



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

# **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**INFORME ANUAL 2011**



**Índice:**

|  |    |
|--|----|
| 1. Introducción, síntesis estadística y principales conclusiones | 3  |
| 2. Dinámica y estructura de la negociación colectiva             | 5  |
| 2.1 Estructura de la negociación                                 | 5  |
| 2.2 Los sujetos de la negociación colectiva                      | 7  |
| 2.3 Negociación colectiva según actividad económica              | 10 |
| 3. Contenido de la negociación                                   | 11 |
| 3.1 Negociación salarial   | 11 |
| 3.2 Negociación no salarial                                      | 17 |
| Anexo: Negociaciones colectivas en la industria manufacturera    | 23 |



## 1. Introducción y síntesis estadística

El informe que presentamos en esta ocasión sistematiza los alcances de la negociación colectiva a lo largo del 2011. 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 periódicos que se encuentran disponibles en [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar).

El contenido de las negociaciones colectivas ha sido clasificado 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:

- Durante el año 2011 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 1.834 negociaciones colectivas, de las cuales el 94% corresponden a acuerdos y el 6% a convenios colectivos. Del total, el 71% corresponden a negociaciones de empresa y el 29% de actividad o rama. De esta manera, por primera vez desde 2004 se experimentó una reducción de la cantidad de homologaciones con relación al año anterior (un 10% menos).
- Las actividades más activas en la firma de convenios colectivos de trabajo fueron el transporte, almacenamiento y comunicaciones (25 CCT) y el suministro de electricidad, gas y agua (22 CCT). Entre ambas explican el 44,4% del total de convenios homologados en el período. En cuanto a los acuerdos, considerando exclusivamente aquellos firmados por rama de actividad, la mayor presencia se registra en la industria manufacturera (201 acuerdos), que explica el 39,6% del total.
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 62% de las negociaciones, mientras las negociaciones llevadas adelante por los sindicatos locales representaron el 20% del total de homologaciones. En el 18% 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 55% de los casos no participaron los delegados de personal, tal como lo establece la ley 25.877, lo que implica un retroceso con relación al año 2010, y una muestra de la persistente baja participación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo cuando se negocia en el ámbito de la empresa.
- La negociación colectiva en el período continuó siendo eminentemente salarial. Considerando la totalidad de los convenios y los acuerdos por rama de actividad (615 unidades), en el 93% de los casos se encuentra presente algún tipo de cláusula de recomposición salarial, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no



remunerativas. Si se considera exclusivamente a los acuerdos firmados por rama de actividad (509 unidades), el 76% del total exclusivamente contiene cláusulas de recomposición salarial, que en algunos casos son acompañadas por aportes a la organización sindical o por cláusulas de paz social.

- La modalidad más utilizada en la negociación salarial fue el establecimiento de nuevas escalas salariales, presentes en el 59,3% del total de los convenios (por actividad y empresa) y de los acuerdos por actividad. Del total de unidades relevadas que contienen escalas salariales (364 convenios y acuerdos), el 44,2% estableció algún tipo de aporte a la organización sindical, el 23,4% incorporó una cláusula de paz social, y el 21,7% pactó cláusulas de revisión salarial.
- En el año 2011 la negociación salarial continuó presentando importantes niveles de dispersión en cuanto a su magnitud. Los incrementos salariales establecidos en las escalas salariales mayoritariamente se ubicaron entre el 24% y el 33% anual. En este sentido, mientras que algunas actividades incrementaron sus básicos de convenio en porcentajes similares al aumento de precios, en otros casos (sanidad, alimentación, comercio) se pactaron incrementos superiores que permitieron recomponer, al menos parcialmente, el poder adquisitivo de dichos básicos.
- Si se considera el período 2006 – 2011, esta dispersión se mantiene, y los sectores que presentan un mayor incremento de los salarios de convenio son camioneros, comercio, sanidad y la industria de la alimentación, mientras que en otras actividades el salario de convenio en los últimos años ha acompañado los niveles de inflación permaneciendo estancado en términos reales.
- A lo largo de la última década el salario real de los trabajadores del sector privado experimentó una tendencia ascendente, afectada en los últimos años por el incremento de la inflación. Aún así, este incremento apenas alcanzó para recuperar los niveles previos a la crisis del año 2001.
- 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.
- Finalmente, continúan negociándose numerosas cláusulas de flexibilidad laboral, principalmente en materia de jornada y de organización del trabajo. Considerando exclusivamente los convenios colectivos homologados en el año 2011 (106 unidades), en el 34% de los casos se pactó la polivalencia funcional, en el 8% el trabajo por células o equipos de trabajo, en el 32% se establecieron mecanismos de promoción por evaluación de desempeño, en el 43% se habilitó el trabajo en turnos, en el 7% se autorizó al empleador a computar la jornada en base a promedios, y en el 27% a fragmentar el período de vacaciones.

## 2. Dinámica y estructura de la negociación colectiva

### 2.1 Estructura de la negociación

En el año 2011 se produjo la primera caída de la cantidad de homologaciones de negociaciones colectivas desde el año 2004, registrándose un total de 1728 acuerdos y 106 convenios colectivos de trabajo, lo que implica una reducción en total del 10% respecto del año anterior. Aun así, la cantidad total de unidades de negociación se mantiene muy por encima de la totalidad de la década pasada<sup>1</sup>.



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 (aproximadamente un 20%) 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

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

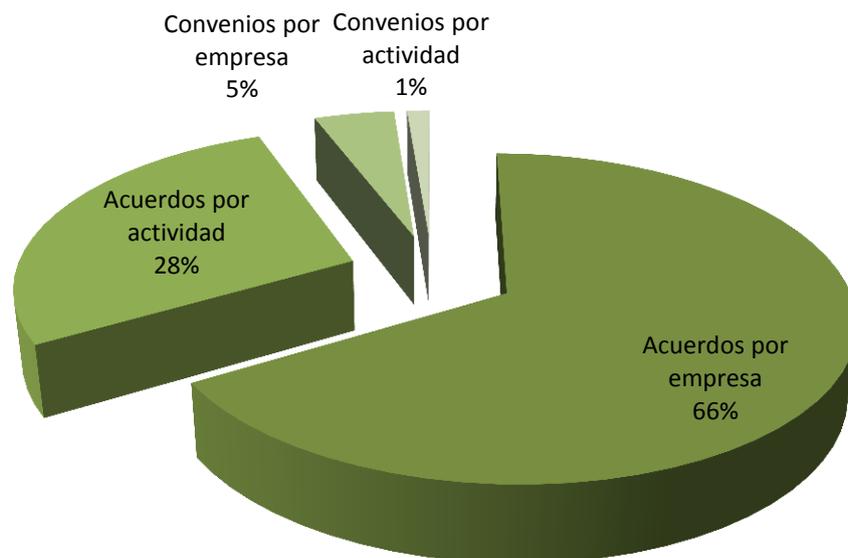
adecuar este informe a dicha modificación. Sin embargo, ello importa un límite a la comparabilidad de los datos con relación a los períodos anteriores. Aun así, resulta evidente el continuo incremento de las unidades negociales, aún a pesar del descenso del 10% en el total de unidades en el último año<sup>2</sup>.

En cuanto al ámbito y tipo de negociación, las homologaciones registradas en el año 2011 siguen mostrando una presencia mayoritaria de las negociaciones descentralizadas a nivel de empresa, que explican el 70% de los acuerdos y casi el 80% de los convenios colectivos homologados en el período (ver cuadro n° 1).

**Cuadro n° 1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación (2011)**

|              | Acuerdos     | %            | CCT        | %            | Total        | %            |
|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Actividad    | 509          | 29,5         | 23         | 21,7         | 532          | 29,0         |
| Empresa      | 1.219        | 70,5         | 83         | 78,3         | 1.302        | 71,0         |
| <b>Total</b> | <b>1.728</b> | <b>100,0</b> | <b>106</b> | <b>100,0</b> | <b>1.834</b> | <b>100,0</b> |

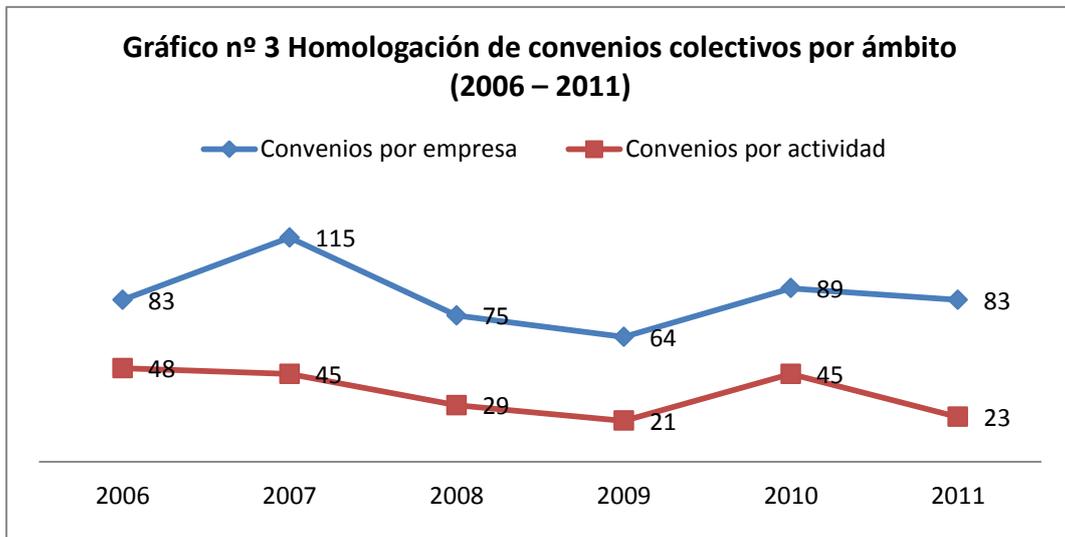
**Gráfico n°2 Negociación colectiva según tipo de negociación (2011)**



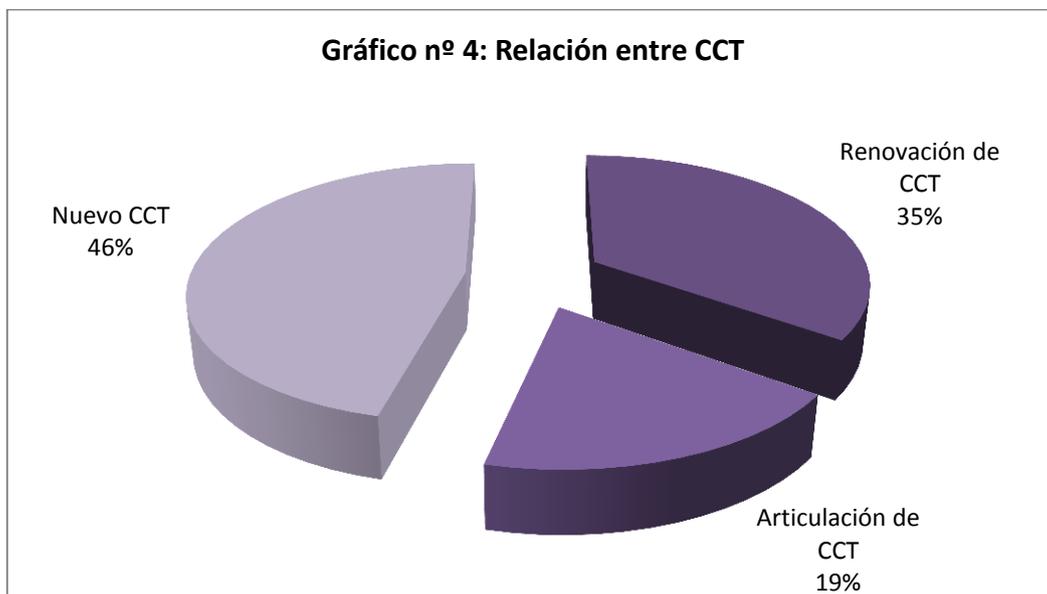
En comparación con el año 2010, la proporción de acuerdos se mantiene sin mayores modificaciones, mientras que en los convenios colectivos de trabajo se registra una

<sup>2</sup> 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*, elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina, disponible en [www.observatoriocta.org.ar](http://www.observatoriocta.org.ar).

fuerte caída de casi el 50%, pasando de 45 convenios en el año 2010 a 23 en este período (ver gráfico n° 3).



Del total de convenios homologados en el presente período, 48 corresponden a nuevas unidades negociales, 37 a renovaciones de convenios anteriores y 21 convenios son articulados a convenios de ámbito superior.



## 2.2 Los sujetos de la negociación colectiva

Un total de 3.107 asociaciones sindicales se encontraban inscritas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2011. De todas ellas, 1.579 habían adquirido la Personería Gremial, contando por ello, con condiciones plenas para negociar colectivamente. Al tiempo, coexistían con las anteriores un total de 1.528 asociaciones sindicales simplemente inscritas 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). En consecuencia, según el “mapa sindical” argentino, estas organizaciones sindicales tienen vedada, en la práctica, la facultad de negociar colectivamente<sup>3</sup>.

**Cuadro nº 2: Sindicatos con personería gremial y simplemente inscriptos**

|                             | <b>Personería gremial</b> | <b>Personería gremial en trámite</b> | <b>Simple inscripción</b> | <b>Total</b> |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------|
| <b>Sindicatos y uniones</b> | 1482                      | 454                                  | 1053                      | 2989         |
| <b>Federaciones</b>         | 88                        | 7                                    | 7                         | 102          |
| <b>Confederaciones</b>      | 9                         | 3                                    | 4                         | 16           |
| <b>Total</b>                | 1579                      | 464                                  | 1064                      |              |

De la lectura del cuadro nº 2 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 vedada para el 50,4% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 13,7% de las federaciones y el 43,7% de las confederaciones que cuentan con simple inscripción<sup>4</sup>.

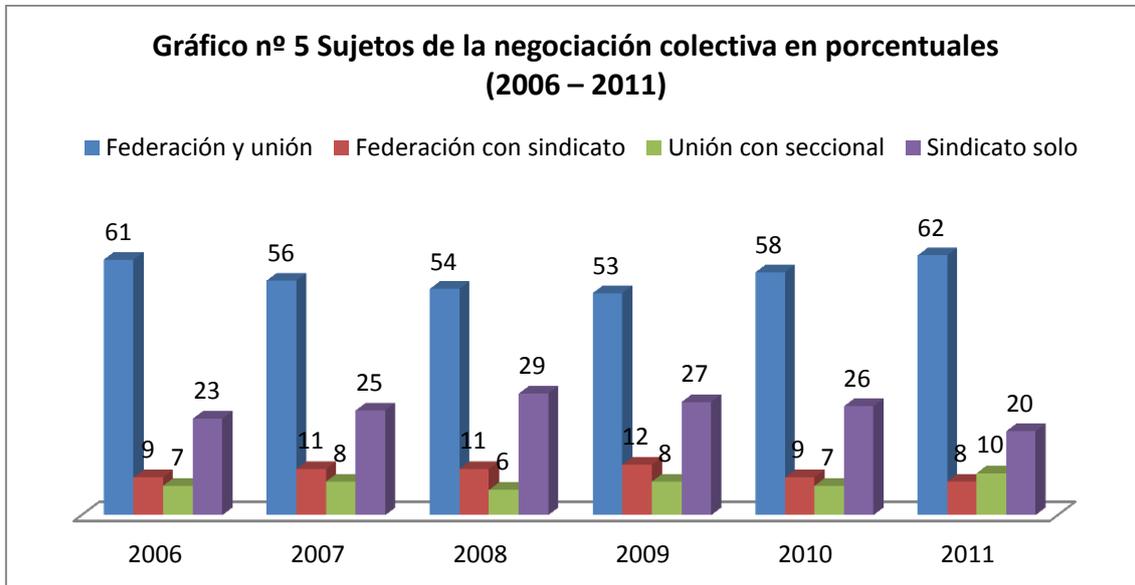
Aun así, cabe destacar que la propia dinámica del conflicto comienza a poner en crisis este principio en situaciones donde el sindicato con personería gremial no ostenta la legitimidad de la representación de los trabajadores y estos optan por dotarse de sus propios órganos de representación. Ejemplos de esta dinámica puede observarse en los casos de negociaciones colectivas llevadas adelante por la Asociación de Trabajadores del Subte y el Premetro, la Seccional Ushuaia de la Unión de Conductores de la República Argentina, y la Organización Sindical Mineros Argentinos, que en todos los casos pudieron impulsar verdaderas negociaciones colectivas referidas a los niveles salariales y a las condiciones laborales.

Con relación al actor sindical, observamos que en el 62% de las negociaciones homologadas participa exclusivamente el sindicato de la actividad de ámbito nacional (unión) o la federación, en tanto en el 20% de los casos son negociados por el sindicato local, de oficio o empresa, mientras que en el 18% restante participan ambas

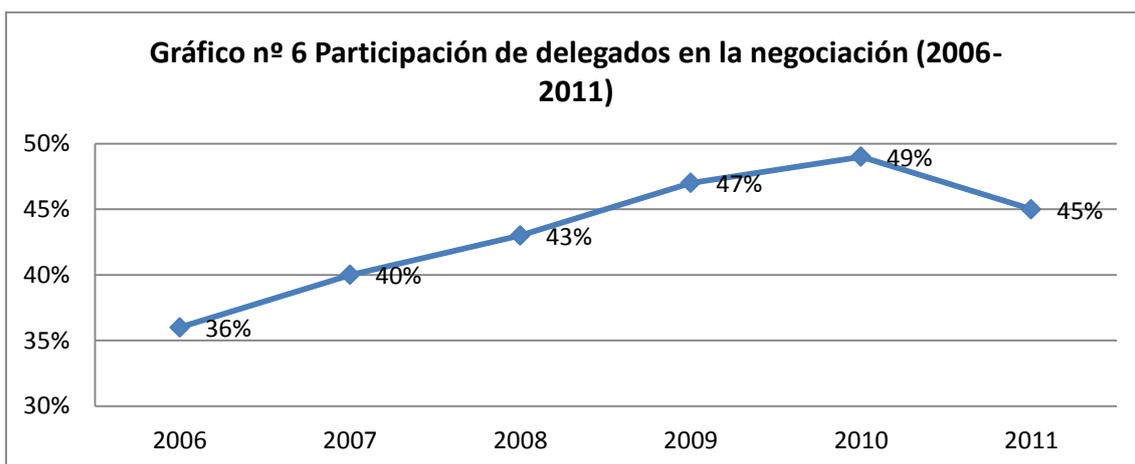
<sup>3</sup> La existencia de esta restricción sobre la capacidad de negociar colectivamente por parte de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas debe entenderse en los términos del marco legal vigente. Sin embargo, ello podría ser modificado paulatinamente en la práctica como derivación de los fallos “ATE” y “Rossi”, dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los meses de noviembre de 2008 y diciembre de 2009 respectivamente. 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.

<sup>4</sup> 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. Aun 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.

instancias en forma conjunta. 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 (ver gráfico 5).



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 45% de las negociaciones, lo que implica una caída significativa respecto del año anterior.



Al respecto, la relación existente entre este fenómeno y la debilidad de la presencia sindical en los lugares de trabajo es evidente. La última información oficial disponible sobre cantidad de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo corresponde al año 2008, y señala que sólo en el 14,2% de las empresas existe al

menos un delegado, magnitud que se eleva al 63,3% en las empresas de más de 200 trabajadores<sup>5</sup>.

### 2.3 Negociación colectiva según actividad económica

Al analizar las negociaciones colectivas según la actividad económica puede observarse un comportamiento diferencial según se trate del conjunto de los convenios colectivos, o de los acuerdos (en este caso limitados a los realizados por rama).

En efecto, la mayoría de los convenios colectivos homologados durante el año 2011 se explican por la actividad negocial de las organizaciones sindicales presentes en el transporte, almacenamiento y comunicaciones (23,6% del total) y en el suministro de electricidad, gas y agua (20,8%).

Por el contrario, a nivel de los acuerdos por rama de actividad, la amplia mayoría corresponde a la industria manufacturera, que explica el 39,6% del total. En este sentido, cabe concluir que este sector ha sido el más activo en aquellos niveles negociales que han presentado el mayor dinamismo a lo largo de la última década (ver cuadro nº 3).

**Cuadro nº 3: Convenios y acuerdos homologados según actividad económica**

| Actividad según CIU                           | CCT        | %            | Acuerdos (actividad) | %            |
|---|------------|--------------|----------------------|--------------|
| Explotación de minas y canteras               | 11         | 10,4         | 39                   | 7,7          |
| Industria manufacturera                       | 19         | 17,9         | 201                  | 39,6         |
| Suministro de electricidad, gas y agua        | 22         | 20,8         | 7                    | 1,4          |
| Comercio                                      | 2          | 1,9          | 28                   | 5,5          |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones   | 25         | 23,6         | 44                   | 8,7          |
| Actividades inmobiliarias                     | 0          | 0,0          | 30                   | 5,9          |
| Servicios sociales y de salud                 | 4          | 3,8          | 25                   | 4,9          |
| Servicios comunitarios, sociales y personales | 19         | 17,9         | 71                   | 14,0         |
| Otros   | 4          | 3,8          | 63                   | 12,4         |
| <b>Total</b>                                  | <b>106</b> | <b>100,0</b> | <b>508</b>           | <b>100,0</b> |

<sup>5</sup>Basualdo, V. *Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad, 2003 – 2010*, en *Derechos Humanos en Argentina. Informe 2012*, Centro de Estudios Legales y Sociales.



### 3. Contenido de la negociación

#### 3.1. Negociación salarial

La negociación colectiva durante el año 2011 continuó siendo eminentemente salarial. En efecto, sobre el total de convenios colectivos y de acuerdos celebrados a nivel de actividad (615 unidades), el 93% contuvo algún tipo de cláusula de recomposición salarial, ya sea a través de una actualización de las escalas salariales, del otorgamiento de sumas fijas periódicas, remunerativas o no remunerativas, o de otros adicionales salariales<sup>6</sup>.

Al igual que los últimos años, la gran mayoría de las actividades contó con negociaciones por rama que establecieron incrementos porcentuales para las escalas salariales. En tal sentido, los principales incrementos salariales de los básicos de convenios se situaron entre el 24% y el 33%.

#### Cuadro nº 4: Básicos inferiores y superiores de las escalas salariales negociadas por actividad

| Actividad                     | Básico   |          | Aumento 2011  |
|-------------------------------|----------|----------|---------------|
|                               | Inferior | Superior |               |
| Ind. Metalúrgica              | 3022     | 4496     | 26,5%         |
| Construcción                  | 2896     | 4016     | 25,8%         |
| Ind. Alimentación             | 3844     | 5238     | 33,5%         |
| Camioneros                    | 2964     | 6031     | 24%           |
| Sanidad                       | 3384     | 4302     | 33,3%         |
| Subtes <sup>7</sup>           | 5986     | 9586     | 33,4% / 38,4% |
| Ind. Neumático                | 3560     | 6014     | 26,5%         |
| Petróleo                      | 4123     | 5453     | 30%           |
| Ind. Química y Petroquímica   | 3497     | 4816     | 28%           |
| Comercio                      | 4059     | 4374     | 30%           |
| Educación <sup>8</sup>        | 2340     |          | 27,2%         |
| Administración Pública        |          |          | 24%           |
| SMVM                          | 2300     |          | 25%           |
| Salario promedio <sup>9</sup> | 4935     |          | 32,1%         |
| IPC 7 provincias              |          |          | 24%           |

<sup>6</sup> A los fines del análisis de los contenidos salariales y no salariales 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 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>7</sup> Se considera aquí la "compensación total", incluyendo sumas no remunerativas que fueron incorporadas al básico de convenio durante el año 2011.

<sup>8</sup> Corresponde al salario mínimo garantizado, negociado en la paritaria nacional docente, que incluye la variación del fondo de incentivo docente.

<sup>9</sup> Fuente: Observatorio del Empleo y la Dinámica Empresarial del Ministerio de Trabajo (OEDE).



En cuanto a la variación de los básicos de convenio en términos reales, cabe destacar que en el año 2011 la inflación se situó en torno al 24% anual (IPC 7 provincias). En consecuencia, puede afirmarse que dichos básicos experimentaron, en términos generales, una leve recomposición.

Sin embargo, el análisis de los básicos resulta insuficiente para dar cuenta de la evolución real de los salarios tal como están regulados en los convenios colectivos de trabajo. Ello por cuanto el tratamiento de los adicionales viene siendo, a lo largo de los últimos años, uno de los factores de mayores disputas en la negociación salarial. En tal sentido, el cuadro nº 5 presenta la evolución, en términos nominales y reales, de los salarios de un conjunto de actividades económicas, incluyendo aquí los básicos de convenio, la antigüedad y los adicionales, ya sea para la categoría más representativa o, en su caso, la categoría inicial.

**Cuadro Nº 5: Variación real del salario de convenio con adicionales y 10 años de antigüedad (2006 – 2011)**

| Actividad                                 | Categoría            | Adicionales                                    | Salario con adicionales y 10 años de antigüedad |         | Variación Real |
|---|----------------------|--|---|---------|----------------|
|   |                      |  | 2006  | 2011    |                |
| Metalmecánica                             | Operario             | Tareas peligrosas; título técnico o secundario | 1326,34   | 4008,60 | 4,5            |
| Construcción                              | Ayudante             | Asistencia                                     | 1089,60   | 3475,20 | 10,3           |
| Camioneros                                | Conductor de primera | Comida; viático, 20% extra                     | 1693,13   | 6575,78 | 34,3           |
| Comercio                                  | Administrativo A     | Presentismo; sumas no remunerativas            | 1177,38   | 4590,53 | 34,8           |
| Alimentación                              | Operario             |  | 1256,20   | 4228,40 | 16,4           |
| Sanidad                                   | Enfermero de piso    | Licenciatura universitaria en enfermería       | 1527,60   | 5400,00 | 22,2           |
| Químicos y petroquímicos                  | Categoría A1         | Turno (9%) y título secundario                 | 1923,65   | 5847,20 | 5,1            |
| Textil                                    | Categoría 1/A        | Suma no remunerativa, mínimo garantizado       | 944,00  | 2820,00 | 3,3            |
| Transporte de pasajeros (larga distancia) | Chofer               | Presentismo                                    | 2162,10   | 6144,80 | -1,7           |
| Telefónicos                               | Categoría 4          | Tarifa telefónica; viáticos; acta; vales       | 2258,00   | 6879,00 | 5,3            |

Fuente: Elaboración propia con datos del Boletín de Seguimiento de Precios, Remuneraciones y Negociación Salarial en Argentina (marzo 2012), elaborado por el Taller de Estudios Laborales y el Observatorio del Derecho Social, y el Índice de Precios de 7 Provincias (IPC 7).

La información consignada en el cuadro permite observar una importante dispersión en la evolución de los salarios de convenio, ya que algunas actividades (transporte de pasajeros, telefónicos, textiles, metalúrgicos, químicos y petroquímicos) su magnitud en términos reales se ha mantenido virtualmente estancada, mientras que en otras el incremento ha sido muy significativo (camioneros, comercio, sanidad, y en menor medida alimentación).

Esta información es consistente con la evolución del promedio salarial de los trabajadores registrados en cada una de estas actividades, que presentan un signo similar, aunque en los casos del transporte de carga y del comercio, su incremento en términos reales es de una magnitud inferior (ver cuadro n° 6).

**Cuadro N° 6: Variación del salario promedio y brecha salarial (2006 – 2011)<sup>10</sup>**

| Actividad                                      | Promedio salarial |        | Variación real | Salario conformado con 10 años de antigüedad (2011) | Brecha <sup>11</sup> |
|--|-------------------|--------|----------------|---|----------------------|
|  | 2006              | 2011   |                |   |                      |
| Metales comunes                                | 3.371             | 9.873  | 1,3            | 4.008,6   | 2,46                 |
| Construcción                                   | 1.337             | 4.486  | 16             | 3.475,2   | 1,29                 |
| Servicios de transporte automotor de cargas    | 1.926             | 6.540  | 17,4           | 6.575,8   | 0,99                 |
| Comercio al por menor                          | 1.268             | 4.191  | 14,3           | 4.590,5   | 0,91                 |
| Alimentación                                   | 1.946             | 6.230  | 10,7           | 4.228,4   | 1,47                 |
| Servicios relacionados con la salud            | 1.546             | 5.422  | 21,3           | 5.400   | 1,00                 |
| Fabricación de sustancias químicas básicas     | 3.584             | 10.678 | 3,0            | 5.847,2   | 1,83                 |
| Productos textiles                             | 1.582             | 4.618  | 1,0            | 2.820   | 1,64                 |
| Servicios de transporte automotor de pasajeros | 2.088             | 6.170  | 2,2            | 6.144,8   | 1,00                 |
| Servicios de telecomunicaciones                | 2.738             | 8.159  | 3,0            | 6.879   | 1,19                 |
| Promedio sector privado registrado             | 1.711             | 5.382  | 8,8            |   |                      |

Fuente: elaboración propia con datos del OEDE – MT y los acuerdos salariales.

<sup>10</sup> A los fines de la elaboración de este cuadro, se utilizaron los promedios salariales provenientes de la clasificación CIIU a dos, tres y cuatro dígitos. Ello posibilita realizar una aproximación a la relación existente entre los básicos convencionales y el promedio salarial, aun cuando es necesario señalar que el ámbito de cobertura de los acuerdos salariales no coincide necesariamente con dicha clasificación.

<sup>11</sup> La brecha salarial consiste en la relación entre el salario conformado del convenio de la actividad con el promedio salarial de cada subrama. Ello permite apreciar la distancia existente entre ambas medidas.



Sin embargo, también es necesario puntualizar que dicha variación diferencial se realiza en actividades que poseen niveles salariales muy distintos. En efecto, en sectores como la industria metalúrgica y la prestación de servicios de telefonía, si bien los salarios no se incrementaron significativamente en los últimos años, todavía presentan promedios muy superiores a otras actividades que, en términos relativos, crecieron más entre los años 2006 y 2011.

Por otra parte, la información consignada en el cuadro n° 6 también permite apreciar la existencia de distintas brechas entre los salarios de convenio y el promedio salarial de cada actividad, circunstancia que relativiza, al menos parcialmente, las observaciones referidas a los distintos incrementos porcentuales obtenidos en las negociaciones salariales correspondientes a cada actividad.

El análisis de la industria metalúrgica es muy ilustrativo de esta situación. En efecto, en el cuadro n° 7 puede observarse el total de trabajadores y el salario promedio de las principales ramas de dicha industria, que representan el 80% de la ocupación del sector excluyendo la producción de equipos de transporte.

#### **Cuadro n° 7: Cantidad de trabajadores y salario promedio en la industria metalúrgica**

|  | Trabajadores | Salario promedio |
|--|--------------|------------------|
| Metales comunes                          | 41.053       | 9.873            |
| Otros productos de metal                 | 100.209      | 4.948            |
| Maquinaria y equipo                      | 73.024       | 6.603            |
| Metálicas básicas y maquinaria y equipos | 267.640      |                  |

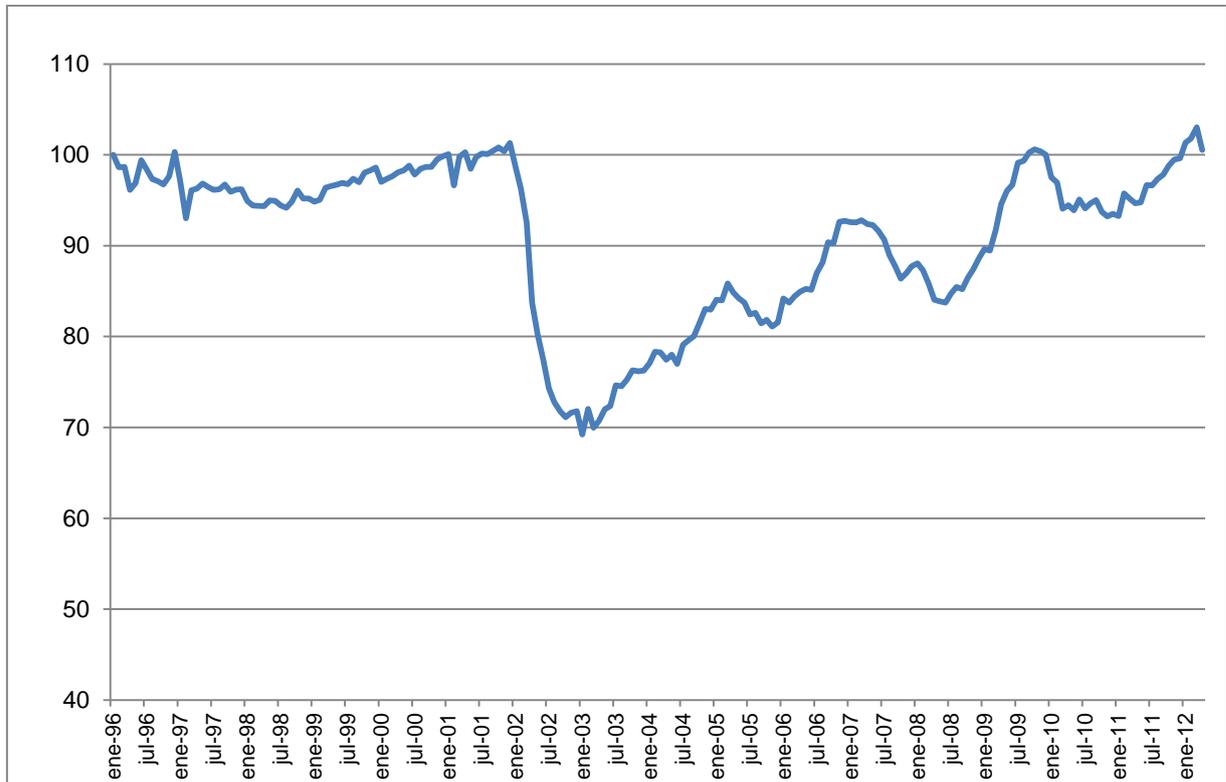
Fuente: Elaboración propia con datos del OEDE – MT y SIJP

La información volcada en el cuadro permite señalar que los salarios pagados en las ramas “otros productos de metal”, e incluso “maquinaria y equipo”, se encuentran muy cercanos a los básicos establecidos en el convenio de la actividad. Por el contrario, los salarios pagados en la rama “metales comunes”, principalmente empresas dedicadas a la producción de hierro y acero, donde el liderazgo es ejercido por el Grupo Techint y el Grupo Acindar, se encuentran muy por encima de los salarios de convenio. En otras palabras, la negociación salarial correspondiente a la industria metalúrgica parece estar más destinada a las pequeñas y medianas empresas del sector, mientras que en las empresas de mayor tamaño y rentabilidad los niveles salariales se determinan en otros ámbitos, ajenos a la negociación por rama de actividad.

Finalmente, cabe destacar que este incremento salarial verificado en los últimos años se relativiza al apreciar su evolución en el largo plazo. En efecto, la recuperación del salario real en la última década apenas alcanzó para recuperar los niveles salariales previos a la crisis del año 2001, que ya eran muy bajos en términos históricos. En el siguiente gráfico puede observarse la magnitud de la caída salarial durante el año

2002, y la recuperación posterior que en el último año ha alcanzado los niveles existentes en la segunda mitad de la década del '90<sup>12</sup>.

**Gráfico nº 7: Evolución del salario real de los trabajadores del sector privado (1996 – 2011)<sup>13</sup>**



Fuente: elaboración propia con datos del OEDE – MT y el Índice de Precios 9 Provincias

En cuanto al tipo de cláusulas salariales en el año 2011 la modalidad más utilizada fue el establecimiento de nuevas escalas salariales, presentes en el 59,3% del total de los convenios (por actividad y empresa) y de los acuerdos por actividad. Del total de unidades relevadas que contienen escalas salariales (364 convenios y acuerdos), el 44,2% estableció algún tipo de aporte a la organización sindical, el 23,4% incorporó una cláusula de paz social, y el 21,7% pactó cláusulas de revisión salarial.

Por otra parte, si se considera el universo de los acuerdos firmados por rama de actividad (509 unidades), el 76% del total contiene exclusivamente cláusulas de

<sup>12</sup> De esta observación no debe desprenderse la conclusión de que el mercado de trabajo en la post convertibilidad funciona de manera similar a su dinámica en la década de los '90. En tal sentido, la principal diferencia parece estar en los niveles de desempleo, y en la capacidad de la economía de generar nuevos puestos de trabajo. Por el contrario, sí puede concluirse que en las últimas dos décadas, la economía argentina ha funcionado sobre la base de la existencia de salarios bajos.

<sup>13</sup> A los fines de la elaboración de este gráfico se considera el promedio de las remuneraciones normales y permanentes de los trabajadores del sector privado, excluyendo el aguinaldo y otros conceptos adicionales.



recomposición salarial, que en algunos casos son acompañadas por aportes a la organización sindical o por cláusulas de paz social.

Finalmente, en aquellos acuerdos donde no se estableció una nueva escala o un porcentaje de incremento salarial, las cláusulas más utilizadas fueron la incorporación de sumas no remunerativas por única vez, pagaderas en una o varias cuotas, presentes en 77 acuerdos y los adicionales remunerativos (19 acuerdos).

Asimismo, cabe destacar que del total de acuerdos que fijaron escalas o incrementos porcentuales, en el 20% de los casos (71 acuerdos) se pactaron cláusulas de revisión salarial.

➤ **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 8: Cláusulas sobre beneficios convencionales**

| Beneficios convencionales | Cantidad de cláusulas negociadas |
|---------------------------|----------------------------------|
| Premios y beneficios      | 618                              |
| Beneficios sociales       | 133                              |
| Adicionales generales     | 236                              |
| Licencias superiores      | 46                               |

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

**Cuadro nº 9: Cláusulas sobre premios y beneficios**

| Premios y beneficios | Cláusulas          | Negociaciones |
|----------------------|--------------------|---------------|
|                      | Recategorizaciones | 72            |
|                      | Presentismo        | 69            |
|                      | Rendimiento        | 51            |
|                      | Única Vez          | <b>306</b>    |
|                      | Antigüedad         | 120           |
| <b>TOTAL</b>         |                    | <b>618</b>    |

Las cláusulas que establecen el pago por única vez de una suma no remunerativa se han instalado como una constante 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. A lo largo del año 2011 se establecieron un total de 306 cláusulas de estas características.

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 nº10: Cláusulas sobre adicionales generales**

| Adicionales generales | Cláusulas         | Negociaciones |
|-----------------------|-------------------|---------------|
|                       | Zona Desfavorable | 29            |
|                       | Por Turnos        | 20            |
|                       | Viáticos          | 107           |
|                       | Otros             | 80            |
| <b>TOTAL</b>          | <b>236</b>        |               |

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 nº11: Cláusulas sobre beneficios sociales**

| Beneficios sociales | Cláusulas       |    |
|---------------------|-----------------|----|
|                     | Guardería       | 24 |
|                     | Comedor         | 20 |
|                     | Ropa de trabajo | 66 |
|                     | Otros           | 23 |
| <b>TOTAL</b>        | <b>133</b>      |    |

**Cuadro nº 12: Cláusulas sobre licencias superiores**

| Licencias superiores | Cláusulas  |    |
|----------------------|------------|----|
|                      | Vacaciones | 10 |
|                      | Nacimiento | 11 |
|                      | Exámenes   | 16 |
|                      | Matrimonio | 9  |
| <b>TOTAL</b>         | <b>46</b>  |    |

### 3.2. 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. En tal sentido, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de las relaciones laborales y al establecimiento de aportes obligatorios a favor de la organización sindical, que pueden provenir tanto de los trabajadores como de los empleadores. Asimismo, también se

encuentran cláusulas que regulan la jornada, la organización del trabajo, y en menor medida, que establecen diversas modalidades de contratación (ver cuadro nº 13).

**Cuadro Nº 13: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas**

| Tipo de Cláusulas  | Cantidad |
|--|----------|
| Jornada  | 154      |
| Organización del trabajo   | 86       |
| Modalidades de contratación  | 44       |
| Relaciones laborales   | 549      |
| Aportes de los trabajadores y empresariales a la organización sindical | 450      |

La variable **Relaciones Laborales** incluye cláusulas que establecen distintos procedimientos en el marco de quejas o conflictos, crean comisiones sobre temas diversos con participación paritaria, y reglamentan las funciones de los delegados de personal.

**Cuadro nº 14: Cláusulas sobre relaciones laborales**

|                             | Cláusulas   | Negociaciones |
|-----------------------------|---|---------------|
| <b>Relaciones laborales</b> | Procedimiento de Reclamos o Quejas                        | 39            |
|                             | Mecanismos de Autocomposición de Conflictos               | 55            |
|                             | Mediación y Arbitraje                                     | 4             |
|                             | Paz Social  | 128           |
|                             | Derecho a la Información                                  | 21            |
|                             | Servicio Esencial y Guardias Mínimas                      | 9             |
|                             | Reglamentación Trabajo de Delegados                       | 129           |
|                             | Comisión de Higiene y Seguridad                           | 31            |
|                             | Otras Comisiones  | 96            |
|                             | Participación de la Representación Sindical en la Empresa | 37            |
|                             | <b>TOTAL</b>  | <b>549</b>    |

Dentro de esta categoría, la cláusula de paz social ha sido una de las más utilizadas, principalmente como cierre de las negociaciones salariales, ya que establecen la imposibilidad de recurrir al conflicto durante la vigencia del acuerdo respectivo. Un ejemplo ilustrativo de ello se encuentra en el CCT 632/11, firmado entre la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante y el Centro de Navegación Asociación Civil, en el que se establece:

*“ARTICULO 32: Paz Social - Las empresas, sin limitar su facultad de aumentar o disminuir la cantidad de personal, se comprometen a hacer lo posible para proveer relaciones de trabajo permanentes contando para ello con la cooperación del personal y de la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante, quienes a su vez se comprometen a*



*evitar enfrentamiento y cualquier tipo de medida que pudiera afectar la normal prestación del servicio”*

Asimismo, la regulación de las relaciones entre el empleador y la organización sindical, y en particular con la representación sindical en los lugares de trabajo, también ha estado presente en numerosas negociaciones colectivas. En estos casos, se establecen pautas referidas, entre otras cuestiones, al crédito horario, el lugar y la característica de la cartelera gremial en la que se publicaran diversas notificaciones para el colectivo de los trabajadores, la forma y el tiempo que se dedicará a las asambleas o reuniones en el lugar de trabajo, o la cantidad de delegados que tendrá un establecimiento determinado.

Entre otros, el convenio celebrado entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA) y Dupont Argentina SA (CCT 1181/11) expresa:

*“La Compañía reconoce al Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina, adherido a la Confederación General del Trabajo, como único representante de los empleados comprendidos en este Convenio. El Sindicato reconoce a DuPont Argentina S.A. el pleno derecho de dirigir la Compañía como mejor convenga a sus intereses, sin afectar los derechos de la organización sindical. El Sindicato podrá organizar una comisión compuesta por representantes sindicales del personal cubierto por esta Convención Colectiva de Trabajo. Dicha comisión se reunirá con la periodicidad que requieran las circunstancias. La Compañía tratará con dicha Comisión los temas gremiales que las partes planteen. El Secretario General de la Comisión Interna trabajará en horario diurno y tendrá movilidad hasta un 50%) de su jornada normal, a fin de tener acceso a todos los lugares de fabricas Berazategui y oficinas de Buenos Aires para relevar y atender las inquietudes de sus representados o asuntos gremiales, con la autorización del responsable de su sector y del sector a visitar. En caso de licencia de dicha persona podrá ser reemplazada por otro miembro suplente de la Comisión”*

En relación a las licencias gremiales para los dirigentes sindicales, pueden citarse el convenio 1182/2011, firmado entre la Unión Ferroviaria y el Consorcio de Gestión del Puerto de Quequén, que prevé una “licencia sin goce de sueldo hasta dos (2) agentes que pasen a desempeñar cargos electivos como integrantes del Secretariado Nacional” del sindicato; o el convenio correspondiente a la industria del neumático, que prevé que el empleador se hará cargo de cuatro licencias gremiales completas con goce de sueldo.

Por su parte, las cláusulas sobre aportes obligatorios a la organización sindical continúan estando presentes en la mayoría de las negociaciones salariales, al punto que en el 40% de los acuerdos relevados a nivel de rama o actividad se pactó al menos una de estas cláusulas.

**Cuadro nº 15: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical**

| Aportes a la organización sindical | Cláusulas               | Negociaciones |
|------------------------------------|-------------------------|---------------|
|                                    | Aportes de trabajadores | 229           |
|                                    | Aportes patronales      | 221           |
|                                    | <b>TOTAL</b>            | <b>450</b>    |

La variable **organización del trabajo**<sup>14</sup> 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 16: Cláusulas sobre organización del trabajo**

| Organización del trabajo | Cláusulas                    | Negociaciones |
|--------------------------|------------------------------|---------------|
|                          | Polivalencia Funcional       | 39            |
|                          | Células o Equipos de Trabajo | 10            |
|                          | Modificación de Categorías   | 37            |
|                          | <b>TOTAL</b>                 | <b>86</b>     |

La polivalencia funcional continúa siendo una de las principales formas de flexibilización laboral incorporadas en los convenios colectivos de trabajo, en tanto esta cláusula permite a los empleadores disponer de la fuerza de trabajo prácticamente a voluntad, ya que en muchos casos la redacción elegida implica la virtual desaparición del sistema de categorías y de tareas asociadas a una determinada función.

Un ejemplo de ello puede apreciarse en el convenio 1177/11 firmado entre el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines (ALEARA) y COLEAL S.A. (Maverick Casinos), donde la polivalencia es regulada de la siguiente manera:

*“Artículo 17°.- Cobertura de ausencias. Incorporaciones, Vacantes y Ascensos - 17.1.- La ausencia temporaria de uno o más operarios será cubierta por cualquiera de los miembros de la misma sección, empleado polivalente, dentro del marco polivalente, multifuncional y multipolifuncional que tendrán los trabajadores de MAVERICK S.A., de conformidad con las pautas establecidas en la legislación vigente.”*

<sup>14</sup> 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](http://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



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. En tal sentido, los principales mecanismos utilizados han sido el establecimiento de turnos fijos o rotativos, y el fraccionamiento de las vacaciones. En ambos casos, se trata de cláusulas que le permiten al empleador disponer con mayor flexibilidad de la fuerza de trabajo, sin tener que afrontar el pago de horas extras o la contratación de mayor cantidad de trabajadores ante un aumento de la demanda.

**Cuadro nº 17: Cláusulas sobre jornada**

| Jornada | Cláusulas                           | Negociaciones |
|---------|-------------------------------------|---------------|
|         | Jornada Promedio                    | 8             |
|         | Turnos Fijos o Rotativos            | 48            |
|         | Jornada Insalubre                   | 3             |
|         | Jornada reducida o a Tiempo Parcial | 6             |
|         | Modificación de la Jornada          | 9             |
|         | Fraccionamiento de Vacaciones       | 32            |
|         | Jornada nocturna                    | 48            |
|         | <b>TOTAL</b>                        | <b>154</b>    |

Los sistemas de trabajo en turnos, que implican ya sea una rotación de los horarios o los días en los que presta tareas cada trabajador constituyen la cláusula mayoritaria dentro de esta categoría.

Entre ellos, el CCT 1179/2011 firmado entre el SMATA y Honda Motor Argentina S.A. (división motocicletas), donde se lo reguló en los siguientes términos:

*“Al personal que ingrese a HONDA ARGENTINA le será asignado un turno de trabajo en concordancia con los turnos establecidos en este artículo. En los casos en que, por necesidades operativas de la Empresa, se modifiquen los horarios de los turnos o se disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicara a los interesados con 48 horas de anticipación, salvo aquellos casos excepcionales en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación. La Empresa podrá disponer el trabajo por turnos rotativos y/o por equipo. Estos se ajustaran a lo dispuesto en las leyes 11.544, 20.744 y 24.013, a cuyo efecto se deberá comunicar al personal con la debida anticipación los turnos y descansos previstos”*

Por su parte, el fraccionamiento de las vacaciones se encuentra presente en numerosos convenios colectivos correspondientes a los trabajadores de juegos de azar, ferroviarios y de la provisión de energía eléctrica y agua potable. En todos estos convenios se otorga al empleador la facultad de fraccionar el período de descanso anual, garantizándose un período mínimo (generalmente de 7 días) para ser gozado entre los meses de octubre y abril.



Adicionalmente, cabe destacar que las cláusulas que establecen mecanismos de regulación de la jornada y la organización del trabajo constituyen una de las principales vías de incorporación de la flexibilización laboral. Al respecto, considerando exclusivamente los convenios colectivos homologados en el año 2011, se verifica una continuidad respecto de la presencia de este tipo de cláusulas, que se mantienen relativamente estables a lo largo de los últimos años (ver cuadro n° 18).

**Cuadro n° 18: Presencia de cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados 2003 – 2011**

|                                     | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | Total convenios |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------|
| <b>Jornada promedio</b>             | 5,4%  | 5,9%  | 11,8% | 8,4%  | 4,7%  | 5,8%  | 5,9%  | 11,9% | 6,6%  | 7,4%            |
| <b>Turnos</b>                       | 27,1% | 25,9% | 37,3% | 32,1% | 47,3% | 48,1% | 49,4% | 38,8% | 43,4% | 38,8%           |
| <b>Frac. de las Vacaciones</b>      | 18,6% | 20,0% | 26,5% | 26,7% | 21,3% | 20,2% | 31,8% | 21,6% | 27,4% | 23,5%           |
| <b>Polivalencia</b>                 | 68,2% | 44,7% | 40,2% | 40,5% | 51,3% | 36,5% | 40,0% | 40,3% | 34,0% | 44,7%           |
| <b>Células o Equipos de Trabajo</b> | 1,6%  | 4,7%  | 6,9%  | 6,1%  | 2,7%  | 4,8%  | 2,4%  | 1,5%  | 7,6%  | 4,1%            |

Finalmente, 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 ha disminuido con relación a años anteriores, e incluye la habilitación para contratar trabajadores a través de pasantías o de trabajo eventual, y el establecimiento de regulaciones referidas a los trabajadores dependientes de empresas contratistas y subcontratistas.

**Cuadro n° 19: Cláusulas sobre modalidades de contratación**

| <b>Modalidades de contratación</b> | <b>Cláusulas</b> | <b>Negociaciones</b> |
|------------------------------------|------------------|----------------------|
|                                    | Eventuales       |                      |
| Pasantías                          |                  | 5                    |
| Contratistas y Tercerización       |                  | 12                   |
| Otros                              |                  | 12                   |
|                                    | <b>TOTAL</b>     | <b>44</b>            |

## Anexo: La negociación colectiva en la industria manufacturera

### 1. Descripción general

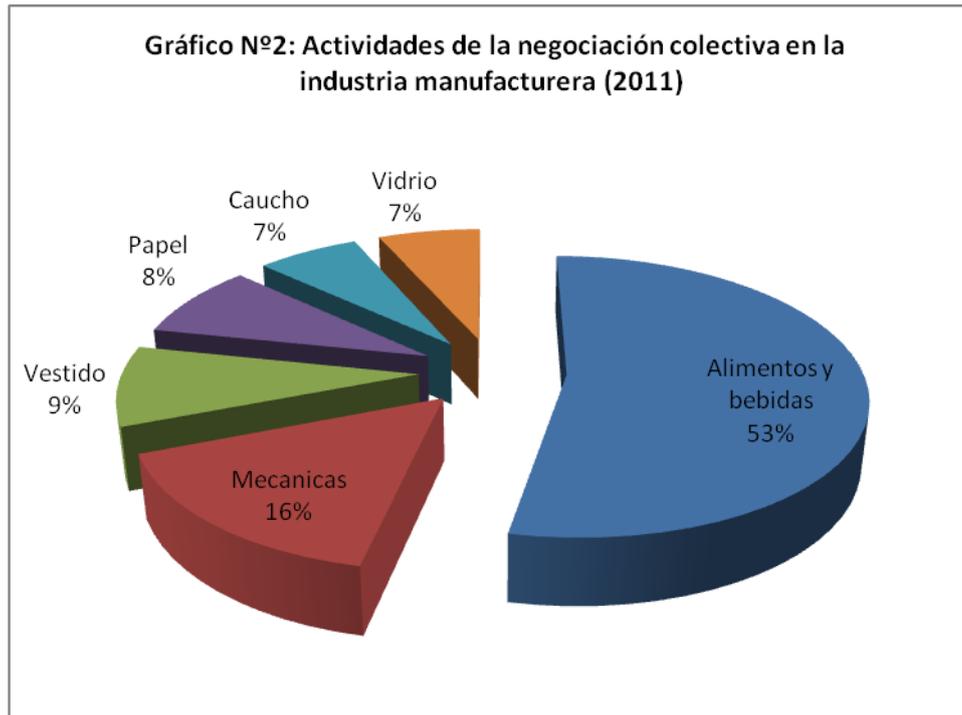
En este apartado analizaremos detalladamente la forma que asumió, durante el periodo, la negociación colectiva no salarial en la industria manufacturera. La selección de este sector radica, por un lado, en la importancia cuantitativa de estas unidades negociales sobre el total de las unidades, ya que representan el 41% del total de las negociaciones por rama de actividad en el año 2011. Por otro lado, porque durante el mismo periodo esta actividad presentó altos niveles de conflictividad laboral.<sup>15</sup>

En la industria manufacturera durante el año 2011, se registraron 220 unidades de negociación: 1) 6 convenios colectivos a nivel actividad; 2) 13 convenios colectivos por empresa; y 3) 201 acuerdos a nivel actividad.



Por su parte, los sectores que negociaron la mayor cantidad de unidades fueron: 1) *elaboración de productos alimenticios y bebidas* con 81 unidades, 2) *mecánica* con 24 unidades, 3) *vestido* con 14 unidades, 4) *papeleros* con 13 unidades y 5) *caucho y vidrio* con 10 unidades cada una.

<sup>15</sup> En este sentido ver el informe de conflictividad laboral anual de 2011 realizado por el Observatorio del Derecho Social de la CTA, en [www.obsderechosocial.org.ar](http://www.obsderechosocial.org.ar)



## 2. Sujetos de la negociación

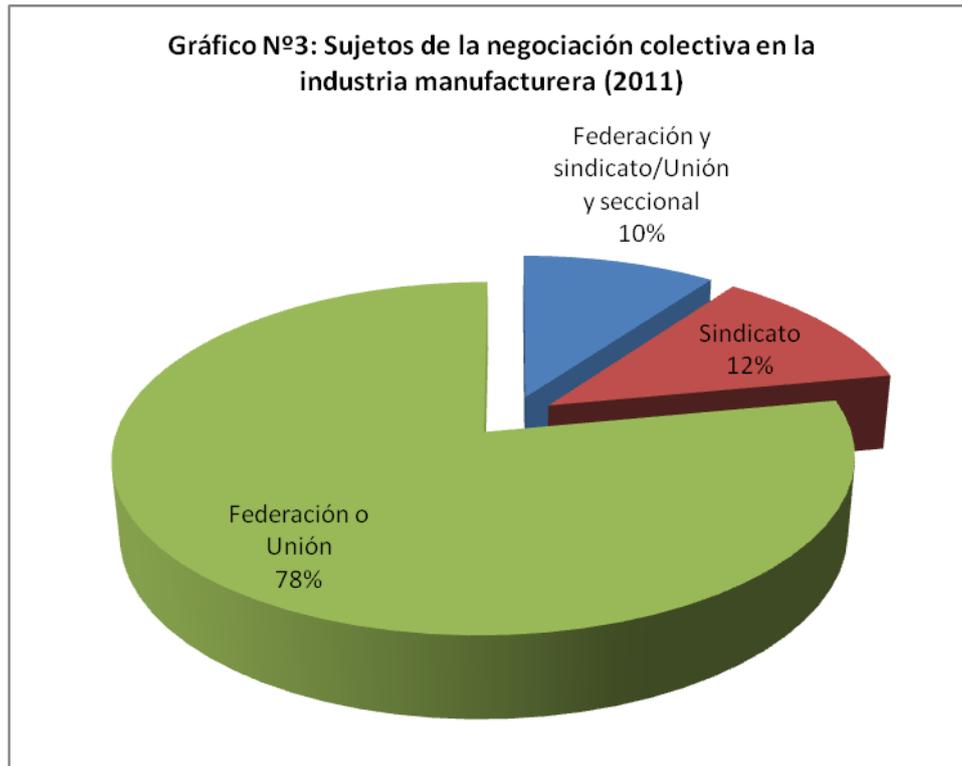
En relación a los CCT por actividad, dos fueron negociados por la *Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)*, uno por la *Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA)*, uno por la *Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA)*, y uno por el *Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA)*. Todos ellos fueron negociados a nivel nacional y sin participación de las organizaciones de menor nivel, es decir sin sindicatos en el caso de las federaciones o seccionales en el caso de las uniones.

De los 13 convenios colectivos por empresa, en 10 se registró la participación de la comisión interna de la empresa, los cuales fueron firmados por: la *Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)* y el *Sindicato de Obreros y Empleados de Papel Misionero (SOEPM)*; la *Federación Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (FPIQP)* y el *Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Rosario (SPIQPR)*; el *Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines de la República Argentina (SETIA)*; y 8 negociados por el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)*.

Los convenios en los que no se observó participación de la comisión interna fueron firmados uno por la *Federación Marítima Portuaria* y de la *Industria Naval de la*

*República Argentina (FEMPINRA) y dos por Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA).*

De las 220 unidades negociadas, 99 casos correspondieron a uniones sindicales únicamente, 63 casos a federaciones y 24 a sindicatos. En lo que respecta a la participación de comisiones internas, solo hubo participación en 13 unidades de negociación, representando el 5% del total negociado en la industria manufacturera<sup>16</sup>.



Las tres organizaciones que registraron más negociaciones fueron en primer lugar, el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)* con 9 convenios colectivos por empresa y 10 acuerdos por actividad; en segundo lugar, la *Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)* con 2 convenios por actividad, 1 por empresa y 7 acuerdos por actividad; y en tercer lugar se encuentran la *Federación Obrera Nacional de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA)* con un convenio por actividad y 8 acuerdos por actividad y la *Unión Obrera Metalúrgica (UOM)* con 9 acuerdos por actividad.

<sup>16</sup> Es importante destacar que en este informe no se incluyen los acuerdos negociados por empresa y ello implica una subestimación de este valor.



### 3. Negociación no salarial en la industria manufacturera

A continuación, se presentan desagregados los datos más relevantes respecto al sector analizado. Para ello analizaremos las cláusulas de lo negociado sólo en el plano de actividad, en tanto constituye un universo más que significativo del piso negocial de la industria manufacturera.

#### 3.1 Flexibilización

Seleccionamos bajo este ítem todas aquellas cláusulas de jornada, organización del trabajo, modalidades de contratación o licencias que establecen pautas de flexibilización laboral.

- Jornada

Las principales cláusulas en relación a jornada otorgan mayores facultades a los empleadores para administrar los tiempos de trabajo, tanto a través de la regulación de sistemas de trabajo en turnos o del fraccionamiento de las vacaciones.

En tal sentido observamos el convenio colectivo 624/2011 firmado por FOEIPQ para empleados, en el cual, si bien se adopta lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo respecto de la jornada, habilita a los empleadores a poder pactar con los trabajadores jornadas durante los días sábados o domingos.

Por otro lado, se registró en el convenio 623/2011 también firmado por la FOEIPQ pero para jerárquicos, la posibilidad de establecer turnos rotativos.

Se registró en un convenio firmado por FOEIQP para empleados y en dos acuerdos firmados por SMATA y FONIVA cláusulas que admiten el fraccionamiento de vacaciones (CCT 623/2011, ACU 414/2011 y ACU 932/2011), pero cabe destacar que en estos dos últimos se negoció al mismo tiempo, un aumento del descanso diario en 15 minutos.

- Organización del trabajo y el salario

En lo que respecta a la organización del trabajo, en 4 convenios se registraron cláusulas de polivalencia funcional (CCT 624/2011, CCT 628/2011, CCT 636/2011 y 639/2011), en 3 convenios se negociaron premios por rendimiento (CCT 623/2011, CCT 624/2011 y CCT 626/2011), y en 2 convenios se pactaron premios por presentismo y puntualidad (CCT 626/2011 y CCT 639/2011).

- Modalidades de contratación

En cuanto a las modalidades de contratación admitidas, FOEIPQ admite la contratación de personal eventual en el convenio firmado para jerárquicos (CCT 624/2011) y la posibilidad de que existan contratos por tiempo determinado en el caso



del convenio firmado para empleados (CCT 623/2011); FTIA también admite contrataciones de personal eventual (CCT 628/2011) aclarando que: *“el empleador será solidariamente responsable en caso de subcontrate o sublocare”*.

### 3.2 Aportes a la organización sindical

En relación a los aportes a la organización sindical, se registró que en 51 unidades se negociaron aportes empresariales para la organización sindical y sólo en 34 aportes de los propios trabajadores.

En lo que respecta a los convenios colectivos, en todos se negociaron tanto aportes de los empleadores como de los trabajadores, ya sean para el sostenimiento de la organización, para fines culturales y sociales, para la Obra Social o Mutual, para el fondo compensador de jubilaciones o aportes solidarios para los trabajadores no afiliados a las organizaciones sindicales.

La FOEIPQ fue la organización sindical que más aportes patronales pactó ya que se identificaron aportes patronales para la Obra Social, para el sostenimiento de la organización y para fines culturales o sociales.

### 3.3 Representación sindical en el lugar de trabajo

La negociación de cláusulas que tienen que ver con la representación sindical en el lugar de trabajo se identifica ya sea por el acuerdo de mecanismos de autocompación de conflictos o de procedimientos específicos para reclamos o quejas, por cláusulas de paz social, por el otorgamiento de créditos horarios a los delegados para actividades gremiales, por la conformación de comisiones de interpretación o seguimiento del convenio con participación sindical y por la posibilidad de que los establecimientos cuenten con cartelera sindical.

La FOEIPQ fue la organización sindical que negoció todas estas cláusulas en el convenio 624/2011 específico para jerárquicos, destacándose particularmente lo negociado para mantener la paz social tal como se menciona a continuación: *“Las partes signatarias dejan expresa constancia de su común voluntad de buscar por este medio y el previsto en los artículos anterior y siguiente todas las formas posibles de minimizar la conflictividad laboral, el crecimiento de la producción y la preservación de las fuentes de trabajo”*.

Se registró, además que en el convenio mencionado en el párrafo anterior, que en los convenios firmados por FONIVA, FTIA y SUTNA se negoció un mecanismo específico para la resolución de conflictos. Por otro lado, se registró que en 3 convenios (CCT 623/2011, CCT 626/2011 y CCT 636/2011) y 4 acuerdos (ACU 272/2011, ACU 414/2011, ACU 1022/2011 y ACU 1298/2011) se negociaron créditos horarios para



que los delegados sindicales realicen actividades gremiales y que este tiempo no sea descontado de su salario. Sin embargo, es interesante destacar lo establecido en el convenio 623/2011, firmado por la FOEIPQ para los trabajadores, en donde se establece que: *“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”*.

Respecto de este tema, también merece destacar lo mencionado en el convenio 636/2011 firmado por SUTNA: *“Los trabajadores que realizaren funciones gremiales fuera del establecimiento y que sufrieran algún accidente en el cumplimiento de sus funciones, se lo considerará como accidente de trabajo dentro de la ley 24.557 o la que eventualmente la reemplace o modifique”*.

En lo que respecta a la conformación de comisiones de interpretación y aplicación del convenio colectivo, se registró que en 4 convenios (CCT 623/2011, CCT 626/2011, CCT 636/2011 y CCT 639/2011) se negoció la formación de estas comisiones tanto con participación patronal como sindical. Cabe aclarar que en la mayoría de los casos, estas comisiones no solo resuelven temas de interpretación del convenio, sino que en muchos casos también intervienen en la solución de conflictos colectivos de trabajo.

Por último, se negoció la posibilidad de incluir carteleras sindicales en los establecimientos en 3 convenios (CCT 623/2011, CCT 628/2011 y CCT 636/2011), destacándose lo establecido en el convenio 623/2011 firmado por FOEIPQ para empleados: *“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”*.

#### 3.4 Otras

En esta categoría, se incluyen aquellas cláusulas que si bien no son nuevos temas de negociación, no se encuentran en una gran cantidad de convenios o acuerdos negociados, con lo cual, resulta importante mencionarlas.

En dos convenios se registraron cláusulas que refieren a políticas de género, tal como lo establece el convenio 624/2011 cuando menciona que *“el trabajo de la mujer observará condiciones de horario y remuneración igualitarios con el personal masculino, asegurando que no se cometan injusticias por actos discriminatorios entre sexos, y serán remuneradas conforme a la categoría profesional en que se desempeñe”* y en el convenio 628/2011 que se establece que para las mujeres *“se*



*prohíben tareas de estiba, penosas y de esfuerzo” y que tendrán una “licencia paga de un día al mes por día femenino”.*

Por otro lado, se observan cláusulas que refuerzan los poderes patronales en los lugares de trabajo de la siguiente forma: *“Queda expresamente establecido que la organización y distribución del trabajo, vigilancia y mantenimiento de la disciplina, son facultades exclusivas de la parte empleadora, dejando a salvo el derecho del personal a plantear los reclamos correspondientes en los casos en que se consideren lesionados sus derechos”* negociada en el convenio 624/2011 por FOEIQP y de la siguiente forma: *“Los trabajadores mantendrán en los lugares de trabajo las normas de disciplina indispensable, no interrumpiendo sus tareas con actos innecesarios o ajenos al trabajo mismo”* pactada en el convenio 626/2011 por FONIVA.

Por último, en el caso del convenio firmado por FONIVA, se evidencia una fuerte presencia sindical. Por un lado, se establece la preferencia de contratar como personal a aquellos trabajadores afiliados al sindicato (CCT 626/2011). Por otro lado, se explicita que *“Las empresas permitirán la entrada al taller a los representantes y directivos de las organizaciones sindicales, filiales de FONIVA en sus respectivas zonas, a efectos de calificar a los trabajadores en sus tareas y encuadrarlos en el convenio y gestiones que correspondan a los problemas laborales”* (CCT 626/2011).