el conflicto en AUSA entre Comercio y el SUTPA y los petroleros con varias contratistas del sector. También se registraron conflictos entre sindicatos en el sector del transporte de larga distancia entre UTA y UCRA y UTA y el sindicato de los trabajadores del subte

- **Condiciones de trabajo**

Sin dudas, el conflicto de los trabajadores tercerizados de las empresas ferroviarias, que derivó en el asesinato de Mariano Ferreyra por parte de una patota de la Unión Ferroviaria, instaló en la agenda laboral la problemática de esta estrategia patronal que establece, en muchos casos, diferencias salariales y convencionales entre trabajadores que comparten un mismo ámbito laboral. Así, se registraron conflictos en EDESUR y EDENOR, en ALTO PARANA, en los call centers bancarios y en el sector aceitero.

En materia de registración de personal, se denunciaron situaciones de precarización contractual en IBM, FEL FORT, 5 A SEC, PEPSICO y QUICKFOOD, y en el sector público en las provincias de Santa Cruz, Jujuy, Santiago del Estero y la Ciudad de Buenos Aires.

En materia de jornada laboral, se registraron conflictos en dos mineras, AGUILAR y TRITTON,

En materia de condiciones de trabajo, en TOTAL AUSTRAL (petrolera) y en KRAFT se denunció la muerte de trabajadores por las malas condiciones laborales. En FALABELLA los trabajadores denunciaron que la empresa colocó cámaras en los vestuarios.



3. Negociación colectiva

3.1 Evolución y contexto en el que se desarrolla la negociación colectiva

La dinámica de la negociación colectiva en el año 2010 recuperó los aspectos que la habían caracterizado hasta el último trimestre de 2008, cuando los efectos de la crisis internacional comenzaron a observarse, también, en los contenidos de la negociación, principalmente con la reaparición de los acuerdos de crisis y la imposibilidad, por parte de las organizaciones sindicales, de obtener recomposiciones salariales a finales de aquel año.

Por el contrario, a lo largo del año 2010 se volvió a un esquema de negociación colectiva donde continúan predominando casi con exclusividad los contenidos salariales, en un contexto creciente de aumento del total de homologaciones por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación.

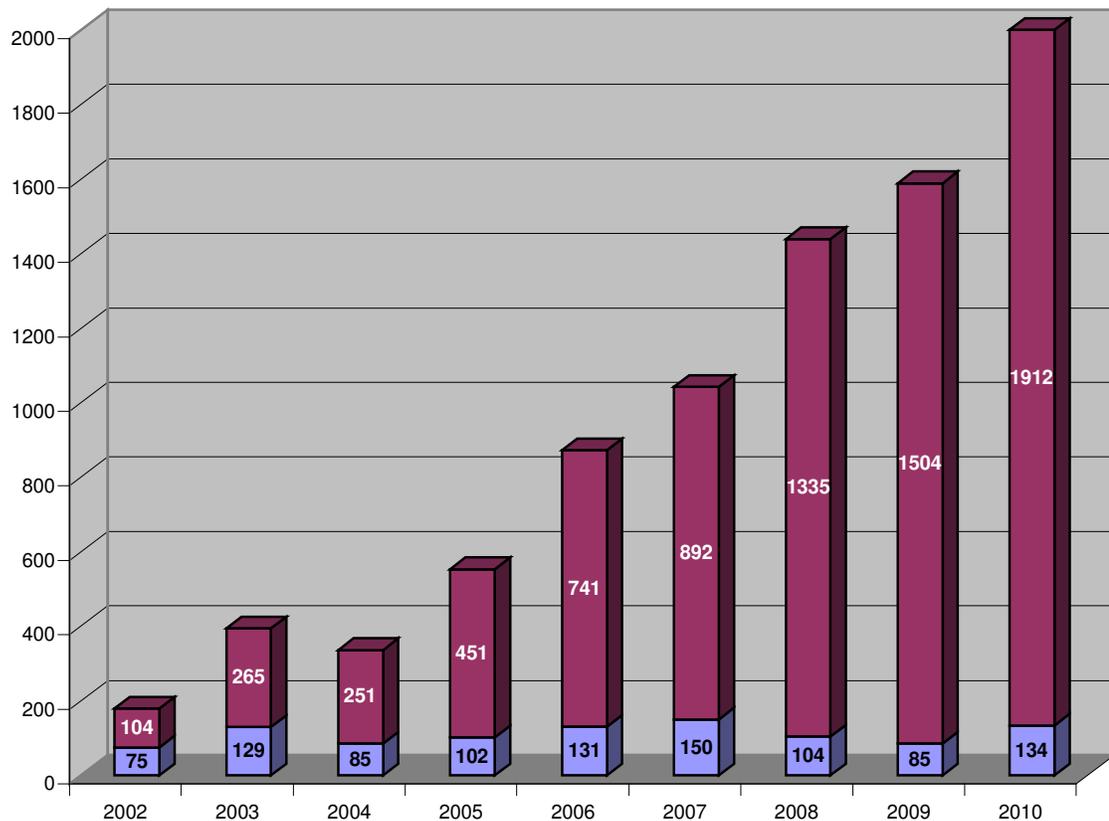
Aún así, cierta tendencia hacia una mayor dispersión de los incrementos salariales, que se había insinuado en los años 2007 y 2008, parece haberse profundizado. En tal sentido, tanto los porcentajes de aumento salarial, como la “letra chica” de los acuerdos, comienza a estar cada vez menos ligada a una pauta uniforme, y más a las características de la actividad, a los valores salariales existentes en cada una de ellas, e incluso la propia dinámica de la conflictividad laboral.

De esta manera, se aprecian incrementos porcentuales mayores en aquellas actividades que poseen los menores básicos de convenio (alimentación, comercio, construcción, etc), mientras que en los conflictos de aquellos sectores que poseen mayores niveles salariales se encuentran presentes otros reclamos, tales como la elevación del mínimo no imponible del impuesto a las ganancias (camioneros, petroleros, bancarios, etc).

En términos generales, la negociación colectiva continuó su crecimiento ininterrumpido iniciado en el año 2002, que se explica fundamentalmente por los acuerdos colectivos⁵.

⁵ 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 nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

Gráfico n° 10: Negociación colectiva 2002 – 2010 según tipo de negociación



Al respecto, es necesario realizar una aclaración metodológica con relación a la cantidad de homologaciones, ya que a partir del año 2008 una porción del incremento no se debe a un aumento de la cantidad de unidades negociales, sino que obedece a una modificación en la registración de los acuerdos por parte del Ministerio de Trabajo.

La forma de registración actual permite aproximarse, con mayor precisión, a las características que presenta la negociación colectiva. Por ello, hemos decidido adecuar este informe a dicha modificación. Sin embargo, ello importa un límite a la comparabilidad de los datos con relación a los períodos anteriores. Aún así, resulta evidente el continuo incremento de las unidades negociales, cuyo ritmo se ha sostenido luego del cambio en la metodología de registro a partir de 2008⁶.

3.2 Estructura de la negociación

En el año 2010 el Ministerio de Trabajo homologó 2046 negociaciones paritarias, de las cuales 1912 corresponden a acuerdos en su mayoría salariales y 134 convenios colectivos que establecen condiciones de trabajo, beneficios y regulaciones entre las

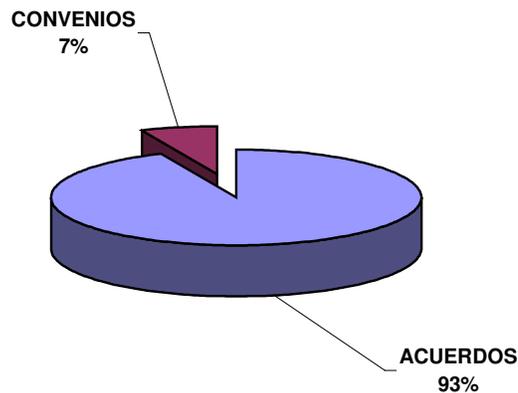
⁶ Para una descripción más detallada del impacto de este cambio metodológico en la cantidad de homologaciones, ver el *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe Anual 2009*,

partes, lo que representa un 29% más que las registradas en el 2009. Del total, 1426 corresponden a negociaciones de empresa y 620 de sector o actividad.

Cuadro nº 2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación (2010)

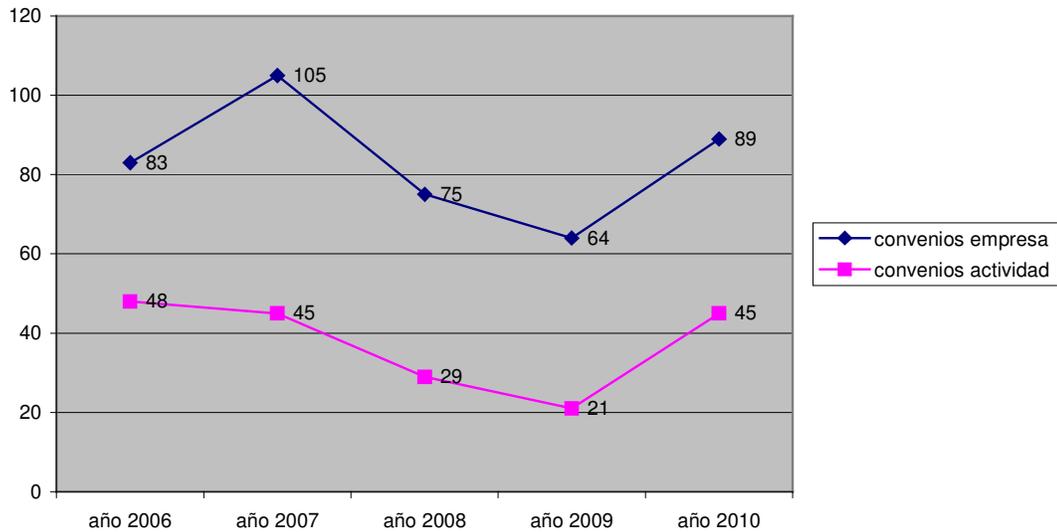
	Acuerdos	%	CCT	%	Total	%
Actividad	575	30,07	45	33,58	620	30,3
Empresa	1.337	69,93	89	66,42	1.426	69,7
Total	1.912	100	134	100	2.046	100

Gráfico nº 11: Negociación colectiva según tipo de negociación (2009)



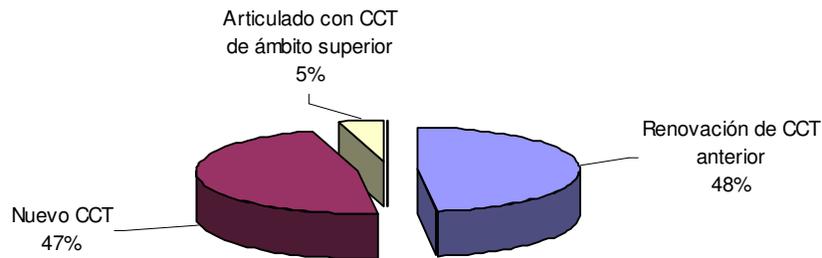
La negociación de convenios colectivos parece haber recobrado su dinámica, luego de dos períodos en los cuales la incertidumbre del contexto internacional puede haber moderado las negociaciones de condiciones generales de trabajo a mediano o largo plazo.

Gráfico nº 12: Homologación de convenios colectivos por ámbito (2006 – 2010)



Del total de convenios homologados en el presente período, 63 corresponden a nuevas unidades negociales, 64 a renovaciones de convenios anteriores y 6 convenios son articulados a convenios de ámbito superior.

Gráfico nº 13: Relación entre convenios colectivos de trabajo (2010)



Entre las nuevas unidades negociales, 40 corresponden a convenios de empresa, destacándose los convenios de empresas de energía, bingos y juegos de azar y entidades civiles, empresas de la industria automotriz y del tabaco. Con relación a nuevos convenios de actividad, se registraron 18 nuevas unidades negociales, como por ejemplo las actividades de mensajería en moto y el transporte para turismo.

Con relación a los convenios de empresa renovados, suman 39 y en su gran mayoría corresponden a convenios de la actividad ferroviaria, a lo que se suman convenios de empresas automotrices, textiles y del tabaco. Con relación a los convenios de



actividad renovados, suman 25 y se concentran en la actividad avícola, ramas de la industria del papel y trabajadores de edificios.

3.3 Los sujetos de la negociación colectiva

Un total de 3.066 asociaciones sindicales se encontraban inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2010. De todas ellas, 1.547 habían adquirido la Personería Gremial, contando por ello, con condiciones plenas para negociar colectivamente. Al tiempo, coexistían con las anteriores un total de 1.519 asociaciones sindicales simplemente inscriptas que sólo podrían negociar frente a la inexistencia de un sindicato con personería gremial en su ámbito de actuación (artículo 23 inciso “b” de la ley 23.551), situación virtualmente inexistente en nuestro país. En consecuencia, según el “mapa sindical” argentino, estas organizaciones sindicales tienen vedada, en la práctica, la facultad de negociar colectivamente⁷.

Cuadro nº 3: Sindicatos con personería gremial y simplemente inscriptos

	Personería gremial	Simple inscripción	Total
Sindicatos y uniones	1454	1494	2948
Federaciones	85	17	102
Confederaciones	8	8	16
Total	1547	1519	3066

De la lectura del cuadro nº 3 se desprende que una de las características fundamentales de la libertad sindical cual es la del ejercicio de la negociación colectiva, conforme a los principios del modelo sindical argentino de unicidad sindical promovida, se encuentra restringido para el 50,7% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 16,7% de las federaciones y el 50% de las confederaciones por haber obtenido solamente la simple inscripción o por aún tener pendiente su solicitud de inscripción gremial⁸. Este grupo de asociaciones sindicales simplemente inscriptas con dicha inscripción pendiente de resolución por parte del Ministerio de trabajo, que en su conjunto representa el 49,5% del total, tiene vedado el ejercicio de este derecho, que sólo podrá ser ejercido por parte de aquellas que ya

⁷ La existencia de esta restricción sobre la capacidad de negociar colectivamente por parte de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas debe entenderse en los términos del marco legal vigente. Sin embargo, ello podría ser modificado paulatinamente en la práctica como derivación del fallo “ATE”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el mes de noviembre de 2008. Allí la Corte reconoció que, en materia de negociación colectiva, sólo debe asignarse una “prioridad” derivada de la mayor representación, que no implica la existencia de un derecho “exclusivo” en cabeza de las organizaciones con personería gremial.

⁸ Al elaborar este informe no hemos considerado a las organizaciones sindicales con inscripción gremial en trámite, en tanto la información necesaria para dar cuenta de ellas ha dejado de estar disponible en la página web del Ministerio de Trabajo. Aún así, cabe destacar que se trata de una gran cantidad de organizaciones que, a pesar de haberse constituido como sujeto colectivo para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, tampoco tienen reconocida la facultad de negociar colectivamente, en virtud de los límites que emergen de la ley 23.551.

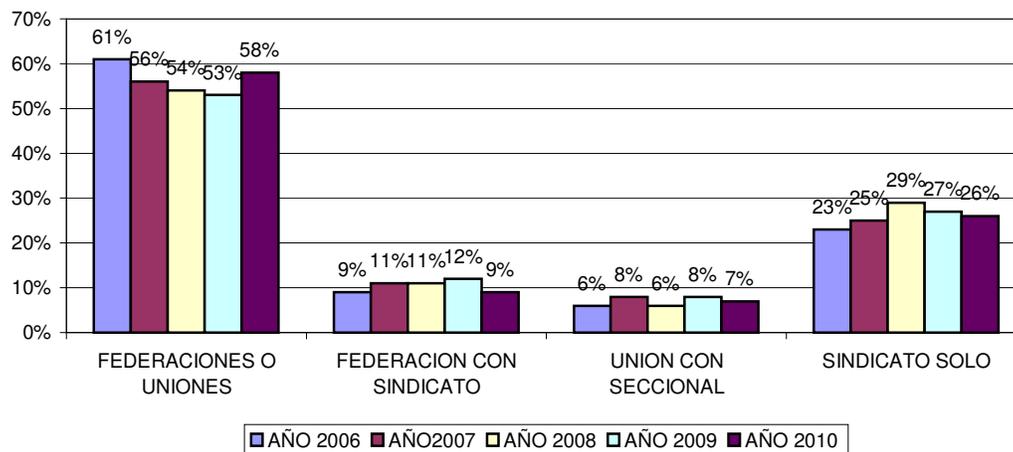


cuenten con inscripción gremial y cuando no hubiere en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial.

Aún así, cabe destacar que la propia dinámica del conflicto comienza a poner en crisis este principio en situaciones donde el sindicato con personería gremial no ostenta la legitimidad de la representación de los trabajadores y estos optan por dotarse de sus propios órganos de representación.

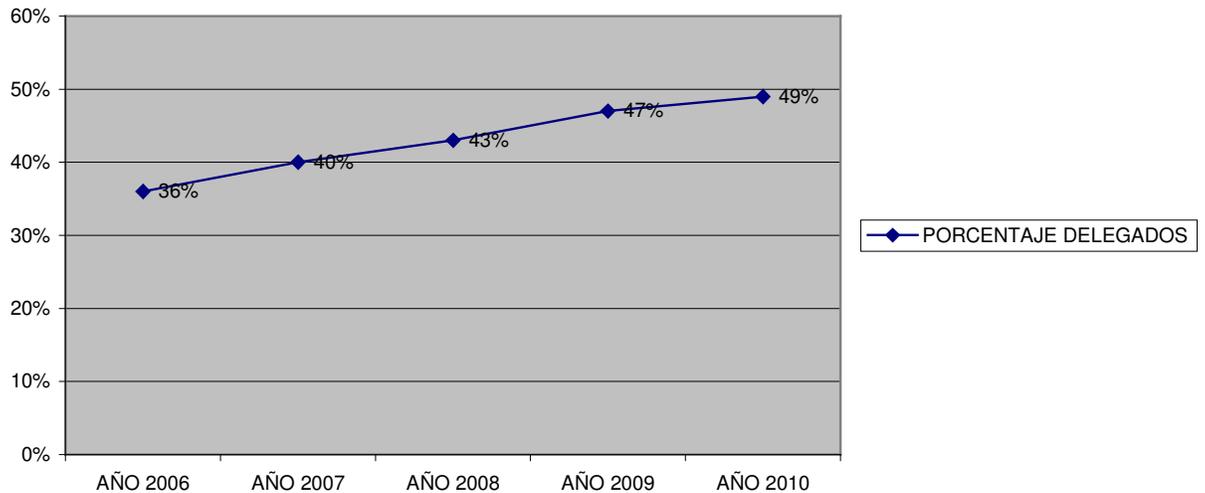
Con relación al actor sindical, observamos que en el 58% de las negociaciones homologadas participa exclusivamente el sindicato de la actividad o la Federación, en tanto en el 26% de los casos participa un sindicato local, de oficio o empresa. Considerando las negociaciones desde el año 2006, en este período ha aumentado la proporción de negociaciones en las que interviene una federación o unión nacional sin presencia de sindicatos locales o seccionales, y una leve disminución de negociaciones donde sólo participa un sindicato local o desfederado.

Gráfico nº 14: Sujetos de la negociación colectiva (2006 – 2010)



Finalmente, con relación a la presencia de delegados al momento de la firma del acuerdo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 17 de la ley 14250, la misma pudo ser constatada en el 49% de las negociaciones. Desde el año 2006, la participación de delegados en las negociaciones de empresa se ha incrementado en 13 puntos porcentuales.

Gráfico nº 15: Participación de delegados en las negociaciones por empresa (2006 – 2010)



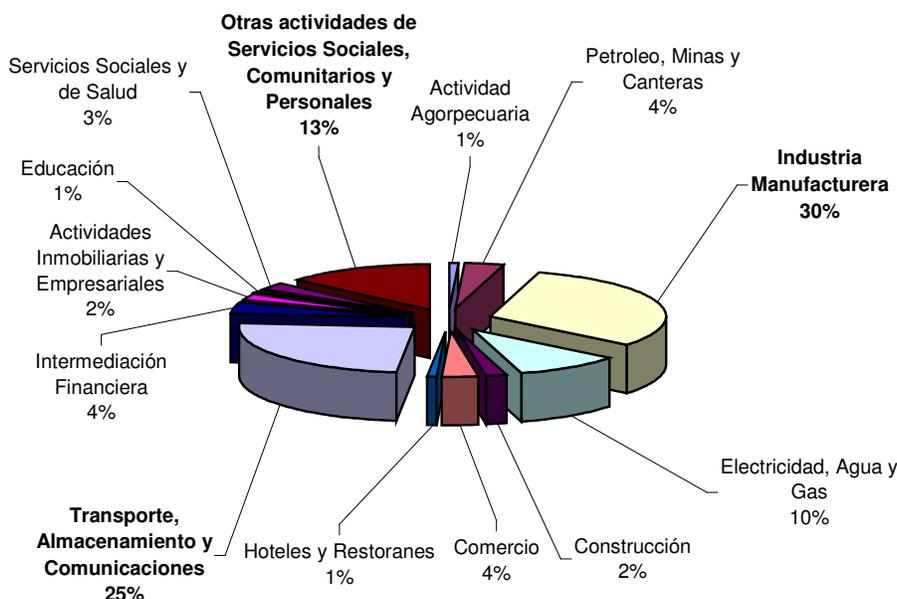
Al respecto, la relación existente entre este fenómeno y la debilidad de la presencia sindical en los lugares de trabajo es evidente. Si bien las estadísticas oficiales sobre cantidad de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo no han sido actualizadas, puede preverse que las magnitudes detectadas en el año 2006⁹, con una presencia de delegados en sólo el 15% de las empresas, se mantengan sin mayores alteraciones.

3.4 Negociación colectiva según actividad económica

Discriminados según actividad económica, las negociaciones de la Industria Manufacturera suman 644, los sectores del Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones 506 y las actividades sociales y personales 276.

⁹ Trajtemberg, D., Senén González, C., y Medwid, B. *La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL*, en Trabajo, Ocupación y Empleo N° 8, Ministerio de Trabajo de la Nación, 2008.

Gráfico nº 16: Negociación colectiva según actividad económica



3.5 Contenido de la negociación

3.5.1 Negociación salarial

Las negociaciones homologadas con algún tipo de incremento salarial de carácter permanente (básico, sumas remunerativas o no remunerativas) representan el 59% del total de negociaciones, porcentaje superior al del año anterior, donde se registraron numerosas negociaciones de situaciones de crisis. Adicionalmente, en muchas empresas se han negociado sumas a cuenta de las negociaciones salariales de la actividad, que se expresan, bien en carácter de sumas no remunerativas o como bonificaciones extraordinarias por única vez (aunque en muchos casos se abonan en cuotas).

El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores es de \$ 2423, lo que representa un aumento con relación a las negociaciones del 2009 del 23%, en tanto el promedio general de los salarios básicos de las categorías superiores es de \$ 4169, un 22% superior a las del año anterior.

Como consecuencia de la dinámica de incrementos anuales en los básicos convencionales, desde el año 2006 el incremento nominal de los básicos de las categorías inferiores ha sido del 142%, en tanto en los básicos de las categorías superiores el aumento fue del 138%.

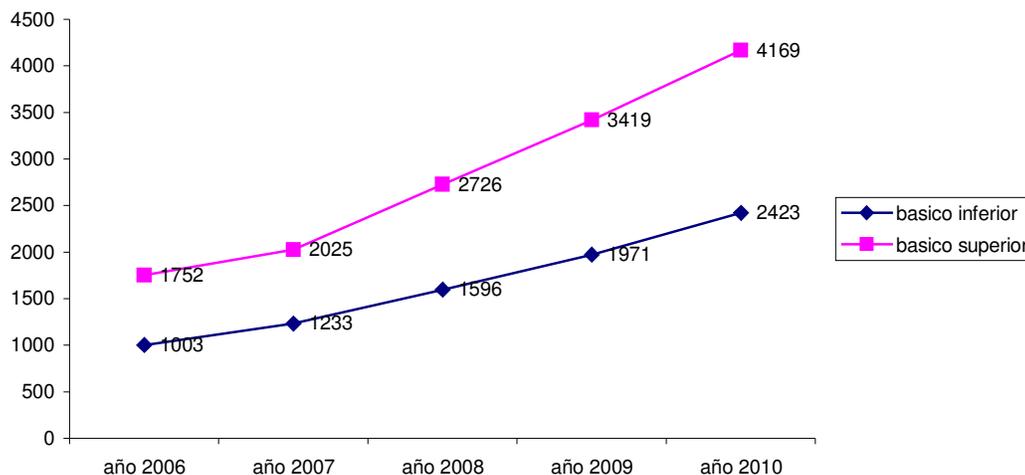
Cuadro nº 4: Incrementos salariales en los básicos convencionales

	EMPRESA				ACTIVIDAD			
	Mínimo Promedio	%	Máximo Promedio	%	Mínimo Promedio	%	Máximo Promedio	%
2009	\$ 2.145		\$ 4.041		\$ 1.763		\$ 2.664	
2010	\$ 2.514	17%	\$ 4.651	15%	\$ 2.297	30%	\$ 3.592	35%

Cuadro nº 5: Promedios salariales mínimos y máximos (2007 – 2010) e incremento de precios

	IPC 7P ¹⁰	GENERAL		EMPRESA		ACTIVIDAD	
		Mín.	Máx.	Mín.	Máx.	Mín.	Máx.
2007-2006	25%	23%	14%	21%	14%	24%	14%
2008-2007	22%	29%	35%	29%	33%	29%	37%
2009-2008	16%	23%	25%	25%	29%	21%	18%
2010-2009	27%	23%	22%	17%	15%	30%	35%

Gráfico nº 17: Evolución de los básicos inferiores y superiores de las escalas salariales (2006 – 2010)



¹⁰ La intervención del INDEC por parte del Gobierno Nacional a fines del año 2006 impide contar con un índice de precios oficial que permita analizar las variaciones salariales en términos reales. A los fines de realizar una aproximación a dicho comportamiento, hemos recurrido al IPC 7 Provincias, elaborado por el Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), sobre la base de la información brindada por los institutos de estadística provinciales que aún realizan relevamientos de precios en base a los criterios existentes hasta el año 2006.



Al considerar los básicos inferiores y superiores de las escalas negociadas a nivel de actividad, se observa que el transporte y las comunicaciones sigue presentando, al igual que en los años anteriores, los mayores valores absolutos

La comparación con el comportamiento de los años anteriores permite identificar un cambio importante en la industria manufacturera y en la construcción. Durante el año 2009 el ritmo de incremento nominal de los salarios convencionales en estas actividades se había reducido notablemente, situándose en un rango de variación de entre el 10% y el 20% anual. Por el contrario, en el año 2010 estas actividades volvieron a presentar un importante dinamismo, y el rango de variación de los salarios convencionales se ubicó entre el 25% y el 35% anual.

Cuadro nº 6: Básicos inferiores en las negociaciones por actividad, según la actividad económica (2008 – 2010)

Actividad	2008	% año anterior	2009	% año anterior	2010	% año anterior
Industria manufacturera	1501	35,96	1827	21,72	2355	28,90
Transporte y comunicaciones	1536	20,85	2254	46,74	2889	28,17
Petróleo y minería	1625	43,68	1917	17,97	2230	16,33
Comercio	1427	15,55	1748	22,49	2211	26,49
Construcción	1492	29,51	1632	9,38	2201	34,87

Cuadro nº 7: Básicos superiores en las negociaciones por actividad, según la actividad económica (2008 – 2010)

Actividad	2008	% año anterior	2009	% año anterior	2010	% año anterior
Industria manufacturera	2288	42,11	2596	13,46	3471	33,71
Transporte y comunicaciones	2432	32,90	3522	44,82	4853	37,79
Petróleo y minería	2122	27,99	2758	29,97	3234	17,26
Comercio	1983	32,91	2366	19,31	2673	12,98
Construcción	2503	31,18	2810	12,27	3527	25,52

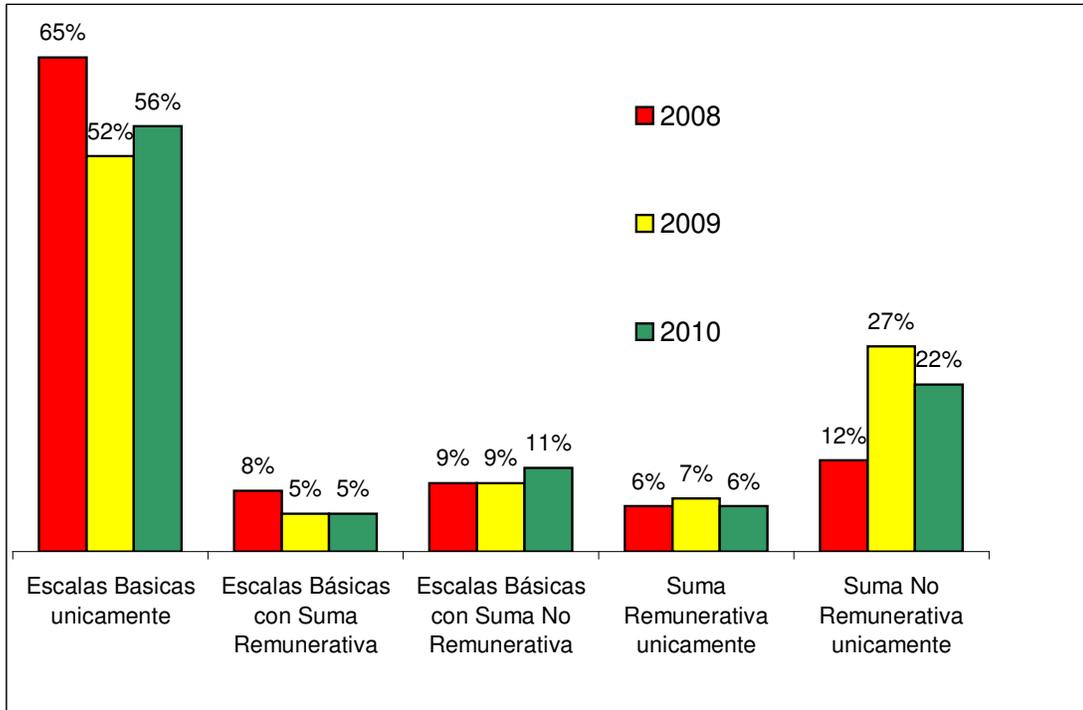
En cuanto al tipo de cláusulas salariales que se negocian en los acuerdos colectivos, en el año 2010 se produjo una reversión parcial del movimiento registrado en el año 2009.

Durante el año 2009, se había verificado la existencia de una negociación salarial en “dos momentos”, uno más ligado a la crisis con una presencia muy significativa de cláusulas que establecían sumas fijas no remunerativas, y un segundo momento donde se recuperó en términos relativos la presencia de las escalas básicas.

En el año 2010 hemos registrado un incremento, en términos relativos, de la negociación de escalas básicas, y una disminución de las sumas no remunerativas.

Sin embargo, estas últimas siguen presentándose en gran cantidad de negociaciones. En efecto, casi una de cada cuatro negociaciones salariales consiste exclusivamente en el otorgamiento de una suma no remunerativa, y si se agregan aquellos acuerdos que incorporan este tipo de cláusulas junto a las escalas básicas, el total se eleva al 33% de las negociaciones salariales.

Gráfico nº 18: Tipo de cláusulas salariales sobre el total negociado (2008 – 2010)



➤ **Beneficios convencionales**

En el marco de las negociaciones salariales se negocian otras cláusulas vinculadas al cumplimiento de objetivos, beneficios sociales y otorgamiento de licencias por encima de los pisos mínimos de la Ley de Contrato de Trabajo. Al efecto del presente trabajo, consideramos sólo aquellos beneficios que perciben el conjunto de los trabajadores incluidos en el acuerdo.

Cuadro nº 6: Cláusulas sobre beneficios convencionales

Beneficios convencionales	Cantidad de cláusulas negociadas
Premios y beneficios	842
Beneficios sociales	70
Adicionales generales	70
Licencias superiores	75
Crisis	43

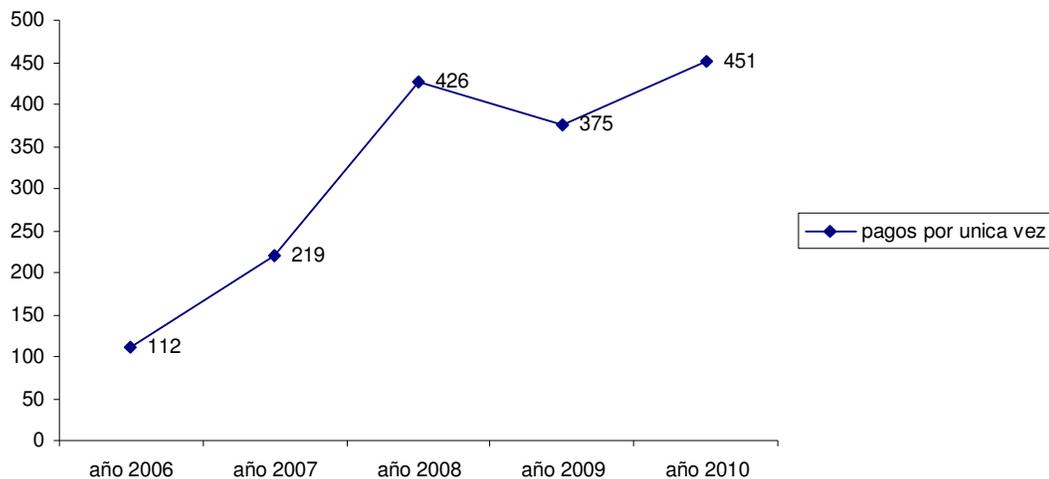
Entendemos por **premios** todas aquellas cláusulas que establecen un pago de carácter general sujeto a algún tipo de condicionamiento o al logro de un objetivo.

Cuadro nº 7: Cláusulas sobre premios y beneficios

	Cláusulas	Negociaciones
Premios y beneficios	Recategorizaciones	17
	Presentismo	140
	Rendimiento	60
	Única Vez	451
	Antigüedad	174
	TOTAL	842

Las cláusulas vinculadas al pago por única vez de una suma no remunerativa se han convertido en un “vicio” de las negociaciones salariales. Surgieron con fuerza a fines de 2007 asumiendo el carácter de “bono navideño” como estrategia para reforzar el poder adquisitivo a fin de año. Actualmente, si bien en muchos acuerdos se mantiene el carácter original, se pacta como un virtual adelanto o postergación de la negociación paritaria final, estableciéndose su pago muchas veces en cuotas, o bien como retroactivo ante la demora en arribar a acuerdos salariales, o como resultado de reclamos de deudas salariales.

Gráfico nº 19: Evolución de los pagos por única vez (2006 – 2010)



Dentro de los **adicionales generales** incluimos todas aquellas cláusulas que establecen sumas permanentes de carácter remunerativo o no. La cláusula más negociada es el otorgamiento de viáticos por almuerzo o transporte

Cuadro nº 9: Cláusulas sobre adicionales generales

Adicionales generales	Cláusulas	
	Zona Desfavorable	61
	Por Turnos	48
	Viáticos	169
	Otros	44
TOTAL		322

Dentro de los **beneficios sociales**, han aumentado las cláusulas que tratan sobre las guarderías, no para establecer su funcionamiento en el ámbito de las empresas, sino aumentando las asignaciones en cuestión.

Cuadro nº 10: Cláusulas sobre beneficios sociales

Beneficios sociales	Cláusulas	
	Guardería	43
	Comedor	25
	Otros	2
TOTAL		70

Finalmente, con relación al otorgamiento de **licencias superiores**, estos beneficios, en todas sus variantes, han aumentado en comparación con el año 2009.

Cuadro nº 11: Cláusulas sobre licencias superiores

LICENCIAS SUPERIORES	Cláusulas	
	Vacaciones	22
	Nacimiento	29
	Exámenes	11
	Matrimonio	13
TOTAL	75	

3.5.2 Negociación colectiva no salarial

A los efectos del análisis de los contenidos de la negociación colectiva no salarial hemos clasificado las cláusulas en cinco grandes grupos:

Cuadro Nº 12: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas

Tipo de Cláusulas	Cantidad
Jornada	144
Organización del trabajo	101
Modalidades de contratación	49
Relaciones laborales	354
Aportes de los trabajadores y empresariales a la organización sindical	482

Los **aportes y contribuciones** de empresas y trabajadores a la organización sindical firmante del acuerdo es una variable que se repite en numerosas negociaciones¹¹. El 15% de las negociaciones homologadas en el período contienen al menos una

¹¹ Un desarrollo conceptual de este tema en “Modelo sindical y aportes obligatorios, 2002 – 2006”, informe elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la CTA, disponible en www.observatoriocta.org.ar.



cláusula de este tipo, incluso en muchos casos se establecen aportes sobre las sumas no remunerativas pactadas. Cabe destacar que muchas actividades tienen estas cláusulas incorporadas en sus convenios, por lo que no requieren ser acordadas periódicamente.

Cuadro N° 13: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical

Aportes a la organización sindical	Cláusulas	Negociaciones
	Aportes de trabajadores	212
	Aportes patronales	270
	TOTAL	482

La variable **Relaciones Laborales** incluye cláusulas sobre tratamiento de conflictos, comisiones de trabajo entre las partes sobre diversos temas y reglamentación de las funciones de los delegados de personal.

Cuadro N° 14: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones laborales	Cláusulas	Negociaciones
	Procedimiento de Reclamos o Quejas	24
	Mecanismos de Autocomposición de Conflictos	47
	Mediación y Arbitraje	8
	Paz Social	190
	Derecho a la Información	16
	Servicio Esencial y Guardias Mínimas	9
	Reglamentación Trabajo de Delegados	8
	Comisión de Higiene y Seguridad	34
	Otras Comisiones	11
	Participación de la Representación Sindical en la Empresa	7
	TOTAL	354

En líneas generales, la presencia de estas cláusulas en las negociaciones ha disminuido con relación a años anteriores, salvo el caso de la cláusula de paz social, establecida en el momento del cierre de una negociación y por el período de su vigencia, o como condición de cumplimiento de un acuerdo en el marco de un conflicto laboral.

La variable **organización del trabajo**¹² está integrada por cláusulas que introducen modificaciones en las formas de organización del trabajo al interior de las empresas. Estas cláusulas se negocian casi exclusivamente en los convenios colectivos y también ha disminuido su tratamiento con relación a años anteriores.

Cuadro Nº 15: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del trabajo	Cláusulas	Negociaciones
	Polivalencia Funcional	55
	Células o Equipos de Trabajo	3
	Modificación de Categorías	43
	TOTAL	101

En la variable **Jornada** incorporamos las cláusulas que disponen, no sólo las condiciones en que la misma se desarrolla, sino también el impacto en los tiempos de ocio del trabajador. Es de destacar la escasa negociación sobre el uso y duración de la jornada de trabajo, tema que estuvo presente en varias negociaciones en años anteriores, como así también la posibilidad de fraccionar vacaciones “de común acuerdo”, es decir, sin que medie el expreso pedido del trabajador conforme lo establece la LCT.

Cuadro Nº 16: Cláusulas sobre jornada

Jornada	Cláusulas	Negociaciones
	Jornada Promedio	19
	Turnos Fijos o Rotativos	61
	Jornada Insalubre	0
	Jornada reducida o a Tiempo Parcial	19
	Modificación de la Jornada	13
	Fraccionamiento de Vacaciones	32
	TOTAL	144

Entendemos como **modalidades de contratación** todas aquellas cláusulas que plantean una alternativa al empleo normal, a tiempo completo e indefinido. El tratamiento de estos temas también ha disminuido con relación a años anteriores.

¹² Para un análisis de los contenidos no salariales de los convenios colectivos de trabajo durante el período 2003 – 2007 ver “La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo” en www.observatorioocta.org.ar. Allí se destaca la continuidad del patrón de negociación plasmado durante la década de los '90, con una presencia significativa de cláusulas que flexibilizan las relaciones laborales, principalmente referidas a la jornada y a la organización del trabajo



Cuadro Nº 17: Cláusulas sobre modalidades de contratación

MODALIDADES DE CONTRATACION	Cláusulas	Negociaciones
	Eventuales	31
	Pasantías	5
	Contratistas y Tercerización	13
	TOTAL	49

3.5.3 Negociaciones de crisis

Durante el año 2010 el Ministerio de Trabajo homologó 38 acuerdos que involucran a 27 empresas y 2 sectores de actividad, cuyo contenido refiere a medidas ante situaciones de crisis. Del total, en 10 casos se procedió a la apertura del procedimiento previsto en la ley 24013, en tanto en 28 casos se aclara que “...atento al consentimiento prestado por la entidad sindical en los acuerdos bajo análisis, se estima que ha mediado un reconocimiento tácito a la situación de crisis que afecta a la empresa...”

De los 38 acuerdos de crisis homologados, sólo 12 corresponden a negociaciones del año 2010, el resto son de períodos anteriores.

La actividad manufacturera concentra el 73% de los registros homologados, en particular en empresas del sector automotriz, textil y plásticos.