



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRIMER SEMESTRE 2012

Observatorio del Derecho Social - Central de Trabajadores de la Argentina.

Lima 609 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Teléfonos: 5411-4383-3305 / 5411-4383-3426 int. 107

E-mail: ods@obderechosocial.org.ar

www.obderechosocial.org.ar



1. Introducción

El informe que presentamos a continuación sistematiza los alcances de la negociación colectiva durante el primer semestre del año 2012¹.

A continuación presentamos algunos datos que caracterizan la estructura, los sectores más activos y los sujetos de la negociación colectiva en este periodo:

- Durante el primer semestre del año 2012, se homologaron 713 negociaciones colectivas, de las cuales 179 se desarrollaron a nivel de actividad (25%), y 534 a nivel de empresa (75%). Respecto del tipo de unidad negociada, el 96% corresponde a acuerdos colectivos, y el 4% a convenios colectivos de trabajo.
- Se registró una disminución del 23% respecto del total de negociaciones homologadas durante el primer semestre del año 2011².
- La mayor cantidad de negociaciones se registró en la industria manufacturera, con 9 convenios y 251 acuerdos (36% del total); en segundo lugar, la actividad de transporte, almacenamiento y comunicaciones con 3 convenios y 146 acuerdos (21% del total); y en tercer lugar, el suministro de electricidad, gas y agua con 3 convenios y 80 acuerdos (12% del total).
- Respecto de los sujetos que participaron de la firma de convenios y acuerdos, el 67% del total fue negociado por las federaciones y uniones nacionales; el 20% por las federaciones y uniones junto con sus sindicatos locales y seccionales; y el 13% por los sindicatos de base.
- En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, se verifica la participación de delegados sindicales en el 50% de las unidades homologadas, porcentaje que se mantiene en línea con las proporciones registradas desde el año 2006.

El contenido de la negociación colectiva continúa siendo mayoritariamente salarial. En efecto, en el 93% del total de convenios colectivos y acuerdos por actividad homologados se pactó al menos una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial (premios, adicionales fijos, incrementos salariales remunerativos o no remunerativos, escalas salariales, sumas por única vez, etc.).

Asimismo, en el 72% de los casos se trató de negociaciones cuyo contenido se refiere exclusivamente a cláusulas que pactan algún tipo de recomposición salarial, aportes a la organización sindical y/o paz social.

Es importante aclarar que, como se mencionó previamente, en este informe se analizaron las unidades homologadas hasta el 30 de junio de 2012. Con lo cual, las referencias que efectuamos en este informe no incluyen aquellos acuerdos negociados en el primer semestre pero que fueron homologados con posterioridad.

¹ Para la realización de este informe se analizaron las unidades de negociación con fecha de homologación hasta el 30 de junio del año 2012, descargadas de la página del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tomando como última actualización el día 31 de octubre de 2012.

² Es posible que la magnitud de esta caída sea menor debido a la posterior incorporación de acuerdos a la base del Ministerio de Trabajo luego de la última actualización que fue tomada para realizar este informe.



Esto se debe principalmente a que este año el cierre de paritarias se prolongó, en algunos casos, hasta mediados de año. Ello, a diferencia de la negociación salarial de años anteriores en donde la mayoría de las paritarias se cerraban durante los primeros meses del año. Para mencionar solo algunos ejemplos, el sector alimentación negoció el 27,5% de aumento salarial escalonado, siendo este acuerdo celebrado en el mes de junio de 2012 y homologado el 1 de agosto de 2012 (acuerdo 1037/2012). Otro de los casos, es el acuerdo de camioneros que pactó un aumento salarial del 25,5%, también escalonado, en el mes de junio y homologado el 20 de julio (acuerdo 868/2012).

Esta prolongación del cierre de paritarias se vincula con la existencia de un importante crecimiento de los conflictos a nivel de actividad, relacionados con la dificultad para negociar los acuerdos salariales, tal como lo presentamos en el informe de conflictividad laboral del primer semestre del año 2012³.

Entre las principales actividades que este año negociaron incrementos salariales, podemos mencionar las siguientes:

Cuadro 1: Incrementos salariales durante el año 2012

Actividad	%	ACU A	Mes de firma del acuerdo
Educación (salario mínimo)	19,7%	Resolución ME	Marzo
Administración Pública Nacional	21%		Marzo
Bancaria	24,5%	676/2012 y 677/2012	Mayo
Vestido	24%	642/2012	Abril
Comercio	24%	640/2012	Mayo
Metalúrgica	23%	576/2012	Mayo
Construcción	24%	749/2012	Junio
Cuero	27%	704/2012	Junio
Alimentación	27,5%	1037/2012	Junio
Camioneros	25,5%	868/2012	Junio
Petroquímicos	26,5%	1076/2012	Julio
Sanidad	25%	1102/2012	Agosto

³ El Informe completo de conflictividad laboral del primer semestre del año 2012 se encuentra disponible en: <http://www.obderechosocial.org.ar/>



En cuanto a los contenidos no salariales, la mayor cantidad de cláusulas refieren a la regulación de: 1) relaciones laborales; 2) organización del trabajo; y 3) higiene y seguridad.

En materia de relaciones laborales, se destacan las cláusulas que refieren a la regulación de la actividad de los delegados sindicales, la formación de comisiones paritarias y la negociación de mecanismos de autocomposición de conflictos.

En cuanto a la organización del trabajo, las cláusulas más significativas fueron las que refieren a la polivalencia funcional y a la descripción o enumeración de categorías, y en menor medida las que refieren a células o equipos de trabajo.

Respecto de las cláusulas sobre higiene y seguridad, se destacan la negociación de ropa y herramientas de trabajo, y la regulación de medidas sobre seguridad e higiene en los establecimientos.

2. Estructura de la negociación

En el primer semestre del año 2012 se homologaron 713 unidades de negociación, de las cuales 179 se firmaron a nivel de actividad y 534 a nivel de empresa. Respecto de los tipos de unidades negociadas se registran 30 convenios colectivos, que incorporan en mayor medida cláusulas sobre jornada de trabajo, modalidades de contratación y organización del trabajo, entre otras; y 683 acuerdos colectivos, que por lo general incorporan cláusulas vinculadas a recomposiciones salariales de algún tipo⁴.

Cuadro 2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación (I Semestre de 2012)

	CCT	%	Acuerdos	%	Total
Actividad	6	20,00	173	25,33	179
Empresa	24	80,00	510	74,67	534
Total	30	100,00	683	100,00	713

La mayoría de estas negociaciones fueron firmadas en el segundo semestre del año 2011 (46,70%) y el primer semestre del corriente año (26,51%), concentrando entre ambos periodos el 73,21% del total de las unidades homologadas durante el primer semestre de 2012.

⁴ Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo n° 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

Cuadro 3: Homologaciones registradas en el primer semestre de 2012 según fecha de suscripción de los convenios y acuerdos

Fecha de celebración de la UN	CCT	%	ACU	%	Total UN	%
Antes de 2010	3	10,00	29	4,25	32	4,49
Año 2010	6	20,00	70	10,25	76	10,66
Primer semestre 2011	3	10,00	80	11,71	83	11,64
Segundo semestre 2011	12	40,00	321	47,00	333	46,70
Primer semestre 2012	6	20,00	183	26,79	189	26,51
Total	30	100,00	683	100,00	713	100,00

Con relación a la cantidad de negociaciones homologadas durante el primer semestre del año pasado y el primer semestre de este año, se observa una disminución del 23%. La reducción se observa tanto en las unidades negociadas a nivel de actividad como de empresa.

Cuadro 4: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación colectiva (I Semestre de 2011 y I Semestre de 2012)

	Primer Semestre 2011			Primer Semestre 2012		
	CCT	Acuerdos	Total	CCT	Acuerdos	Total
Actividad	9	268	277	6	173	179
Empresa	50	598	648	24	510	534
Total	59	866	925	30	683	713

En particular, se destaca una disminución del 50% en la cantidad de convenios homologados. En el caso de los acuerdos la caída es del 21%, aunque esta caída podría ser menor si se considera que se incorporaron acuerdos a la base del Ministerio de Trabajo posteriormente a la realización de este informe.

3. Los sujetos de la negociación

Respecto de los sujetos que han suscripto las unidades de negociación homologadas en el primer semestre del año 2012, en el 67% de los casos han sido sólo las federaciones y las uniones nacionales; en el 20% de los casos lo han hecho las federaciones nacionales y las uniones junto con los sindicatos de ámbito local y las seccionales; mientras que los sindicatos de base solos ocuparon el 13% de los casos.

Cuadro 5: Sujetos de la negociación colectiva

Sujetos	Absoluto	%
Federaciones y Uniones	475	66,62
Federaciones-Sindicatos y Uniones-Seccionales	144	20,20
Sindicatos	94	13,18

En el caso de las unidades negociadas a nivel de empresa, se verifica que en el 49,63% de los casos se suscribe el convenio o el acuerdo colectivo con la participación de los delegados sindicales. Este porcentaje se corresponde con la participación de los delegados en la firma de unidades negociadas a nivel de empresa registrada en los últimos años:

Cuadro 6: Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa (2006-Primer semestre de 2012)

Participación de delegados sindicales en la firma de unidades a nivel de empresa						
Año 2006	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	I semestre del año 2012
36%	40%	43%	47%	49%	45%	50%

Es decir, en la mitad de las negociaciones por empresa no participaron los delegados de personal, pese a que ello es obligatorio según lo establecido en el artículo 17 de la ley 14.250.

La participación de los delegados en las negociaciones por empresa presenta marcadas diferencias entre las distintas organizaciones sindicales y dependiendo de qué actividades se trate. A continuación se presentan algunos datos:

- Del total de las unidades negociadas a nivel de empresa homologadas en el primer semestre del año 2012, el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)* firmó 79 unidades, en 66 de las cuales (84%) se verifica la participación de los delegados sindicales.
- En el caso del *Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimientos, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)*, se registraron 42 unidades firmadas a nivel de empresa, en donde solo en 15 (36%) participaron los delegados de personal.
- Por último, la *Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLYF)* firmó 15 unidades a nivel de empresa, y solo en 2 de ellas hubo participación de los delegados. En 6 de las unidades de negociación, se argumenta que "(...) La FATLYF expresa que no es posible cumplimentar lo ordenado en el Art. 17° de la Ley 14.250 (2004), en virtud de su condición de asociación sindical de segundo grado, su estatuto no contempla la figura del delegado de personal"



(Acuerdos de empresa: 103/2012, 255/2012, 347/2012, 398/2012, 633/2012 y 730/2012).

En el siguiente cuadro, presentamos más información:

Cuadro 7: Participación de delegados sindicales en las negociaciones a nivel de empresa

Actividad	Sindicato	Negociaciones a nivel de empresa	Negociaciones con participación de delegados	Participación de delegados (%)
Ferroviaria	APDFA - UF - LA - ASFA	39	32	82%
Agua y energía	APJAE - APUAYE	49	7	14%
Construcción	UOCRA	9	1	11%
Bancaria	Asociación Bancaria	24	10	42%
Telefonía	FATEL - UPJET - SOETUC - FOETRA - CEPETEL - FOESITRA - FATPREN - FOPSTTA	17	5	29%
Aérea	APLA - UPSA - UPSPEA - UPADEP - APA - UALA - AAA - APTA	15	8	53%

4. La negociación colectiva según actividad económica

Teniendo en cuenta la totalidad de convenios y acuerdos homologados en el primer semestre del año 2012, de las 713 unidades negociadas 260 pertenecen a la **industria manufacturera**, 149 a la actividad de **transporte, almacenamiento y comunicaciones** y 85 a la actividad de **suministro de electricidad, gas y agua**.

En la **industria manufacturera** se homologaron 2 convenios por actividad, 7 convenios por empresa, 80 acuerdos por actividad y 171 acuerdos por empresa. En el caso del sector de **transporte, almacenamiento y comunicaciones** se homologaron 3 convenios por empresa, 22 acuerdos por actividad y 124 acuerdos por empresa. Respecto de la actividad de **suministro de electricidad, gas y agua** se homologaron 1 convenio por actividad, 2 convenios por empresa, 2 acuerdos por actividad y 80 acuerdos por empresa.

Cuadro 8: Negociación colectiva según actividad económica

CIUU	Actividad	CCT	ACU	Total	%
A	Agricultura, ganadería y silvicultura	0	6	6	0,84
C	Explotación de minas y canteras	8	20	28	3,93
D	Industria manufacturera	9	251	260	36,47
E	Suministro de electricidad, gas y agua	3	82	85	11,92
F	Construcción	0	18	18	2,52
G	Comercio	0	18	18	2,52
H	Hoteles y restaurantes	0	6	6	0,84
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3	146	149	20,90
J	Intermediación financiera	0	44	44	6,17
K	Actividades inmobiliarias	0	6	6	0,84
L	Administraciones públicas	0	1	1	0,14
M	Educación	0	2	2	0,28
N	Servicios sociales y de salud	0	13	13	1,82
O	Servicios comunitarios, sociales y personales	7	70	77	10,80
Total		30	683	713	100,00

5. Contenido de la negociación

En este apartado se presentará el análisis del contenido de lo negociado en los convenios colectivos y en los acuerdos por actividad.

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

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

5.1 Negociación salarial

Del total de convenios colectivos y acuerdos por actividad homologados en el primer semestre del año 2012, se observa que en el 93% de los casos se pactó al menos una cláusula que otorga algún tipo de recomposición salarial.



A continuación se desagregará lo negociado en materia salarial:

- *Aumentos salariales*

En cuanto a la negociación de aumentos y recomposiciones salariales registradas en los acuerdos por actividad, se observa que de 173 unidades en 148 se negoció una cláusula que contiene algún tipo de recomposición salarial (o sea, el 85% del total de acuerdos por actividad).

Cuadro 9: Cláusulas sobre aumentos salariales

Aumentos salariales	Cantidad de cláusulas
Solo % de incremento remunerativo	63
Solo suma no remunerativa	59
% de incremento remunerativo y suma no remunerativa	19
Otros	7
Total	148

De esas 148 unidades, en 63 se negoció solo un *porcentaje de incremento remunerativo en los salarios*, el cual en más de la mitad de los casos se otorgó en cuotas.

En aquellos casos en donde solo se negoció una *suma no remunerativa* (59 unidades), en casi la mitad de los casos se otorgó por única vez.

Por último, en 19 acuerdos se negoció conjuntamente un *incremento remunerativo* en los salarios y una *suma de carácter no remunerativo*.

- *Adicionales fijos*

Los adicionales fijos son aquellos que se pagan regularmente y por lo general, son de carácter remunerativo.

Cuadro 10: Cláusulas sobre adicionales fijos

Adicionales fijos	Cantidad de cláusulas
Antigüedad	44
Adicional por título	12
Adicional por nocturnidad	5
Adicional por turnos rotativos	20
Adicional por zona desfavorable	16
Adicional por tareas penosas	5
Otros	20
Total	122



En cuanto a los mismos, se observa que en todos los convenios por actividad se negoció el *adicional por antigüedad*, mientras que en el caso de los convenios firmados por empresa no se negoció solo en dos convenios colectivos, cuyos ámbitos territoriales comprenden a trabajadores de la actividad química de la provincia de Buenos Aires y de la actividad petrolera de la provincia de Mendoza.

En 3 convenios por actividad y en 16 convenios por empresa se negoció el *adicional por turnos y guardias rotativas*.

Vale aclarar que bajo la categoría *otros* se registraron dos convenios por actividad en los que se negoció el *adicional de paz social*, cuya condición de pago se cumple mientras los trabajadores no realicen medidas de acción directa. Este adicional se encuentra en el convenio 643/2012, firmado entre la *Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas y Biocombustibles (FASPGyB)*, y la *Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (C.E.P.H.)* y la *Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (C.E.O.P.E.)*, donde está valuado en una suma mensual de \$ 1.175 de carácter no remunerativa que posteriormente se incorpora al salario; y en el convenio 644/2012 de actividad, celebrado entre el *Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa* y las mismas cámaras empleadoras que el anterior convenio, el adicional de paz social está valuado en una suma mensual de \$ 953 de carácter remunerativa.

Otro de los adicionales que se ubica dentro de esta categoría, es el *adicional por movilidad funcional* que se pactó en dos acuerdos por actividad: el 542/2012 y el 543/2012 celebrados entre la *Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones de la República Argentina (FOEESITRA)* y la *Federación de Cooperativas de Telecomunicaciones*.

- *Premios y Bonificaciones especiales*

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

Cuadro 11: Cláusulas sobre premios y bonificaciones especiales

Premios y Bonificaciones especiales	Cantidad de cláusulas
Presentismo/Puntualidad	29
Premio por rendimiento o productividad	12
Bonificaciones especiales	11
Total	52

En el 50% de los mismos se negoció un premio por *presentismo o puntualidad*. En este punto, cabe destacar el acuerdo 559/2012 celebrado entre la *Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines (FATAGA)* y la *Cámara Argentina de la Industria de Bebidas Sin Alcohol de la República Argentina*



(CADIBSA), en donde al actualizar la escala salarial, el premio por presentismo quedó valuado en \$1.625,60 para todas las categorías comprendidas en la escala vigente. Este adicional representa, en la categoría inicial (peón clasificador), un 31,25% del básico de convenio.

Por otro lado, se registró que de 24 convenios por empresa en 10 se negoció un *premio por productividad*, mientras que no se negoció en ninguno de los convenios por actividad. Si bien en este apartado estamos haciendo referencia a las cláusulas salariales, es interesante mencionar otras materias en común que se negociaron en estos mismos convenios de empresa que registraron premios por productividad:

- 1) En todos ellos se negoció una cláusula de *polivalencia funcional*.
- 2) El 90% de ellos negoció cláusulas referidas a la *jornada de trabajo*: en ocho convenios se negoció la modalidad de turnos rotativos y en uno de ellos la modalidad de “turno americano”.
- 3) En el 50% de estos convenios se incluyeron cláusulas referidas a la *evaluación del desempeño*.
- 4) En el 60% de los casos se pactaron *licencias* superiores a las establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo: en cuatro convenios se aumentó la cantidad de días de vacaciones; y en cinco se aumentó la cantidad de días por nacimiento, matrimonio y examen.

- *Aportes a la organización sindical y paz social*

En este apartado particular, haremos referencia también a la negociación de las cláusulas que refieren a los *aportes a la organización sindical* tanto de los empleadores como de los trabajadores y a las cláusulas de *paz social*.

Cuadro 12: Cláusulas sobre aportes a la organización sindical y paz social

Tipo de cláusula	CCT	%	ACU A	%
Aportes a la organización sindical	22	73,33	39	22,54
Paz social	9	30,00	25	14,45

De acuerdo a la información que muestra la tabla superior, se observa que en el 73% de los convenios colectivos se pactan cláusulas de aportes a la organización sindical (sean aportes que deban realizar los empleadores o los trabajadores), mientras que solo se incluyen en el 23% de los acuerdos por actividad que se firman.

Vale aclarar respecto de esto último que, como solo se analizó el contenido de los acuerdos por actividad, es probable que en muchos casos no se hayan pactado porque los aportes ya se encuentran comprendidos en los convenios vigentes de esas actividades.

Con respecto a la negociación de cláusulas de *paz social*, vemos que se encuentran presentes en el 30% de los convenios colectivos y casi en el 15% de los acuerdos por actividad.

5.2 Negociación no salarial

Los contenidos de la negociación no salarial han sido clasificados según el tipo de cláusulas presentes en las unidades negociadas. A continuación se desagregará esta información:

Cuadro 13: Cláusulas sobre materias no salariales

Negociación colectiva no salarial			
Tipo de cláusula	Cantidad		
	CCT A	CCT E	Total
Jornada	15	31	46
Modalidades de contratación	7	6	13
Ingresos y promociones	17	14	31
Organización del trabajo	11	59	70
Beneficios sociales	9	22	31
Licencias superiores	6	33	39
Capacitación	3	10	13
Relaciones laborales	34	92	126
Higiene y seguridad	11	40	51

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

- *Relaciones laborales*

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

Cuadro 14: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones Laborales	Cantidad de cláusulas
Mecanismo de autocomposición de conflictos	13
Paz Social	9
Derecho a la información	3
Servicio esencial y guardias mínimas	7
Comisión de Relaciones Laborales	21
Regulación de la actividad de delegados sindicales	73
Total	126



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

- 1) Magnitud de crédito horario: este crédito se refiere al tiempo disponible remunerado con el que cuentan los delegados para ejercer sus actividades sindicales, sea dentro o fuera de los establecimientos. Se negoció en 4 convenios por actividad y en 13 convenios por empresa. Encontramos que el convenio 1266/2012 por empresa, firmado entre el *Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca y PBB Polisur S.A.*, fue el que estableció la mayor magnitud: *“Art. 58: La Comisión Interna en cumplimiento de sus funciones específicas tendrá un crédito de diez (10) días laborales pagos, más cinco (5) días laborales pagos en horario diurno. (...) La distribución total de este crédito horario entre cada uno de los delegados quedará a cargo de la Comisión Interna, quien informará a la Empresa con veinticuatro (24) horas de anticipación previo a su utilización, salvo caso de urgencia certificada por el Secretario Gremial del SPIQPYA. El crédito en horas no utilizado durante un mes no será acumulable a períodos sucesivos”*.
- 2) Cartelera sindical: la posibilidad de incluir una cartelera en los establecimientos para la difusión de información fue negociada en la totalidad de los convenios por actividad y en la mitad de los convenios por empresa. En algunos casos, las cláusulas que refieren a este tema expresan especificaciones sobre quiénes son los responsables de las mismas y qué puede ser publicado, tal como se observa en la siguiente: *“Art. 67: En todos los establecimientos de la industria de la rama del cuero y afines deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los delegados, o por parte del sindicato, a fin de facilitar a estas la publicidad de las formaciones sindicales a su personal, y estarán colocadas fuera de los sectores de producción y será responsable de lo que se publique en las mismas, los delegados. La publicidad solo podrá ser referida a las actividades del sindicato, estando prohibida la propaganda política o de cualquier otro tipo”* (Convenio 1256/2012 de empresa, celebrado entre el *Sindicato de las Barracas de Lanás, Cueros, Cerdas, Pinceles, Lavaderos de Lana y Peinaduras y Curtume CBR Ltda*).
- 3) Procedimiento de reclamos o quejas: este procedimiento establece lo que debe hacer un trabajador para reclamar ante su empleador cuando considere que esté siendo dañado alguno de sus derechos. El mismo fue negociado en 2 convenios por actividad y en 8 convenios por empresa. La siguiente cláusula, hace referencia a que el análisis de lo reclamado será tratado tanto por la empresa como por el sindicato: *“Art. 45: El caso de un Trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o se encuentre afectado por la no aplicación o la aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan su relación laboral, deberá ser tratado por la Asociación Sindical y el Departamento de Relaciones Laborales de la Empresa, independientemente de quien lo promueva, para analizar en forma conjunta la situación planteada y se*

expedirán en un plazo no superior a los 4 días hábiles dejando constancia mediante acta de reunión. Una vez cerrada esta instancia, la Parte Sindical quedará habilitada a recurrir a la justicia por la vía que corresponda” (Convenio 1266/2012 de empresa, celebrado entre el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca y PBB Polisor SA).

- 4) Cantidad de delegados sindicales: la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales establece la cantidad mínima de delegados que pueden elegirse en una empresa según la cantidad de trabajadores. En un convenio de actividad y en dos de empresa se negoció una cantidad mayor a esta; uno de estos últimos es el convenio 1266/2012 por empresa, firmado entre el *Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca y PBB Polisor S.A.* estableciendo lo siguiente: Art. 60: (...) b) *En cada establecimiento la cantidad de delegados y miembros de la Comisión Interna se ajustará a la siguiente proporción:*

Número de trabajadores	Cantidad de representantes
De 5 a 15	1
De 16 a 40	2
De 41 a 70	3
De 71 en adelante	1 representante más por cada 50 trabajadores

Siguiendo con la información desagregada en la primera tabla, cobra un lugar importante la cláusula que refiere a la conformación de una *Comisión de Relaciones Laborales*, también denominada Comisión Paritaria, que por lo general funciona para la actualización de las escalas salariales, durante los mecanismos de autocomposición de conflictos, para la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo, entre otras.

Por ultimo, cabe mencionar el lugar que ocupa la cláusula que regula el *mecanismo de autocomposición de conflictos*, que fue negociado en la totalidad de los convenios por actividad pero que no se registró significativamente en los convenios por empresa, siendo negociada solo en 7 de 24 convenios.

- *Organización del trabajo*

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

Cuadro 15: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del Trabajo	Cantidad de cláusulas
Polivalencia funcional	21
Células o equipos de trabajo	8
Descripción/Enumeración de categorías	22
Sistemas de control	2
Evaluación de desempeño	9
Régimen Disciplinario	8
Total	70

De acuerdo a los datos que muestra esta tabla, en 5 convenios de actividad y en 17 convenios de empresa se registra la *enumeración o descripción de las categorías* a partir de las cuales se establecerán las diferencias salariales.

Por otro lado, en 4 convenios de actividad y en 17 convenios de empresa (el 70% de la totalidad de convenios) se negoció la cláusula de *polivalencia funcional*.

Respecto de la *evaluación de desempeño*, no se negoció en ningún convenio de actividad pero sí en 9 convenios de empresa. El convenio 1264/2012 por empresa, celebrado entre el *Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimientos, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA)* y *KLP Emprendimientos S.A.*, establece en su artículo 23 que la empresa evaluará el desempeño de su personal anualmente, y en su artículo 22 presenta su "*Programa de Movilidad Interna*" cuyo objetivo es: "*Art. 22.1: Promover, incentivar y privilegiar el desarrollo laboral y personal de los colaboradores de KLP S.A., en términos de su propio desarrollo de carrera y proyección laboral. Dirigido a los integrantes de la compañía que estén interesados en optar a nuevos cargos, nuevas responsabilidades o nuevas Unidades de Negocios*" y uno de los requisitos para poder postularse es: "*Art. 22.4: (...) 1- Haber sido calificado en el último proceso formal de Evaluación de Desempeño, en la categoría 'esperado' en la medición de las competencias transversales*".

En el caso de las *células o equipos de trabajo*, solo fue negociada en un convenio de actividad y en 7 convenios de empresa, obteniendo las mismas proporciones la negociación de un *régimen disciplinario*.

- *Higiene y seguridad*

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

Cuadro 16: Cláusulas sobre higiene y seguridad

Higiene y Seguridad	Cantidad de cláusulas
Regulación sobre medidas de higiene y seguridad	13
Herramientas o ropa de trabajo	26
Comisión de higiene y seguridad (formada por ambas partes)	6
Medio ambiente	6
Total	51

Lo que le otorga un importante lugar a esta variable dentro del contenido no salarial del primer semestre del año 2012, es la negociación de *herramientas o ropa de trabajo* que se pactó en la totalidad de los convenios por actividad y en 20 convenios por empresa.

Respecto de las otras cláusulas, lo relevante es en primer lugar que se registra que la negociación de cláusulas que regulan las *medidas de higiene y seguridad* fue superior en los convenios por empresa (9 CCT) que en los de actividad (4 CCT) y en segundo lugar, que en ningún convenio por actividad se negoció una cláusula que refiera al cuidado del *medio ambiente* mientras que sí apareció regulado en 6 convenios por empresa.

- *Jornada*

Dentro de esta variable se encontraron negociadas las siguientes cláusulas:

Cuadro 17: Cláusulas sobre jornada de trabajo

Jornada de Trabajo	Cantidad de cláusulas
Aumento de la jornada	1
Jornada promedio (banco de horas)	4
Turnos rotativos/Guardias rotativas	20
Turnos fijos pero con régimen especial (Ej: 6 x 2)	6
Jornada insalubre	2
Jornada nocturna	1
Fraccionamiento de vacaciones	6
Otras	6
Total	46

Tal como puede observarse, lo relevante en materia de jornada en las unidades homologadas en el primer semestre de 2012, es la negociación de *turnos o*



guardias rotativas, estando presente en 4 convenios por actividad y en 16 convenios por empresa.

- *Licencias superiores*

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

Cuadro 18: Cláusulas sobre licencias superiores

Licencias Superiores	Cantidad de cláusulas
Vacaciones	8
Nacimientos	11
Exámenes	10
Matrimonio	10
Total	39

Como ejemplo, pueden citarse las siguientes cláusulas que ampliaron estas licencias:

- 1) Vacaciones: Convenio 1263/2012 por empresa, celebrado entre la *Asociación del Personal de los Ferrocarriles Argentinos (APDFA)* y la *Administración Portuaria de Puerto Madryn*: “Art. 39: Los beneficiarios de este convenio gozarán de un descanso anual remunerado por los siguientes plazos: De doce (12) días hábiles cuando su antigüedad en la empresa no exceda de cinco (5) años; de quince (15) días hábiles cuando su antigüedad, sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años; de veinte (20) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de los veinte (20) años y de veinticinco (25) días hábiles cuando su antigüedad sea mayor de veinte (20) años”.
- 2) Nacimientos: Convenio 1270/2012 por empresa celebrado entre el *Centro de Patrones y Oficiales Fluviales, de Pesca y Cabotaje Marítimo y Recolectora del Plata S.A.*: “Art. 13: En caso de nacimiento de hijos, el tripulante gozará de diez (10) días de licencia paga, los cuales podrá tomarlos en forma corrida o fraccionada dentro de los tres meses posteriores al nacimiento. Este beneficio es adicional a lo establecido por la Ley”.
- 3) Exámenes: Convenio 1263/2012 por empresa celebrado entre la *Asociación del Personal los Ferrocarriles Argentinos (APDFA)* y la *Administración Portuaria de Puerto Madryn*: “Art. 40: Para rendir todo tipo de examen, de obtención de títulos de enseñanza media y universitaria, 4 días corridos por examen con un máximo de 20 días por año calendario (...)”.
- 4) Matrimonio: Convenio 1267/2012 por empresa celebrado entre el *Sindicato del Personal de Industrias Químicas de Mendoza* y el *Instituto de Sanidad y*



Calidad Agropecuaria Mendoza (ISCAMEN) y la Fundación Coprosamen: “Art. 20: El personal de obreros/as, empleados/as gozará de una licencia de catorce (14) días corridos, la cual será abonada por la empresa como si este personal estuviese trabajando. Esta licencia podrá ser gozada junto con la licencia por vacaciones anuales, si el interesado así lo solicitare”.

- *Beneficios sociales*

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

Cuadro 19: Cláusulas sobre beneficios sociales

Beneficios Sociales	Cantidad de cláusulas
Guardería	3
Comedor	10
Beca para hijos del trabajador	3
Otros	15
Total	31

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

- 1) Canasta de productos infantiles
- 2) Canasta navideña
- 3) Gasto de sepelio de familiares a cargo del trabajador
- 4) Asueto el día del cumpleaños del trabajador
- 5) Útiles escolares para hijos del trabajador
- 6) Otorgamiento de créditos

- *Modalidades de contratación*

En esta materia en particular, encontramos que las cláusulas que han sido negociadas en los convenios son las que refieren a la regulación de las empresas contratistas y las tercerizaciones. En este punto es importante mencionar que en tres convenios por empresa se negoció la inclusión de trabajadores de empresas contratistas o tercerizadas al ámbito de aplicación personal (Convenio 1261/2012 de empresa celebrado entre la *Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH)* e *YPF*; convenio 1265/2012 de empresa, celebrado entre el *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)* y *Honda Motor de Argentina S.A.*); y convenio 1273/2012 de empresa, celebrado entre la *Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA)* y *Patagonia Gold S.A.*).

Como ejemplo, citamos la cláusula registrada en el convenio 1265/2012 por empresa: “Art. 9: (...) la Empresa se encontrará facultada a contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de la Ley de Contrato de



Trabajo, y demás normas reglamentarias, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto o cualquier otra disposición oficial se establezca durante la vigencia del presente convenio. (...) Debiendo en todos los casos aplicar en su totalidad el presente convenio a quienes realicen las tareas incluidas en el mismo, más allá de la modalidad de contratación elegida conforme la normativa vigente (...)”.