

CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA
ENRIQUE O. RODRÍGUEZ

***Contenidos de los Convenios
Colectivos en la Argentina a
principios del nuevo milenio***

A mis nietos:
Marcos, Julián,
Franco y Emiliano.
Enrique O. Rodríguez

A mis nietos:
Manuela, Justina y Ceferino.
Carlos M. Aldao-Zapiola

ACERCA DE CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA es considerado una autoridad en gestión de personas, relaciones laborales, estrategia organizacional, comunicaciones y las interrelaciones de estas áreas.

Es abogado, doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales (UNL), magíster en Administración Estratégica (ITBA), doctor en Sociología del Trabajo (UADE) y en Jurisprudencia (USAL) y ha realizado, además, estudios de doctorado en Ciencias Políticas (UCA) y en Historia (UTDT). También ha asistido a posgrados de distintas universidades en los Estados Unidos (Cornell, MIT), Europa (Bologna, Dublin) y Asia (Tokyo).



Durante casi cuarenta años se ha desempeñado en su área de especialidad, ocupó posiciones de alta dirección en empresas como John Deere Argentina, Revlon Argentina, Grupo Fortabat (Loma Negra, Lomax, Ferrosur Roca, radio El Mundo, diario *La Prensa* y Cosyf). También ha sido contratado como consultor para organismos privados y públicos, argentinos e internacionales (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, PNUD, Unicef, OIT, BID, entre otros).

Institucionalmente, se ha desarrollado como presidente del Comité de Relaciones Industriales de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina (Amcham), director de la División de Personal del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (*Idea*), presidente de la Sociedad de Recursos Humanos de Argentina (*Adrha*), presidente de la Federación Interamericana de Asociaciones Profesionales

les para la Gestión Humana (*Fidagh*), presidente de la *World Federation of People Management Associations (Wfpma)*.

Ha recibido múltiples premios, entre los que se destacan el “Rodolfo Nápoli”, otorgado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires a la mejor obra doctrinaria presentada en el VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (1986); *certificate of appreciation and award* otorgado por la Wfpma (1992); premio “Oscar Alvear Urrutia”, instituido por la Federación Interamericana de Asociaciones Profesionales para la Gestión Humana (2004); premio “Georges Petitpas” otorgado por la Wfpma (2008); distinción de la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina por su aporte a la gestión humana (2008).

Autor de más de ochenta artículos publicados en revistas especializadas en el país y en el exterior, también ha escrito varios libros, entre los que se destacan: *La negociación, Productividad y negociación colectiva, Relaciones industriales y recursos humanos en América latina*. Además se desempeña como integrante de consejos editoriales de distintas publicaciones, entre las cuales caben destacar: *Revista del Trabajo* (editada por el Ministerio de Trabajo de la República Argentina), *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* (AbeledoPerrot) y *Revista de Relaciones Laborales* (República Oriental del Uruguay).

Desde hace más de treinta años se dedica a la docencia universitaria dictando cátedras de grado y de posgrado en universidades argentinas y latinoamericanas. En la actualidad dirige varias maestrías en Gestión Estratégica de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (*UADE Business School*, *UCEL*, entre otras).

A partir de 1992 asiste ininterrumpidamente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su carácter de delegado técnico empleador representante de la Argentina.

En 2002 fundó Carlos Aldao-Zapiola Estudios Estratégicos Laborales (Cazeel), una firma dedicada a la investigación y el análisis de temas vinculados a la estrategia organizacional, el empleo y las personas, y su desempeño en las organizaciones, desde la cual asesora a importantes organizaciones y capacita sobre los temas vinculados a su conocimiento.

Una de sus principales convicciones, que permanentemente transmite, es el desarrollo del pensamiento sistémico y del enfoque estratégico, además de remarcar la importancia de la formación continua con el convencimiento de que la educación es la clave para el desarrollo económico y social.

ACERCA DE ENRIQUE O. RODRÍGUEZ

ENRIQUE O. RODRÍGUEZ es considerado un referente en materia de negociaciones colectivas.

Es abogado, especialista en Derecho del Trabajo y en Derecho Colectivo de Trabajo. Fue asesor de la Confederación General de Trabajadores (CGT) y apoderado del Secretariado desde 1979 hasta 1986, en los primeros años del gobierno democrático.



Se ha desempeñado también en la Comisión de Trabajo y Previsión del Senado de la Nación y como asesor honorario en la Comisión de Código del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Durante el período comprendido entre 1984 y 1990 fue asesor de la Comisión del Trabajo y Previsión del Senado de la Nación, cargo que ocupó casi en simultáneo como apoderado de la CGT.

Fue también subsecretario y secretario de Trabajo y Seguridad Social para la ciudad de Buenos Aires durante los primeros años de la década del 90. Fue nombrado ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, cargo que ocupó hasta fines de 1993. Durante su función en el Ministerio participó en la redacción del Proyecto de la Ley de Empleo y puso en marcha los primeros Programas integrales de trabajo (PIT) en todo el país.

Entre 1994 y 1996 se desempeñó como director del Instituto Nacional de la Administración Pública de la Presidencia de la Nación.

Fue estatuyente electo para la sanción de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires; también, diputado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en dos períodos, comprendidos entre 1997 y 2003.

En 2004 fue electo presidente de la Corporación Buenos Aires Sur Sociedad del Estado, hasta 2006, en que fue designado ministro de la Producción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el ámbito académico ha sido subdirector del Instituto del Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Buenos Aires y, actualmente, profesor adjunto en Derecho del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires.

Durante más de treinta años ha ejercido la profesión siendo consultor de distintos organismos nacionales e internacionales. También fue delegado titular gubernamental permanente ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y miembro del Comité de Libertad Sindical.

Autor de libros y artículos, ha sido también integrante del Consejo Consultivo de la *Revista del Derecho Laboral*. Entre sus obras se destacan *Nueva legislación de convenciones colectivas de trabajo*, *Nuevo régimen de asociaciones sindicales* y *Normalizador sindical régimen electoral ley 23.071*. A su vez, es coautor del *Diccionario jurídico laboral*, en colaboración con otros autores.

Actualmente y desde 2009, preside la Obra Social del Personal del Organismo de Control Externo.

Índice

Acerca de Carlos M. Aldao-Zapiola	
Acerca de Enrique O. Rodríguez	
<i>Nota explicativa</i>	IX
<i>Prólogo</i>	XI

PRIMERA PARTE POR CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

Análisis de la incorporación de nuevos contenidos en los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados en la República Argentina, 2000-2003

I. <i>Introducción</i>	3
1. Finalidad y contenido de la investigación	3
1.2. Antecedentes y metodología	4
1.3. Limitaciones.....	6
II. <i>Breve análisis cuantitativo de la negociación colectiva en el período 1975-2003 con especial referencia al período 2000-2003</i>	9
III. <i>Análisis cualitativo de la negociación colectiva en el período 2000-2003</i>	20
1. Breves referencias histórico laborales.....	20
2. Análisis de los institutos en particular.....	24
2.1. Jornada de trabajo.....	24
2.2. Vacaciones.....	38
2.3. Descanso diario y semanal.....	50
2.4. Licencias especiales.....	60
2.5. Procedimiento de reclamos y quejas y mecanis- mos de autocomposición de conflictos	76
2.6. Comités mixtos de seguridad e higiene	86
2.7. Derecho a la información	91

2.8. Reglamentación de actividades sindicales	96
2.9. Fondos especiales para capacitación o culturales y sociales	111
2.10. Formación profesional (capacitación).....	115
2.11. Tercerización y externalización.....	124
2.12. Período de prueba	130
2.13. Flexibilidad de la remuneración	140
2.14. Contenidos novedosos.....	146
3. Impacto del tratamiento de los institutos en los em- pleadores, trabajadores y sindicatos	157
IV. <i>Recomendaciones finales</i>	161

SEGUNDA PARTE

por Enrique O. Rodríguez

Negociación colectiva y cambio tecnológico

I. <i>Comentarios generales</i>	167
II. <i>La globalización. Su impacto en la negociación colectiva.</i>	
1. ¿Qué se entiende por globalización?	170
2. La revolución de las comunicaciones.....	171
3. El capitalismo es hoy fundamentalmente, financiero...	171
4. La desaparición del llamado mundo “bipolar”	253
5. ¿Como se instaló el proceso en la Argentina?	173
3. Algunas conclusiones	175
3.1. ¿Cuál debería ser el modelo referencial? ¿El de Es- tados Unidos o el europeo?	178
3.2. La experiencia española en la negociación co- lectiva	180
3.3. Reflexiones generales acerca de la experiencia argentina	183
3.4. La flexibilización laboral.....	184
3.5. Reflexiones preliminares acerca de la experien- cia argentina	186
3.6. Análisis de la negociación colectiva y el cambio tecnológico desde la sanción de las leyes 23.544 y 23.545.....	187
3.7. Ciencia y tecnología	193

3.8. Información y participación	198
3.9. Los sindicatos y la tecnología	207
3.10. Algunas conclusiones previas al análisis concreto de los convenios	214
III. <i>Análisis de convenios colectivos vigentes</i>	215
1. Listado de convenios colectivos. Detalle de los que contienen referencias a la investigación.....	215
2. Principio de polivalencia y flexibilidad funcional	241
IV. <i>Productividad y eficiencia</i>	246
1. Sistema de promociones	251
2. Sistema de pagos por productividad y calidad. Remuneración variable.....	284
3. Evaluación por desempeño	297
4. Desempeño transitorio de mayores funciones.....	298
5. Traslados.....	298
6. Derechos y obligaciones	299
7. Información y consulta.....	302
8. Servicios esenciales	303
V. <i>Conclusiones generales y recomendaciones</i>	304

Nota explicativa

En 2004, la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Argentina, de común acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, con la finalidad de investigar la evolución del contenido de los convenios colectivos de trabajo en el período 2000-2003 (primeros tres años del siglo XXI) en el marco del Proyecto de cooperación técnica OIT/gobierno argentino (MTEySS) “Enfrentando los retos al trabajo decente en la crisis argentina”, hizo dos contratos de consultoría, uno con el Dr. Enrique O. Rodríguez (proyecto OIT serie de documentos de trabajo nro. 19) para que investigara el tema “Negociación colectiva y cambio tecnológico”, y otro con el Dr. Carlos M. Aldao-Zapiola (proyecto OIT serie de documentos de trabajo nro. 20) para que investigara el tema “Análisis de la incorporación de nuevos contenidos en los convenios colectivos de trabajo celebrados en la República Argentina 2000-2003”.

En este último caso, el Dr. Aldao-Zapiola contó con la colaboración del Dr. Martín Bellver para la recopilación de datos. Los resultados de dichos trabajos fueron expuestos en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y presentados en forma escrita ante la Oficina de la OIT.

Habiendo transcurrido más de cinco años desde que los trabajos fueron completados se decidió publicarlos con expresa autorización de la OIT. Se contó con la colaboración del Sr. Javier González-Olaechea Franco, quien en su carácter de director de la Oficina de OIT en Argentina aceptó amablemente escribir el prólogo de esta publicación.

Carlos M. Aldao-Zapiola

Prólogo

Es un verdadero compromiso para mí cumplir adecuadamente con la gentileza de los autores que me han requerido el prólogo de este libro que trata una materia tan importante, sensible, como de contenido político y técnico, toda vez que no soy especialista en la materia. Ello refleja dos cosas, entre otras, la creencia de que la OIT, a la que represento en la Argentina, es el espacio global más idóneo para cobijar esfuerzos importantes como esta obra, así como la relación de vieja data con los doctores Carlos Aldao-Zapiola y Enrique Rodríguez con la OIT y en especial con esta Oficina. A mí me cabe señalar la satisfacción por estos hechos.

La idoneidad de los autores para acordar la temática de la negociación colectiva es reconocida por propios y extraños, me incluyo con especial respeto a los dos.

La crisis de principios de la década pasada en Argentina abrió también oportunidades. Una de ellas fue el proyecto “Implementando los retos al trabajo decente en la crisis argentina”. En el marco de múltiples actividades de ese proyecto, los autores realizaron importantes aportes, entre ellos, los referidos a la negociación colectiva como instrumento válido para el objetivo de superación de la crisis. Ellos realizaron una tarea que por tres razones es digna de destacar. Primero por la valía intrínseca de la altísima calidad que tenemos entre manos; segundo porque son profesionales que promueven sus ideas en canteras distintas y demuestran que el diálogo y el acuerdo, por lo menos en una parte del mundo de las cosmovisiones, es posible y bueno, y tercero porque en momentos de crisis pensar y transmitir valores y propuestas es mejor que ser o mostrarse satisfechos con el mundo que vivimos. Hace a la civilización escoger el camino superador y este esfuerzo lo sitúo en ese propósito.

Debo expresar que cuando la OIT les encomendó la tarea en el marco del proyecto mencionado intentó impulsar aportes que de

un modo práctico ayudaran a las autoridades del país y a los actores sociales. Ese objetivo, a mi juicio, ha sido logrado en modo muy destacado, en tanto y en cuanto la identificación, clasificación y el análisis de los nuevos contenidos de la negociación colectiva que se han ido incorporando a la vida real del quehacer laboral están perfectamente detallados y descriptos en el trabajo y también conjuntamente está analizando el impacto que la globalización ha generado en la negociación colectiva y sus implicancias también en la crisis de 2001. En suma, se trata de un trabajo que logra un justo equilibrio entre la práctica y la teoría, siendo por tanto de gran utilidad para los operadores de esta negociación y también para los académicos de la materia. Una invalorable base de datos específicos, con una registración ponderada, coherente y sistemática —sobre una materia poco estudiada— da sustento al trabajo realizado y constituye una parte significativa de los sólidos cimientos de la publicación.

La negociación colectiva, como quehacer práctico y como una de las facetas del diálogo social, se encuentra ya, desde junio de 1919, como uno de los componentes de los objetivos estratégicos de la organización. Desde ese acto fundacional en Versalles, se la reconoció como uno de los instrumentos fundamentales al servicio de la justicia social y por tanto también —como lo dice nuestra Constitución— de la paz universal. En la Declaración de Filadelfia de 1944, texto que integra la Constitución de la OIT, se reconoce la obligación por parte de los Estados que integran la Organización, de fomentar “el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”. También en la reciente Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se afirma que los Estados miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales de la Organización, se comprometen a respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a esos derechos fundamentales objeto de los convenios. Estos principios fundamentales son, entre otros, la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, todos ellos evidentemente ligados entre sí, a tal punto de ser indivisibles.

El ejercicio de la negociación colectiva, por tanto, presupone para la OIT la plena vigencia de los convenios 87 y 98, como lo ha expuesto reiteradamente tratando casos concretos de los países involucrados, tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como el Comité de Libertad Sindical de la OIT. En ese sentido, o sea como reafirmación de estos derechos esenciales, un trabajo serio —como el presente— sobre esa negociación colectiva, en la

propia Argentina y en el mundo, es un modo concreto de ayudar al proceso democrático de la sociedad, sin que este enfoque implique un menosprecio de la voluntad de los ciudadanos, expresada mediante el derecho fundamental al voto, ni una exaltación de uno o varios poderes corporativos. Sí ayuda, de modo concreto, a practicar esa democracia en el mundo de la empresa y de las diversas actividades laborales, contribuyendo por tanto al proceso general de estabilidad social y al progreso económico generalizado.

Mi más sincera felicitación y gratitud a Carlos y Enrique por poner en nuestras manos una obra de consulta obligatoria, de acceso fácil y sobre todo muy oportuna en el tiempo. La Argentina siempre merece tiempos mejores, gentes pensantes, y promover la cultura del diálogo y los derechos. Ésta es mi lectura tras algo más de siete años de haber servido a la OIT en tan entrañable país, acorde con mi conciencia, obligación de funcionario, independencia y formación.

Este prólogo sentido y sencillo es mi último acto como director de la OIT en la Argentina.

Javier González-Olaechea Franco
Director Oficina de la OIT en Argentina
(Buenos Aires, julio de 2010)

PRIMERA PARTE

POR CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

Análisis de la incorporación de nuevos contenidos en los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados en la República Argentina, 2000-2003*

* Parte de los contenidos de las investigaciones y el análisis de este trabajo integran la tesis final del doctorado en Historia cursado por el autor en la Universidad Torcuato Di Tella de la ciudad de Buenos Aires.

1. Introducción

1. FINALIDAD Y CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo pretende analizar la incorporación reciente de nuevos contenidos de la negociación colectiva en Argentina a través de los convenios colectivos de trabajo, homologados y registrados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el período 2000-2003, distinguiendo entre los diferentes niveles de negociación y la cantidad de personal involucrado.

En primer lugar se procederá a describir el mapa de los 1557 convenios colectivos negociados en la República Argentina desde junio de 1975 hasta junio de 2003. Se considera que al menos una breve aproximación es indispensable para poder analizar en profundidad la evolución de la negociación colectiva en el período 2000-2003. Este primer análisis será básicamente de tipo cuantitativo, dejando de lado lo cualitativo para la segunda parte del trabajo, salvo en lo necesario, para ubicar los convenios en las variables de nivel de negociación y cantidad de beneficiarios comprendidos.

En la segunda parte del trabajo se examinarán en particular las cláusulas relativas a las siguientes áreas temáticas:

- 1. Aspectos relacionados con el tiempo de trabajo:** flexibilidad de la jornada de trabajo, descansos (diario, semanal y anual) y licencias especiales.
- 2. Aspectos relacionados con las relaciones laborales y la negociación colectiva:** en este punto se analizarán los procedimientos de reclamos y quejas, los mecanismos de autocomposición de conflictos, las comisiones mixtas de higiene y seguridad, el derecho a la información, la reglamentación de actividades sindicales y los fondos especiales para capacitación o culturales y sociales.

3. Aspectos relacionados con el contrato de trabajo: formación profesional (capacitación), tercerización, extensión del período de prueba y flexibilidad de la remuneración.

Por otra parte, se incluirá el análisis de contenidos considerados novedosos, como por ejemplo, la polifuncionalidad, la evaluación de desempeño, las contribuciones de solidaridad y las cláusulas motivadas por el contexto socioeconómico y laboral, entre otros.

Para ello, y debido fundamentalmente a la magnitud de la información obtenida de los 1557 convenios, se trabajó sobre la base de una muestra estadística de 361 convenios colectivos de trabajo.

Finalmente, se efectuará una estimación del impacto de estas cláusulas para cada uno de los actores del sistema de relaciones laborales argentino y se efectuarán recomendaciones relativas a las formas de gestión de la negociación colectiva en la Argentina.

1.2. ANTECEDENTES Y METODOLOGÍA

A los efectos de elaborar el presente trabajo se tomó como base la investigación que, junto con un grupo de colaboradores, se está llevando a cabo desde hace más de veinte años; esta investigación fue actualizada a 2003.

Consistió en la definición de un método de investigación que permitiese facilitar el estudio comparativo del alcance y contenido de los convenios colectivos de trabajo. De esta forma, y con el objeto de realizar este trabajo de investigación, se siguieron los siguientes pasos:

— Paso I. “Obtención y archivo de los convenios colectivos”: se identificaron, obtuvieron y fotocopiaron todos los convenios colectivos de trabajo, homologados y registrados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La fuente principal de información fue la biblioteca de ese ministerio (corresponde aquí formular un reconocimiento especial)¹. Una vez obtenido el material, se archivó correlativamente por número de

¹ Se quiere agradecer a los funcionarios de la Biblioteca del Ministerio de Trabajo que durante un período de más de veinte años han estado posibilitando la consulta del material —convenios colectivos y acuerdos por productividad—. También se ha contado con el apoyo de importantes funcionarios, entre los que cabe destacar a Juan Pastorino, Carlos Tomada, Anselmo Riva, Roberto Izquierdo, Carlos Etala, Jorge Sappia y Noemí Rial, con el respaldo en general de las distintas gestiones de los señores ministros doctores I. Tonelli, J. Triaca, R. Díaz, E. Rodríguez, J. A. Caro Figueroa, A. E. González, J. A. Uriburu, A. Flamarique, P. Bullrich, J. Dumón, O. Britos, A. N. Atanasof, G. Camaño y C. Tomada.

registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

— Paso II. “Diseño de las líneas”: se determinó cuáles serían los criterios de clasificación de contenidos. Para ello, primero se leyeron 100 convenios y luego se diseñaron las líneas. Se amplió la lectura a 186 convenios más para corroborar, en esta etapa, el diseño correcto de las líneas y realizar los ajustes necesarios. Las grandes líneas que permiten la clasificación de contenidos de los convenios son 27, aunque solamente las que se señalan a continuación fueron las desarrolladas en el presente trabajo:

1. Alcance del convenio.
2. Reclutamiento e ingresos.
3. Capacitación y promociones.
4. Obligaciones y derechos genéricos de las partes.
5. Facultad de dirección y organización —*ius variandi*—.
6. Higiene y seguridad industrial.
7. Jornadas y horarios.
8. Vacaciones.
9. Licencias.
10. Feriados y días no laborables.
11. Suspensión y extensión del contrato laboral.
12. Relaciones laborales colectivas.
13. Aspectos vinculados a la negociación colectiva.
14. Conflicto y medios de resolución.
15. Participación.
16. Remuneraciones: categorías y estructura salarial.
17. Remuneraciones: antigüedad.
18. Remuneraciones: adicional relacionado con el horario de trabajo.
19. Remuneraciones: adicional relacionado con la localidad o zona.
20. Remuneraciones: otros adicionales.
21. Remuneraciones especiales.
22. Premios por resultados.
23. Revisión por mérito.
24. Beneficios derivados de emergencias, necesidades o gastos extraordinarios.
25. Otros beneficios.
26. Régimen de la seguridad social.
27. Pagos varios compensatorios.

Estas líneas se desagregan, a su vez, en varios niveles. Los 27 grandes institutos se subclasifican en otros 137 en una segunda desagregación, luego en 468 en una tercera y, por último, en 681 en la cuarta.

— Paso III “Determinación de la muestra”: se elaboró una muestra en la que se consideró una serie de variables, de las cuales sólo se tomarán, a los efectos del presente trabajo, el nivel de negociación y tamaño según los beneficiarios.

— Paso IV “Lectura vertical y fichaje”: se tomaron y se leyeron los 361 convenios determinados por la muestra. La lectura comenzó por el primer artículo y en forma continuada se terminó con el último (por eso se la llamó “vertical”). Se clasificó el texto y se fichó el contenido siguiendo el criterio establecido por las “líneas”.

— Paso V “Lectura horizontal”: se seleccionaron aquellas líneas de interés para el presente trabajo y se leyó el contenido de todos los convenios de la muestra que hicieran referencia a ella (“lectura horizontal”, que permitió una comparación por instituto).

— Paso VI “Lectura y comparación de la línea 1 Alcance del convenio”: a los efectos de poder elaborar el mapa de los convenios correspondientes a cada uno de los períodos y compararlos entre sí, se analizó la totalidad de los convenios (no limitándose a la muestra), lo que suma 1557 convenios colectivos.

— Paso VII “Informatización”: luego de cargar toda la información en una base de datos, se diseñó un *software* con el objeto de facilitar su búsqueda y posterior análisis.

1.3. LIMITACIONES

Las limitaciones existentes son muchas y variadas cuando se encara un trabajo como el propuesto, dada su magnitud y los inconvenientes de recopilar la información. De manera meramente enunciativa, se pueden listar las siguientes limitaciones:

— Inconvenientes para saber con exactitud la cantidad de convenios colectivos acordados y homologados por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, especialmente en 1975 (según este estudio, ascienden a 624) y para obtener su texto completo.

— Los datos con los que se trabajó fueron los archivos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y los textos de los propios convenios. En el último de los casos, se han encontrado por mera casualidad datos falaces, por ejemplo:

convenios que se autodenominan de actividad pero que, en realidad, según le consta al autor, se aplican a un solo establecimiento; convenios que dicen que contienen un número determinado de beneficiarios que, es sabido, es bastante menor. Por otro lado, muchos convenios no establecen el número de beneficiarios comprendidos en ellos, por lo que hubo que averiguarlo mediante el ministerio, de las mismas partes firmantes o, finalmente, si ello resultó imposible, se tuvo que realizar una estimación al respecto.

— A los efectos de acotar el universo a analizar, se limitó a todos los convenios colectivos pactados, homologados y registrados por el Ministerio de Trabajo (archivados en su biblioteca) entre el 15/6/1975 (que es lo mismo que decir el 1/1/1975, puesto que entre el 1 de enero y el 15 de junio no se registraron homologaciones ni archivos de convenios colectivos) y el 30/6/2003, con lo que esta parte de la investigación abarca 28 años (336 meses).

— Por último, cabe señalar que analizando los convenios colectivos en una muestra de 361 (sobre el total de 1557), que cubre 6.196.809 personas comprendidas (sobre un total de 11.067.651), y considerando la distribución de la muestra (tamaño, actividad, nivel, etc.), estadísticamente da un altísimo (casi absoluto) grado de representatividad. Se estableció que la cantidad de las cláusulas promedio de convenio colectivo ascendió a 48 (promedio de la muestra de 361 convenios colectivos). Este último dato, sumado a la cantidad de convenios analizados para el estudio cuantitativo (1557 convenios) y al total del período tenido en cuenta, 336 meses, da una idea del principal inconveniente que se tuvo que enfrentar en este trabajo de investigación: “la gran magnitud” del material a recopilar, investigar y analizar para lograr sus correlaciones respectivas. Un ejemplo de lo mencionado anteriormente se desprende de la cantidad de registros contenidos en tan sólo una de las tres bases de datos creadas para este trabajo, que supera los 25.000.

No obstante todas las limitaciones antes enunciadas, considerando la cantidad y su magnitud, surge que ellas no muestran desvíos entre las conclusiones a que se arriban y la realidad. Sólo pueden existir situaciones de excepción y de detalle que no afectan las tendencias descriptas en las conclusiones y recomendaciones vertidas.

2. Breve análisis cuantitativo de la negociación colectiva en el período 1975-2003 con especial referencia al período 2000-2003

Entre el 1/1/1975 y el 30/6/2003, de acuerdo con los registros del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se han homologado 1557 convenios colectivos, de los cuales 624 corresponden sólo a 1975, 721 al período 1988-1999 y 212, al período 2000-2003.

Esta proporción puede considerarse en orden de magnitud del “estado de avance” de la negociación de convenios colectivos. En principio, este estado de avance, no puede ser asociado con el concepto de “renovación”, ya que no todos los convenios del segundo o tercer período tienen antecedentes en el anterior, es decir que algunos son totalmente nuevos.

En cantidad de beneficiarios, los 624 convenios de 1975 comprendieron un total de 7.031.698 trabajadores, los del período 1988-1999, 3.620.075 y los del período 2000-2003, 415.878.

Otra forma de observar la incidencia de los beneficiarios en cada período es tener en cuenta su cantidad por convenio. En 1975, el promedio de beneficiarios por convenio es de 11.268. Pero para los períodos subsiguientes, éste baja a 5020 en 1988-1999 y a 1962 beneficiarios por convenio en 2000-2003. Tal resultado puede ser la consecuencia de distintos factores:

- Varios de los “grandes” convenios pactados en 1975 (con más de 100.000 beneficiarios) no fueron renovados, como por ejemplo, el 130/1975 de comercio con 1.200.000 beneficiarios, el

260/1975 de la industria metalúrgica con 400.000 trabajadores, el 18/1975 de bancos con 150.000 beneficiarios, entre otros².

- Las nuevas actividades o empresas que conformaron convenios en los períodos 1988-1999 y 2000-2003 comprenden pocos trabajadores.
- Se ha verificado una tendencia a la desagregación o subdivisión de las unidades negociadoras originales. Esto implica una distribución de beneficiarios en una mayor cantidad de unidades.
- Aunque no se ha podido verificar para el conjunto de los convenios, existen algunos “grandes” que han disminuido efectivamente su población beneficiaria entre 1975 y el resto de los períodos; por ejemplo, aquellos del ámbito estatal, privatizados posteriormente, o aquellos pertenecientes a ramas industriales en retroceso.
- Como factor hipotético (sólo comprobado en pocos casos), los convenios han corregido la sobreestimación de la cantidad de beneficiarios de 1975, señalando un valor más cercano a la realidad en los períodos restantes³.
- Como se verá más adelante, el considerable aumento de los convenios de empresa y establecimiento por sobre los de actividad y rama.

Del total de convenios celebrados en 1975, 399 son de actividad, es decir, el 63,9%; 58 son de rama, que significa el 9,3%; 156 son de empresa y representan el 25%; y, por último, 11 son de establecimiento, el 1,8% del total. Esto determina que la “actividad” es el nivel de negociación más frecuente, seguido por “empresa”. Conjuntamente, implican el 88,9% del total de los convenios homologados durante este año. El resto, el 11,1%, corresponde a la suma de los niveles de “rama” y “establecimiento”.

² Si se considera que el 61,7% de los convenios analizados nunca fueron renovados, queda de manifiesto una prolongada permanencia de los textos de los convenios celebrados en 1975 (salvo modificaciones parciales establecidas por actas de actualización o acuerdos por productividad), producto de la inactividad de las partes y/o de su poca actitud renovadora.

³ En la primera ronda, el número total de beneficiarios de convenios colectivos de trabajo establecidos en sus textos resulta “bastante abultado”, ya que si a la población económicamente activa (que era de 9.514.000 trabajadores) se le restaran los trabajadores autónomos (2.570.000 aproximadamente) y los no comprendidos en convenio colectivo, el número al que se llega es bastante menor a los 7.031.698 que figuran en los 624 convenios celebrados en 1975.

Con respecto a la cantidad de beneficiarios, los 624 convenios comprendieron una población de 7.031.698 trabajadores⁴. Si se considera la distribución de los beneficiarios según el nivel de negociación de los convenios (actividad, rama, empresa y establecimiento) y se la compara con la distribución de la cantidad de convenios, según el mismo nivel de negociación, se notará que no existe la misma relación. Efectivamente, si se analiza el nivel actividad se podrá observar que la cantidad de convenios representa el 63,9% del total; en cambio, los beneficiarios constituyen el 88,9% del total.

En contrapartida, si se toma en cuenta el resto de los niveles de negociación se observará que la relación es inversa. En efecto, en el nivel de rama, el 9,3% de los convenios incluye el 5,6% del total de los trabajadores. Para el caso de empresa, la brecha se amplía y el 25% de los convenios cubre únicamente el 5,4% de beneficiarios. En el caso del nivel de establecimiento, el 1,8% de los convenios agrupa el 0,1% de trabajadores.

Para la generalidad de 1975, un convenio contiene un promedio de 11.269 trabajadores. Si los distribuimos por nivel de negociación, para el caso de actividad, el promedio es de 15.674 beneficiarios; para rama, 8667; para empresa, 1.721, y para establecimiento, 595.

Así, los convenios colectivos de actividad son los únicos que poseen mayor cantidad de beneficiarios que el promedio general del año. En cambio, tanto los de rama como los de empresa y establecimiento están por debajo.

En el período 1988-1999, a diferencia de lo ocurrido en 1975, se observa un predominio de los convenios de empresa por sobre los de actividad, que totalizan 386 contra 266. Una menor participación tienen los de rama y establecimiento, con 58 (8% del total) y 11 (1,5% del total) convenios, respectivamente.

⁴ De los 624 convenios, 94 de ellos, es decir, el 15%, no establecen expresamente la cantidad de beneficiarios comprendidos; en estos casos, la cifra debió ser estimada. Sin embargo, el impacto que puede tener esta estimación en la consideración final es poco relevante ya que implica solamente el 2,8% de los 7.031.698 trabajadores. Esto es así dado que, por lo general, los convenios en que la cantidad de trabajadores fue estimada son aquellos que, por su actividad, categorías ocupacionales incluidas o alcance geográfico, benefician a una población reducida. Como ejemplo podemos citar el 208/1975 de empleados por reunión del Jockey Club de La Plata, al cual se le han estimado 500 beneficiarios, de acuerdo con la comparación con otros convenios de la misma actividad.

Pero ese crecimiento de los convenios de empresa por sobre los de actividad no guarda la misma proporcionalidad en lo referido a la cantidad de beneficiarios. Efectivamente, si bien el nivel actividad en cantidad de convenios representa sólo el 36,8% del total, en lo referido a beneficiarios constituye el 84,8%. A la inversa, el nivel de empresa, si bien representa el 53,5% del total de convenios del período, sólo comprende el 9,2% del total de beneficiarios.

Esto es, básicamente, porque los convenios de actividad son más grandes, es decir, comprenden un mayor número de beneficiarios que los de empresa. Si se analiza el promedio de beneficiarios por nivel de negociación, fácilmente se puede observar como los de actividad son mucho más grandes que los de empresa, ya que poseen 11.535 beneficiarios por convenio contra 1260.

Finalmente, se procederá a analizar con mayor detenimiento el período 2000-2003. En él se celebraron 212 convenios colectivos de trabajo. El 72,2% de éstos corresponde al nivel de empresa con 153 convenios, le sigue el de actividad con el 18,4% (39 convenios), el de establecimiento con el 8,5% (18 convenios) y el de rama, con tan sólo el 0,9% (2 convenios).

El predominio de los convenios de empresa se acentúa si se analiza año por año: cuando en 2000 los convenios de empresa representaron el 66,6% de los celebrados ese año (20 convenios de 30) contra el 20% de los de actividad (6 convenios), en 2003 esa diferencia fue mayor: el 83,8% de los convenios celebrados hasta junio de ese año corresponden al nivel de empresa (62 de 74 en total) contra tan sólo el 14,8% de los de actividad. Claramente se acentúa la tendencia marcada con anterioridad de crecimiento proporcional de los convenios de empresa y establecimiento en detrimento de los de actividad y rama.

Por otro lado, también se puede observar un repunte en la negociación de convenios colectivos que se produce desde 2001. Los convenios celebrados durante 2003 superaron los realizados en 1997 (133 contra 80)⁵, el mejor año en cuanto a cantidad de convenios celebrados con posterioridad a 1975. Todo ello se puede deber a los siguientes factores:

⁵ A los efectos de que sea posible dicha comparación, se toman para 2003, 133 convenios, ya que ésta fue la cantidad final de todo el año calendario y no 74, puesto que éstos corresponden sólo al período de enero a junio del año mencionado.

- el crecimiento de ciertas actividades favorecidas por el incremento de la exportación, dado especialmente desde 2002 (ejemplo del gas y del petróleo);
- la renegociación de convenios motivados por la modificación en las escalas salariales;
- la celebración de convenios para empresas y/o actividades nuevas (ejemplo, casinos y bingos, comidas rápidas, *call centers*, administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones, entre otros).

En lo que se refiere a cantidad de beneficiarios, los convenios celebrados en este período comprendieron 415.878 trabajadores, de los cuales un 70,8% corresponde al nivel de actividad (294.418 trabajadores), el 25,3% al de empresa (105.360), el 3,3% a establecimiento (13.600) y sólo el 0,6%, a rama (2500).

Si se compara este último período con los anteriores, se ve claramente como los niveles de actividad y rama no sólo disminuyen proporcionalmente en cantidad de convenios, sino que también lo hacen en número de beneficiarios. Cuando en 2000 los niveles de rama y actividad comprendían el 82,3% de los beneficiarios incluidos en convenios celebrados en ese año, los de empresa y establecimiento lo hacían en un 17,7%. Año por año se fue produciendo un incremento porcentual de estos últimos con respecto a los primeros: 23% contra 77% en 2001, 28,5% contra 71,5% en 2002 y, finalmente, 37,2% contra 62,8% en 2003.

Es de destacar el año 2000, ya que si bien no es el año en que se celebraron menos convenios desde 1975 (excluidos los años en que no hubo negociación colectiva, el de menor cantidad de convenios fue 1988, con 27), sí lo fue en cantidad de beneficiarios: los 30 convenios de ese año comprendieron 29.782 trabajadores.

Si se toma el nivel de empresa, el promedio de beneficiarios por convenio alcanzó solamente 154 en 2000, contra 1172 de 2001, 441 de 2002 y 825 de 2003. Del análisis de los convenios se puede apreciar que a partir de 2001 se da un aumento proporcional considerable de los convenios chicos (de menos de cien beneficiarios), que alcanzan un 40% de los convenios celebrados en 2003. Un ejemplo de ello es el convenio 526/2003 E, celebrado entre la empresa SEME SRL y la Federación Sindicatos Unidos del Estado, con sólo 4 beneficiarios. Todo ello en detri-

mento de los convenios grandes, ya que, por ejemplo, desde 1998 que no se celebran convenios superiores a los cien mil beneficiarios.

Para finalizar, y a fin de no extender esta apretada síntesis de la evolución cuantitativa de los convenios colectivos en la Argentina, se citarán otras características salientes de la negociación en el período 2000-2003:

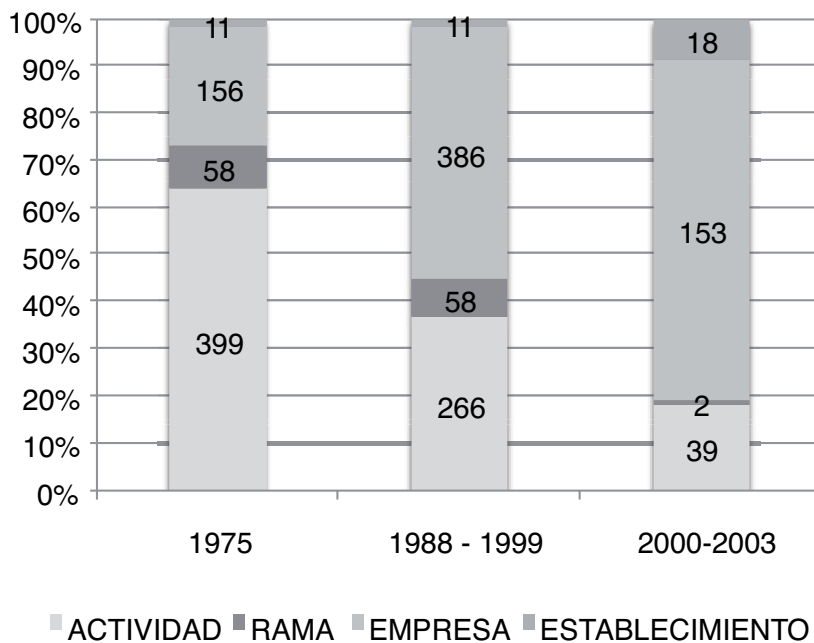
La importancia de las actividades petroleras, hidrocarburíferas, gasíferas, químicas, petroquímicas y energéticas sobre el resto de las actividades (totalizan 78 convenios que representan un 39,4% del total);

El ámbito de aplicación personal del 90% de los convenios celebrados en 2003 se refiere a obreros y empleados.

El 91,8% de los convenios corresponde a empresas o actividades de capital privado, aunque alguna de ellas tenga su origen en una de capital estatal (por ejemplo, empresas privatizadas: ferrocarriles, telefónicas, etcétera).

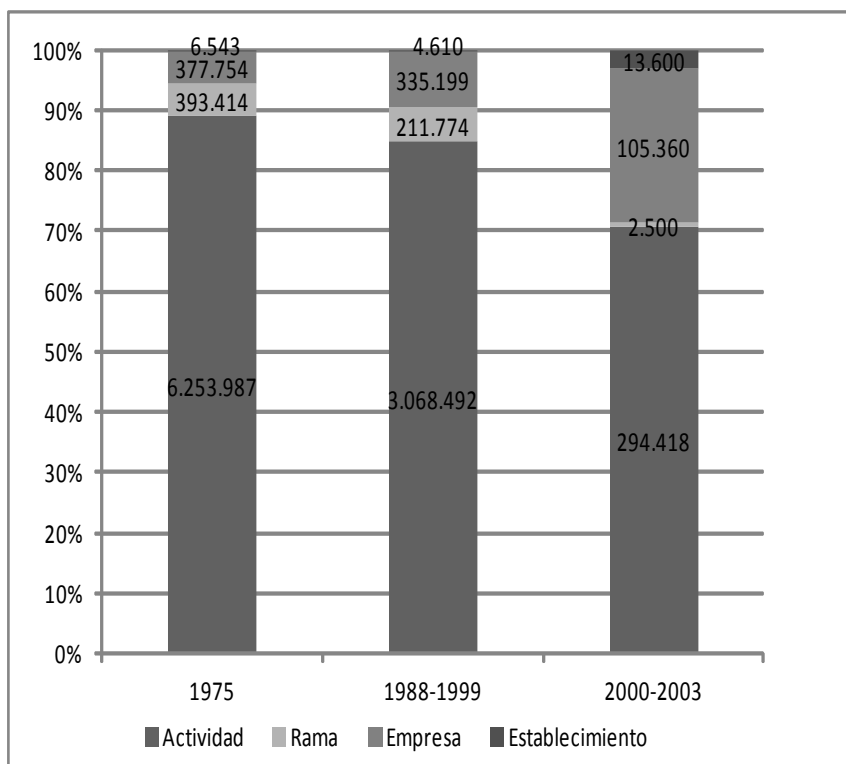
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1975-2003)
POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS

Nivel de negociación	Período			Total
	1975	1988-1999	2000-2003	1975-2003
Actividad	399	266	39	704
Rama	58	58	2	118
Empresa	156	386	153	695
Establecimiento	11	11	18	40
Total	624	721	212	1557



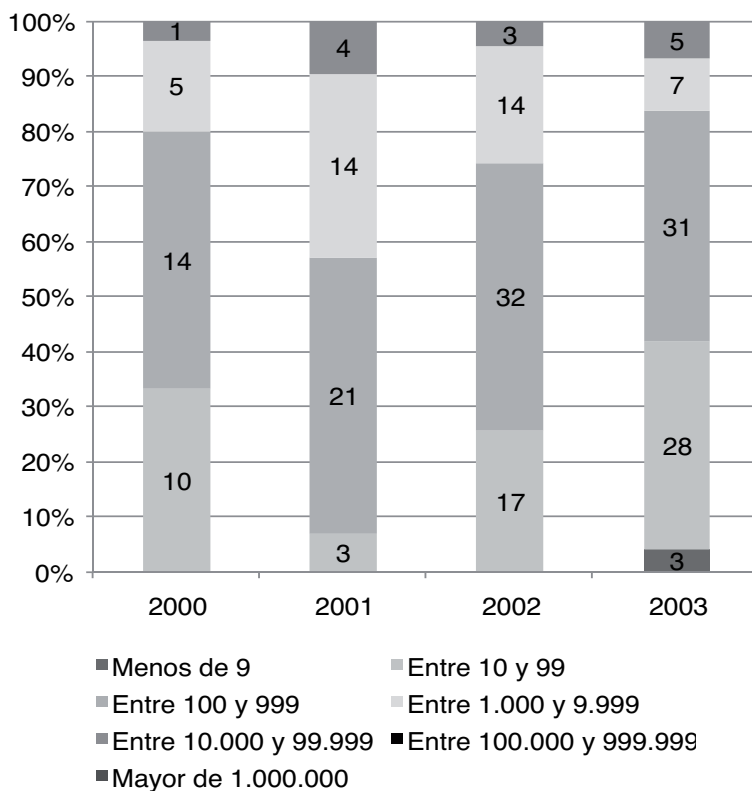
**EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1975-2003)
POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	Período			Total
	1975	1988-1999	2000-2003	1975-2003
Actividad	6.253.987	3.068.492	294.418	9.616.897
Rama	393.414	211.774	2.500	607.688
Empresa	377.754	335.199	105.360	818.313
Establecimiento	6.543	4.610	13.600	24.753
Total	7.031.698	3.620.075	415.878	11.067.651



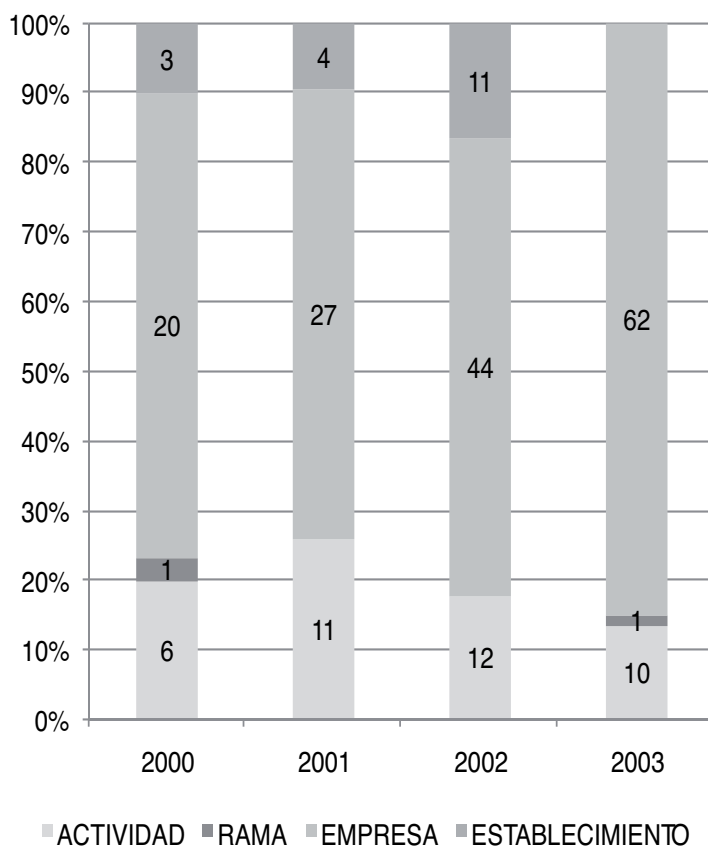
EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2000-2003)
POR TAMAÑO DEL CONVENIO.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS

Tamaño del convenio	2000	2001	2002	2003	Total
Menos de 9	0	0	0	3	3
Entre 10 y 99	10	3	17	28	58
Entre 100 y 999	14	21	32	31	98
Entre 1000 y 9999	5	14	14	7	40
Entre 10.000 y 99.999	1	4	3	5	13
Entre 100.000 y 999.999	0	0	0	0	0
Mayor de 1.000.000	0	0	0	0	0
Total	30	42	66	74	212



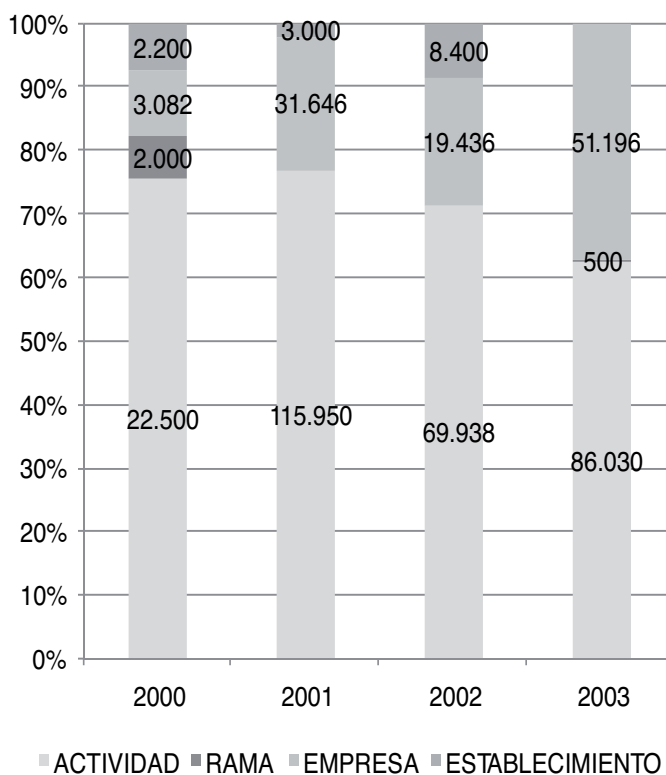
**EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2000-2003)
POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Año	2000	2001	2002	2003	Total
Actividad	6	11	12	10	39
Rama	1	0	0	1	2
Empresa	20	27	44	62	153
Establecimiento	3	4	11	0	18
Total	30	42	67	73	212



EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2000-2003)
POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS

Año	2000	2001	2002	2003	Total
Actividad	22.500	115.950	69.938	86.030	294.418
Rama	2000	0	0	500	2500
Empresa	3082	31.646	19.436	51.196	105.360
Establecimiento	2200	3000	8400	0	13.600
Total	29.782	150.596	97.774	137.726	415.878



3. Análisis cualitativo de la negociación colectiva en el período 2000-2003

3.1. BREVES REFERENCIAS HISTÓRICO LABORALES

A los efectos de poder entender el panorama general en que se negociaron los convenios colectivos de trabajo del período 2000-2003 y poder brindar datos contextuales, corresponde hacer algunos comentarios breves de lo acaecido en materia política, económica y, fundamentalmente, laboral, en esos años.

De acuerdo con un análisis realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶, en la Argentina el comienzo de la década del 90 estuvo marcado por la instauración de la convertibilidad del peso de la mano del entonces presidente Carlos Menem, que colapsaría finalmente diez años después al concluir el año 2001.

Desde lo macroeconómico, se distinguen dos ciclos: el del éxito inicial en materia de estabilización de precios, de casi cinco años de duración, y el de la depresión, que duraría desde mediados de 1998 hasta fines de 2001. Ambos ciclos económicos se reflejaron en el mercado laboral y repercutieron también en los indicadores de distribución del ingreso, la pobreza y la indigencia.

En 2000 y 2001, ya durante el gobierno de Fernando de la Rúa, comenzaron a dominar algunos factores que gravitaron negativamente sobre la generación de puestos de trabajo. Un ejemplo de ello es

⁶ DAMILL, Mario - FRENKEL, Roberto - MAURICIO, Roxana, *Argentina. Una década de convertibilidad. Un análisis del crecimiento, el empleo y la distribución del ingreso*, OIT, Santiago de Chile, 2002.

el brusco descenso evidenciado por la tasa de ocupación de tiempo completo. La mayor competencia de bienes importados, por un lado, y la fuerte suba de la relación entre salarios y el costo del capital, por el otro, explican una declinación pronunciada de la demanda laboral por parte de las empresas.

Si bien los procesos de privatización y ajuste fiscal tuvieron alguna incidencia negativa en la ocupación, los efectos negativos predominantes provinieron, según el informe de la OIT citado precedentemente, de la reestructuración y la concentración de la actividad en sectores productores de bienes comercializables (industria manufacturera). El aumento de bienes manufacturados no fue suficiente para compensar un conjunto de efectos negativos que derivó del desplazamiento de la producción interna por importaciones y del proceso de reducción de puestos de trabajo de parte de las firmas, cuyo objeto fue adaptarse al nuevo conjunto de precios relativos. Esta situación provocó el cierre de muchas empresas que no pudieron adecuarse a este nuevo contexto.

A continuación se exhiben las tasas de actividad, empleo y desocupación elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (Indec) para el período 2000-2003:

Evolución de las tasas de actividad, empleo y desocupación			
Total de aglomerados urbanos en el período 2000-2003			
Mes/año	Actividad	Empleo	Desocupación
Mayo 2000	42,4	35,9	15,4
Octubre 2000	42,7	36,5	14,7
Mayo 2001	42,8	35,8	16,4
Octubre 2001	42,2	34,5	18,3
Mayo 2002	41,8	32,8	21,5
Octubre 2002	42,9	35,3	17,8
Mayo 2003	42,8	36,2	15,6
Fuente: Indec			

Vista la preocupante situación laboral por la que atravesaba el país, y con el objetivo de incentivar la creación de fuentes de trabajo y de pa-

liar de esta forma la desocupación, es que a principios del mes de mayo de 2000 fue sancionada la Ley de Reforma Laboral 25.250, que entró en vigencia el 11 de junio de ese año. Esta ley, de particular importancia en todas las materias laborales y especialmente en lo referido a la negociación colectiva, estuvo vigente durante todo el período que se analizará posteriormente; fue abrogada por la ley 25.877 en marzo de 2004, durante la presidencia de Néstor Kirchner.

La estructura básica de la ley era la siguiente:

- a) Estímulo a la generación de empleo estable.
- b) Incidencia en la negociación colectiva.
- c) Organismos estatales.
- d) Diseño del balance social.
- e) Sistema integrado de inspección del trabajo y de la seguridad social.
- f) Simplificación registral.
- g) Conflictos en servicios esenciales.

No se entrará, por no ser objeto de este trabajo, a analizar el impacto de esta ley sobre la generación o no de empleo estable. Lo que se procederá, a continuación, es a enumerar algunas áreas temáticas tratadas por la ley 25.250 y que, a entender del autor, influenciaron sobre las partes firmantes de los convenios, en cuanto a su incorporación en éstos, o a la modalidad de su tratamiento.

- **Período de prueba:** la conducta de empleadores y sindicatos en extender el período de prueba fue tenida en cuenta para sancionar la ley 25.250, que estableció en su art. 1° (art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo [en adelante, LCT]) que el período de prueba en los empleos por tiempo indeterminado tenía una duración máxima de tres meses y hasta de seis en las pequeñas y medianas empresas (en adelante, PyMEs). La ley dejó a las partes la posibilidad de duplicar ambos plazos, por convenios colectivos, hasta seis y doce meses, respectivamente.
- **Preferencia por la negociación en ámbitos menores:** la ley 25.250 le otorga, en sus arts. 24 y 25, una preeminencia de los convenios de ámbito menor (empresa) por sobre los de ámbito mayor (actividad), lo que no viene sino a acompañar la tendencia que, como se viera precedentemente, se dio en el ámbito de los convenios colectivos de trabajo. El art. 24 establece que "...un convenio colectivo de ámbi-

to menor no será afectado por un ulterior convenio de ámbito mayor, salvo que las partes de aquél manifestaren de modo expreso su adhesión a este último, o estuvieren representadas por acto expreso emitido a tal fin en la comisión negociadora del convenio colectivo posterior”. Asimismo, el art. 25 lo amplía, disponiendo que “...un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquél hubiere sido concertado para articularse con este último”.

- **Articulación convencional:** el art. 23 de la ley 25.250 estableció que “los convenios colectivos pueden establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación”. Esto motivó a que se utilizara esta figura, especialmente en los convenios de empresa.
- **Régimen especial para PyMEs:** el art. 6° de la ley 25.250 modificó el art. 2° de la ley 14.250 con el siguiente texto: “...En todos los casos que se constituya una unidad de negociación de una convención colectiva que incluya a más de un empleador entre los cuales se encuentren pequeñas empresas, debe acreditarse en el convenio que se celebre, que contiene un capítulo específico que las comprendan y que ha sido negociado por sus propios representantes”. Prácticamente la totalidad de los convenios de actividad celebrados en el período 2000-2003 incluyeron un capítulo especial para PyMEs.
- **Balance social:** A partir del dictado de esta ley, las empresas que ocupasen a más de quinientos trabajadores están obligadas a elaborar y entregar anualmente a los sindicatos un balance social con información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este hecho hizo que los convenios colectivos regularan con mayor frecuencia el tema de la participación del gremio y su acceso a información confidencial de las empresas.

Por otro lado, en este período ocurrió un hecho trascendente que pudo haber influenciado los convenios colectivos. A pocos días de la Navidad del año 2001 se produjo una crisis social, política y económica que motivó, primero, la salida del ministro de Economía y, luego, la caída del presidente de la Rúa. Éste deja el gobierno con la recesión más larga de la historia y un récord de desempleo, lo que

llevó a declarar el *default* de la deuda externa argentina durante los gobiernos precarios y fugaces que le siguieron. Es en el gobierno de Eduardo Duhalde que se toma la decisión de provocar la devaluación del peso y, con ella, la caída del régimen de convertibilidad. Esta medida impactó fuertemente en las industrias, haciendo muy rentables aquellas que se encontraban preparadas para realizar exportaciones por el tipo de cambio muy favorable. Esto hizo que los sindicatos de aquellas actividades o empresas, que tuvieran productos exportables, presionaran a los fines de obtener aumentos salariales acordes con las mayores utilidades obtenidas por la medida económica tomada por el gobierno, logrando la renegociación de algunos convenios, en especial los relacionados con actividades petroleras, químicas y petroquímicas, hidrocarburíferas, las relacionadas con la energía, etcétera.

Todos estos acontecimientos políticos, económicos y legislativos influyeron notablemente, como se verá luego, en los institutos tratados por los convenios colectivos de trabajo celebrados en el período 2000-2003.

3.2. ANÁLISIS DE LOS INSTITUTOS EN PARTICULAR

3.2.1. Jornada de trabajo

Si bien existen leyes anteriores vinculadas con el tema del tiempo de trabajo (ejemplos: leyes 4661 de 1905 y 5291 de 1907), la ley fundamental sobre jornada legal de trabajo es la 11.544, promulgada el 12/9/1929. Por su parte, su decreto reglamentario 16.115/1933 data de enero de ese año.

Esta ley se inspira en el convenio 1 de la OIT (Convenio de Washington de octubre de 1919) que fue ratificado por la Argentina en 1933.

La LCT también legisló sobre el tema. Si se combinan los arts. 197 y 103 *in fine* de la LCT surge que se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el que el trabajador está a disposición del empleador y en el que no puede disponer de su actividad en beneficio propio; el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Según Ernesto Krotoschin, se desprende de la definición transcripta que no se cuentan las pausas

reglamentarias o convencionales aunque el trabajador, durante ellas, permanezca en el lugar de trabajo⁷. Julio A. Grisolia va más allá, destacando que “el concepto de jornada de trabajo no incluye el tiempo efectivo de prestación de la tarea concreta sino también el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo aunque permanezca inactivo por alguna causa ajena a él”⁸.

A modo de resumen se puede citar a Carcavallo⁹, quien ha señalado que “el fruto de tan larga y complicada historia es que la jornada se encuentra regida hoy por dos textos legales: la Ley de Contrato de Trabajo y la ley 11.544, pudiendo subrayarse otra vez que la primera reproduce parcialmente disposiciones de la segunda, con variantes y agregados”. A su vez, estas disposiciones legales han tenido modificaciones, como la introducida por la ley 24.013 al art. 198, LCT, la que permite que por vía de la negociación colectiva se acuerden criterios o módulos más amplios para el cómputo de los tiempos legales de trabajo y descanso.

Pero, además, junto con este régimen, existen otras normas que consideran determinadas tareas, ciertas situaciones o categorías especiales de trabajadores y regulan otros aspectos de la jornada de trabajo. Ejemplos de ello son los estatutos especiales, el trabajo de las mujeres y los menores, etcétera.

Entrando en el tema de la regulación convencional del instituto en cuestión, se puede afirmar que cerca del 75% de los convenios de la muestra trata el instituto de la jornada de trabajo, que abarca casi el 60% de los beneficiarios comprendidos en ésta.

No obstante lo dicho, esto no significa que en todos los casos los convenios hayan flexibilizado el tratamiento del tema. Es más, de los convenios de la muestra que tratan el instituto, el 28,5% remite su tratamiento a la ley o directamente repite su texto.

⁷ KROTOSCHIN, Ernesto, *Derecho del trabajo*, cap. III, Depalma, Buenos Aires, 1993, ps. 363 y ss.

⁸ GRISOLÍA, Julio A., *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, cap. X, 5ª ed., Depalma, Buenos Aires, 2000, p. 431.

⁹ CARCAVALLO, Hugo, “Condiciones de trabajo (tiempo posible de trabajo)”, en VÁZQUEZ VIALARD, Antonio (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*, cap. XII, t. IV, Astrea, Buenos Aires, 1983, ps. 10 y ss.

En 1975, ninguno de los convenios de la muestra trataba el tema de la flexibilización de la jornada laboral. Recién en el período 1988-1999 aparecen unos pocos convenios que hacen referencia a ésta: tan sólo un 4,7% de los contenidos en la muestra. Es en el período 2000-2003 cuando las partes comienzan a tratar el tema en cuestión. En estos años, el 59% de los convenios de la muestra trata el instituto; el 96% de éstos es de empresa o establecimiento. Esto significa que, en lo referido a la flexibilización de la jornada, casi ningún convenio de actividad se refiere a ella.

Otra de las formas de poder determinar cuan flexibles han sido los convenios colectivos en el tema jornada de trabajo es analizando la forma en que éstos expresan su duración. Esto porque, por lo general, han seguido la forma de expresión establecida por la legislación, es decir, en horas por día y en horas por semana. Pero, no obstante ello, los convenios introdujeron nuevas formas de expresión de la jornada de trabajo, como por ejemplo, en días por semana, en horas por mes y en horas por año. Estas dos últimas formas de expresión son más frecuentes en aquellos convenios que procuran flexibilizar la jornada laboral, a diferencia de las primeras. Así, se puede observar como en 1975 solamente se encontraron convenios que se refieren a la jornada siguiendo las formas prescriptas por la ley. El 60% de los convenios de la muestra de 1975 que se refiere a la duración de la jornada laboral lo hace en horas por día, y el otro 40%, en horas por semana.

Ya en el período 1988-1999, si bien la mayor parte de los convenios sigue expresando la jornada de trabajo de la forma en que lo hace la ley, ya que ambas formas (horas por día y horas por semana) representan el 87,8% de los convenios, aparece una minoría que lo hace en otra forma. El 8,1% lo hace en horas por mes, el 1,4% en días por semana y el 2,7%, en horas por año.

El convenio 424/2001 E celebrado entre el Banco de Galicia y Buenos Aires SA y la Asociación Bancaria ejemplifica con su art. 5º, punto 4, casi todas las formas mencionadas de expresión de la jornada. Establece que

En ningún caso podrán fijarse jornadas laborales que superen alternativamente los siguientes topes máximos:

- a) *diarios: nueve horas diarias*
- b) *semanales: cuarenta y cuatro horas semanales*
- c) *mensuales: ciento noventa y dos horas mensuales, y*
- d) *anuales: dos mil doscientos ochenta y ocho anuales.*

Estos topes se calcularán a promedio, conforme lo autoriza el art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 modificado por el art. 25 de la ley 24.013, que se habilita expresamente por este convenio.

En el período 2000-2003 se puede observar que casi no se registran cambios porcentuales en las formas de expresión en horas por día y en horas por semana. La primera de ellas pasa de representar el 45,9% de los convenios en 1988-1999 al 45,1% en 2000-2003, mientras que la segunda pasa de 41,9% a 43,1%. Sí es digno de destacar que la relación porcentual entre horas por año y horas por mes de un período a otro, se invierte. Las horas por mes pasan de tener el 8,1% de los convenios del período 1988-1999 a representar el 2% en 2000-2003. En cambio, las horas por año pasan de un 2,7% a un 7,8% de un período a otro. Este fenómeno se debe fundamentalmente al auge que comenzó a cobrar, especialmente en los convenios de la industria automotriz, la incorporación de la figura habilitada, a partir de fines de 1991, por la Ley Nacional de Empleo 24.013, conocida como sistema de débitos y créditos horarios o sistema de promedios. Esta ley, en su art. 25, estableció lo siguiente:

“Sustitúyese el art. 198, de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), por lo siguiente: Art. 198. Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”.

De esta forma, gran cantidad de convenios de industrias que, como la automotriz, poseen importantes fluctuaciones en sus mercados de un momento a otro, incorporaron este tipo de jornadas de trabajo flexibles a los efectos de poder adaptarlas a épocas de alta y/o baja productividad.

El sistema de promedios ha sido gradualmente incorporado por los convenios colectivos de trabajo, especialmente luego de su habilitación por la mencionada Ley Nacional de Empleo. En 1975, ninguno de los convenios de la muestra se refiere al sistema en cuestión. En el período 1988-1999, ya el 7,9% de los convenios lo trata y en el período 2000-2003, representan más del 20%.

Como se podrá observar rápidamente de la comparación de este último dato con el que surge de la expresión de la jornada en horas por año, apenas 7 convenios de los 33 que incorporan el sistema de promedios expresan la duración de la jornada en horas por año. Y esto no es un error. Simplemente los convenios que establecen el sistema de promedios comenzaron a utilizar otras formas de expresión de la jornada, como por ejemplo, horas por mes. Y esto se debió, entre otras cosas, a los problemas operativos que generaba esa forma de denominación, debido a que, por ejemplo, el hecho de mencionar una cantidad de horas al año generaba inequidades entre los que tenían quince días de vacaciones y los que contaban con treinta y cinco días. Veamos cómo lo solucionó Toyota SA, que continuó expresando en su convenio la jornada laboral en horas por año. El convenio 190/1996 E celebrado entre Toyota Argentina SA y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (Smata) establecía lo siguiente:

“Art. 29. Modalidad programada de trabajo. Horas de trabajo anuales: 29.1. Con el propósito de proteger el nivel de empleo y en concordancia con los objetivos enunciados en el capítulo 1 de este convenio, las partes acuerdan una jornada promedio de 2133 horas anuales, siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, conforme a las facultades que otorga la legislación vigente en la materia y restando las referidas a duración del trabajo y descansos”.

En cambio, en el convenio celebrado entre las mismas partes cinco años después, el 449/2001 E, tuvo que cambiar ese artículo por el que sigue:

“Art. 33. Modalidad programada de trabajo. Horas de trabajo anuales: 33.1. Con el propósito de proteger el nivel de empleo y en concordancia con los objetivos enunciados en el capítulo 1 de este convenio, las partes acuerdan una jornada promedio de 2133 horas anuales, la cual se reducirá en cuarenta y dos horas anuales por cada semana adicional de vacaciones que le correspondiera al empleado legalmente, siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, conforme a las facultades que otorga la legislación vigente en la materia y restando las referidas a duración del trabajo y descansos”.

El siguiente es un ejemplo de cómo los convenios establecieron el sistema de promedios sin expresar la jornada en horas por año. El convenio es el 564/2003 E firmado entre la empresa Transporte Metropolitano San Martín SA y la Unión Ferroviaria, y en su art. 11 establece lo siguiente:

“Art. 11. Jornada máxima: atento las características operativas de la actividad ferroviaria, de acuerdo con lo previsto por el art. 198 in fine de la LCT (modificado por el art. 25 de la ley 24.013) la empresa podrá distribuir en forma desigual, entre los días laborales, las cuarenta y ocho horas de trabajo semanales...”

Además de las ya mencionadas, existen otras formas atípicas de expresar la flexibilización de la jornada de trabajo. Éste es el caso del convenio 455/2002 E firmado entre la empresa Nuevo Central Argentino SA y la Unión Ferroviaria, que en su art. 1.C del anexo A incorpora la figura de jornada intermitente:

“Como excepción a lo dispuesto en el art. 3º, inc. b del presente anexo A y atento a las características y necesidades operativas, la empresa podrá establecer un régimen de jornada de trabajo compuesto por sucesivas prestaciones parciales, disponiendo más de una interrupción diaria a los fines de atender los requerimientos del tráfico así como asistencia y alistamiento de locomotoras y vagones...”

Finalmente, desde otro punto de vista, se puede analizar la duración de la jornada de trabajo tomando en cuenta, no ya la forma de su expresión en los convenios, sino el tratamiento que éstos le han dado a su extensión. Debido a que la enunciación de la jornada en horas por día y por semana son las más frecuentes, el análisis de la evolución se centró en estas formas, realizando una subclasificación de los convenios por actividad económica. Como resultado del estudio se podrá observar que, en general, se ha producido un aumento de la duración de la jornada de trabajo expresada en los convenios.

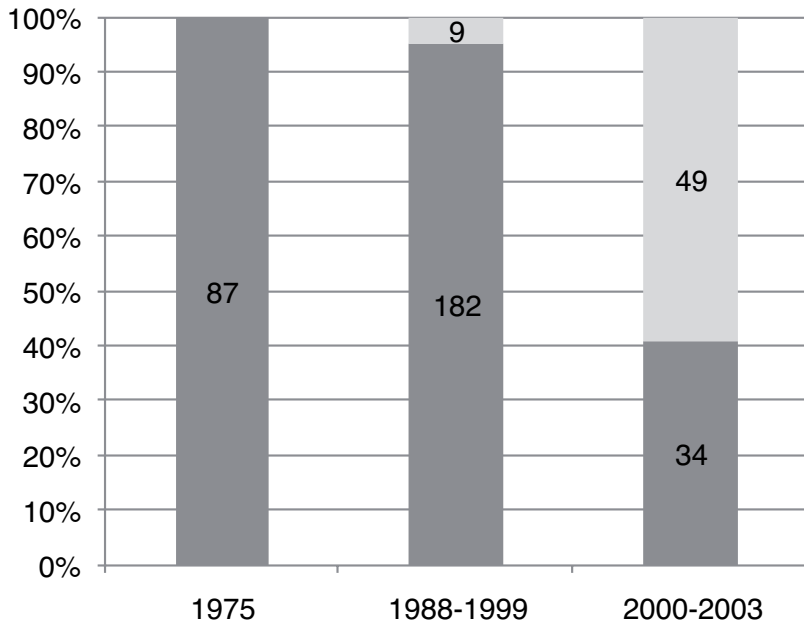
En lo referido a la duración de la jornada de trabajo, el promedio de horas por día contenido en los convenios de la muestra para 1975 era de 7,41. Ese promedio fue creciendo paulatinamente en los años subsiguientes. En el período 1988-1999, escala a 8,04 horas por día y, finalmente, en el período 2000-2003, alcanza las 8,71 horas por día. Si éste se mide en horas por semana, ocurre el mismo fenómeno.

Cuando en 1975 el promedio era de 44,37 horas, en 1988-1999 sube a 45,43 y en 2000-2003, a 46,04 horas.

Esto significa que las partes firmantes de los convenios colectivos están estableciendo jornadas de trabajo cada vez mayores y más flexibles, fenómeno que no se vislumbra que se vaya a detener a menos que se produzca una intervención del Estado en la materia.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

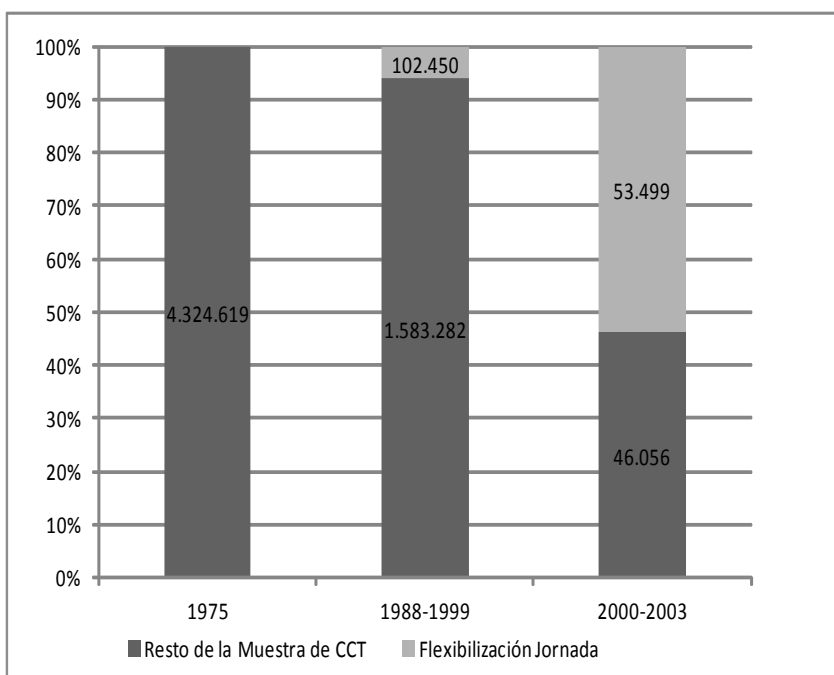
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	1	60	2	7
Rama	0	4	1	24	0	2
Empresa	0	19	6	92	39	21
Establecimiento	0	5	1	6	8	4
Total	0	87	9	182	49	34
%	0,0%	100,0%	4,7%	95,3%	59,0%	41,0%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Flexibilización Jornada

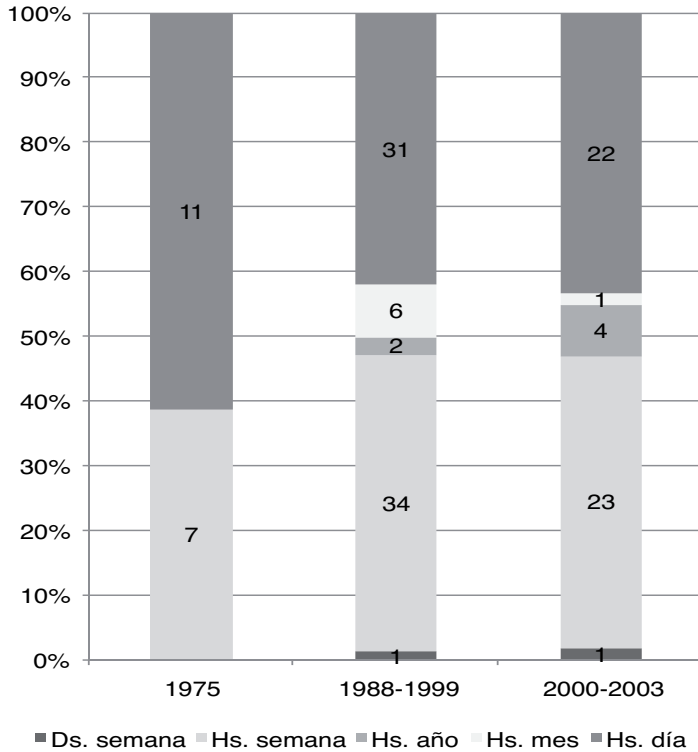
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	4.094.684	90.000	1.386.230	15.400	15.400
Rama	0	37.000	10.000	85.900	0	2500
Empresa	0	189.225	2250	108.005	31.199	25.356
Establecimiento	0	3710	200	3150	6900	2800
Total	0	4.324.619	102.450	1.583.285	53.499	46.056
%	0,0%	100,0%	6,1%	93,9%	53,7%	46,3%



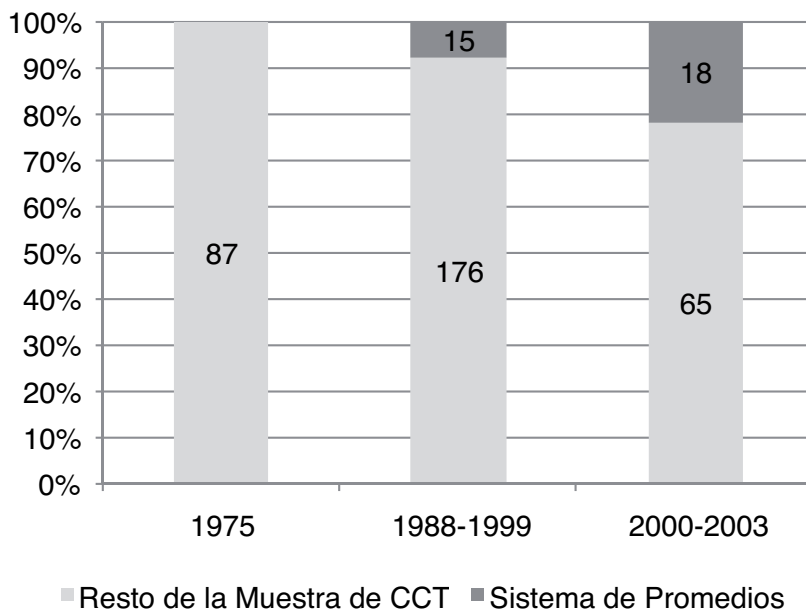
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA EXPRESIÓN
DE LA JORNADA DE TRABAJO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Modo de expresión	1975	1988-1999	2000-2003	Total
Días por semana		1	1	2
Horas por semana	7	34	23	64
Horas por año		2	4	6
Horas por mes		6	1	7
Horas por día	11	31	22	64
Total	18	74	51	143



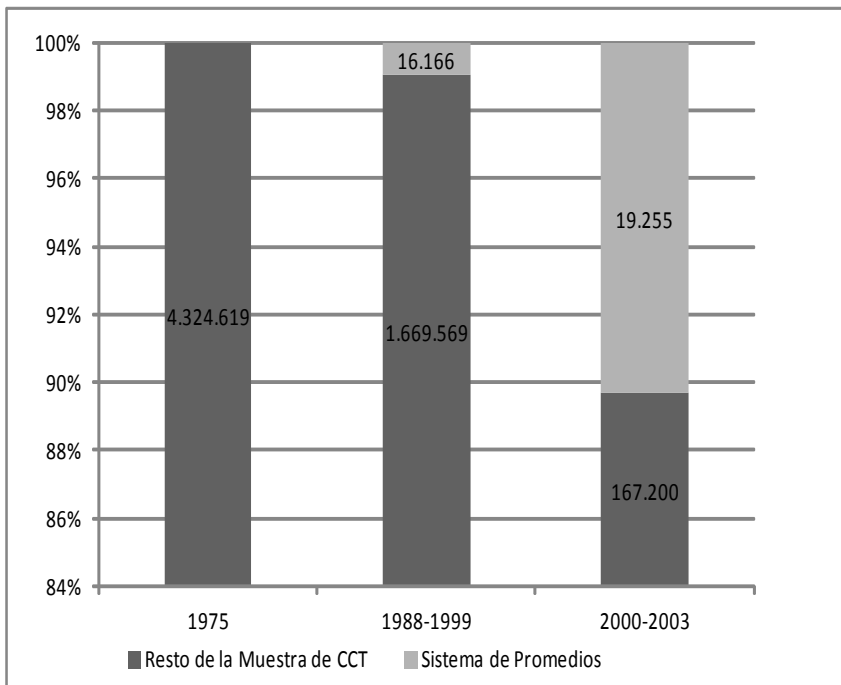
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DEL SISTEMA DE PROMEDIOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	2	59	2	7
Rama	0	4	0	25	0	2
Empresa	0	19	11	87	13	47
Establecimiento	0	5	2	5	3	9
Total	0	87	15	176	18	65
%	0,0%	100,0%	7,9%	92,1%	21,7%	78,3%



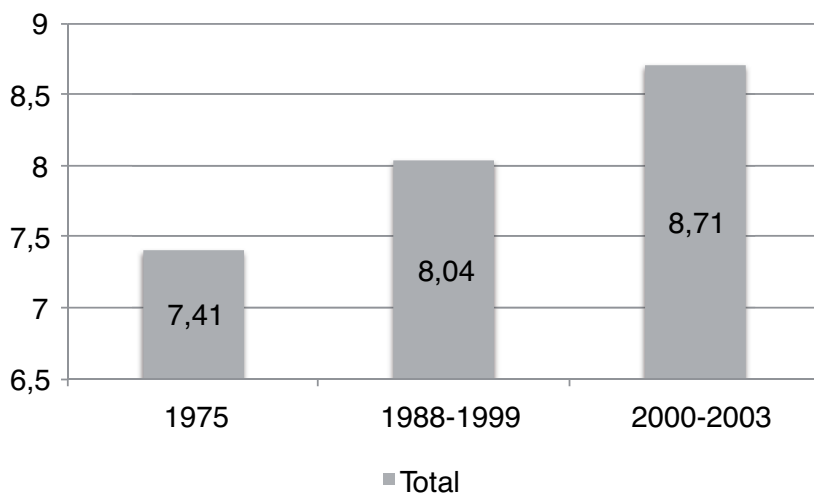
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DEL SISTEMA DE PROMEDIOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	4.094.684	3500	1.472.730	2900	114.800
Rama	0	37.000	0	95.900	0	2500
Empresa	0	189.225	11.966	98.289	14.155	42.400
Establecimiento	0	3710	700	2650	2200	7500
Total	0	4.324.619	16.166	1.669.569	19.255	167.200
%	0,0%	100,0%	1,0%	99,0%	10,3%	89,7%



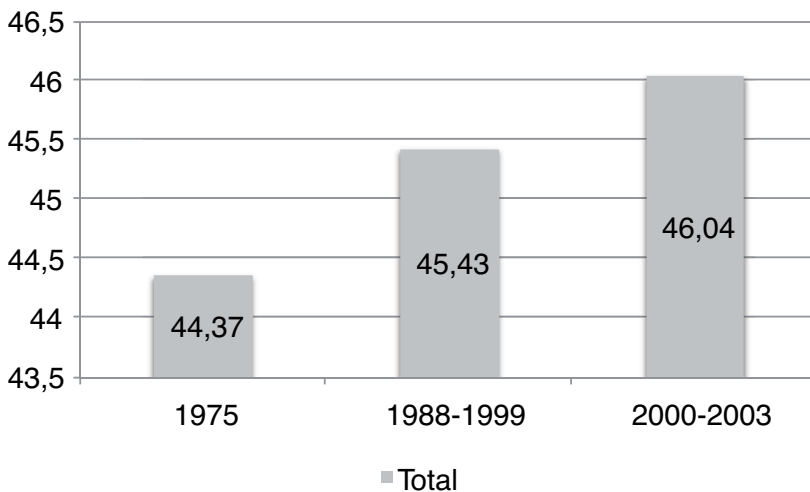
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA DURACIÓN
DE LA JORNADA DE TRABAJO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
HORAS POR DÍA**

Actividad	1975	1988-2000	2000-2003
Agricultura, caza y pesca			
Explotación de minas y canteras			
Industrias manufactureras	7,54	8,04	8,67
Electricidad, gas y agua			8,50
Construcción	9,00	9,00	
Comercio	8,00	8,15	8,00
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,52	8,05	9,07
Establecimientos financieros y seguros		8,16	8,75
Servicios comunales, sociales y personales	7,00	7,38	8,00
Total	7,41	8,04	8,71



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DE LA DURACIÓN
DE LA JORNADA DE TRABAJO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
HORAS POR SEMANA**

Actividad	1975	1988-2000	2000-2003
Agricultura, caza y pesca			
Explotación de minas y canteras			
Industrias manufactureras	45,09	45,53	46,88
Electricidad, gas y agua		44,00	45,25
Construcción	42,00	47,12	
Comercio	48,00	47,12	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	44,43	46,15	47,00
Establecimientos financieros y seguros	40,00	44,43	42,88
Servicios comunales, sociales y personales	44,24	42,17	46,00
Total	44,37	45,43	46,04



3..2.2. Vacaciones

Sureda Graells, entre otros autores, reproduce la definición de la OIT, que por vacaciones anuales retribuidas entiende “un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración”¹⁰.

La importancia en su tratamiento y difusión radica en el interés que reviste para la comunidad debido a su carácter asistencial e higiénico, influida por el hecho de ser éste un beneficio de orden público¹¹, por lo cual se debe descartar toda posibilidad de que sea sustituido o compensado por otra especie de concesión¹², configurando un “derecho indisponible para las partes”¹³.

El instituto tratado en el presente se encuentra regulado básicamente por la LCT en el título V “De las vacaciones y otras licencias”, capítulo I, arts. 150 a 157, hecho éste que no obsta a su regulación en otro tipo de normas, tales como estatutos profesionales, convenios colectivos de trabajo o, simplemente, en contratos individuales. Esto es así ya que, en este aspecto, rigen los principios generales de derecho del trabajo que establecen la prevalencia del régimen que resulte más favorable al trabajador.

Pero se debe resaltar que la propia Constitución Nacional garantiza a los trabajadores el derecho a gozar de vacaciones pagas en su art. 14 bis.⁷

El régimen establecido en la ley 20.744 de 1976 rige básicamente los siguientes aspectos:

¹⁰ SUREDA GRAELLS, Víctor, “Jornada de trabajo y descansos”, en DEVEALI, Mario L. (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*, t. II, La Ley, Buenos Aires, 1964-1966, ps. 141/143.

¹¹ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *Tratado de derecho del trabajo*, t. IV, Astrea, Buenos Aires, 1992, cap. 12.

¹² RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Astrea, Buenos Aires, 2000.

¹³ FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., en LÓPEZ, Justo - CENTENO, Norberto O. - FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, t. II, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, p. 575.

- a) existencia de un plazo o número de días determinado para su goce;
- b) cumplimiento de requisitos por el beneficiario;
- c) mantenimiento de la remuneración.

Sobre el primero de ellos, los convenios colectivos de trabajo lo han tratado en numerosas ocasiones. Pero no siempre sus partes intervinientes han introducido cambios a lo establecido legalmente. El 21,8% de los convenios de la muestra de 1975 remite a la LCT o directamente repiten su texto. En el período 1988-1999, se observa un crecimiento porcentual de los convenios que remiten o repiten la ley: el 33% corresponde a los convenios de la muestra para ese período. En el período 2000-2003, lo dicho anteriormente se acentúa: ya es el 68,7% de los convenios el que trata el tema del plazo de esta forma.

Pero ello no significa que las partes negociadoras de los convenios no hayan flexibilizado el instituto vacaciones. Por ejemplo, si bien el principio establecido por la LCT es el de la prohibición de la acumulación de un período vacacional con otro futuro, el art. 164 de este texto legal admite la acumulación de la tercera parte de las vacaciones inmediatamente anteriores. Este modo de fraccionarlas es una excepción y, por tanto, requiere que el trabajador goce de un plazo mínimo de descanso.

En 1975 sólo un convenio de la muestra hablaba de fraccionamiento de las vacaciones, pero en el período 1988-1999, los convenios que lo tratan representan casi el 20% de los celebrados en ese período. Por otra parte, es en el período 2000-2003 cuando esta forma de tratamiento del instituto cobra una relevancia superlativa: más del 65% de los convenios de este período admite el fraccionamiento de las vacaciones. Este hecho no viene sino a blanquear una situación que se daba en las empresas de hecho o que se había establecido vía actas acuerdo.

Otra excepción que se suele establecer por lo general vía negociación colectiva es la época de otorgamiento. Según la ley, el empleador debe otorgar las vacaciones en forma discrecional pero dentro de un período determinado: entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente y, cada tres períodos, en temporada estival. No obstante ello, ciertas actividades se vieron obligadas a innovar en la materia, puesto que puede ocurrir que la época de mayor trabajo coincida con el verano. En tal caso, el art. 154, LCT, autoriza al empleador a otorgar las

vacaciones en otro período pero siempre previa resolución fundada de parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Como sucede en el caso anterior, si bien en 1975 el tema en cuestión no es tratado por ningún convenio, luego con el correr del tiempo se empieza a incorporar en ellos la posibilidad que tiene el empleador de otorgar el descanso anual en cualquier época del año con ciertas limitaciones. En el período 1988-1999, casi el 18% de los convenios lo trata, pasando al 42% de los celebrados entre 2000 y 2003. Es digno de destacar que, en este último período, el 66,6% de los convenios de actividad y el 50% de los de rama tratan el tema, mientras que sólo el 38,3% de los de empresa y el 41,6% de los de establecimiento realizan alguna referencia al respecto.

Respecto de otras formas de flexibilizar el instituto vacaciones, se ha podido encontrar que en los convenios básicamente se tratan tres temas: otorgamiento simultáneo con un familiar, posible anexión con licencia por matrimonio y posible suma de períodos anteriores no tomados. No poseen la representatividad de los dos anteriores, ya que ninguno llega al 20% de los convenios negociados en ninguno de los períodos. Ejemplos de cláusulas que hagan referencia a estos temas son:

Otorgamiento de licencia junto con familiar: un ejemplo es el establecido en el convenio 461/2002 E entre la Unión Ferroviaria y la empresa Clínica Alvear Alem SA:

“Art. 38. Licencia anual por vacaciones... 11. Cuando un matrimonio trabaje dentro de la empresa, la licencia por vacaciones en lo posible se otorgará en forma simultánea y conjunta, en la medida que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio”.

— **Posible anexión con licencia por matrimonio:** el convenio 571/2003 E entre la Unión Ferroviaria y la empresa Transportes Metropolitanos Belgrano Sur SA en su art. 3° dispone que:

“...a solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la que resulte de la aplicación de la licencia por matrimonio aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión”.

Possible suma de períodos anteriores no tomados: como no se han encontrado ejemplos de convenios del período 2000-2003, se transcribe el art. 18 del convenio 194/1996 E firmado entre la Empresa Distribuidora de Electricidad de Santiago del Estero SA (Edese SA) y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF):

“...Frente al pedido fundado que realice el trabajador, la Empresa podrá acceder a la acumulación a un período de vacaciones, de un tercio de la licencia no gozada en toda su extensión correspondiente al año inmediatamente anterior. Dicha acumulación y consecuente reducción del tiempo de vacaciones de uno de los períodos, será factible en la medida en que no se afecte el normal desenvolvimiento del servicio”.

Por lo tanto, se concluye que fueron los convenios colectivos de trabajo los que, respetando los mínimos legales preceptuados por la ley laboral, otorgaron una mayor flexibilidad al otorgamiento de la licencia anual ordinaria.

Si bien fueron los sujetos negociadores los que han adoptado la solución otorgada por el texto legal en más de la mitad de los convenios de la muestra, también es cierto que un importante número de convenios permite que las vacaciones puedan ser otorgadas en cualquier época del año o la posibilidad de su fraccionamiento.

Ejemplo del primero de los casos es el del convenio 490/2002 E celebrado entre la empresa Corporación Narelco SA y el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas y afines de Bahía Blanca. En su art. 17 establece que:

“...dadas las características especiales del trabajo, la empresa de acuerdo con el personal y el SPIQyP podrá otorgar las vacaciones en aquellos períodos del año de menor intensidad de las tareas”.

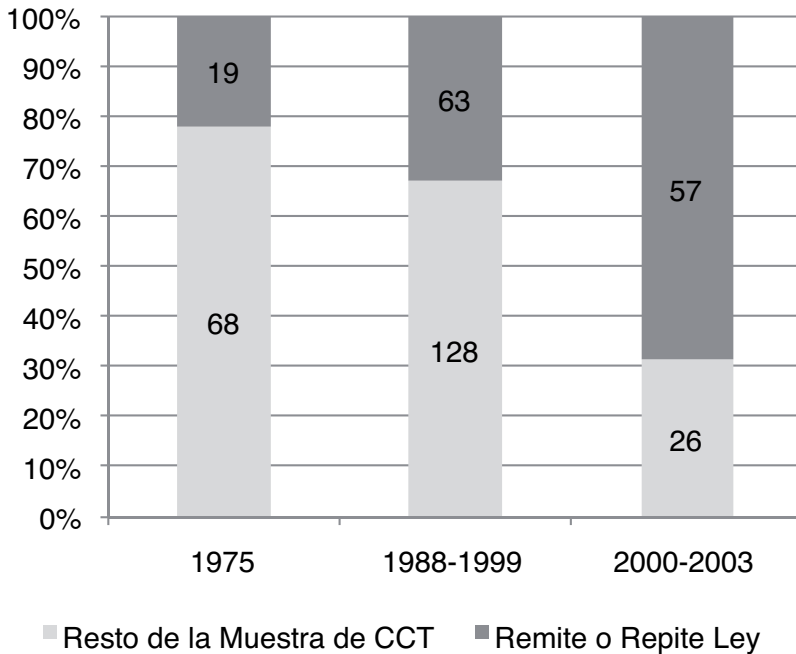
Respecto de la posibilidad de fraccionamiento se puede citar el convenio 569/2003 E entre la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos y la empresa Mediser SRL. El art. 3.1.1.1 establece:

“...El trabajador gozará de períodos mínimos y regulados que dispone la legislación laboral vigente en materia de descanso anual remunerado, quedando expresamente acordado que los procedi-

mientos, requisitos, tiempos y períodos para su usufructo guardarán las formas legales vigentes, con la salvedad que la empresa podrá disponer su fraccionamiento cuando concurran necesidades operativas que así lo hagan aconsejable”.

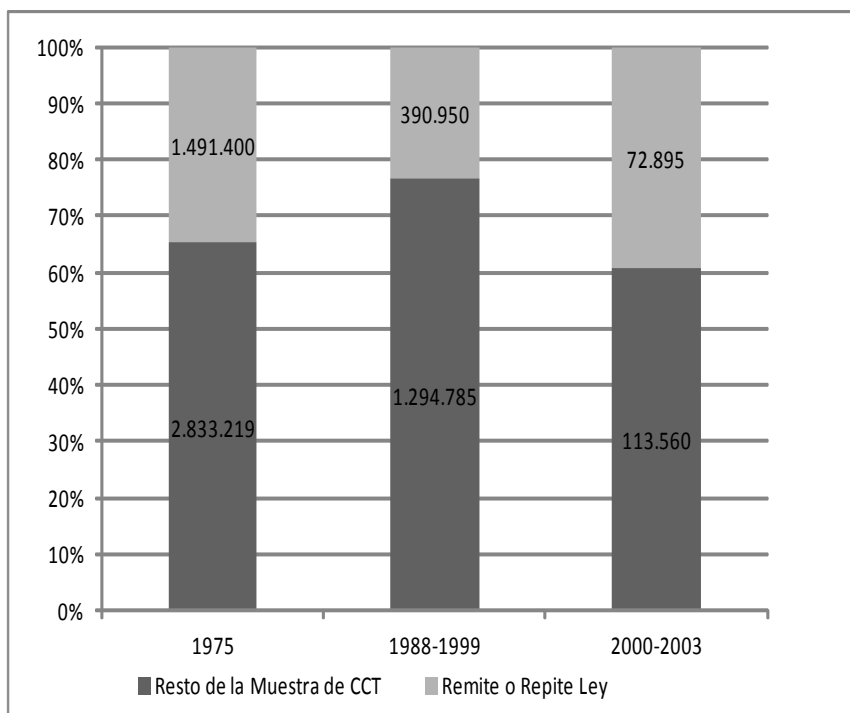
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA VACACIONES.
REMITE O REPITE LEY.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	11	48	16	45	3	6
Rama	3	1	13	12	1	1
Empresa	3	16	30	68	49	11
Establecimiento	2	3	4	3	4	8
Total	19	68	63	128	57	26
%	21,8%	78,2%	33,0%	67,0%	68,7%	31,3%



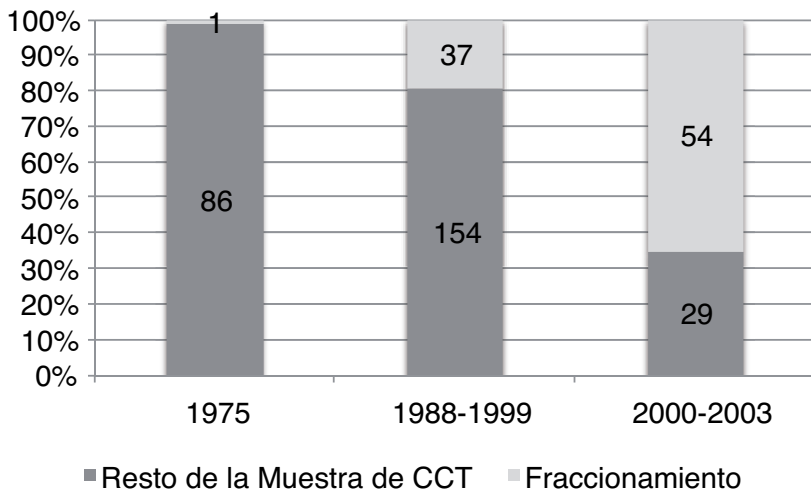
REMITE O REPITE LEY.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1.451.000	2.643.684	323.500	1.152.730	21.000	96.700
Rama	36.000	1000	24.000	71.900	500	2000
Empresa	1550	187.675	42.500	67.755	48.495	8060
Establecimiento	2850	860	950	2400	2900	6800
Total	1.491.400	2.833.219	390.950	1.294.785	72.895	113.560
%	34,5%	65,5%	23,2%	76,8%	39,1%	60,9%



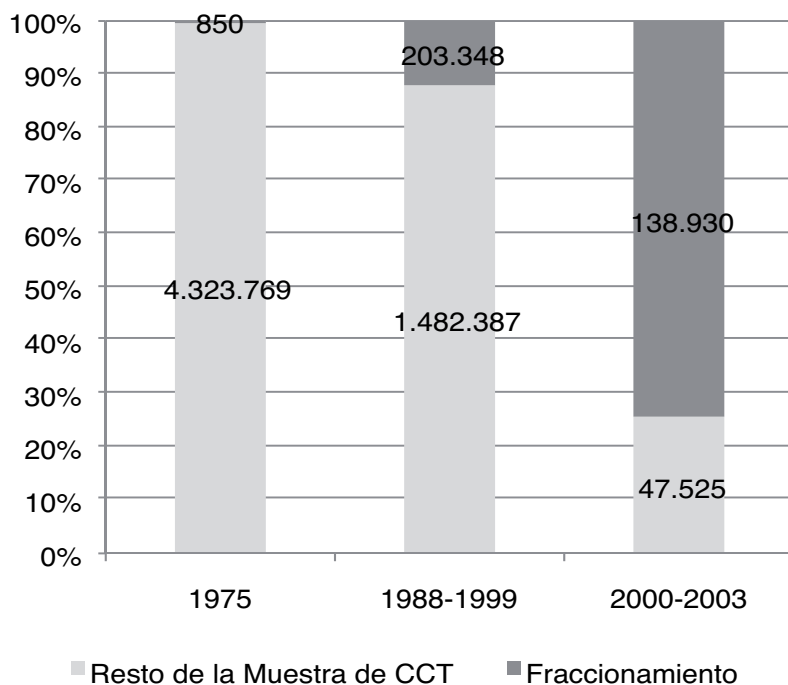
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	8	53	4	5
Rama	0	4	7	18	1	1
Empresa	0	19	21	77	44	16
Establecimiento	1	4	1	6	5	7
Total	1	86	37	154	54	29
%	1,1%	98,9%	19,4%	80,6%	65,1%	34,9%



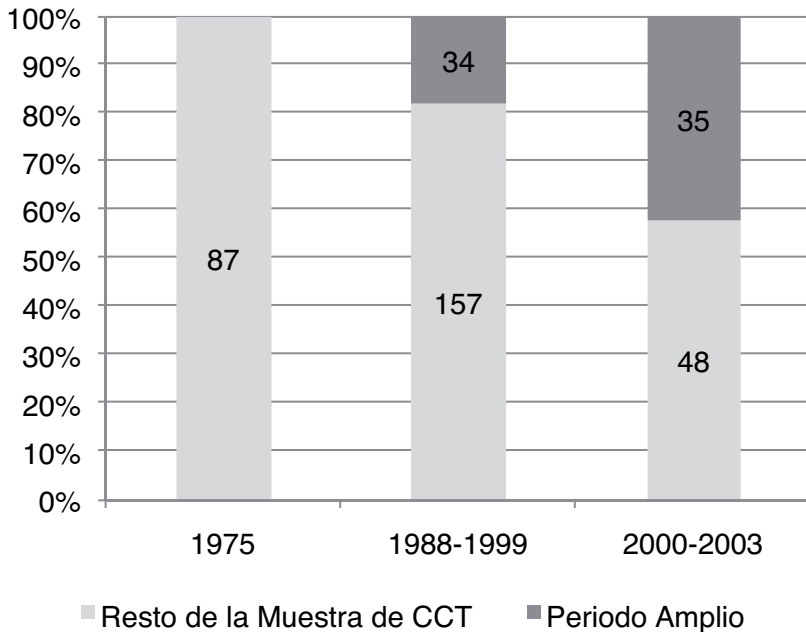
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	4.094.684	167.400	1.308.830	83.500	34.200
Rama	0	37.000	11.800	84.100	2000	500
Empresa	0	189.225	23.948	86.307	48.352	8203
Establecimiento	850	2860	200	3150	5078	4622
Total	850	4.323.769	203.348	1.482.387	138.930	47.525
%	0,0%	100,0%	12,1%	87,9%	74,5%	25,5%



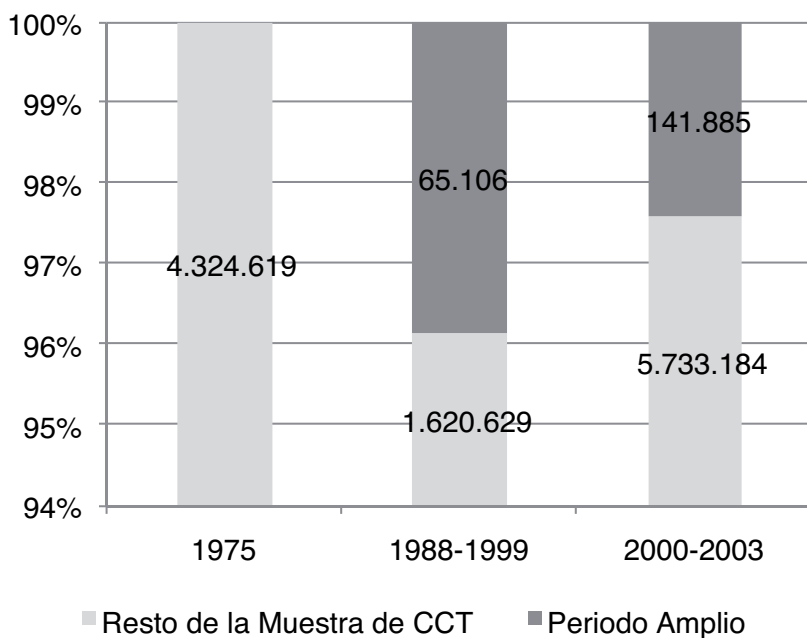
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
PERÍODO AMPLIO DE VACACIONES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	4	57	6	3
Rama	0	4	3	22	1	1
Empresa	0	19	26	72	23	37
Establecimiento	0	5	1	6	5	7
Total	0	87	34	157	35	48
%	0,0%	100,0%	17,8%	82,2%	42,2%	57,8%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
PERÍODO AMPLIODE VACACIONES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	4.094.684	15.400	1.460.830	96.400	5.709.914
Rama	0	37.000	16.900	79.000	500	2000
Empresa	0	189.225	15.906	94.349	41.385	15.170
Establecimiento	0	3710	16.900	-13.550	3600	6100
Total	0	4.324.619	65.106	1.620.629	141.885	5.733.184
%	0,0%	100,0%	3,9%	96,1%	2,4%	97,6%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA VACACIONES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Otorgamiento simultáneo con familiar

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	3	58	0	9
Rama	0	4	1	24	0	2
Empresa	0	19	7	91	11	49
Establecimiento	0	5	0	7	0	12
Total	0	87	11	180	11	72
%	0,0%	100,0%	5,8%	94,2%	13,3%	86,7%

Anexión con licencia por matrimonio

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1	58	0	61	0	9
Rama	0	4	0	25	1	1
Empresa	0	19	7	91	10	50
Establecimiento	0	5	0	7	0	12
Total	1	86	7	184	11	72
%	1,1%	98,9%	3,7%	96,3%	13,3%	86,7%

Suma de períodos anteriores no tomados

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	4	57	0	9
Rama	0	4	0	25	0	2
Empresa	1	18	1	97	0	60
Establecimiento	0	5	0	7	0	12
Total	1	86	5	186	0	83
%	1,1%	98,9%	2,6%	97,4%	0,0%	100,0%

3.2.3. Descanso diario y semanal

Hablar de jornada (tiempo de trabajo) implica tácitamente y por contrapartida hablar de los períodos que no la componen, a los que se denomina descansos. Las jornadas de trabajo más los descansos totalizan el tiempo que transcurre cronológicamente. Ambos aspectos constituyen las dos caras de una misma moneda. Cuanto más prolongada sea la jornada laboral, menor será el tiempo de descanso, y a la inversa. No sólo la duración de la jornada afecta el tiempo del descanso sino que su distribución también impacta sobre la división del descanso.

En este apartado se tratarán los descansos diarios (almuerzo y refrigerios) y semanales, dejando el anual para tratarlo *in extenso* en el punto siguiente.

Del análisis de los datos cuantitativos de los institutos se desprende que todos ellos han crecido en su tratamiento a lo largo del tiempo, aunque el refrigerio se sitúa levemente por encima del resto. En 1975, el 11,5% de los convenios se refiere de alguna forma al refrigerio, el 5,7% al descanso semanal y el 4,6% al almuerzo. En el período 1988-1999, el tratamiento del refrigerio aumenta al 16,8% de los convenios del período, el de descanso semanal al 8,9% y el de almuerzo, al 7,3%. Por último, en el período 2000-2003, el primero de ellos alcanza el 21,7% de los convenios de la muestra para esos años, el segundo el 18,1% y el tercero, el 8,4%.

Ahora, si se mide el tratamiento de los temas mencionados en cantidad de beneficiarios, se podrá notar que, si bien mantienen el mismo orden que en cantidad de convenios, es decir, que el tema refrigerios es el más tratado del período 2000-2003, seguido por descanso semanal y luego por almuerzo, la diferencia porcentual es aún mayor: cuando el primero de ellos, con el 21,7% de los convenios, representa el 48,2% de los beneficiarios del período, el descanso semanal posee el 24,3% y el almuerzo, el 8,3%. Esto se debe fundamentalmente a que de los convenios que tratan el tema refrigerios, los de actividad tienen una participación del 33,3%, a diferencia de lo que ocurre con los otros dos temas analizados, en los que el nivel de actividad no alcanza el 15% para cada uno.

Con referencia al descanso diario, y a los efectos de ejemplificar con algunas cláusulas de convenios recientes el tratamiento del tema en cuestión, se puede citar el 532/2003 E celebrado entre la Asociación Gremial del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires y San Isidro y la empresa Hipódromo Argentino de Palermo SA que, al establecer una jornada de trabajo, no en horas, sino en cantidad de carreras, hace que la pausa diaria deba ser tomada fuera del desarrollo de éstas:

“Art. 18.8. Jornada de trabajo: ...El personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos el cual deberá ser ejercido de tal manera que no altere el normal desenvolvimiento del hipódromo. Los empleados que cumplen funciones de operador venta pago deberán fraccionar el descanso establecido de manera tal que no afecte el normal desarrollo de la venta de boletos. Esto implica que el operador deberá estar necesariamente en su puesto de trabajo desde el momento pico de ventas y hasta el cierre de la toma de apuestas de cada carrera...”

Otro convenio que establece una pausa diaria es el 355/2003 A, firmado entre la Federación Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos. En su art. 26 establece una pausa obligatoria de carácter alimentaria para el personal que realice turnos corridos:

“En los turnos en que se cumplen horarios corridos, el personal tendrá una pausa de 25 minutos para alimentación dentro de la jornada normal, debiendo adecuarse las modalidades de cada establecimiento a lo antedicho. Dicha pausa deberá organizarse entre el personal interesado de manera que nunca signifique aban-

donar los elementos de trabajo ni poner en riesgo o detener la producción”.

El convenio 478/2002 E, firmado entre la Asociación Argentina de Aeronavegantes y American Airlines Inc. sucursal Argentina, establece una concepción particular del tiempo de descanso:

“3. Definiciones generales ...3.10 Tiempo de descanso: es el tiempo durante el cual se releva al tripulante de cabina de todas las tareas y obligaciones relacionadas con su empleo. 3.10.1 Medios de descanso a bordo: son los lugares e instalaciones que, en vuelos de ocho horas o más, tienen como fin proporcionar a los miembros de la tripulación un descanso. Este descanso tendrá relación directa al tiempo de vuelo y al nivel del servicio”.

Por otro lado, en lo que se refiere a descansos semanales, este mismo convenio discrimina entre los tomados en la base y fuera de ella, incorporando a su texto una tabla de descansos, que establece el tiempo de descanso según la duración del vuelo, la hora de su realización y algunas particularidades (por ejemplo, casos de retrasos):

I	II	III	IV	V	VI	VII
Tiempo de vuelo programado o actual/real	Vuelo entre las 6:01 y 20:59	Reducción en caso de retraso de vuelo entre las 6:01 y 20:59	Vuelo entre las 21 y las 6	Reducción en caso de retraso de vuelo entre las 21 y las 6	Descanso de un traslado en un vuelo	Descanso posterior a un traslado en vuelo
0 a 5:30	Diez horas	Ocho horas	Diez horas	Diez horas	Diez horas	Diez horas
5:31 a 6	Diez horas	Ocho horas	Doce horas	Doce horas	Diez horas	Diez horas
6:01 a 6:30	Diez horas	Diez horas	Trece horas	Doce horas	Diez horas	Diez horas
6:31 a 7	Diez horas	Diez horas	Catorce horas	Doce horas	Diez horas	Diez horas
7:01 a 7:30	Doce horas	Diez horas	Quince horas	Trece horas	Diez horas	Diez horas
7:31 a 7:59	Catorce horas	Doce horas	Dieciséis horas	Catorce horas	Diez horas	Diez horas
8 o más	Catorce horas	Doce horas	Dieciséis horas	Catorce horas	Doce horas	Doce horas

Asimismo, existen convenios que establecen, en virtud de la modalidad de trabajo de sus empresas, que los descansos semanales pueden comprender cualquier día de la semana. Este tipo de flexibilidad en el otorgamiento de los francos semanales se suele dar en aquellas industrias con modalidad de trabajo en turnos rotativos, como la que establece el convenio 447/2001 E celebrado entre la empresa Cepas Argentinas SA y la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y afines:

Art. 17. Carácter continuo. Horario flexible.

1. La modalidad de trabajo en el ámbito de la presente convención comprende todos los días del año. En consecuencia, la empresa podrá otorgar el descanso semanal de los trabajadores dentro de cualquiera de los días de la semana...

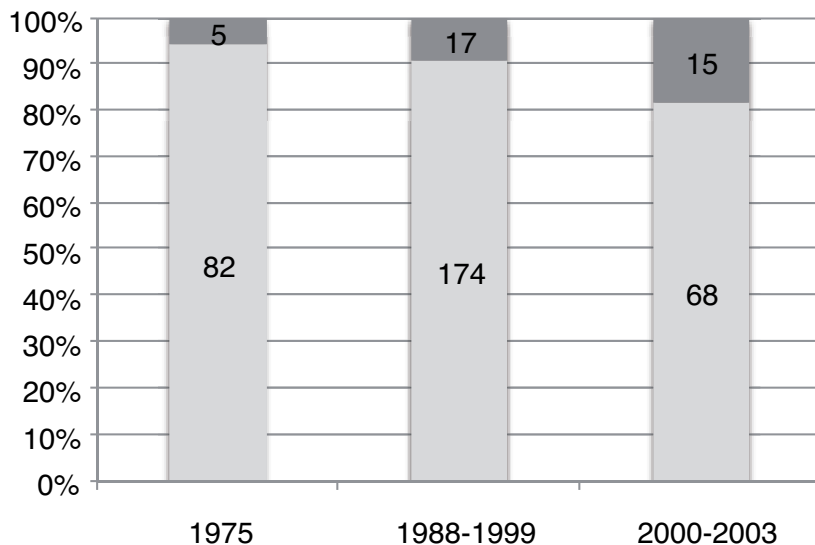
En lo que se refiere al régimen de descanso para la mujer, ciertos convenios no han seguido lo preceptuado por la legislación laboral al respecto. Éste es el caso del convenio 362/2003 A firmado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina, que en su art. 87 establece:

“Régimen de descanso para la mujer: teniendo en cuenta las especiales características de la actividad, el régimen de descansos previstos en el presente convenio colectivo, y en atención a la defensa de los derechos de las trabajadoras femeninas, los que se entienden menoscabados y discriminados por la obligación legal de descansar al mediodía dos horas, las partes acuerdan suprimir el descanso de dos horas previsto por el artículo 174 de la LCT”.

Finalmente, el convenio 497/2002 E celebrado entre la empresa Telecom Argentina/Stet France Telecom SA y la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos y la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones, dispone, en su art. 17, otra excepción a la regla impuesta legislativamente para el descanso femenino: “...Que el descanso durante la jornada sea de treinta minutos. En tal sentido, la homologación del presente convenio constituirá suficiente autorización de carácter general y permanente para el otorgamiento del descanso con la extensión señalada, sin perjuicio de lo cual las organizaciones sindicales signatarias del presente manifiestan su conformidad en tal sentido a partir de la fecha”.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DESCANSO SEMANAL.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

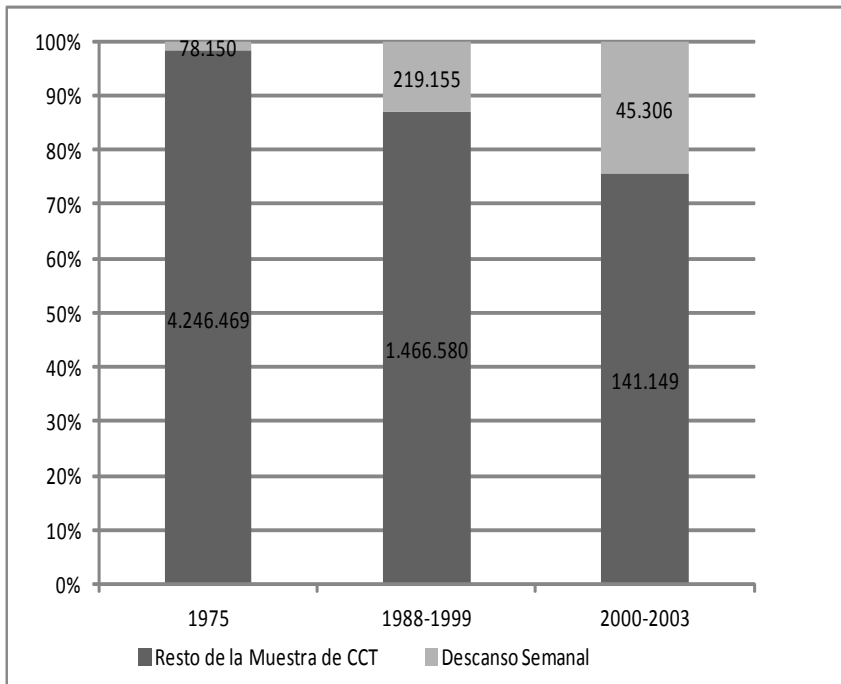
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	4	55	7	54	1	8
Rama	0	4	0	25	0	2
Empresa	1	18	10	88	11	49
Establecimiento	0	5	0	7	3	9
Total	5	82	17	174	15	68
%	5,7%	94,3%	8,9%	91,1%	18,1%	81,9%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Descanso Semanal

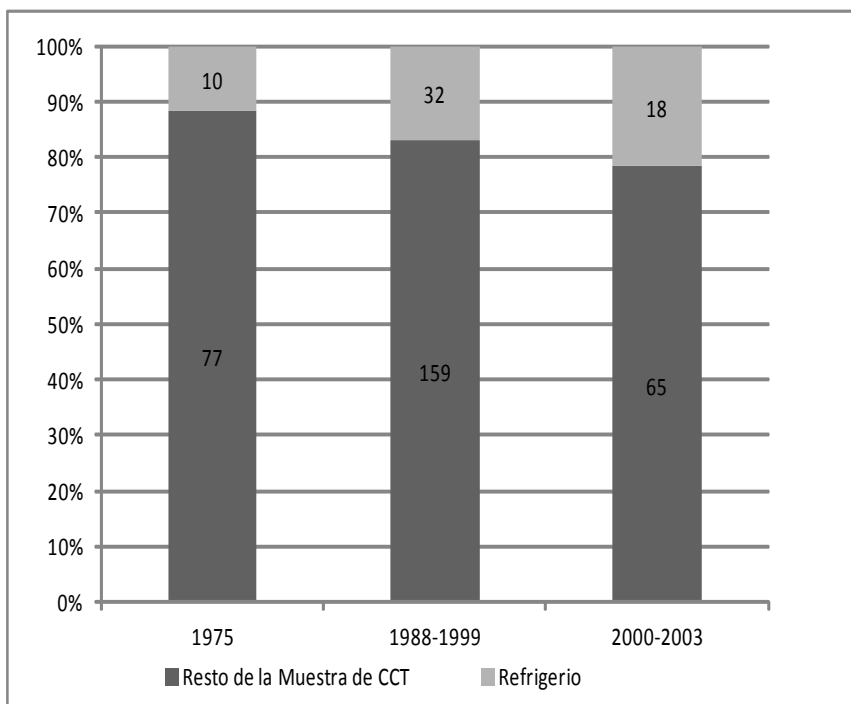
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DESCANSO SEMANAL.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	78.000	4.016.684	196.400	1.279.830	400	117.300
Rama	0	37.000	0	95.900	0	2500
Empresa	150	189.075	22.755	87.500	42.606	13.949
Establecimiento	0	3710	0	3350	2300	7400
Total	78.150	4.246.469	219.155	1.466.580	45.306	141.149
%	1,8%	98,2%	13,0%	87,0%	24,3%	75,7%



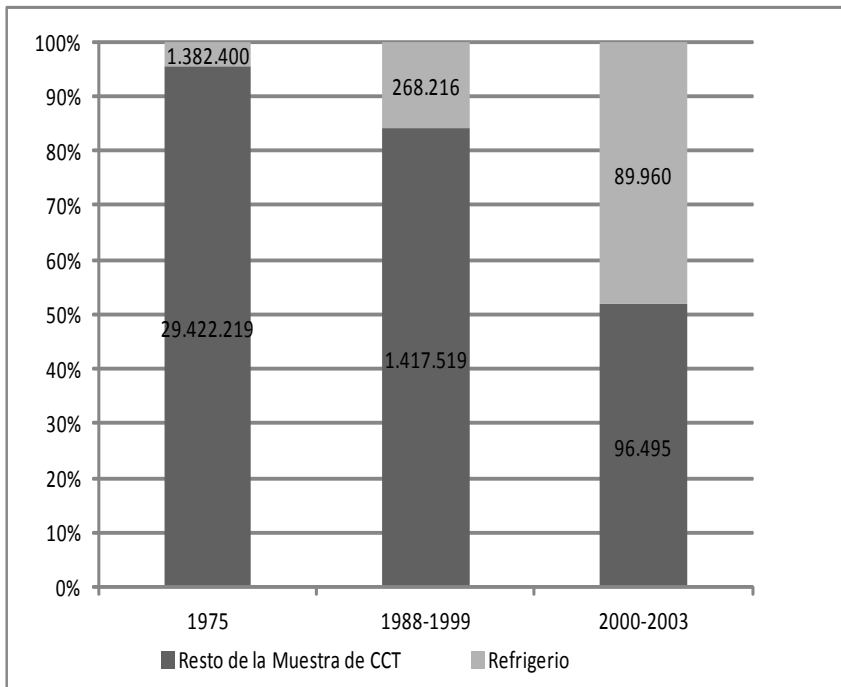
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DESCANSO DIARIO-REFRIGERIO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	9	50	8	53	5	4
Rama	0	4	12	13	1	1
Empresa	1	18	10	88	10	50
Establecimiento	0	5	2	5	2	10
Total	10	77	32	159	18	65
%	11,5%	88,5%	16,8%	83,2%	21,7%	78,3%



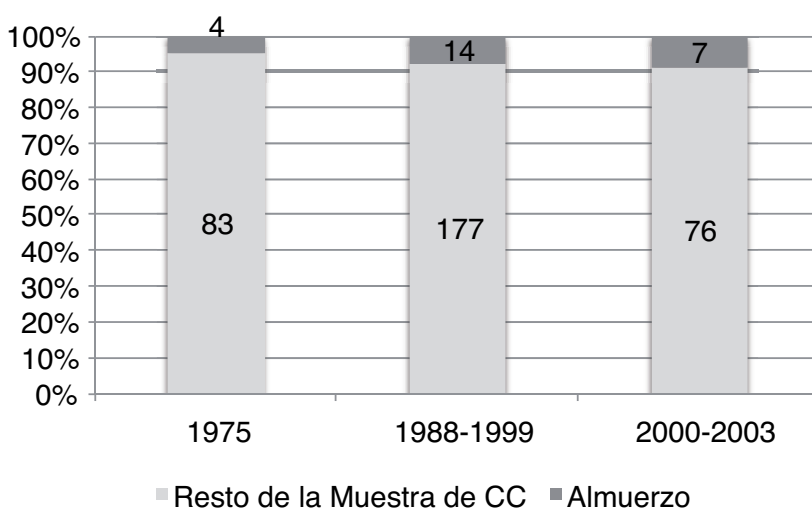
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DESCANSO DIARIO-REFRIGERIO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1.381.500	2.713.184	246.000	1.230.230	61.700	56.000
Rama	0	37.000	17.200	78.700	500	2000
Empresa	900	188.325	4516	105.739	26.560	29.995
Establecimiento	0	3710	500	2850	1200	8500
Total	1.382.400	2.942.219	268.216	1.417.519	89.960	96.495
%	32,0%	68,0%	15,9%	84,1%	48,2%	51,8%



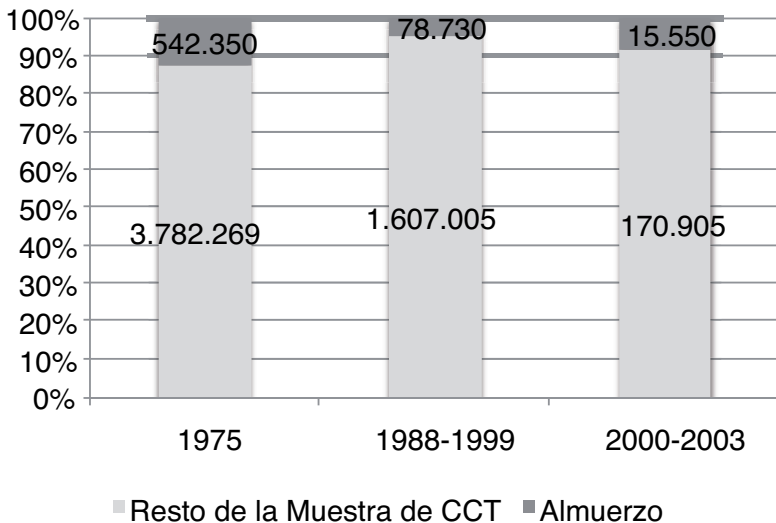
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DESCANSO DIARIO-ALMUERZO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	3	56	4	57	1	8
Rama	0	4	2	23	0	2
Empresa	0	19	7	91	6	54
Establecimiento	1	4	1	6	0	12
Total	4	83	14	177	7	76
%	4,6%	95,4%	7,3%	92,7%	8,4%	91,6%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DESCANSO DIARIO-ALMUERZO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	540.350	3.554.334	57.000	1.419.230	400	117.300
Rama	0	37.000	15.000	80.900	0	2500
Empresa	0	189.225	6330	103.925	15.150	41.405
Establecimiento	2000	1710	400	2950	0	9700
Total	542.350	3.782.269	78.730	1.607.005	15.550	170.905
%	12,5%	87,5%	4,7%	95,3%	8,3%	91,7%



3.2.4. Licencias especiales

Por licencia se entiende la interrupción de la prestación laboral por parte del trabajador, no basada, como en el caso de la licencia anual ordinaria, en razones higiénico asistenciales sino en motivos particulares, propios de la vida de las personas (de la vida familiar o por motivos de capacitación, por ejemplo), que se estiman atendibles, para eximirlo de su obligación de prestar servicios sin perder por ello la remuneración respectiva.

En general, son períodos breves (un día o más), otorgados en días corridos (pues comprenden hábiles e inhábiles), que deben ser abonados por el empleador en tanto el trabajador lo disponga, de darse (y acreditarse) la causal establecida por ley o convenio colectivo.

Pueden originarse por diversas razones, como por ejemplo, acontecimientos felices en la vida de una persona (casamiento propio o de hijos, nacimiento de un hijo, etc.), tristes (fallecimiento de un familiar), por motivos de salud (accidentes, enfermedades, donación de sangre) o circunstancias especiales o excepcionales que requieren que la persona disponga de un tiempo adicional a los efectos de poder cumplir con ellas (p. ej., mudanza, rendir exámenes, etcétera).

A continuación, y a mero título de ejemplo, se enumeran algunas de las licencias más habituales a encontrar, ya sea en la legislación laboral así como también en los convenios colectivos de trabajo:

- Donación de sangre
- Mudanza
- Nacimiento de hijo
- Enfermedad o accidente inculpable
- Enfermedad profesional o accidente de trabajo
- Examen
- Enfermedad familiar
- Matrimonio del trabajador
- Fallecimiento de familiar
- Causas familiares
- Motivos personales diversos
- Acciones comunitarias
- Día femenino
- Servicio militar o cargos públicos
- Actividad deportiva
- Otras licencias

El instituto tuvo recepción legislativa primero en la ley 18.338 y actualmente en los arts. 158 a 161 del capítulo II “De las licencias especiales” del título V de la LCT, al establecer que determinadas situaciones, específicamente contempladas, generan derecho a gozar de la licencia especial remunerada.

Ello no obsta a que por aplicación del principio general establecido en el art. 8° de la ley 20.744, los convenios posteriores a 1974 pudieren reconocer mejores condiciones, aunque nunca por debajo del mínimo inderogable establecido por el sistema de licencias que para todos los trabajadores en relación de dependencia estableció la LCT. Es más, fueron estos últimos instrumentos los que dieron fuerza a la costumbre y necesidad de reconocer el derecho del trabajador de no asistir al trabajo por estos motivos. Esta posibilidad de que los convenios regulasen nuevos beneficios de igual naturaleza se encontraba expresamente prohibida por el art. 6° de la ley 18.338, que establecía plazos o condiciones superiores, pero el art. 7° mantuvo los mayores beneficios vigentes al sancionarse la ley.

El art. 158, LCT, establece el derecho del trabajador a gozar de una licencia especial en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de hijo, dos días corridos.
- b) Por matrimonio, diez días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de hijo o de padres, tres días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

La ley 20.596 establece la obligatoriedad de otorgar una licencia deportiva de hasta sesenta días (según el caso) a los deportistas aficionados, dirigentes o árbitros que deban participar en torneos o asambleas organizados por la federación deportiva.

Una previsión similar existe con relación a quienes cumplen tareas como bomberos voluntarios (al margen de su trabajo en relación de dependencia) por el tiempo que deban dedicar a la atención de ese servicio público (leyes 20.732 y 24.014).

En 1989, por la ley 23.691, las licencias posibles se amplían, agregándose también la posibilidad de gozar tal beneficio de los trabajadores cuando fueran citados a tribunales nacionales o provinciales, o cuando deban realizar trámites personales y obligatorios ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, y cuando éstos no pudieran ser efectuados fuera del horario de trabajo. La ley 24.716, por su parte, estableció una licencia especial por nacimiento de hijo con síndrome de Down, de seis meses para la madre trabajadora sin goce de sueldo (desde la fecha en que debió reintegrarse por haber finalizado el período de licencia por maternidad).

Muchos convenios colectivos establecen cláusulas que regulan el instituto de las licencias, ya sea considerando otras causas (ampliándolas) u otorgando más tiempo para cualquiera de ellas, y resultan de aplicación obligatoria ya que mejoran las condiciones pactadas de trabajo y prevalecen sobre la LCT (arts. 7° y 8°, LCT, y 8° de la ley 14.250).

Los tres tipos de licencias más frecuentes dentro de los convenios celebrados en el período 2000-2003 son las que se otorgan, por fallecimiento de familiar, con 70 convenios (representando el 84,3% de la muestra); luego, por examen, con 60 convenios (que abarca el 72,3% de la muestra) y por nacimiento de hijo (59 convenios, 71,1% del total de la muestra). No obstante ello, hay otros tipos de licencias con un tratamiento frecuente en la negociación colectiva en la Argentina de los últimos años. Éstos son: el servicio militar o los cargos públicos, con un 47% de los convenios de la muestra; la donación de sangre (59,9% de la muestra); el matrimonio, con un 38,6% de los convenios de la muestra; la mudanza, con un 32,5% de los convenios de la muestra, y, la maternidad y adopción, con una representatividad del 20,5%. Las de menor tratamiento son las licencias por causas personales, por acciones comunitarias, por casamiento de un hijo y por actividad deportiva, con representatividades menores al 20% del total de la muestra para el período.

A continuación se enumerarán algunos ejemplos por cada uno de los tipos de licencia de mayor tratamiento en los convenios colectivos del período 2000-2003:

Por donación de sangre

Con el correr de los años, las partes firmantes de los convenios colectivos fueron introduciendo modificaciones a este instituto. Es así como el convenio 475/2002 E celebrado por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina y General Motors de Argentina SA establece algunas limitaciones al respecto:

“Art. 25.5. GMA otorgará al personal que concurra a donar sangre para un familiar directo suyo... de su cónyuge, de otro empleado de la empresa o del cónyuge de éste, una licencia extraordinaria paga por el día que se efectúe la extracción, y hasta un máximo de tres días por año calendario. ...En caso de grupos sanguíneos denominados raros, la aplicación de este artículo se extenderá a la donación de otros miembros de la comunidad”.

Por fallecimiento de familiar

El convenio 340/2001 A, cuyas partes son la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales con la Federación Argentina Sindical de Petróleo y Gas Privados, dispone en su art. 7° una licencia con goce de haberes de dos días por los familiares que convivan con el trabajador, independientemente del grado de su vínculo.

Por actividad deportiva

Como no se han registrado convenios en el período 2000-2003 que traten el tema en cuestión, éste se ejemplificará mediante el convenio 223/1997 E celebrado entre YPF SA y la Federación de Sindicatos Unidos del Estado (SUPE). Su art. 113, dentro del título XIII, establece un ejemplo de licencia por actividades deportivas:

“Los trabajadores comprendidos en este convenio, que en calidad de deportistas aficionados sean designados para intervenir en campeonatos dispuestos por los organismos competentes, estarán amparados en lo establecido por la ley 20.596”.

Por nacimiento y adopción

Este instituto fue evolucionando desde 1975 a la actualidad, con la introducción de temas no contemplados en los convenios más antiguos, como por ejemplo, el nacimiento múltiple, al cual algunos convenios le otorgan una licencia mayor, como es el caso del 430/2001 E firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Buenos Aires al Pacífico SA, que en su art. 24 dispone cuatro días en caso de darse este supuesto. El mismo convenio, en su art. 30, al referirse a la licencia por adopción, establece ésta en dos días, pero sólo en caso de que el hijo adoptado posea una edad de no más de 2 años. Otro convenio, el 461/2002 E firmado por la Unión Ferroviaria y la Clínica Alvear Alem SA también se refiere a la adopción, estableciendo un límite de edad para el hijo adoptado de 3 años pero, asimismo, hace un distinción en la cantidad de días otorgados según se trate de padre o madre, ya que dispone tres días para el primero y treinta días para la segunda (art. 39).

Por examen

Los convenios del período 2000-2003 incorporan nuevas modalidades para su tratamiento. Es así como el convenio 547/2003 E firmado entre Telefónica de Argentina SA y Foetra establece una ampliación de esta licencia en caso de exámenes de interés para la empresa:

“Art. 77. ...Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, hasta tres días corridos por examen, con un máximo de quince días por año calendario. Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro y veintiocho respectivamente, en el supuesto de que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de telecomunicaciones...”

Por matrimonio

En este caso, las diferencias detectadas en los convenios analizados se suelen referir al plazo del otorgamiento de esta licencia. No obstante ello, el convenio 538/2003 E firmado entre Telecom Argentina Stet France Telecom SA y la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones de la República Argentina impone un requisito, al referirse exclusivamente a matrimonios legalmente constituidos en virtud de las le-

yes argentinas (art. 20, punto B). Algunos otros han incorporado la figura del examen prenupcial, como el 355/2003 A firmado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón y Químicos y la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos:

“Art. 31. ...k) Los trabajadores que ineludiblemente deban realizar el examen médico prenupcial en su horario de trabajo cambiarán de horario, debiendo al efecto prestar máxima colaboración al empleador y los demás trabajadores”.

Por motivos diversos

El convenio 461/2002 E firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Clínica Alvear Alem SA introduce licencias novedosas, como son las otorgadas por siniestros en la vivienda con constancia policial, de cinco días de duración.

Por otro lado, el convenio 455/2001 E entre Repsol YPF y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos establece en su art. 29 licencias por traslado y por fuerza mayor.

Finalmente, el convenio 511/2003 E celebrado entre Petrogas y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos dispone en su art. 3.1.1.2 una licencia especial para ciudadanos de países limítrofes para que puedan concurrir a emitir su voto en las elecciones que se realicen en sus países de origen:

“Las personas radicadas en el territorio de la República Argentina que sean ciudadanos de países limítrofes y que trabajen en el país en relación de dependencia gozarán en su empleo de hasta cuatro días de licencia, a los fines de que puedan concurrir a emitir su voto en las elecciones que se realicen en su país de origen, debiendo para ello informar a su empleador su determinación con anticipación y presentar posteriormente el documento nacional expedido por la autoridad competente de su país origen, el que deberá constar la emisión del voto”.

Además de los ejemplos enunciados anteriormente, se pueden mencionar otros que permiten observar la evolución comparativa de las cláusulas sobre el instituto de licencias.

El convenio 109/1075 A entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina con la Cámara de la Industria del Tabaco establece en su art. 8° que.

“el obrero/la tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, según ocurran los siguientes fallecimientos de familiares, siendo dichos días corridos, incluyendo el del fallecimiento, y pagos los que sean laborales en el establecimiento: a) por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y/o hijos: cinco días; b) por los padres de la obrera: cinco días; c) por los padres del obrero: cuatro días; d) por los hermanos o padrastros: tres días; e) por los padres políticos, nietos, abuelos y cuñados: dos días; f) por los tíos y sobrinos: un día (el del fallecimiento o el del sepelio); g) por el fallecimiento en el extranjero de los padres del obrero/la, fehacientemente acreditado dentro de los noventa días de ocurrido: dos días corridos, salvo que demuestre fehacientemente haber viajado al país de residencia del fallecido, en cuyo caso la licencia será la fijada en los incisos b o c”.

Las mismas partes, al renegociar este convenio en 1991 (convenio 175/1991 A), han variado los días por licencia antes mencionados de la siguiente forma:

“Art. 13. Régimen de licencias pagas: el personal comprendido en este convenio tendrá derecho a los días de licencia que a continuación se indican, siendo dichos días corridos. En todos los casos se deberán acompañar los certificados correspondientes. 1) Licencia fallecimiento de familiares del personal: a) Por el cónyuge o la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio y/o hijos: cuatro días. Para conceder la licencia en el caso de fallecimiento de la persona unida en aparente matrimonio, deberá haberse informado previamente a la Empresa por escrito dicha situación. b) Por los padres: cuatro días. c) Por los hermanos o padrastros: dos días. d) Por los padres políticos, nietos, abuelos, cuñados, yernos y nueras: un día. d) Por los tíos y sobrinos: un día (el del fallecimiento o el del sepelio)...”.

Las variaciones de un convenio a otro, referidas al instituto de la licencia, se pueden deber, además de una modificación en la extensión de la licencia como en el caso anterior, a una actualización del instituto a las nuevas realidades existentes al tiempo de la firma del nuevo convenio. Es así como el convenio 104/1975 A entre la Federación Argentina de Industrias de la Sanidad y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina establecía en su art. 30 que:

“El personal tendrá derecho a las siguientes licencias especiales continuadas que se abonarán en la misma forma que la licencia anual: ...b) por nacimiento de hijos: tres días continuados; si ninguno de los tres días otorgados fuera laborable para la Administración Pública se otorgará un día más hábil para los trámites de inscripción...”.

Posteriormente, este convenio es renovado por el 42/1989 A, en cuyo art. 30 se establece que:

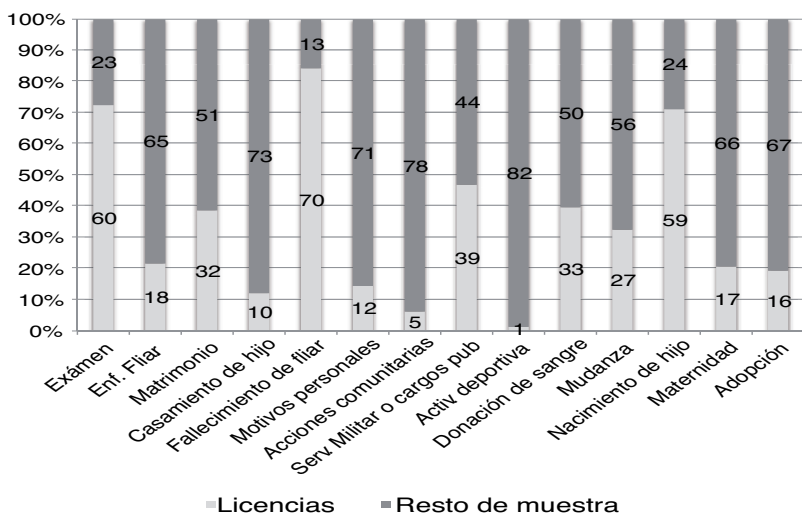
“el personal tendrá derecho a las siguientes licencias especiales continuadas que se abonarán en la misma forma que la licencia anual: ...b) por nacimiento de hijos o adopción, para el padre: tres días continuados; si ninguno de los tres días otorgados fuera laborable para la Administración Pública se otorgará un día hábil más para los trámites de inscripción...; c) por adopción, para la madre: cuarenta y cinco días corridos cuando se haga efectiva la guarda y tres días a su cónyuge”.

Como se puede apreciar, el nuevo convenio incorpora la figura de la adopción, no tenida en cuenta por su antecedente de 1975.

Tal lo expresado anteriormente, el desarrollo de este instituto se da fundamentalmente por el tratamiento que le han dispensado los convenios colectivos de trabajo. Ello no obsta a que la legislación, como también se analizara, haya contribuido a establecer los que a criterio del legislador debían ser los disparadores para que por vía de la voluntad de las partes se crearan nuevos tipos de licencias o se ampliara la extensión de las ya existentes.

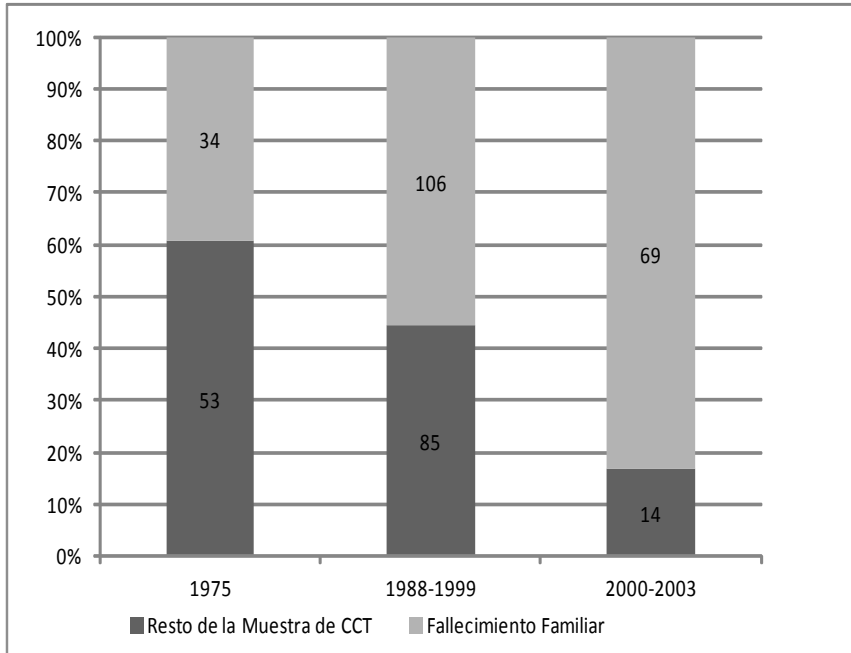
**TRATAMIENTO DEL TEMA DE LOS TIPOS DE LICENCIAS.
PERÍODO 2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Tipo de licencia	Período 2000-2003				Total de cláusulas
	Actividad	Rama	Empresa	Establecimiento	
Examen	7	1	51	1	60
Enfermedad de un familiar	1	1	16	0	18
Matrimonio	5	1	25	1	32
Casamiento de un hijo	0	1	9	0	10
Fallecimiento de un familiar	9	3	57	1	70
Motivos personales	3	0	9	0	12
Acciones comunitarias	1	0	4	0	5
Servicio militar o cargos públicos	0	1	38	0	39
Actividad deportiva	0	0	1	0	1
Donación de sangre	3	2	27	1	33
Mudanza	3	2	21	1	27
Nacimiento de hijo	6	2	50	1	59
Maternidad	0	0	17	0	17
Adopción	0	0	16	0	16
Total	38	14	341	6	399



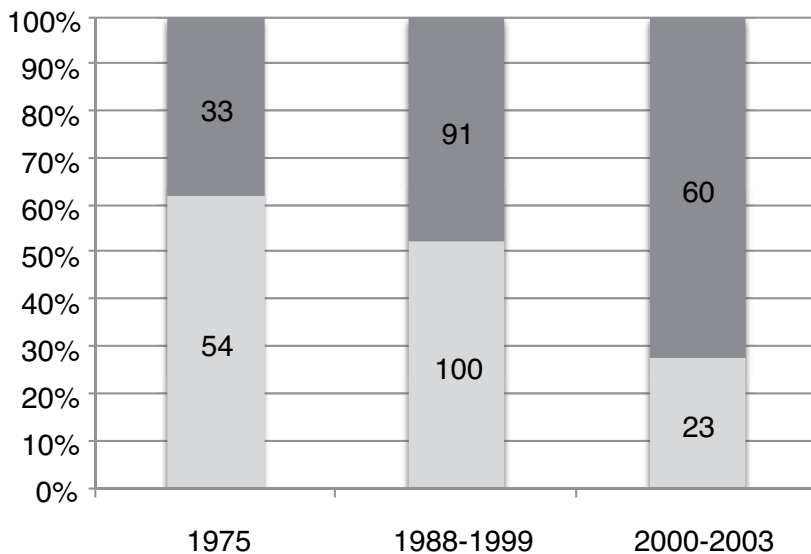
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	26	33	32	29	9	0
Rama	3	1	23	2	2	0
Empresa	4	15	48	50	57	3
Establecimiento	1	4	3	4	1	11
Total	34	53	106	85	69	14
%	39,1%	60,9%	55,5%	44,5%	83,1%	16,9%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR EXAMEN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

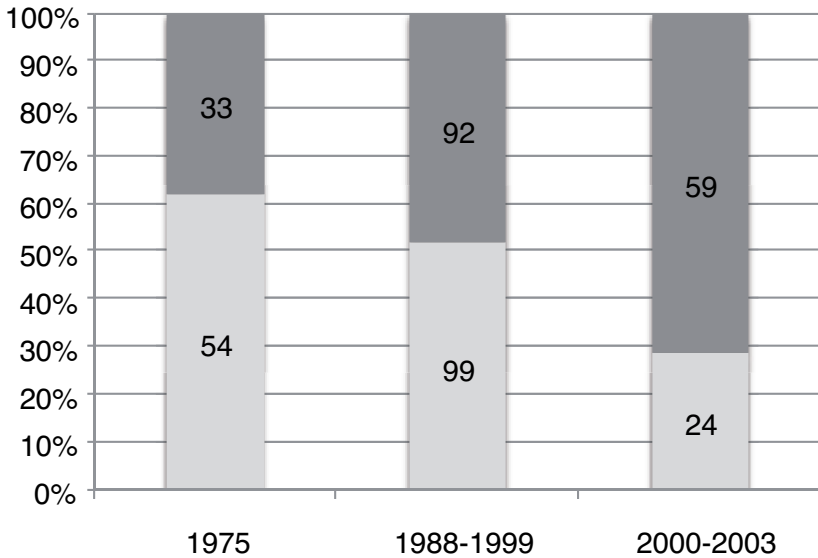
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	26	33	30	31	7	2
Rama	3	1	15	10	1	1
Empresa	3	16	43	55	51	9
Establecimiento	1	4	3	4	1	11
Total	33	54	91	100	60	23
%	37,9%	62,1%	47,6%	52,4%	72,3%	27,7%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Examen

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR NACIMIENTO DE UN HIJO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

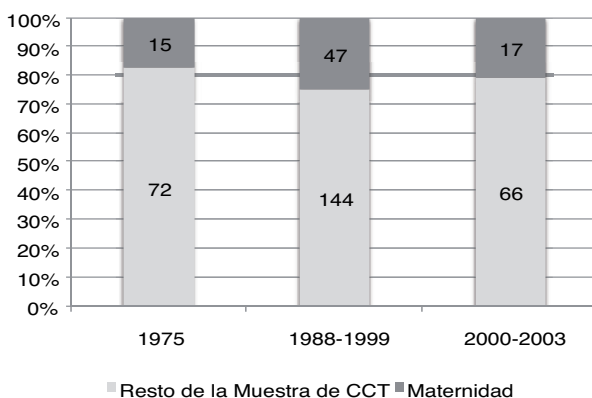
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	25	34	26	35	6	3
Rama	4	0	20	5	2	0
Empresa	3	16	43	55	50	10
Establecimiento	1	4	3	4	1	11
Total	33	54	92	99	59	24
%	37,9%	62,1%	48,2%	51,8%	71,1%	28,9%



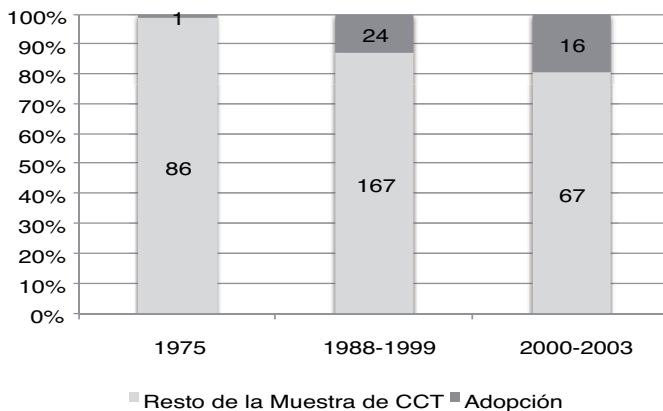
■ Resto de la Muestra de CCT ■ Nacimiento de Hijo

EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD Y ADOPCIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS

LICENCIA POR MATERNIDAD

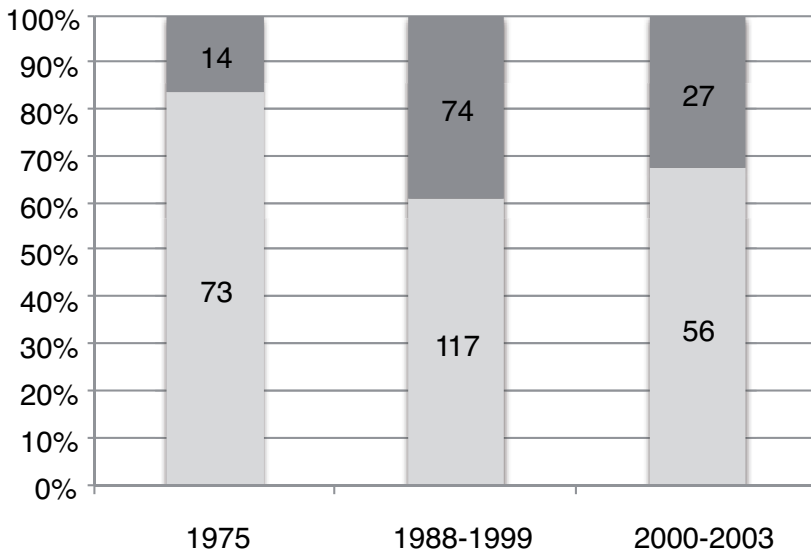


LICENCIA POR ADOPCIÓN



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR MUDANZAS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

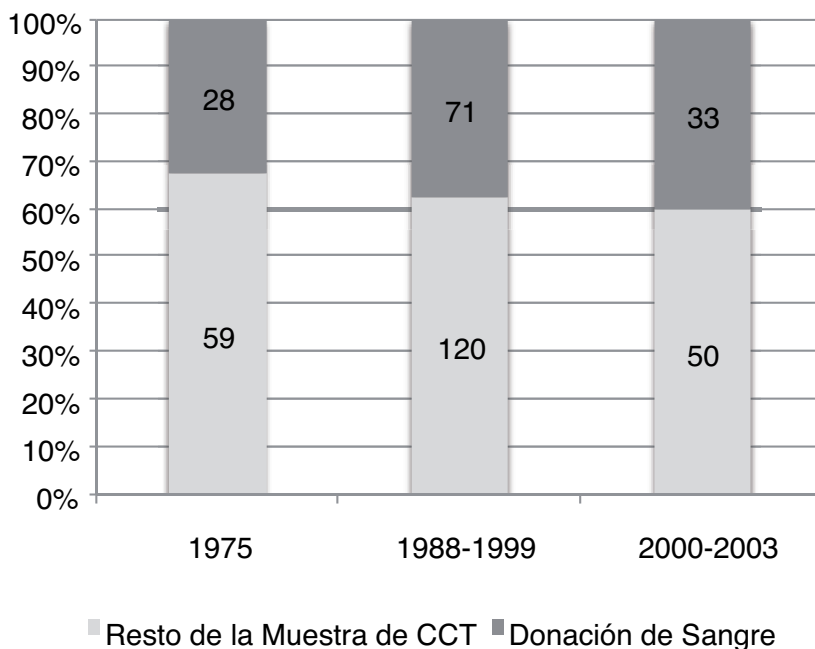
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	12	47	21	40	3	6
Rama	1	3	18	7	2	0
Empresa	1	18	32	66	21	39
Establecimiento	0	5	3	4	1	11
Total	14	73	74	117	27	56
%	16,1%	83,9%	38,7%	61,3%	32,5%	67,5%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Mudanza

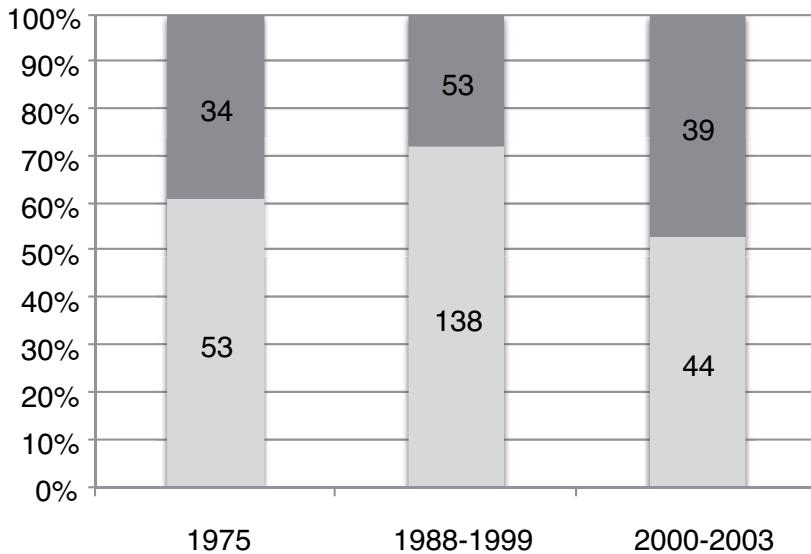
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR DONACIÓN DE SANGRE.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	20	39	19	42	3	6
Rama	3	1	13	12	2	0
Empresa	3	16	35	63	27	33
Establecimiento	2	3	4	3	1	11
Total	28	59	71	120	33	50
%	32,2%	67,8%	37,2%	62,8%	39,8%	60,2%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS LICENCIAS POR SERVICIO MILITAR Y OTROS CARGOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	24	35	24	37	0	9
Rama	4	0	1	24	1	1
Empresa	4	15	26	72	38	22
Establecimiento	2	3	2	5	0	12
Total	34	53	53	138	39	44
%	39,1%	60,9%	27,7%	72,3%	47,0%	53,05%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Serv Militar y otros Cargos

3.2.5. Procedimiento de reclamos y quejas y mecanismos de autocomposición de conflictos

Por procedimientos de reclamos se entienden los métodos para abordar el tratamiento de las protestas de los trabajadores con motivo de las confusiones y los problemas en el ambiente laboral de las relaciones de trabajo¹⁴. Personalmente, el autor considera que son preferibles los medios que implican supuestos de autocomposición (negociación directa, procedimiento de reclamos), aunque subsidiariamente es recomendable acordar sistemas de heterocomposición (conciliación, mediación, arbitraje). La imposición en ningún caso —salvo conflictos que afecten servicios esenciales a la comunidad— debe ser obligatoria. El procedimiento de reclamos es, por tanto, un medio autónomo de prevención y resolución de conflictos laborales, ya que son las mismas partes las que los dirimen a través de aquéllos.

Las ventajas de utilizar este sistema sobre otros son, entre otras, la posibilidad que brinda a los trabajadores de reclamar, sabiendo que son escuchados; la aplicación de un principio democrático, como es reclamar ante los que poseen autoridad; la creación de un clima de confianza mutua; la posibilidad de encausar motivos de inquietud; la agilización de las comunicaciones; el cumplimiento de la función *stare decisis* (fuerza del precedente); es una fuente de información para la dirección; el manejo capacita a los intervinientes; es una vía rápida de solución de conflictos que alivia la vía judicial y la vía administrativa y evita conflictos de mayores magnitudes.

La regulación legal en la República Argentina sobre medios de prevención y resolución de conflictos en general está constituida, en primer lugar, por la Constitución Nacional, que garantiza el derecho de huelga y el de recurrir a la conciliación y el arbitraje (art. 14 bis); las normas del convenio 87 de la OIT, la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, la Ley de Conciliación Obligatoria y Arbitraje Voluntario 14.786, la ley 23.546 de conflictos que se susciten en el marco de la negociación colectiva, la ley 25.250 de conflictos que afecten las actividades que puedan considerarse servicios esenciales y las leyes provinciales que regulan los procedimientos judiciales en cada una de sus jurisdicciones. Pero sólo mediante los convenios colectivos se

¹⁴ ALDAO-ZAPIOLA, Carlos M., "Los procedimientos de reclamos: una aconsejable etapa previa al arbitraje", *Revista Personal*, año V, nro. 18 (síntesis), Buenos Aires, 1986, y *Derecho del Trabajo*, año XLVI, nro. 12, Buenos Aires, 1986.

puede encontrar la regulación, para cada caso en particular, de procedimientos de reclamos.

Las partes intervinientes en la firma de los convenios colectivos están tomando conciencia poco a poco de que los medios de auto-composición o de resolución autónoma de conflictos son preferibles a los de heterocomposición. Esto se demuestra por el aumento en el tratamiento de los procedimientos de reclamos, ya que el 24,1% de los convenios de la muestra que se han celebrado entre 2000-2003 trata ese tema, a diferencia de lo ocurrido en 1975, cuando sólo el 13,8% de los convenios lo establecieron. El período con mayor tratamiento del instituto fue, sin dudas, el comprendido entre 1988-1999, en el cual el 35,1% de los convenios trataron el tema.

En lo que se refiere al nivel de negociación, en 1988-1999, el 36,5% de los convenios de actividad y rama del período trataron el tema, a diferencia del período 2000-2003, en el cual ningún convenio de los niveles mencionados lo hicieron. En estos últimos años, los convenios que tratan el tema del procedimiento de reclamos son sólo de empresa, los cuales corresponden al 50% de los convenios de este nivel de los años mencionados.

En cuanto a la cantidad de beneficiarios comprendidos en los convenios, tanto en 1975 como en el período 2000-2003, los convenios que tratan el tema representan menos del 10% de la totalidad de los beneficiarios de la muestra para esos períodos, a diferencia de lo ocurrido en 1988-1999, que superan el 30%.

Por otro lado, se ha podido observar que para el mismo período (2000-2003), los medios heterónomos de prevención y resolución de conflictos más tratados en los convenios (mediación, conciliación y arbitraje) no alcanzan, cada uno, el 4% de la totalidad de los convenios de la muestra. La conciliación y el arbitraje son los más tratados, con sólo el 3,6% de los convenios del período 2000-2003, en tanto que la mediación representa el 1,2% de éstos. Tampoco ha sido importante su tratamiento en el resto de los períodos. En 1988-2000, la conciliación posee una representatividad del 7,9% de los convenios, seguida por el arbitraje, con un 6,8%, y por último, la mediación con el 2,6%. En 1975 también es la conciliación el medio heterónimo más tratado, con una representatividad del 4,6% de los convenios de ese año, seguido por el arbitraje con el 1,1% y, por último, la mediación, sin convenios que la traten.

Algunos convenios que han incorporado en su texto este mecanismo de solución de conflictos, los continúan adaptando y mejorando con el transcurso del tiempo. Éste es el caso del convenio 206/1996 E firmado por la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (Aaemm) y por Buenos Aires Container Terminal Services SA (Bactssa) que fuera renovado por el 369/1999 E. El primero de los textos establece en su art. 22 que:

“...cuando un trabajador considere que la situación lo afecta en forma personal deberá hacer su reclamo al supervisor directo de su tarea, el cual una vez analizado el tema con el sector involucrado, responderá al trabajador. En el caso de que la respuesta al trabajador no lo satisfaga o no tenga respuesta en un tiempo prudencial, el trabajador transferirá el reclamo al delegado del personal quien efectuará el reclamo al supervisor o a la oficina de personal según el tema que corresponda...”

Posteriormente, este texto fue modificado por el que sigue:

“Cuando un trabajador considere que la situación lo afecta en forma personal deberá hacer su reclamo al supervisor directo de su tarea, el cual una vez analizado el tema con el sector involucrado, responderá al trabajador. En el caso de que la respuesta al trabajador no lo satisfaga o no tenga respuesta en un tiempo prudencial, el trabajador transferirá el reclamo al sector de Recursos Humanos para encontrar una solución...”

Otro ejemplo de actualización en procedimientos de reclamos es el dispuesto por el convenio 408/2000 entre Ferrosur Roca SA y la Unión Ferroviaria. En su art. 18 establece:

“Procedimiento de reclamaciones o quejas: el trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas pertinentes deberá plantear la cuestión, por escrito, a su supervisor inmediato. La Empresa acusará recibo de la reclamación presentada por el trabajador firmando el correspondiente duplicado o una constancia que la identifique adecuadamente. La Empresa deberá contestar al trabajador, por escrito, en un término máximo de siete (7) días hábiles. En caso de que el trabajador no encuentre satisfactoria la respuesta recibida, podrá plantear la cuestión en la instancia gremial que corresponda, sin perjuicio de su derecho a

ejercer las acciones que eventualmente le asistan en sede administrativa o judicial”.

Anteriormente, la norma que regía la cuestión en ese ámbito era el convenio 21/1975 firmado entre Ferrocarriles Argentinos y la Unión Ferroviaria. El art. 45 de este convenio establece:

“Reclamaciones del personal: toda solicitud o reclamación del personal deberá ser formulada por escrito, ante el superior inmediato dentro de un término de cuarenta y cinco días. Cumplido tal plazo, el derecho a reclamar caducará, salvo que se trate de situaciones especiales inherentes directamente a percepción de sueldos, viáticos u otros valores económicos. Vencido el plazo de cuarenta y cinco días se considerarán las situaciones cuando justifiquen la razón de su presentación fuera de término. Si el interesado no recibiera la contestación por escrito en el término de treinta días hábiles como máximo o la respuesta le fuera desfavorable, el mismo podrá canalizar el asunto por vía gremial para su tramitación. La superioridad acusará recibo de la correspondencia que eleve el personal, firmando el correspondiente duplicado”.

Una aplicación novedosa de este instituto la realiza el convenio 475/2002 E de General Motors SA y Smata, ya que incorpora la posibilidad de que los ex empleados puedan acceder al procedimiento de reclamos:

“46.2.1. En el caso de que un ex empleado de GMA considere que tiene algún reclamo contra la empresa con motivo de la relación laboral habida, en forma previa a plantear su reclamo en sede administrativa o judicial, podrán someter la cuestión, por escrito, a consideración de la Comisión prevista en el art. 15 del presente convenio colectivo de trabajo”.

Por otro lado, los conflictos colectivos de trabajo denominados de derecho se suelen solucionar por los mecanismos previstos en los propios convenios colectivos de trabajo, que generalmente instituyen comisiones paritarias al efecto (art. 14 de la ley 14.250), ya que es de su competencia interpretar con alcance general el convenio (art. 15, inc. a). Esto no obsta a que las mismas comisiones muchas veces sean las que ofician, en la práctica, de comisiones de reclamaciones. Un ejemplo de lo antedicho lo proporciona el convenio 564/2003 E

firmado entre la empresa Transporte Metropolitano San Martín SA y la Unión Ferroviaria, que en su art. 9° establece lo siguiente:

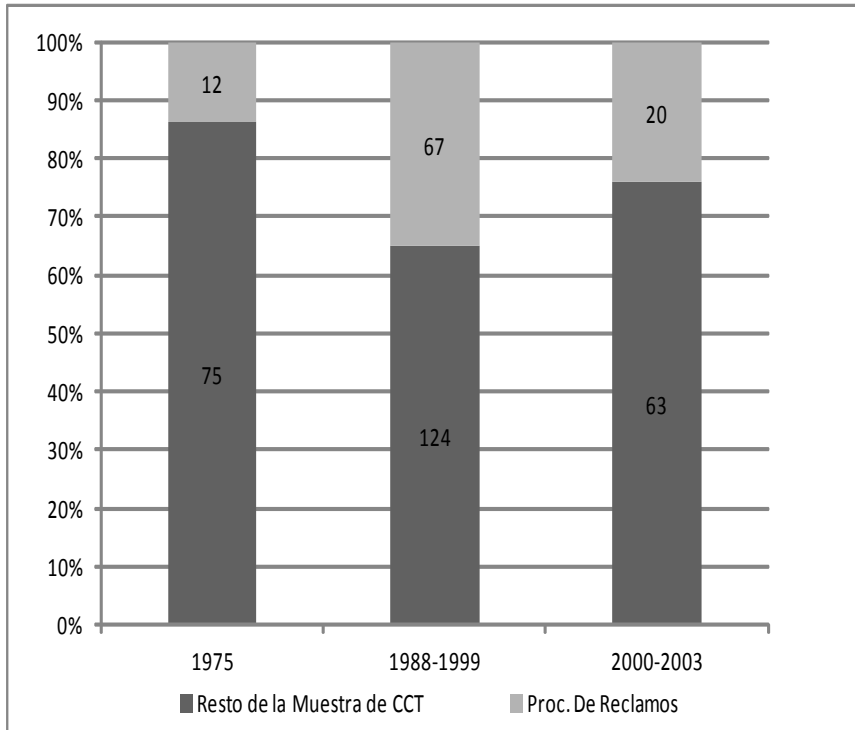
“Art. 9°. Funciones y atribuciones: la comisión paritaria de interpretación permanente establecida de acuerdo a las disposiciones del art. 14 de la ley 14.250, y sin perjuicio de las funciones establecidas en los arts. 15 y 16 de la mencionada ley, tendrá las siguientes funciones y atribuciones: a) interpretar con alcance general el presente convenio colectivo de trabajo a pedido de cualquiera de las partes signatarias...; b) clasificar las nuevas tareas que se creen y/o reclasificar las que pudiesen experimentar modificaciones, por efecto de innovaciones tecnológicas y/o por otras razones; ...e) considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la presente convención colectiva de trabajo...; f) intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones: ...2. Que se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en el presente convenio...”

Estas comisiones de interpretación son cada vez más frecuentes en los textos de los convenios colectivos de trabajo. Cuando en 1975 correspondían a casi el 50% de los convenios negociados en ese año, en los períodos 1988-1999 y 2000-2003, su representatividad supera el 60% de los celebrados en cada uno de ellos.

Finalmente, y a modo de conclusión y de recomendación, se puede afirmar que el Estado es el que debería inducir a lograr el acuerdo entre interlocutores sociales del sistema de relaciones laborales, propiciando la incorporación de figuras que tiendan a la autocomposición de los conflictos, ya sea individuales, pluriindividuales o colectivos. Y estos últimos (sindicatos y empleadores) deben tender a modificar su actitud de negociadores de convenios colectivos, incorporando en éstos nuevos institutos que mejoren las relaciones laborales.

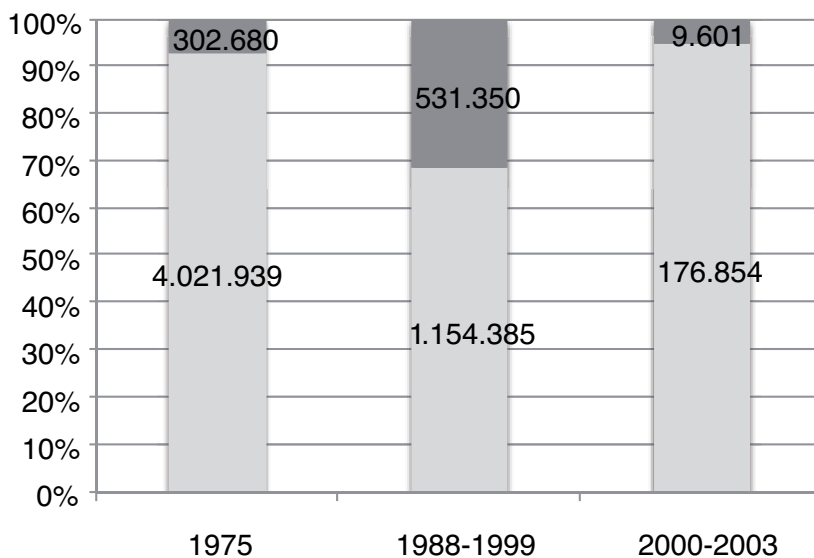
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	8	51	20	41	0	9
Rama	0	4	3	22	0	2
Empresa	3	16	43	55	20	40
Establecimiento	1	4	1	6	0	12
Total	12	75	67	124	20	63
%	13,8%	86,2%	35,1%	64,9%	24,1%	75,9%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

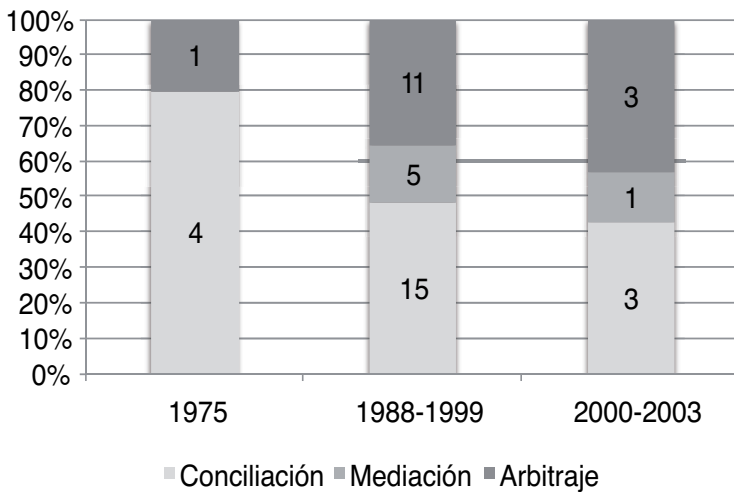
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	299.130	3.795.554	459.080	1.017.150	0	117.700
Rama	0	37.000	35.000	60.900	0	2500
Empresa	1550	187.675	36.870	73.385	9601	46.954
Establecimiento	2000	1710	400	2950	0	9700
Total	302.680	4.021.939	531.350	1.154.385	9.601	176.854
%	7,0%	93,0%	31,5%	68,5%	5,1%	94,9%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Proc. de Reclamos

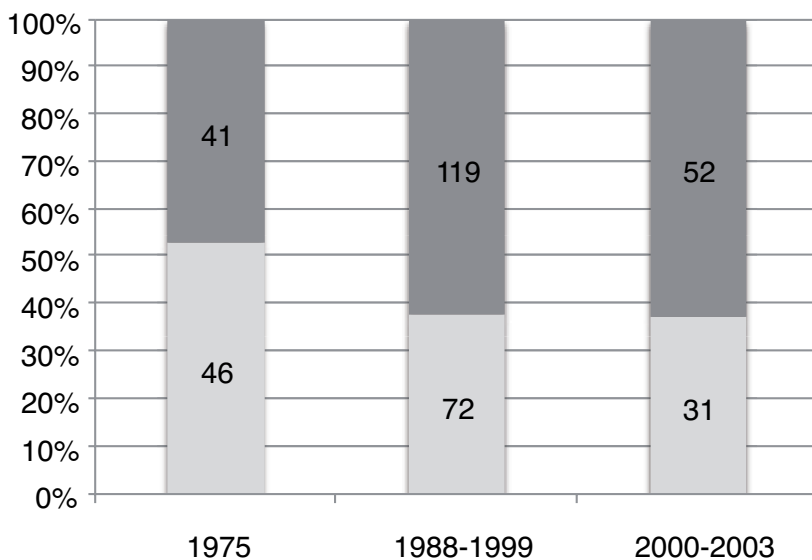
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LOS MEDIOS HETERÓNOMOS DE PREVENCIÓN Y
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Desagregación	Período						Total	% s/muestra
	1975	% s/muestra	1988-2000	% s/muestra	2000-2003	% s/muestra		
14.3.1 Conciliación	4	4,6%	15	7,9%	3	3,6%	22	6,1%
14.3.2 Mediación	0	0,0%	5	2,6%	1	1,2%	6	1,7%
14.3.3 Arbitraje	1	1,1%	11	5,8%	3	3,6%	15	4,2%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LOS MECANISMOS
DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS: COMISIONES DE INTERPRETACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

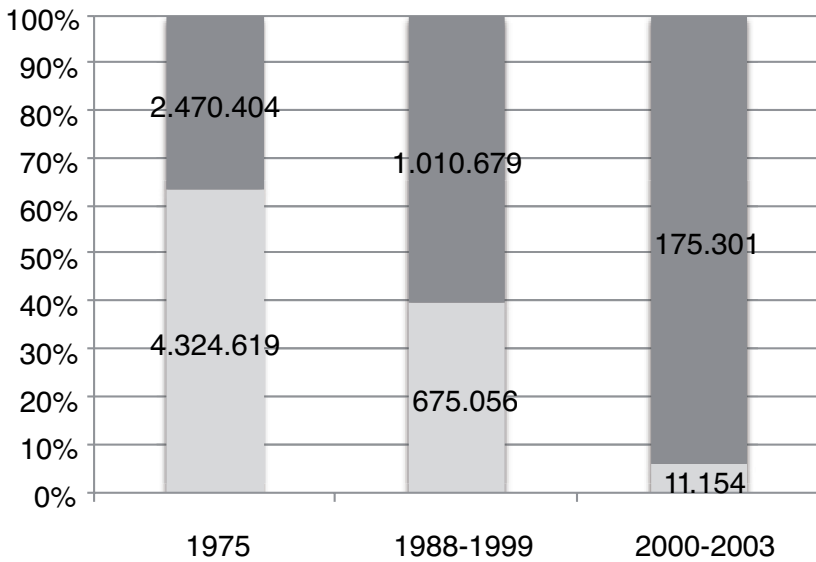
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	31	28	36	25	9	0
Rama	4	0	23	2	2	0
Empresa	4	15	56	42	33	27
Establecimiento	2	3	4	3	8	4
Total	41	46	119	72	52	31
%	47,1%	52,9%	62,3%	37,7%	62,7%	37,3%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Comité Interpretación

EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LOS MECANISMOS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS: COMISIONES DE INTERPRETACIÓN. PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003. EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	2.428.600	4.094.684	885.450	590.780	117.700	0
Rama	37.000	37.000	80.900	15.000	2500	0
Empresa	1954	189.225	43.279	66.976	48.801	7754
Establecimiento	2850	3710	1050	2300	6300	3400
Total	2.470.404	4.324.619	1.010.679	675.056	175.301	11.154
%	36,4%	63,6%	60,0%	40,0%	94,0%	6,0%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Comité Interpretación

3.2.6. Comités mixtos de seguridad e higiene

Toda prestación laboral debe guardar las condiciones básicas destinadas a garantizar la seguridad e higiene de las personas que trabajan, tanto por ellas mismas como por el bienestar general de la comunidad en cuyo seno se inserta determinada actividad empresarial.

En numerosas ocasiones la doctrina social de la Iglesia se ocupó de subrayar la necesidad de que se brinden condiciones de labor que atiendan primordialmente a la dignificación del trabajo.

Por ello es que, inspiradas en esa doctrina y merced a numerosas convenciones y recomendaciones de la OIT, las legislaciones han ido avanzando sobre el tema en cuestión, estableciendo recaudos mínimos relativos a la forma y las condiciones en que deben ser prestados los servicios y al acondicionamiento de los lugares de trabajo de modo que la prestación laboral se lleve a cabo en forma segura e higiénica.

La Constitución Nacional garantiza al trabajador su prestación en condiciones dignas y equitativas de labor en su art. 14 bis.

La ley 19.587 está destinada a regular las condiciones de higiene y seguridad en todos los establecimientos y las explotaciones del país, sin perjuicio de las reglamentaciones específicas que se dicten para adecuar su aplicación a las distintas actividades. El decreto 351/1979 reglamentó la ley mencionada detallando, entre otras cuestiones, en forma minuciosa cómo deben funcionar los servicios de medicina, higiene y seguridad en cada empresa.

Pero los convenios colectivos fueron más allá de las legislaciones mencionadas. Por ser un tema de vital importancia, algunos de ellos suelen establecer comités paritarios mixtos de seguridad e higiene industrial. Éstos suelen emitir recomendaciones respecto de temas que atañen a la seguridad de los trabajadores, a las condiciones riesgosas o insalubres de trabajo, etc., pero generalmente no tiene poder decisorio sobre la cuestión.

El convenio 421/2000 E celebrado entre la Federación Trabajadores de la Industria de la Alimentación con Ferrero SA establece en su art. 17 un comité de higiene y seguridad industrial:

“Con el propósito desarrollar una conciencia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, estimular la asunción de

responsabilidades a fin de lograr que las instalaciones y las operaciones brinden un lugar seguro para trabajar exento de riesgo para las personas y bienes, se constituye un Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Las partes asumen el compromiso de extremar los recaudos para el fiel cumplimiento de las normas vigentes de seguridad e higiene industrial, comprometiéndose a la máxima colaboración en la materia. Todo reclamo en el tema deberá ser previamente considerado y resuelto por la Comisión”.

Si bien es cierto que el convenio anterior aparenta establecer un comité con atribuciones decisorias, el 291/1997 A celebrado entre la Subsecretaría de Recursos Energéticos de San Juan con la FATLyF no deja dudas al respecto:

“Art. 26. COMISIÓN DE HIGIENE, SEGURIDAD Y MEDICINA DEL TRABAJO. Entre la entidad y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, se formará una Comisión Central de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, la que estará integrada por cuatro (4) representantes de la entidad y cuatro (4) representantes de la FATLyF que tendrá a cargo todo lo concerniente a la preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Esta Comisión será resolutive en lo referente al funcionamiento y control de las normas implantadas o a implantarse en el futuro. ...1) Será función de esta Comisión: a) Formular y controlar la ejecución de la actividad general de la entidad en materia de prevención de accidentes. b) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales. ...d) Supervisar la elaboración de programas de higiene, seguridad y medicina del trabajo. e) Examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo. f) Elaborar normas, instrucciones, guías y otros materiales relativos a la higiene, seguridad y medicina del trabajo. g) Dirigir labores en materia de higiene, seguridad y medicina del trabajo. h) Inspeccionar los equipos y medios de protección contra incendios, como así también la dirección de simulacros de los mismos. i) En general, toda clase de labores tendientes a la adopción de medidas de seguridad y a la observancia de las mismas...”.

Otro ejemplo de comité, esta vez con atribuciones consultivas, es el que establece el convenio 455/2002 E celebrado entre Nuevo Central Argentino SA y la Unión Ferroviaria, que no hace más que repetir lo ya estipulado en el convenio 146/1995 E firmado por las mismas partes:

“8. Comité de Higiene, Seguridad y Capacitación Laboral. Ratifícase el Comité de Higiene, Seguridad y Capacitación Laboral (Cohsecal), con carácter de órgano de asesoramiento permanente, integrado por hasta cuatro representantes de cada parte. ...Quedan expresamente excluidos de la competencia del Cohsecal los restantes temas inherentes a las relaciones laborales en la empresa, para los que este convenio establece otros mecanismos de tratamiento. ...El Cohsecal tendrá las siguientes funciones y atribuciones: A. analizará el funcionamiento operativo con miras a reducir los factores de riesgo ...C. podrá efectuar recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, frecuencia de los períodos de evaluación, desarrollo y/o reentrenamiento para el personal ...D. formular recomendaciones con relación al proceso de selección para cubrir vacantes”.

Desde el punto de vista de lo cuantitativo, el instituto en cuestión posee una representatividad relativamente baja, aunque se incrementó a partir de 1988. En 1975, sólo el 5,7% de los convenios trataron el tema en cuestión; el 80% de éstos era de actividad o rama. En el período 1988-1999, el 25,1% de los convenios se refirió de alguna manera a la higiene y la seguridad, y en 2000-2003, lo hizo un 22,9% de los convenios.

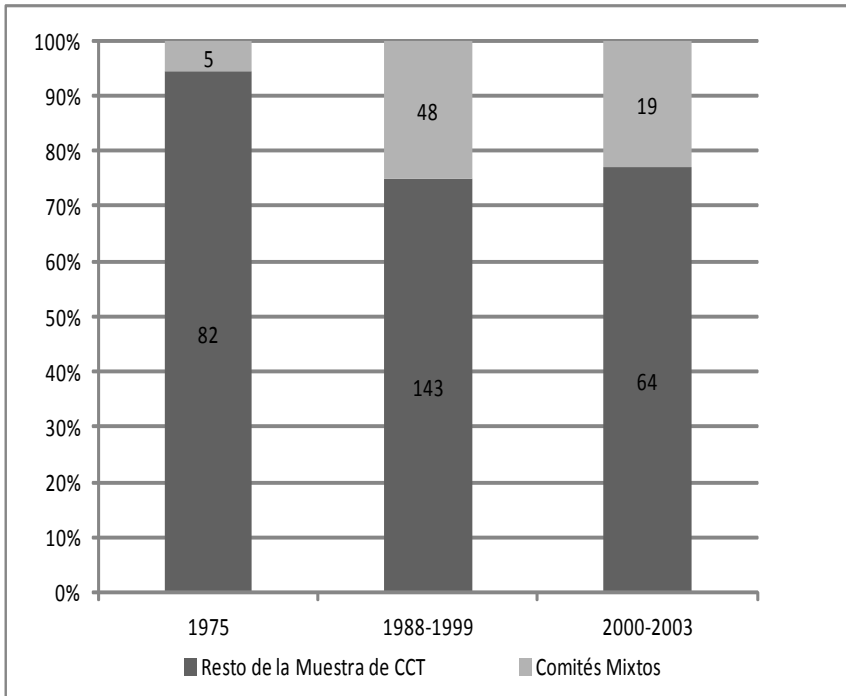
Si bien, como se puede observar, la representatividad del tema asciende en lo que se refiere a cantidad de convenios, disminuye en cantidad de beneficiarios. Y esto se debe a que con el correr del tiempo fue cambiando la distribución por nivel de negociación, pasando de una mayoría de convenios de actividad y rama en 1975, a ser casi el 86% de los convenios de empresa y establecimiento en el período 2000-2003.

En 1975, al 28% de los beneficiarios contenidos en convenios colectivos de la muestra estadística se les aplicaba el instituto de comités mixtos de seguridad e higiene. Esa cifra descendió a un 13% en el período 1988-1999 y volvió a subir, aunque en forma poco significativa, en el período 2000-2003, representando el 20,3% de los beneficiarios del período.

Todos estos datos ponen de manifiesto cómo se fue dando la evolución del instituto a través del tiempo.

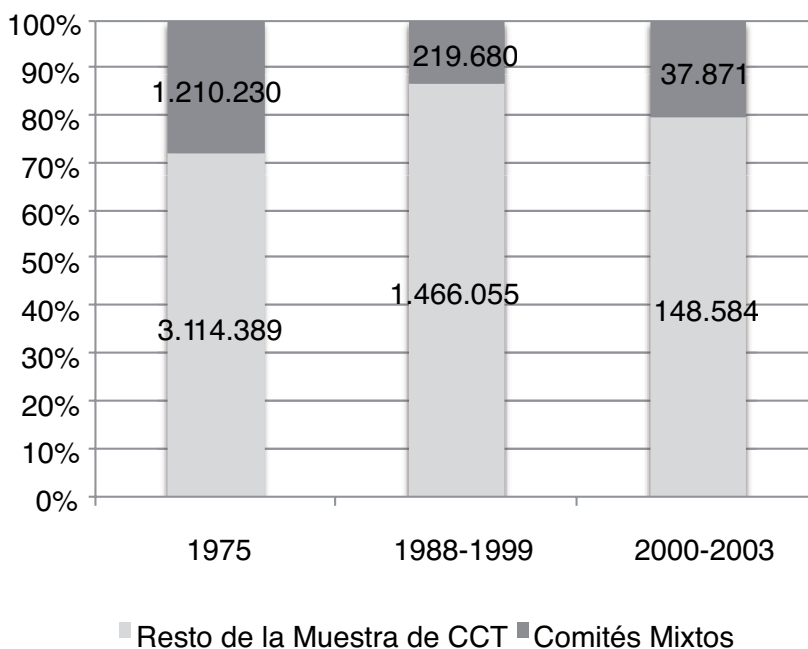
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	3	56	9	52	0	9
Rama	1	3	9	16	2	0
Empresa	1	18	29	69	16	44
Establecimiento	0	5	1	6	1	11
Total	5	82	48	143	19	64
%	5,7%	94,3%	25,1%	74,9%	22,9%	77,1%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1.205.080	2.889.604	162.980	1.313.250	0	117.700
Rama	5000	32.000	18.700	77.200	2500	0
Empresa	150	189.075	37.600	72.655	34.971	21.584
Establecimiento	0	3710	400	2950	400	9300
Total	1.210.230	3.114.389	219.680	1.466.055	37.871	148.584
%	28,0%	72,0%	13,0%	87,0%	20,3%	79,7%



3.2.7. Derecho a la información

Por lo general, el derecho a la información está visto como una forma de participación que poseen los gremios, es decir, la facultad que tienen de procurar cierta información de envergadura de las empresas, sobre su marcha, la evolución de la dotación, la incorporación de nuevas tecnologías, etcétera.

La ley 25.250 establece en su título V sobre el balance social, en el art. 18, que “las empresas que ocupen a más de quinientos (500) trabajadores deberán elaborar anualmente un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa a la representación sindical de sus trabajadores, dentro de los treinta (30) días de elaborado”.

En este caso, a diferencia de otros anteriores, parecería ser que la incorporación de esta figura en el año 2000 provocó el efecto contrario: en vez de incentivar su tratamiento en los convenios, lo atenuó.

Como se puede observar, en 1975, 6 convenios de la muestra trataban el tema (la mayoría de ellos, 5, eran de actividad), por lo que tenía una representatividad del 6,9% del total para ese año. En el período 1988-1999, el instituto crece en su tratamiento y alcanza el 30,9% de los convenios; en cambio, como se ha dicho, en el período 2000-2003, ya con los efectos de la ley 25.250, vuelve a caer su tratamiento, que abarca el 25,3% de los convenios del período.

Es razonable pensar que las partes que han negociado convenios en el período 2000-2003 no han considerado necesaria la regulación del instituto del derecho de información. Y esto porque su tratamiento legislativo, a través de su decreto reglamentario, es bastante minucioso respecto de cómo se debe confeccionar el balance social y qué materias debe y/o puede incluir. Lo que es necesario aclarar es que el derecho a la información no se limita al balance social sino que, como se verá, es mucho más amplio.

Se puede afirmar que casi todas las cláusulas hablan de la confidencialidad que deben guardar los sindicatos sobre la información suministrada por las empresas. Éste es un tema sumamente discutido por la doctrina, ya que en nuestro país son los mismos sindicatos de actividad los que celebran convenios de empresa, por lo que sería al

menos riesgoso para las empresas compartir cierta información confidencial con estas asociaciones gremiales. Un ejemplo de cláusula, con la particularidad que contiene una alusión sobre la confidencialidad, lo brinda el convenio 415/2000 E celebrado entre la empresa Ferrovías SAC y la Unión Ferroviaria:

Art. 24. Información:

La empresa suministrará anualmente a la representación sindical en la Copip aquella información sobre programas o acciones de cambios tecnológicos a implementar, en cada ejercicio, que se pueda prever con la anticipación mencionada, cuando dichos programas o acciones impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:

Redistribución del personal;

Los niveles de empleo;

Las condiciones y medio ambiente del trabajo.

a) La Empresa suministrará anualmente a la representación sindical en la Copip, un balance social que contendrá la siguiente información:

- Evolución de la estructura del total del rubro salarios del personal comprendido en esta convención;
- Evolución de las remuneraciones por categorías del personal comprendido en esta convención.

b) Los representantes gremiales están obligados a guardar absoluta reserva sobre los hechos o información de que tomaren conocimiento con motivo de su participación en la Copip, así como de la información que recibieren de la empresa en su carácter de representantes del personal.

c) La empresa informará a la representación gremial la supresión de puestos de trabajo, con una anticipación de cinco días, siempre que la medida tuviera carácter colectivo. Se admitirá como excepción a lo dispuesto, aquellos eventos que fueren consecuencia de causas excepcionales y/o graves ajenas a la previsión del empleador.

A diferencia a lo observado en el caso anterior, el convenio 450/2001 E que la empresa YPF SA firmara con la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos establece el derecho de información no sólo para el sindicato, sino también para con sus trabajadores:

Art. 101. En el entendimiento que la incidencia de factor humano es importante en el desarrollo de la actividad, las partes convienen en instaurar un sistema de información y consulta. Se entiende por información, a la que la empresa suministrará sobre temas relacionados con la realidad y marcha de la empresa. Se entiende por consulta, a las que los empleados puedan realizar sobre temas que atañen a su tarea o sobre el negocio (emitir opinión). Dicho sistema se dividirá en dos estratos, a) a los empleados en forma directa, y b) al Sindicato que los represente. Se informará a los empleados en forma directa sobre:

*contrato de trabajo
obra social
capacitación
ventas de la unidad de negocios
índice de ausentismo y accidentes.*

Se informará al sindicato sobre:

*salarios
condiciones de trabajo
jornadas de trabajo
proyectos de transformaciones, fusiones o disoluciones
apertura o cierre de establecimientos
ventas, gastos, beneficios
introducción de nuevas tecnologías (si afectan al empleo).*

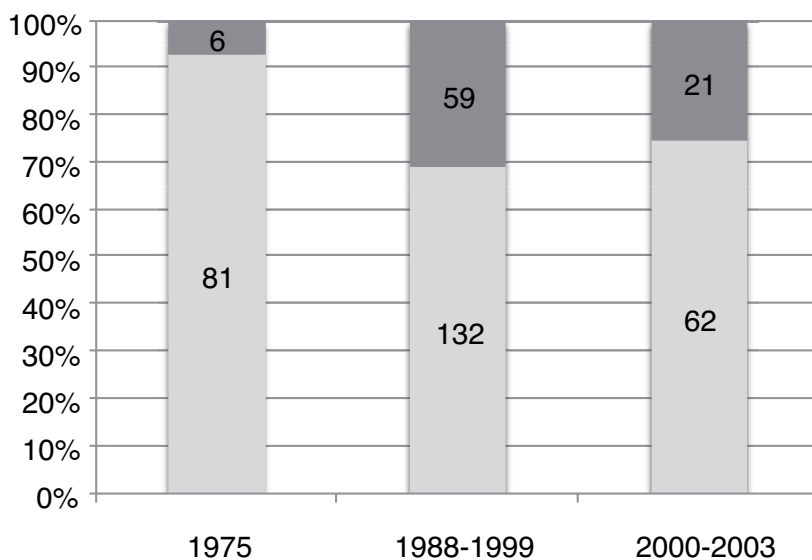
Se recibirán consulta sobre dichos temas, las que no generarán obligatoriedad para YPF SA, el que podrá resolver, en ejercicio del poder de dirección que le asiste, de modo distinto al aconsejado.

A modo de resumen, las partes firmantes de convenios colectivos no han incorporado con asiduidad este instituto a sus textos, ya que en ninguno de los períodos analizados su tratamiento supera el 30% de los convenios contenidos en la muestra para cada uno.

En cuanto a la distribución por nivel de negociación, se nota un marcado descenso, comenzando en 1975 con una preponderancia de los convenios de actividad y rama con un 84% del total de convenios de ese año, emparejándose en el período 1988-1999, ya que la representatividad de los convenios de actividad y rama pasa a ser del 39% y la de los de empresa y establecimiento, del 61%; finalmente, estos últimos resultan en un nivel de negociación más frecuente, con un 86% del total de los convenios de la muestra para el período 2000-2003.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE DERECHO A LA INFORMACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

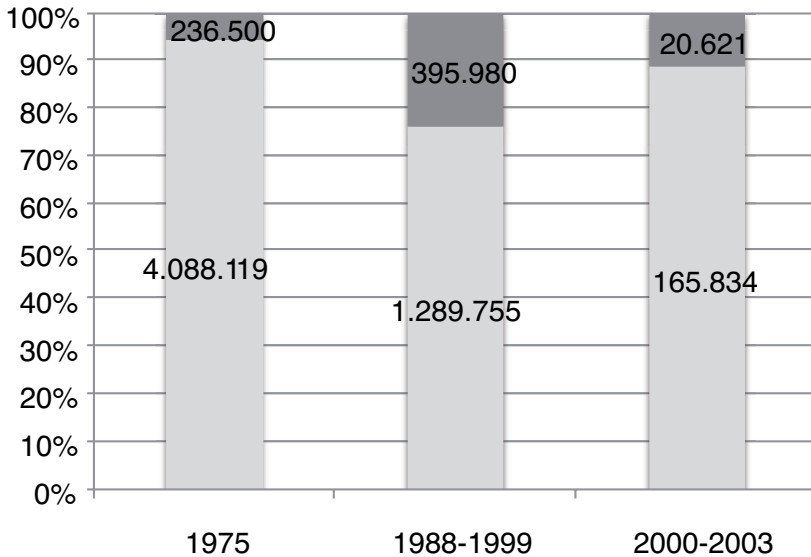
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	5	54	11	50	1	8
Rama	0	4	12	13	2	0
Empresa	0	19	35	63	15	45
Establecimiento	1	4	1	6	3	9
Total	6	81	59	132	21	62
%	6,9%	93,1%	30,9%	69,1%	25,3%	74,7%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Der. a la Información

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE DERECHO A LA INFORMACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	234.500	3.860.184	297.980	1.178.250	2.500	115.200
Rama	0	37.000	54.700	41.200	2500	0
Empresa	0	189.225	43.100	67.155	13.421	43.134
Establecimiento	2000	1710	200	3150	2200	7500
Total	236.500	4.088.119	395.980	1.289.755	20.621	165.834
%	5,5%	94,5%	23,5%	76,5%	11,1%	88,9%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Der. a la Información

3.2.8. Reglamentación de actividades sindicales

En una relación colectiva de trabajo, respecto de los trabajadores, siempre es necesaria la presencia de una pluralidad de ellos con un interés colectivo manifiesto, que pueden o no estar nucleados en asociaciones, aunque normalmente estarán organizados en sindicatos. Respecto del sector patronal, pueden ser parte de una relación colectiva de trabajo tanto una asociación profesional de empleadores, un grupo de empleadores o un solo empleador¹⁵. Tal como lo afirma Krotoschin, “sólo del lado patronal es posible que un solo patrono sea sujeto del derecho colectivo porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe, principalmente”¹⁶.

La materia asociaciones sindicales de trabajadores se encuentra regulada en la Constitución Nacional, cuando garantiza una “organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. De ese modo, siguiendo a Adrián Goldin, la Constitución Nacional contribuye al diseño de un régimen de relaciones colectivas, estructurado sobre los principios de libertad sindical, organización y gestión democrática y autonomía colectiva¹⁷.

La regulación de la constitución y el funcionamiento de las asociaciones sindicales de trabajadores están básicamente integrados por la ley 23.551, publicada en el Boletín Oficial del 22/4/1988 y por su decreto reglamentario 467/1988, publicado en la misma fecha. Su art. 5° establece los derechos sindicales derivados del principio de la autonomía sindical: “a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión; b) determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial; c) adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse; d) formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa

¹⁵ ETALA, Carlos, *Derecho colectivo del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 2001, ps. 4/10.

¹⁶ KROTOSCHIN, ERNESTO, *Cuestiones fundamentales de derecho colectivo del trabajo*, AbeledoPerrot, Buenos Aires, 1957, p. 12.

¹⁷ GOLDIN, Adrián, *El trabajo y los mercados (sobre las relaciones laborales en la Argentina)*, Eudeba, Buenos Aires, 1997.

del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical”.

Por último, el apartado XI de la citada ley 23.551 hace referencia a la representación sindical en la empresa; en su art. 40 establece que “los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación: a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical. b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador”. En los arts. 47 y ss. hace referencia a los mecanismos de protección de los dirigentes gremiales contra posibles represalias de los empleadores.

No se pretende realizar en este trabajo un análisis exhaustivo de la legislación existente sobre la materia sino, simplemente, enumerar algunas normas a los efectos de poder comprender, luego, el tratamiento que los convenios colectivos le han dado al instituto “relaciones laborales colectivas”.

Dentro de los temas que integran el instituto relaciones laborales se encuentra el referido a la actividad sindical interna, dentro del cual las cinco desagregaciones que posee tienen un tratamiento importante en el período 2000-2003. Es así como el tema permisos gremiales tiene una representatividad del 57,8%; le sigue la pizarra gremial, con un 33,7% de los convenios de la muestra; luego se ubican las reuniones y los emplazamientos con el 24,1%; a continuación, las licencias gremiales con un 16,9% y, por último, el de menor tratamiento, es decir, el local sindical, con un 12% de los convenios contenidos en la muestra.

También es notorio el tratamiento que le dispensan los convenios al tema de las comisiones internas, ya que tiene una representatividad del 68,7% de los convenios de la muestra. Los requisitos para ser delegado y la cantidad de delegados también tienen un alto tratamiento dispensado por los convenios de la muestra del período 2000-2003, ya que el 57,8% y el 53% de éstos, respectivamente, los tratan. Los únicos temas con escaso tratamiento son los que hacen referencia al procedimiento disciplinario para el representante sindical y a las elecciones. El primero tiene una representatividad de tan sólo el 1,2% de

los convenios de la muestra para el período analizado, y el segundo, de un 9,6%.

Se pueden mencionar algunos ejemplos de cláusulas de convenios que tratan el instituto de las relaciones laborales colectivas: el instituto desarrollado adquiere relevancia cuando se observa que, en 1975, de los tres institutos con mayor tratamiento por parte de los convenios colectivos celebrados durante ese año, se encuentra, en primer lugar, el alcance del convenio, le siguen las categorías y estructuras salariales, con una representatividad del 98,9% de los convenios de la muestra, y en tercer lugar se ubica el instituto que se ha analizado en el presente capítulo, que representa el 97,7% del total de los convenios de la muestra.

Luego, en el período 1988-2000, el instituto citado cae al sexto lugar entre los más tratados en ese período. Ello no significa que con el paso del tiempo haya perdido vigencia sino simplemente que es muy probable que otros institutos hayan cobrado relevancia con el tiempo y por ende lo han desplazado. Además del alcance del convenio y la estructura y categoría salarial, los otros tres institutos que poseen mayor tratamiento en los convenios del período 1988-1999 son las relaciones laborales colectivas, la facultad de dirección y organización, la jornada y los horarios y las licencias.

En muchos casos, el instituto ha sufrido cambios a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el que se puede observar en el convenio 127/1975 A firmado entre la Sociedad Fabricantes de Ladrillos de la Provincia de Buenos Aires con la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina establecía que “...los empresarios reconocerán en cada horno un delegado de la UOCA a los efectos del cumplimiento de esta convención...” (art. 19 del convenio); posteriormente, el 92/1990 A dispuso en su art. 27: “Para [el] supuesto de delegado interno del establecimiento las partes se sujetan a las disposiciones de la ley 23.551 y disposiciones complementarias”.

Algunos convenios de elaboración reciente le han dado al instituto en cuestión un tratamiento de relevancia. Es así como el convenio 415/2000 E celebrado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Ferrovías SAC le dedica la cantidad de dieciséis artículos, ocho ubicados casi al principio del texto convencional citado (luego de definir el alcance del convenio y de mencionar los fines compartidos por las partes firmantes) y otros ocho en un anexo. Ésta parece ser una ca-

racterística de los convenios firmados por la asociación gremial mencionada, ya que, por ejemplo, el convenio 543/2003 E, que celebra con la empresa Ferrosur Roca SA, si bien el tratamiento del tema es distinto, también le otorga importancia similar.

El último de los convenios mencionados se refiere a la representación gremial en la empresa de la siguiente manera:

“Art. 15. Representación gremial: a) La representación gremial del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la empresa, será ejercida por los delegados del personal que se elijan conforme la proporcionalidad dispuesta por la ley 23.551; de los delegados elegidos se formará una comisión de reclamos compuesta por tres miembros...”.

Asimismo, ambos se refieren al tema de las carteleras gremiales. El primero de ellos (Ferroviás) lo hace del siguiente modo:

“Art. 11. Carteleras: la empresa permitirá al sindicato, a los efectos que la Unión Ferroviaria pueda informar al personal con relación a sus actividades gremiales, la colocación de carteleras en sus dependencias en una adecuada cantidad y en lugares apropiados. Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras, comunicados que lleven papel con membrete de la Unión Ferroviaria, debidamente firmados por las autoridades de la entidad, reconocidas por la empresa. La Unión Ferroviaria entregará la cantidad de ejemplares necesarios de cada comunicado a publicarse”.

En cambio, el firmado con Ferrosur Roca SA dispone sobre el particular lo siguiente:

“Art. 16. Carteleras: la empresa colocará carteleras en sus distintas dependencias a los efectos de que la Unión Ferroviaria pueda colocar avisos sindicales para información al personal según la recomendación 143 de la OIT (art. 15, inc. 3°). Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la Unión Ferroviaria, debidamente firmados por las autoridades de la entidad, reconocidas por la empresa. Los que reúnan estos requisitos serán colocados en las carteleras sin condicionamiento ni restricción alguna. La Unión Ferroviaria entregará la cantidad de ejemplares necesaria a los efectos de que la

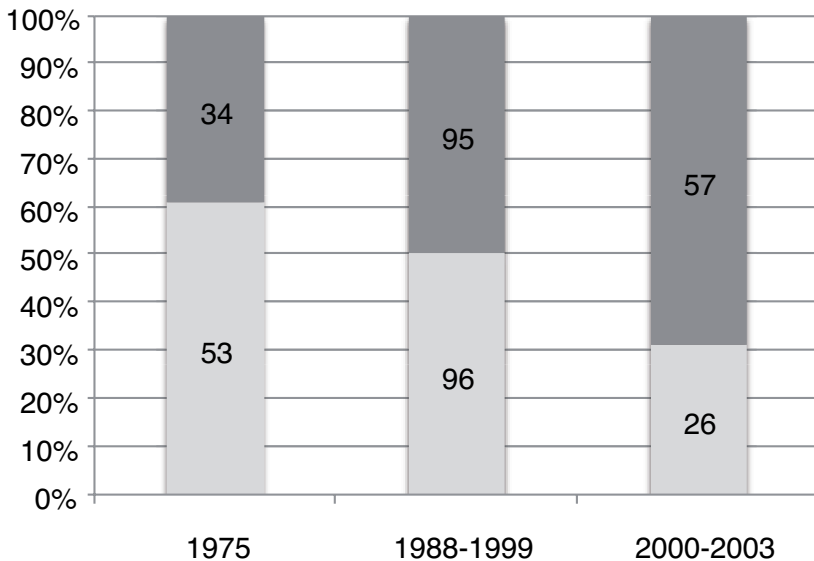
empresa proceda a colocar uno en cada cartelera autorizada y uno más para archivar”.

Si bien las diferencias parecen ser mínimas, no dejan de llamar la atención. En el segundo caso, la intervención de la empresa pareciera ser mayor, ya que, por un lado, hace referencia a que ésta colocará las carteleras (no tan sólo que le permite su colocación al sindicato) y, por el otro, hará lo propio también con los comunicados que el sindicato elabore.

Del análisis del instituto en cuestión se puede afirmar que los convenios colectivos de trabajo le asignan una importancia superlativa, ya que su tratamiento es muy alto, dependiendo del tema que se trate. Esto se debe a que el instituto “actividades sindicales” es muy amplio, y al descender en el nivel de análisis se puede apreciar que posee una interesante cantidad de desagregaciones, algunas de las cuales se han analizado en el presente capítulo.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS COMISIONES INTERNAS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

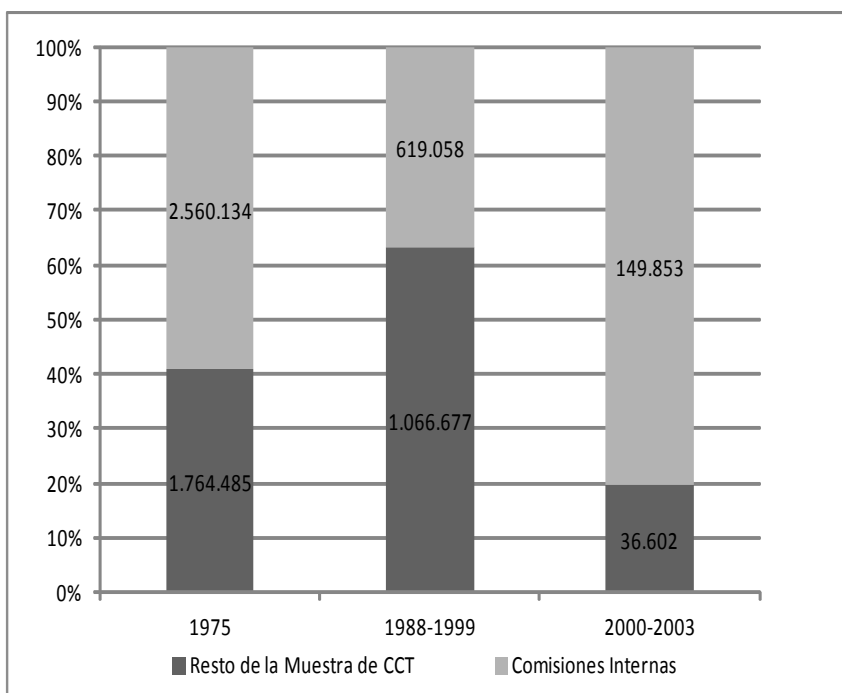
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	26	33	28	33	6	3
Rama	2	2	20	5	1	1
Empresa	4	15	44	54	47	13
Establecimiento	2	3	3	4	3	9
Total	34	53	95	96	57	26
%	39,1%	60,9%	49,7%	50,3%	68,7%	31,3%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Comisiones Internas

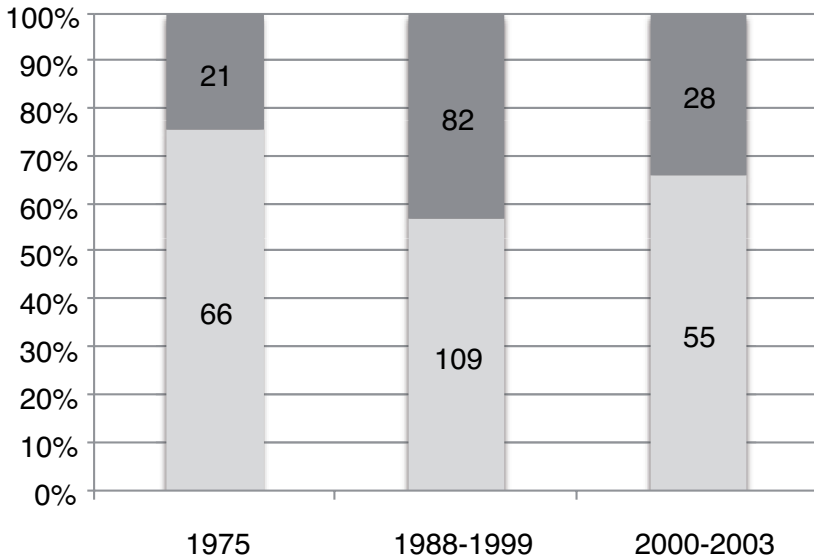
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS COMISIONES INTERNAS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	2.547.330	1.547.354	532.730	943.500	102.000	15.700
Rama	8000	29.000	44.900	51.000	500	2000
Empresa	1954	187.271	40.528	69.727	45.353	11.202
Establecimiento	2850	860	900	2450	2000	7700
Total	2.560.134	1.764.485	619.058	1.066.677	149.853	36.602
%	59,2%	40,8%	36,7%	63,3%	80,4%	19,6%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA PIZARRA GREMIAL.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

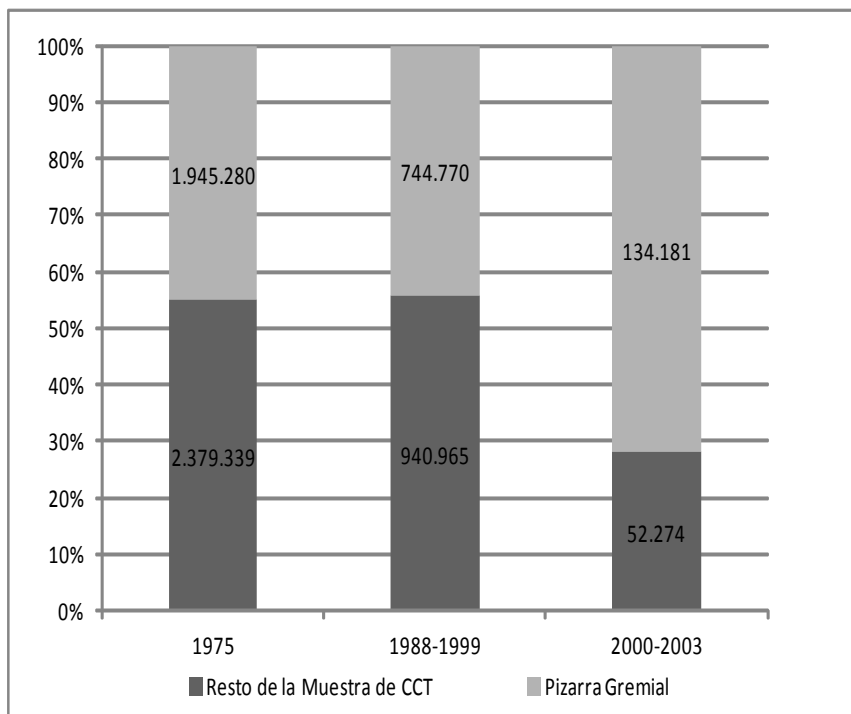
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	17	42	27	34	6	3
Rama	2	2	20	5	1	1
Empresa	2	17	33	65	20	40
Establecimiento	0	5	2	5	1	11
Total	21	66	82	109	28	55
%	24,1%	75,9%	42,9%	57,1%	33,7%	66,3%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Pizarra Gremial

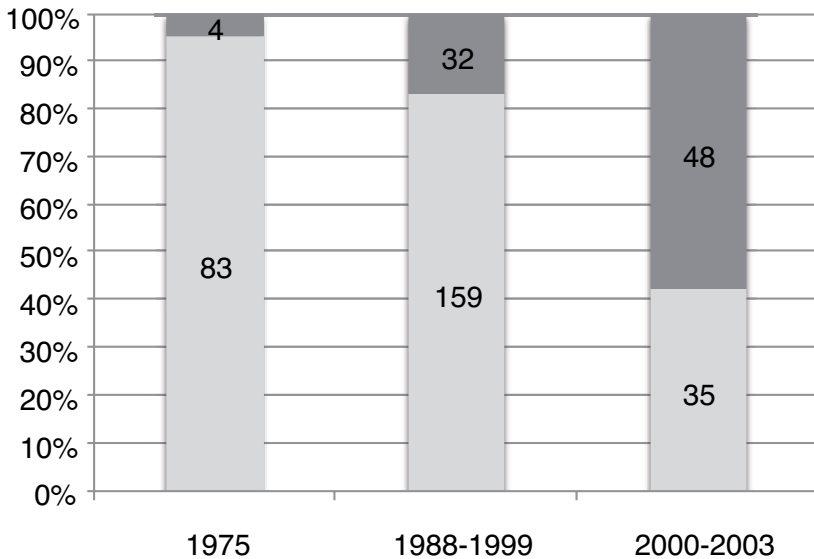
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LA PIZARRA GREMIAL.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1.936.230	2.158.454	666.580	809.650	102.000	15.700
Rama	8000	29.000	49.900	46.000	2000	500
Empresa	1050	188.175	27.690	82.565	29.781	26.774
Establecimiento	0	3710	600	2750	400	9300
Total	1.945.280	2.379.339	744.770	940.965	134.181	52.274
%	45,0%	55,0%	44,2%	55,8%	72,0%	28,0%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LOS PERMISOS GREMIALES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

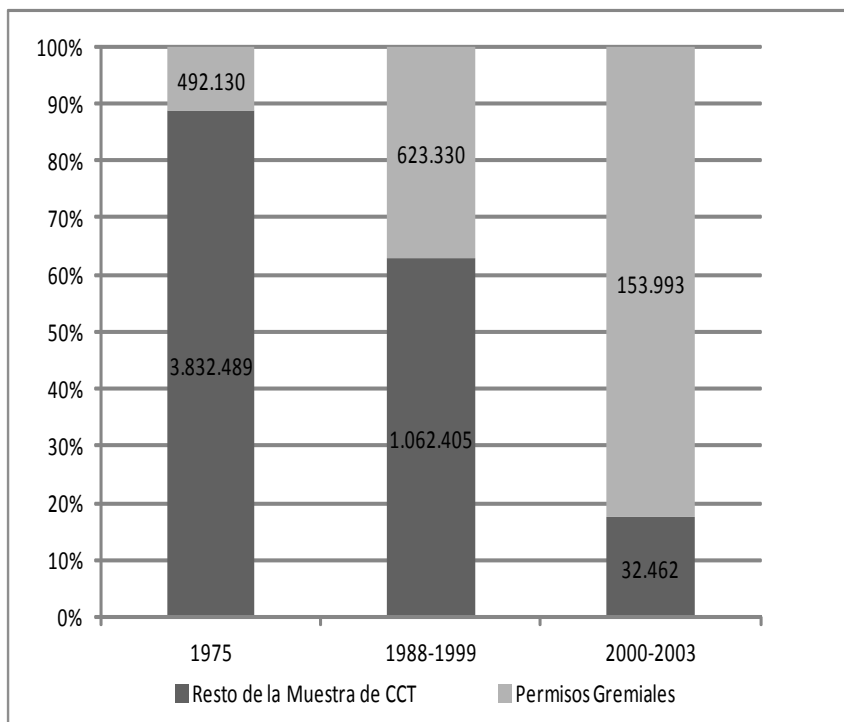
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	2	57	12	49	6	3
Rama	2	2	20	5	1	1
Empresa	0	19	0	98	38	22
Establecimiento	0	5	0	7	3	9
Total	4	83	32	159	48	35
%	4,6%	95,4%	16,8%	83,2%	57,8%	42,2%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Permisos Gremiales

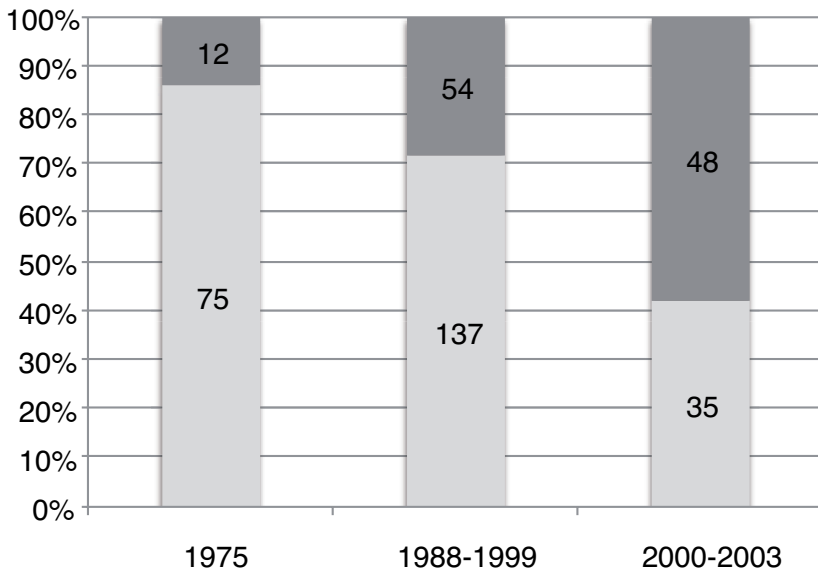
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LOS PERMISOS GREMIALES.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	483.080	3.611.604	563.480	912.750	114.500	3.200
Rama	8000	29.000	44.900	51.000	2000	500
Empresa	1050	188.175	14.950	95.305	35.293	21.262
Establecimiento	0	3710	0	3350	2200	7500
Total	492.130	3.832.489	623.330	1.062.405	153.993	32.462
%	11,4%	88,6%	37,0%	63,0%	82,6%	17,4%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LOS REQUISITOS PARA SER DELEGADO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

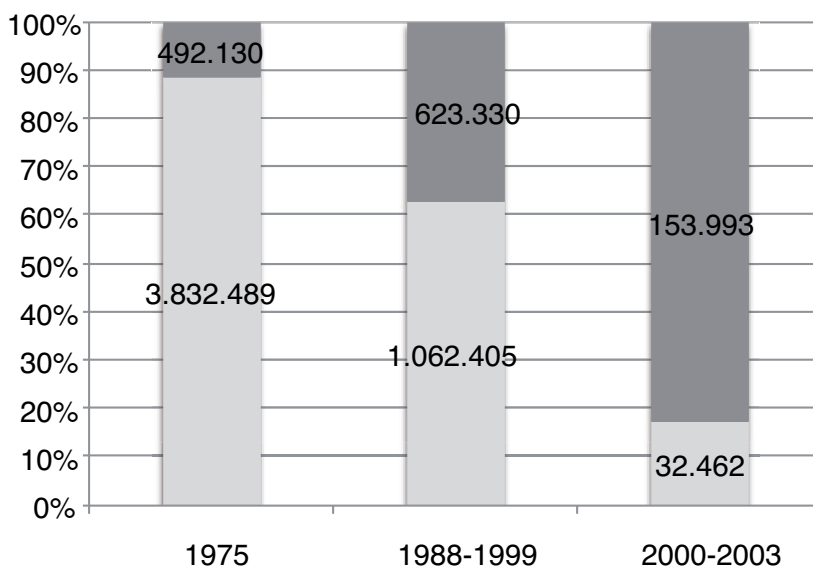
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	8	51	22	39	6	3
Rama	2	2	20	5	1	1
Empresa	2	17	12	86	38	22
Establecimiento	0	5	0	7	3	9
Total	12	75	54	137	48	35
%	13,8%	86,2%	28,3%	71,7%	57,8%	42,2%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Req. para ser Delegado

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LOS REQUISITOS PARA SER DELEGADO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

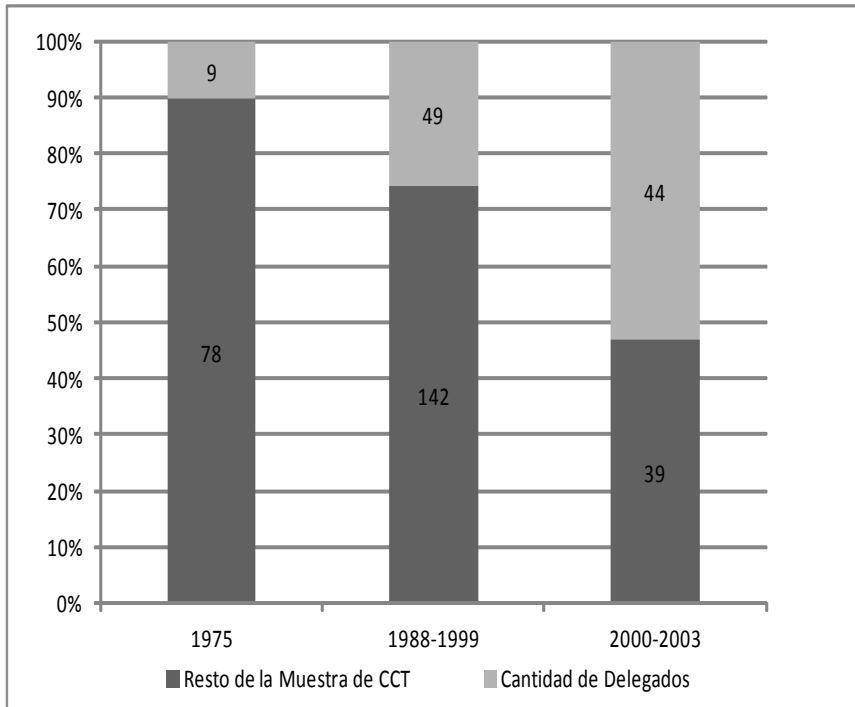
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	483.080	3.611.604	563.480	912.750	114.500	3200
Rama	8000	29.000	44.900	51.000	2000	500
Empresa	1050	188.175	14.950	95.305	35.293	21.262
Establecimiento	0	3710	0	3350	2200	7500
Total	492.130	3.832.489	623.330	1.062.405	153.993	32.462
%	11,4%	88,6%	37,0%	63,0%	82,6%	17,4%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Req. para ser Delegado

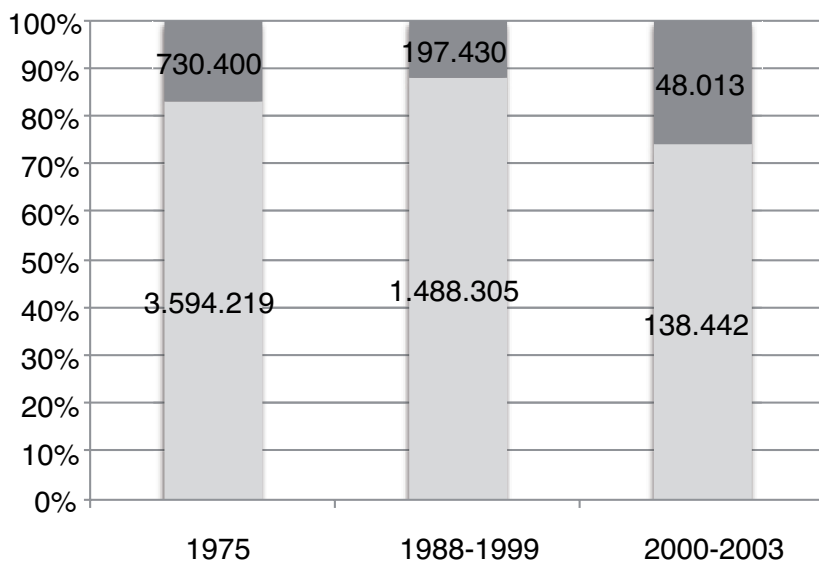
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA CANTIDAD DE DELEGADOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	6	53	8	53	2	7
Rama	1	3	12	13	1	1
Empresa	1	18	28	70	38	22
Establecimiento	1	4	1	6	3	9
Total	9	78	49	142	44	39
%	10,3%	89,7%	25,7%	74,3%	53,0%	47,0%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA CANTIDAD DE DELEGADOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	724.500	3.370.184	148.080	1.328.150	21.000	96.700
Rama	3000	34.000	31.200	64.700	500	2000
Empresa	900	188.325	17.750	92.505	24.513	32.042
Establecimiento	2000	1710	400	2950	2000	7700
Total	730.400	3.594.219	197.430	1.488.305	48.013	138.442
%	16,9%	83,1%	11,7%	88,3%	25,8%	74,2%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Cantidad de Delegados

3.2.9. Fondos especiales para capacitación o culturales y sociales

La norma que regula las relaciones sindicales en la Argentina es la ley 23.551, que en lo atinente al tema de los fondos especiales establece, en su art. 9º, lo siguiente:

“Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros. Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales”.

A su vez, respecto de este último artículo, el art. 4º del decreto 467/1988, reglamentario de aquél, establece:

“Los aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en el marco de convenios colectivos de trabajo serán destinados a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical. Los fondos afectados a tal destino, serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de los que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos”.

Por otro lado, el convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 establece en su art. 2º:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se considerarán actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

Todas estas normas intentan proteger la libertad sindical, en lo referente a la prescindencia económica de los empleadores y del Estado en la vida de las organizaciones gremiales. Pero ello no obsta a la legalidad de aquellas contribuciones patronales que surgen de los

propios convenios colectivos y que determinan un aporte porcentual o mediante una suma fija que realiza el empleador a favor de la entidad gremial, para determinados fines.

Analizando lo ocurrido con el tratamiento del tema en los convenios colectivos del período 2000-2003, se puede apreciar que el 36,1% de la muestra lo tratan, es decir, 30 convenios sobre 83.

Si se analiza desde el punto de vista de los niveles de negociación, se refieren al tema el 66,7% de los convenios de actividad, el 50% de los de rama, el 33,3% de los de empresa y tan sólo el 25% de los de establecimiento. Por lo tanto, es más frecuente encontrar cláusulas sobre fondos especiales con destino a los sindicatos sobre capacitación, culturales, etc. en los convenios de actividad y rama que en los de empresa y establecimiento.

En el año 2000, el 28,6% de los convenios de la muestra se ocupó del instituto, mientras que en los años subsiguientes esta proporción se incrementó al 43,8% en 2001, al 36% en 2002 y al 35,7% en 2003. Como se puede apreciar, es bastante parejo su tratamiento con el correr de estos años.

Todo lo antedicho se refería al punto de vista cuantitativo. Ahora se analizará lo cualitativo, es decir, de qué manera los convenios han regulado este tema. Para ello, hay dos formas de encarar la cuestión: desde el punto de vista del destino de los fondos y desde el punto de vista de la forma del cálculo de éstos.

Los convenios analizados se refieren a numerosos destinos de los fondos, los que se pueden resumir en los siguientes:

- capacitación y formación profesional
- reinserción laboral
- acción social
- culturales
- planes previsionales y beneficios jubilatorios
- recreación y turismo
- finés gremiales
- fondo de vacaciones
- fondo de viviendas
- programas especiales
- subsidios
- medicamentos

Esta amplia variedad de destinos para los fondos es usada indistintamente por los convenios. Es más, la mayoría menciona más de uno. El promedio de destinos utilizados es de 2,3 por convenio. Un claro ejemplo de lo expuesto precedentemente es el convenio 328/2000 A firmado entre la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y la Cámara de la Industria del Petróleo, el cual menciona destinos diferentes en su art. 56:

“Las empresas se comprometen a colaborar con los programas especiales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y/o gremial que desarrolla FASP y GP. A tal fin se contribuirá mensualmente con la suma de \$ 13 por cada trabajador comprendido en el presente convenio colectivo...”

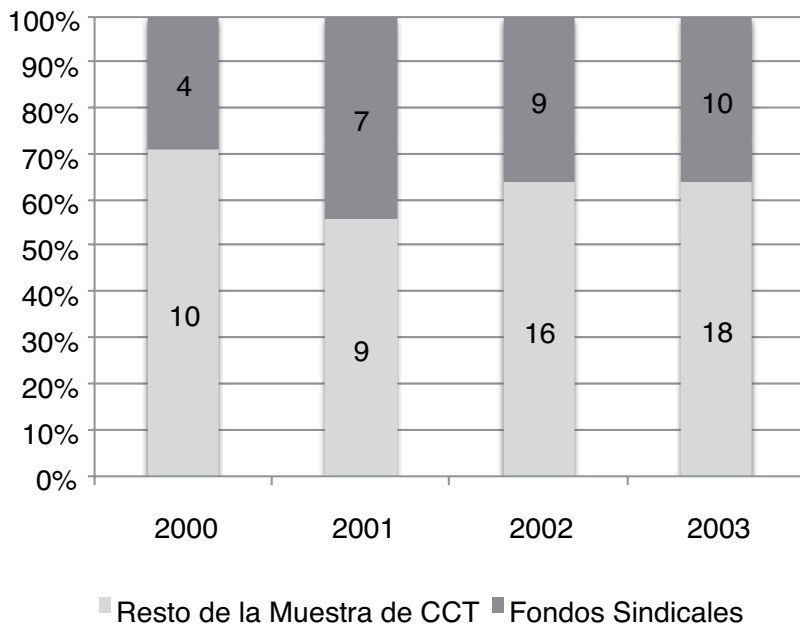
El destino de fondos más utilizado por los convenios es el que se refiere a capacitación y formación profesional, ya que lo trata el 66,6% de los convenios que establecen este tipo de cláusulas. Luego le sigue la acción social, que representa un 46,6% de los convenios que se refieren a este tema; la función cultural con el 26,6%; recreación y turismo con un 20%; reinserción laboral y planes previsionales y beneficios jubilatorios con un 16,6% por tema, y el resto de los destinos, con menos del 10% cada uno.

Por último, de los 30 convenios que establecen en sus textos este tipo de fondos especiales, 18 de ellos, es decir, el 60%, lo calcula mediante una suma fija. En cambio, el 40% restante establece un porcentaje sobre las remuneraciones. Este extremo se puede apreciar en el art. 36 del convenio 423/2001 E celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y T y C Café SA:

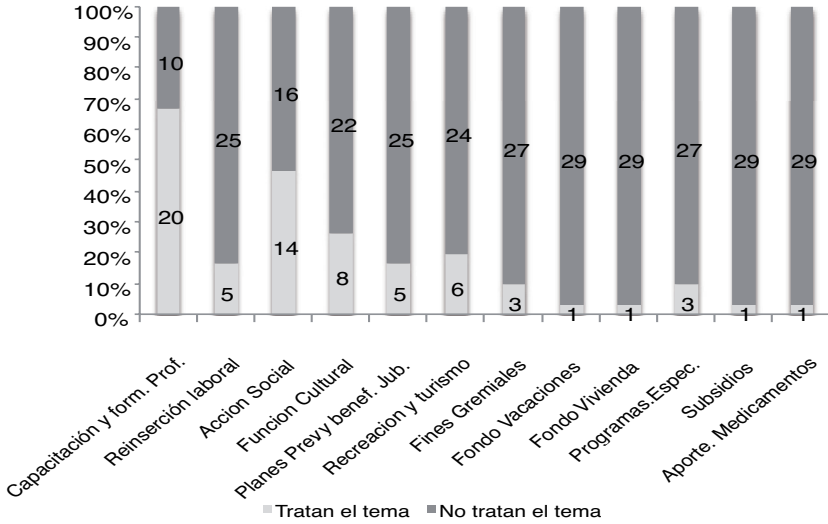
“Recreación y turismo: la parte empresaria depositará mensualmente en un banco oficial a la orden del Sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de servicios, el 1% total de las remuneraciones del personal incluido en este convenio colectivo. Dicha contribución tendrá por finalidad la compra de un predio recreativo y su posterior mantenimiento. Así también los trabajadores harán un aporte para tal fin del 0,5% del total de sus remuneraciones, que será retenido por su empleador”.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LOS FONDOS ESPECIALES AÑOS 2000 A 2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Año	2000		2001		2002		2003	
	Fondos Sindicatos	Muestra	Fondos Sindicatos	Muestra	Fondos Sindicatos	Muestra	Fondos Sindicatos	Muestra
Actividad	2	1	2	2	1	0	1	0
Rama	0	1	0	0	0	0	1	0
Empresa	1	8	4	5	7	9	8	18
Establecimiento	1	0	1	2	1	7	0	0
Total	4	10	7	9	9	16	10	18
%	28,6%	71,4%	43,8%	95,3%	56,2%	41,0%	35,7%	64,3%



DESTINOS DE LOS FONDOS.
AÑOS 2000 A 2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS



3.2.10. Formación profesional (capacitación)

El instituto de capacitación y formación profesional es, a pesar de su relativamente reciente incorporación a la LCT, uno de los menos tratados por los convenios colectivos de trabajo. Sus partes firmantes, si bien lo están incorporando con el correr de los años, todavía no lo han adoptado como uno de los temas fundamentales a ser negociado.

En 1995, la ley 24.576 le agrega al título II de la LCT el capítulo VIII sobre formación profesional. Básicamente, se refiere a la igualdad de capacitación entre empleados con igual tarea, sean mujeres u hombres, a los derechos de la organización sindical en la materia (a ser informados y a participar de la planificación), a los derechos de todo trabajador a, por un lado, recibir una cantidad de horas para realizar actividades de capacitación y, por el otro, a exigir que en el certificado de servicios figure la calificación profesional alcanzada.

En 1975, el 25,3% de los convenios de la muestra estableció alguna cláusula al respecto, mientras que, en los años subsiguientes, la proporción aumentó a un 41,9% para el período 1988-1999 y a un 47% en el período 2000-2003.

Medido en cantidad de beneficiarios, el 25,3% de los convenios de 1975 representa un 34,7% de los beneficiarios de ese año. Ahora, en el período 1988-1999, dentro del cual se dictó la ley comentada precedentemente, la cantidad proporcional de beneficiarios comprendidos en convenios que trataron el tema de capacitación bajó al 24%. Ya en el período 2000-2003, vuelve a repuntar y representa el 38,6% del total de beneficiarios de los convenios de la muestra.

Por lo general, este instituto no se suele presentar en los convenios como un derecho del trabajador sino, más bien, como una obligación de las empresas a otorgarlo.

A pesar de lo preceptuado por la ley 24.576, es bastante poco frecuente la participación de los sindicatos en estos temas. Es más, existen muy pocas cláusulas de convenios que sean limitativas de la facultad del empleador de capacitar a su personal.

Una limitación sería, por ejemplo, la creación de comités mixtos de capacitación entre empleadores y sindicatos. A lo largo de toda la historia de la negociación colectiva en la Argentina mediante convenios es muy bajo el tratamiento del tema de los comités mixtos. Ningún convenio de la muestra lo trata en 1975, sólo el 5,8% de los celebrados en el período 1988-1999 lo hace (que abarcan el 1,5% de los beneficiarios del período) y, finalmente, hace alguna alusión a éste el 7,2% de los firmados entre 2000 y 2003 que, a su vez, representan el 4,2% de los beneficiarios del período.

Asimismo, de los convenios que lo tratan, casi todos son de empresa y establecimiento, ya que corresponden a esos niveles de negociación más del 80% de los convenios celebrados en el período 1988-1999 y el 100% de los del período 2000-2003.

Uno de los pocos convenios del período 2000-2003 que instituye una comisión mixta de capacitación es el 557/2003 firmado entre BASF Argentina y la Federación y el Sindicato de Industrias Químicas y Petroquímicas:

“Art. 21. Capacitación. La Empresa se compromete a instrumentar programas de capacitación profesional, con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo. Todos los trabajadores tienen el deber y el derecho de acceder a dichos programas. A fin de cumplir con el título II de la ley 24.576 se conformará entre la representación empresaria y sindical una comisión que además se abocará al tratamiento de los siguientes puntos: a) la asociación sindical podrá presentar las propuestas oportunas sobre el contenido y alcance de los programas antes mencionados y efectuar sugerencias sobre temas de capacitación vinculados al desarrollo laboral de los trabajadores; b) se estudiarán acciones conjuntas para capacitar al personal en materias que no se encuentren directamente relacionadas con la carrera profesional de los trabajadores pero que resulten de interés para una formación general”.

El convenio 421/2001 E, por su parte, firmado entre Siembra AFJP y el Sindicato del Seguro de la República Argentina, establece otra forma de limitación en su art. 14:

“Entrenamiento profesional: la empresa se compromete a instrumentar programas de entrenamiento profesional, con el objeto de formar al personal en el marco de las nuevas técnicas y procesos de trabajo, para el acabado cumplimiento de las propias tareas... Cuando las partes lo consideren conveniente se propiciará la creación de acciones comunes de capacitación. En tales casos se tendrá en cuenta la experiencia y capacidad instalada del Centro de Formación Profesional y Nuevas Tecnologías del Sindicato del Seguro así como los convenios suscritos con el Ministerio de Educación de la Nación”.

Hay casos en los que el instituto genera la adopción de un adicional para compensar la etapa en la vida del trabajador que se encuentra en entrenamiento, como ocurre con el convenio 538/2003 E celebrado entre Telecom Argentina Stet France - Telecom SA y la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones de la República Argentina:

“Art. 16. Salarios... 2. Adicional capacitación: el empleador abonará un adicional por capacitación que se liquidará mensualmente y en forma transitoria durante el tiempo que demande la capacitación. Este adicional sólo resultaría de aplicación desde el inicio de la relación laboral hasta que el empleador decida su inclusión dentro de los planes de remuneración variable. Los restantes procesos de capacitación no generarán la aplicación de este adicional. Durante el período en que el trabajador perciba el adicional por capacitación no tendrá derecho a la inclusión dentro de los planes de remuneraciones variables, ni a percepción de suma alguna por tal concepto. En estos términos el monto a percibir por el trabajador cuya jornada normal y habitual sea de siete horas, como adicional por capacitación se indica en el Anexo. En caso de jornada reducida, este adicional será proporcional a la extensión de la jornada”.

El convenio 449/2001 E celebrado entre Toyota SA y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor establece una figura más amplia de la capacitación y la formación profesional, ya que en su art. 15 incorpora la figura del entrenamiento en el puesto:

“Capacitación y formación profesional: Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del TPS la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del entrenamiento en el trabajo que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. Las partes acuerdan también que, además del entrenamiento en el trabajo, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al TPS”.

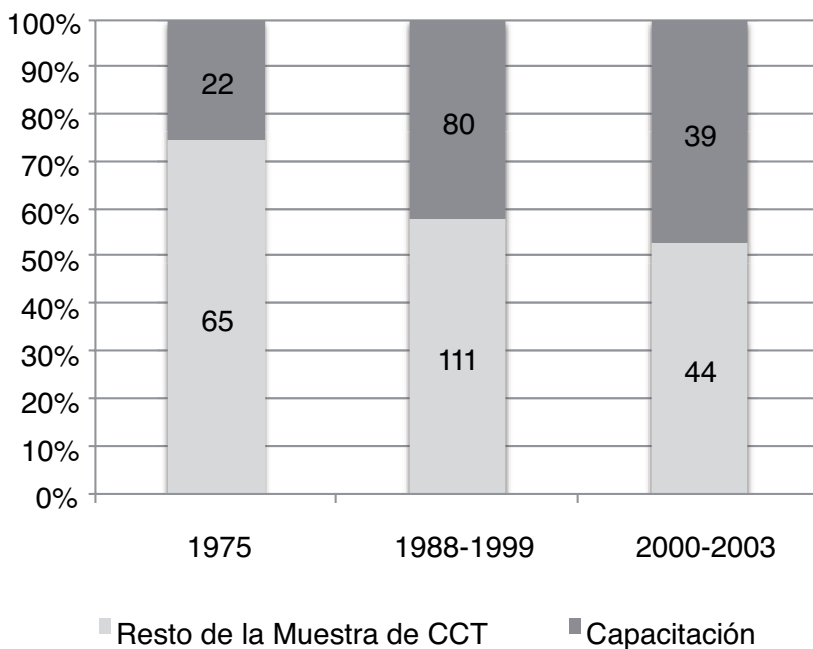
Pero, sin lugar a dudas, el convenio que con más detalle trata el tema es el 475/2002 E, celebrado entre la empresa General Motors SA y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, que anexa a su texto un plan de capacitación básico desde la firma del convenio (9/8/2002) hasta el 31/3/2007 (art. 18, punto 4).

Por último, cabe destacar el convenio 333/2001 A firmado entre el Sindicato Empleados y Obreros Gastronómicos de Tucumán y la Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán, que dispone:

“Art. 42. Cursos de Capacitación Profesional: en caso de personal extra dependiente de la bolsa de trabajo, el mismo deberá poseer certificado de haber realizado el correspondiente curso de capacitación para la tarea a desarrollar. Dichos cursos serán efectuados y supervisados por cada parte firmante de este convenio, conjunta o indistintamente y con el financiamiento que ambas partes consideren”.

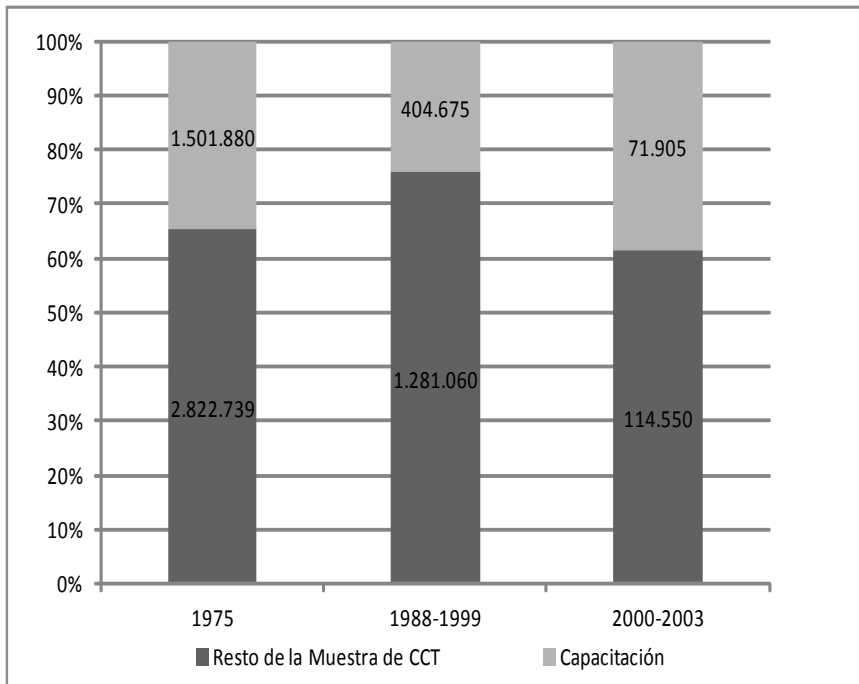
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA CAPACITACIÓN
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	17	42	22	39	5	4
Rama	1	3	19	6	2	0
Empresa	3	16	35	63	25	35
Establecimiento	1	4	4	3	7	5
Total	22	65	80	111	39	44
%	25,3%	74,7%	41,9%	58,1%	47,0%	53,0%



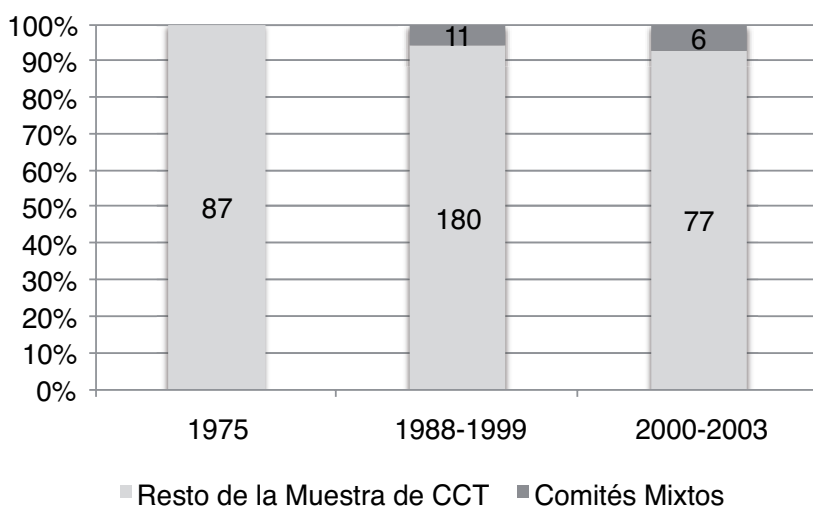
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA CAPACITACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1.496.480	2.598.204	316.980	1.159.250	27.300	90.400
Rama	3000	34.000	51.600	44.300	2500	0
Empresa	1550	187.675	35.145	75.110	36.205	20.350
Establecimiento	850	2860	950	2400	5900	3800
Total	1.501.880	2.822.739	404.675	1.281.060	71.905	114.550
%	34,7%	65,3%	24,0%	76,0%	38,6%	61,4%



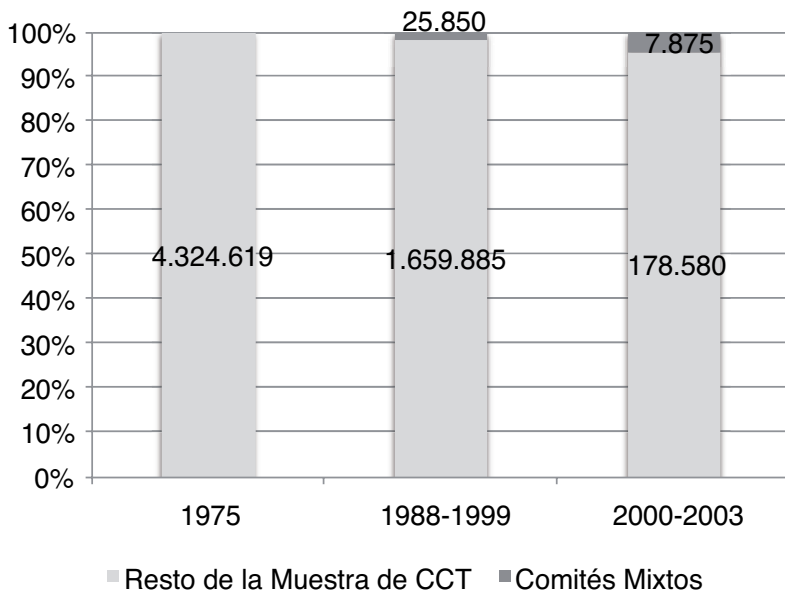
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DEL COMITÉ MIXTO DE CAPACITACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	1	60	0	9
Rama	0	4	1	24	0	2
Empresa	0	19	8	90	6	54
Establecimiento	0	5	1	6	0	12
Total	0	87	11	180	6	77
%	0,0%	100,0%	5,8%	94,2%	7,2%	92,8%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DEL COMITÉ MIXTO DE CAPACITACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	4.094.684	10.000	1.466.230	0	117.700
Rama	0	37.000	10.000	85.900	0	2500
Empresa	0	189.225	5550	104.705	7875	48.680
Establecimiento	0	3710	300	3050	0	9700
Total	0	4.324.619	25.850	1.659.885	7.875	178.580
%	0,0%	100,0%	1,5%	98,5%	4,2%	95,8%



3.2.11. Tercerización y externalización

La LCT estableció este instituto mediante sus arts. 29 a 31. Pero éste ha sido modificado en numerosas ocasiones, en especial por las leyes 24.013 y 25.013. Es más, la primera de ellas incorpora el art. 29 bis, que se refiere a servicios eventuales, al texto de la LCT.

En los últimos años se ha venido dando un fenómeno de tercerización en las empresas, que se incrementó especialmente con la contratación de aquellos servicios que no forman parte de sus actividades normales y habituales. Esto no significa que las compañías se vean impedidas a subcontratar actividades propias de su giro normal y habitual, sino que simplemente los gremios han presionado (informal o formalmente) para que ello no suceda.

Asimismo, mediante estos artículos, las empresas se encuentran obligadas a controlar el cumplimiento de las normativas laborales y previsionales de sus contratistas. A continuación se transcriben los arts. 29 y 30, LCT:

Art. 29. Interposición y mediación. Solidaridad.

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los arts. 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas (párrafo sustituido por art. 75 de la ley 24.013 BO del 17/12/1991).

Art. 30. Subcontratación y delegación. Solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del es-

tablecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el art. 32 de la ley 22.250 (párrafo incorporado por art. 17 de la ley 25.013. BO del 17/11/2000).

No son muchos los convenios que han incorporado cláusulas relativas a la tercerización y externalización, pero los que lo hacen por lo general se refieren a la obligación de control y a la solidaridad de las empresas principales respecto de las contratistas, tal lo establecido en la LCT, como ocurre en el convenio 340/2001 A, celebrado entre la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales y la Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados:

“Art. 66. A partir de la fecha de la firma del presente convenio, las empresas con actividades incluidas en el presente título, serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las normas laborales y de la seguridad social vigentes, originadas entre los contratistas y su personal en los términos de la legislación vigente”.

Pero no obstante ello, algunos introducen ciertas limitaciones a las empresas principales. Un ejemplo lo establece el convenio 557/2003 E firmado entre BASF Argentina SA y la Federación y Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas, que en su art. 7º dispone lo siguiente:

“...A fin de preservar el nivel de empleo, queda aclarado que en ningún caso el personal de los contratistas podrá efectuar trabajos normales de producción o tareas rutinarias en otros sectores...”

Otro ejemplo de limitación lo dispone el convenio 337/2001 A firmado entre la Asociación Argentina de Agencias de Viajes y Turismo y la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina en su art. 17, que reproduce en otras palabras lo establecido en el art. 29, LCT:

“Subcontratación y solidaridad: los empleados que hayan sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. ...exceptuándose de esta obligación los servicios eventuales que se presten por empresas reconocidas al efecto por la autoridad de aplicación, según lo que se prevé en el art. 29, último párrafo, de la LCT...”

Hay convenios que exigen a la principal el encuadramiento de la contratista en su sindicato, como es el caso de lo establecido en el art. 50 del convenio 521/2003 E celebrado entre la empresa EG3 Asfalto SA y el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Bahía Blanca:

“Todo aquel personal contratado que desempeñe tareas propias y permanentes inherente a la planta de EG3 Asfaltos SA, previstas en el art. 12, estará encuadrado dentro del Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Bahía Blanca...”

Como se puede observar, casi todos los convenios establecen limitaciones a la facultad del empleador de contratar servicios de terceros. Un solo caso se encontró en que la facultad mencionada es amplia. Es el convenio 330/2001 A firmado entre el Sindicato Obrero de la Industria Naval y la Cámara Argentina de Constructores de Embarcaciones Livianas:

“Art. 22. Intervención de terceros. El desenvolvimiento que caracteriza a esta actividad, que exige un alto grado de especialización e integralidad a todos los componentes que abastecen para alcanzar la calidad requerida por el mercado, determina la necesidad empresarial de realizar distintas tareas a través de contratistas. Las partes convienen que la facultad reservada a las empresas de adjudicar dichas tareas, ya sea que se realicen dentro o fuera del ámbito de los astilleros, deberá ejercerse mediante empresas debidamente constituidas y legalmente reconocidas por los organismos oficiales...”

En el año 2000 solamente un convenio, que representa el 7,1% de los convenios de la muestra, trató el tema de la tercerización y la externalización. Y no es casual que éste sea de actividad, ya que en los años subsiguientes es el nivel de negociación en el que más se trata porcentualmente.

En 2001, los tres convenios que tratan el tema también son de actividad. En este caso, representan el 18,8% de los convenios de la muestra y el 75% de los convenios de actividad celebrados en el año.

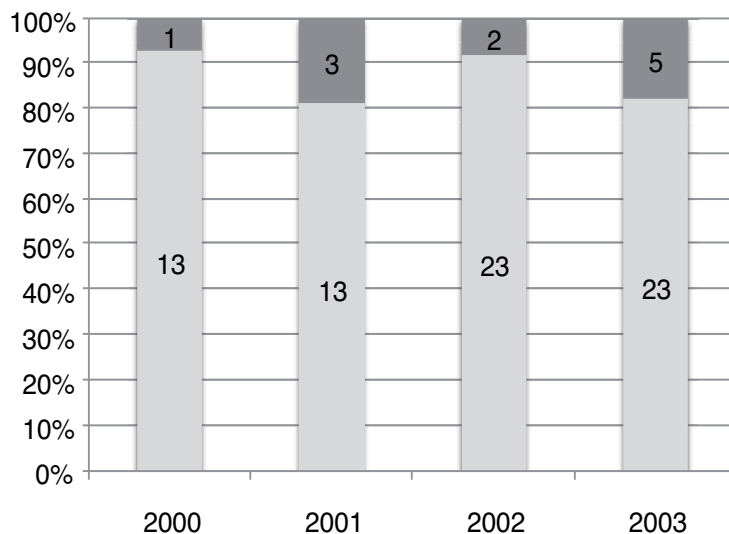
En 2002, el 8% de los convenios de la muestra tratan el tema, mientras que en 2003 son 5 convenios (que representan el 17,9% de los convenios de la muestra) los que hacen referencia a tercerizaciones. De este último año, se aprecia que el 100% de los convenios de actividad y de rama que componen la muestra tratan el tema en cuestión.

Si en vez de analizar el tratamiento del instituto en cantidad de convenios se hace en número de beneficiarios, se puede apreciar que, especialmente en 2001 y 2003, la representatividad del tema es mayor. Si se analiza el primero de los años citados, si bien el nivel actividad en cantidad de convenios representa sólo el 18,8% del total para ese año, en lo referido a beneficiarios constituye el 73,1%. En 2003 ocurre un fenómeno similar: en cuanto a cantidad de convenios, los del nivel de actividad que tratan el tema representan el 17,9% de la muestra para ese año, en tanto que en cantidad de beneficiarios constituyen el 62,5%.

Al contrario de lo que se podría conjeturar sin contar con la información suministrada, el tema de la tercerización y externalización todavía no es de los más tratados por los sujetos firmantes de convenios colectivos de trabajo en la República Argentina.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA TERCERIZACIONES.
AÑOS 2000 A 2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

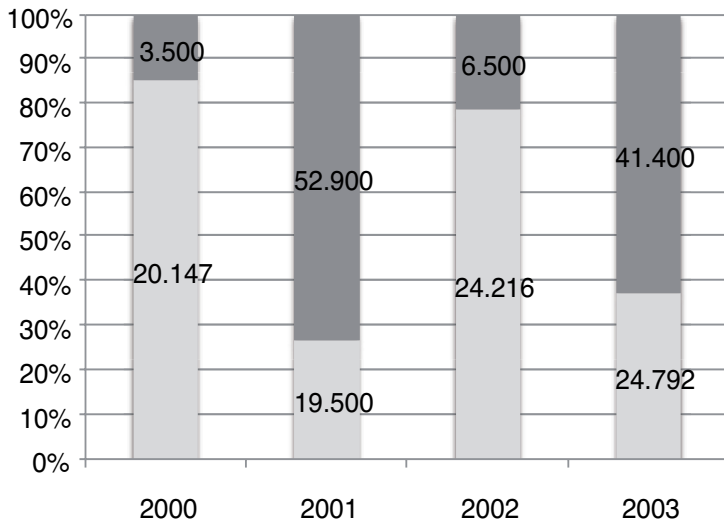
Nivel de negociación	2000		2001		2002		2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1	2	3	1	1	0	1	0
Rama	0	1	0	0	0	0	1	0
Empresa	0	9	0	9	1	15	3	23
Establecimiento	0	1	0	3	0	8	0	0
Total	1	13	3	13	2	23	5	23
%	7,1%	92,9%	18,8%	81,3%	8,0%	92,0%	17,9%	82,1%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Tercerización

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE TERCERIZACIONES.
AÑOS 2000 A 2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	2000		2001		2002		2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	3500	15.300	52.900	0	6000	6000	40.000	0
Rama	0	2000	0	0	0	0	0	500
Empresa	0	1847	0	17.800	500	11.216	900	24.292
Establecimiento	0	1000	0	1700	0	7000	500	0
Total	3500	20.147	52.900	19.500	6500	24.216	41.400	24.792
%	14,8%	85,2%	73,1%	26,9%	21,2%	78,8%	62,5%	37,5%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Tercerización

3.2.12. Período de prueba

El tema en cuestión es, a los efectos de la clasificación de contenidos realizada, una desagregación dentro del instituto de reclutamiento e ingresos.

La figura del período de prueba es incorporada en la legislación laboral argentina en 1995 por la ley 24.465 que, mediante su art. 1º, agrega a la LCT el art. 92 bis referente al tema en cuestión. Posteriormente, este artículo es modificado en varias ocasiones por las leyes 25.013, 25.250 y, finalmente, por la ley 25.877.

La legislación laboral argentina admitió, desde el origen de esta figura, la ampliación del plazo del período de prueba por la vía convencional hasta 2004, año en el cual la ley 25.877 prescribe un plazo determinado sin posibilidad de ampliación mediante convenios colectivos.

Es así como, en un primer momento, la ley 24.465 (promulgada el 23/3/1995) establece que todo contrato por tiempo indeterminado se entiende celebrado a prueba los tres primeros meses, pudiendo ser ampliado hasta seis meses a través de su disposición en un convenio colectivo debidamente homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Posteriormente, la ley 25.013, publicada en el Boletín Oficial el 24/9/1998, reduce el plazo del período de prueba a tan sólo un mes, aunque mantiene la posibilidad de ampliarse a seis meses por la vía convencional.

Tiempo más tarde, el 29/5/2000 se promulga la ley 25.250, que en su art. 1º vuelve a establecer el período de prueba en tres meses, ampliable a seis meses por convención colectiva. Sin embargo, agrega un párrafo especial para las PyMEs: éstas pueden establecer un período de prueba de seis meses, ampliable a doce meses por convenio colectivo.

Como se anticipara antes, finalmente la ley 25.877 fija en tres meses el plazo del período de prueba pero no da posibilidad a las partes de un convenio colectivo para ampliarlo.

El hecho de que la incorporación de este instituto se da recién en 1995 se compadece con que en 1975 muy pocos convenios lo incorporan a sus textos. Sólo el 3,4% de los convenios de la muestra

trató este tema en ese año, representando el 0,1% de los beneficiarios comprendidos en ellos. Todos los convenios corresponden al nivel de actividad y rama.

A partir de 1988, el tratamiento del tema empieza a cobrar importancia. En el período 1988-1999, el 31,4% de los convenios celebrados trata el instituto pero, sin embargo, sólo representa el 7,5% de los beneficiarios comprendidos en ellos. La cuestión radica en que el 81,7% de los convenios corresponden al nivel de empresa y establecimiento, mientras que para actividad y rama esta cifra se reduce al 18,3%.

Ya en el período 2000-2003, casi el 70% de los convenios celebrados trata el tema, aunque comprende el 50,3% de los beneficiarios de los convenios del período. A diferencia del caso analizado precedentemente, si bien los convenios que tratan el tema son también, en su gran mayoría, de empresa y establecimiento (94,8%), la participación de los de actividad y rama es baja si se compara con la del período 1988-1999. Como se observó en la primera parte del presente trabajo, los convenios de empresa y establecimiento corresponden al 86,7% de los celebrados en ese período. Ésa es la razón por la que este porcentaje de convenios comprende el 54,8% de los beneficiarios.

Desde el punto de vista de lo cualitativo, el tema en cuestión no presenta mucha actividad creativa de parte de los actores intervinientes en la firma de convenios colectivos. Es más, su tratamiento obedeció simplemente a fijar el plazo del período de prueba más que a determinar modalidades sobre éste.

Desde 2000 a 2003, las partes firmantes de convenios optaron por ampliar los períodos de prueba, llevándolos, en la mayor parte de los casos, hasta el máximo admitido por la legislación vigente. Es así como en 2000, más del 40% de los convenios que trata el tema establece en seis meses el período de prueba, porcentaje que se extiende al 90% en 2001, al 75% en 2002 y al 65% en 2003.

En lo que respecta a los tres meses de período de prueba, también su tratamiento aumenta de un 10% de los convenios celebrados en 2000 a un 25% de los firmados en 2002 y en 2003.

Por otro lado, recién en 2003 aparece una participación (aunque menor) de convenios que establece un mes de período de prueba.

Representa menos del 10% de los convenios que tratan este tema en ese año.

Un ejemplo de cláusula de un convenio que amplía el período de prueba establecido en la ley es el 571/2003 E celebrado entre la empresa Transporte Metropolitano Belgrano Sur SA y la Unión Ferroviaria, que en su art. 14 establece lo siguiente:

“Atento lo previsto en art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), conforme lo dispuesto en el art. 1° de la ley 25.250, el Sindicato y la Empresa convienen en proceder a ampliar el plazo del período de prueba del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por el término de seis (6) meses a partir del inicio de la relación laboral...”.

Por otro lado, se han podido detectar 6 convenios que establecieron un régimen especial para pequeñas y medianas empresas. Éstos son los convenios 333/2001 A, 330/2001 A, 337/2001 A, 340/2001 A, 355/2003 A y 362/2003 A. Esto significa que, en este período, el 66,6% de los convenios de actividad establecieron un régimen especial para PyMEs, lo que representa un 24% del total de convenios del período. En uno de ellos, por ejemplo el 333/2001 A, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores y Obreros Gastronómicos de Tucumán y la Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán, se establece en su art. 15 del capítulo III “De la pequeña y mediana empresa”, lo siguiente:

“b) Período de prueba: se extiende hasta doce meses el período de prueba del personal que se contrate a estos efectos. Sobre los mismos se le deben efectuar todos los aportes y contribuciones legales y convencionales (Fondo Convencional y Cuota Sindical). En caso de producirse el despido incausado e intempestivo, quedan reducidas en un 50% las indemnizaciones por antigüedad y preaviso”.

En virtud de lo analizado, es dable pensar que la tendencia dada hasta 2003, manifestada en el incremento de la utilización de la figura del período de prueba, se revertirá o al menos no seguirá incrementándose a partir de 2004.

Esto se afirma en razón de que las partes utilizaron este instituto, en su gran mayoría, para ampliar el plazo hasta el máximo legal establecido por las sucesivas leyes promulgadas desde 1995 (24.465, 25.013 y 25.250), el cual fue fijado en seis meses, período permitido

por las leyes, extremo que fue modificado por la ley 25.877, que fijó el plazo máximo en tres meses sin posibilidad de su ampliación vía convencional.

Por último, se quiere señalar una curiosidad. Es el caso de los convenios firmados por la Federación Sindicatos Unidos Petrolíferos e Hidrocarburíferos. Esta asociación gremial celebró, en el período 2000-2003, 21 convenios colectivos de trabajo. Éstos son similares entre sí y se puede observar que hasta casi conservan la misma numeración entre ellos. No es la excepción la cláusula relativa al período de prueba, aunque presenta la siguiente peculiaridad: toda la cláusula está escrita a máquina (al igual que el resto del convenio) pero en la parte atinente al plazo, se puede verificar que se dejó un espacio para ser completado en forma manuscrita. Y no en todos los convenios el plazo del período de prueba es el mismo: se puede encontrar tanto de uno como de seis meses de duración.

En cuanto a las diferentes modalidades de contratación, al igual que lo ocurrido con el período de prueba, los convenios fueron incorporando este instituto con mayor frecuencia en sus textos. Es así como, si bien en 1975 sólo el 6,9% de los convenios de la muestra para ese año hacía alguna referencia a éste, en el período 1988-1999 ese porcentaje trepó al 39,1% de los convenios y, en 2000-2003, llegó a representar el 44,6% de los convenios del período. Si bien este crecimiento se da, no mantiene la misma proporcionalidad en cuanto al nivel de negociación, ya que en el período 1988-1999 el 50% de los convenios que trata el tema eran de actividad y rama y el otro 50%, de empresa y establecimiento, mientras que en el período 2000-2003 la totalidad de los convenios que se refiere al tema son de empresa y establecimiento.

El convenio 340/2001 A firmado entre la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales, por el lado empresario, y la Federación Argentina Sindical de Petróleo y Gas Privados, por el lado sindical, establece en su art. 3° la posibilidad para las partes de implementar diferentes modalidades de contratación:

Modalidades de contratación: las partes acuerdan introducir en el presente convenio las siguientes modalidades de contratación:

A) (Texto homologado por resolución ST 196/2001). Las partes acuerdan extender a seis meses el período de prueba contemplado

en el art. 92 bis de la LCT. El personal sujeto al régimen aludido en el párrafo anterior no podrá superar el 30% del plantel total de cada operación o establecimiento.

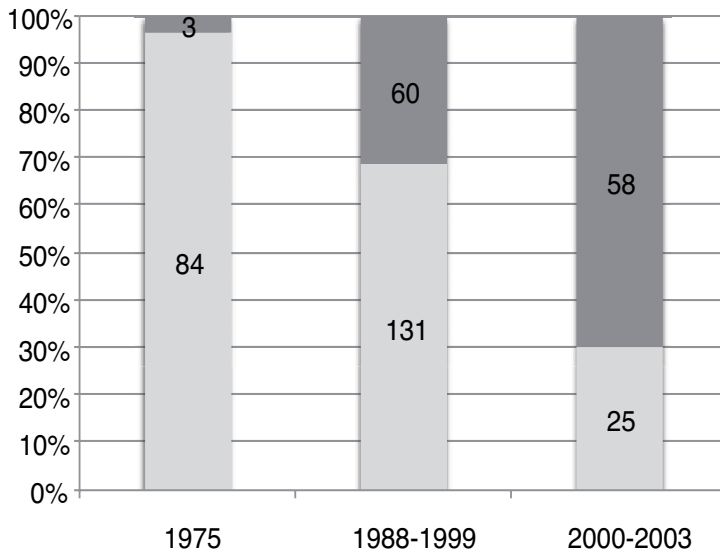
B) Trabajo eventual (art. 99 de la LCT y arts. 69 a 74 de la ley 24.013). Las empresas podrán contratar personal supernumerario entendiéndose como tal al que labore con carácter eventual, cuando lo requieran las necesidades de temporada, trabajo accidental, contratos de obra de duración limitada, de emergencia y/o provocado por ausencias temporarias extraordinarias de personal.

C) Contrato de trabajo a plazo determinado (art. 93, LCT). Se acuerda considerar caso especial que permite a las empresas la implementación de contratos por tiempo determinado, la celebración de contratos por operaciones de plazo limitado que involucren actividades de perforación, servicios de reparación y/o terminación y de intervención de pozos petroleros. También lo será en la rama de producción la realización de toda obra de plazo cierto, bajo condiciones excepcionales a las observadas habitualmente en la explotación regular de la actividad. Se acuerda asimismo la renovación de tales contratos cuando sucedan imprevistos que alteren la fecha de finalización prevista originariamente. Copias de contrato originario como de las eventuales renovaciones se entregarán al trabajador

D) Asimismo se podrá aplicar toda otra modalidad contractual que por cualquier causa se incorpore legalmente y que contemple las especiales características de la actividad petrolera.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DEL PERÍODO DE PRUEBA.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

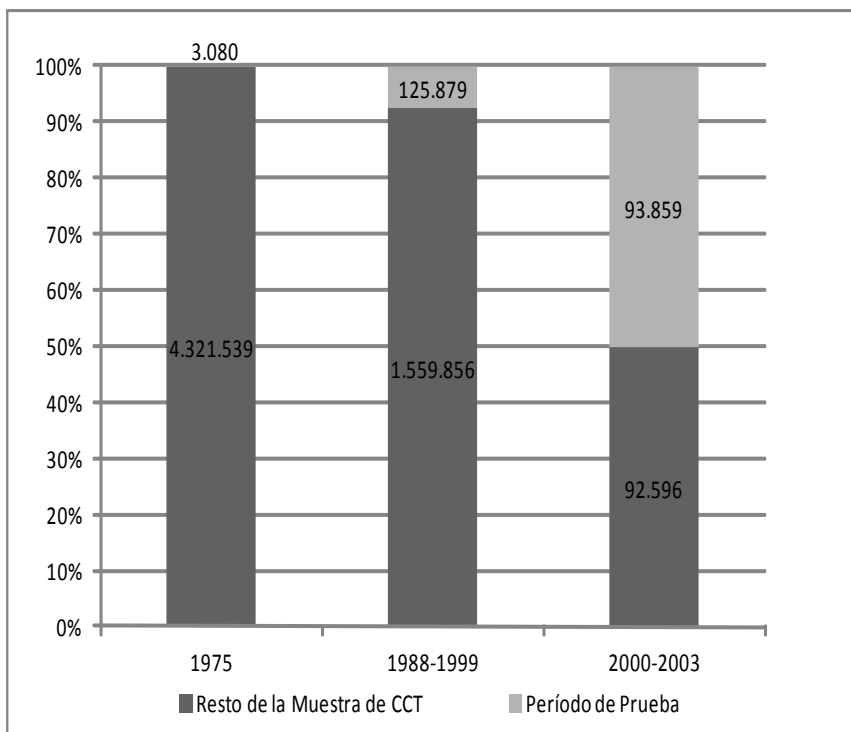
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	2	57	7	54	3	6
Rama	1	3	4	21	0	2
Empresa	0	19	45	53	53	7
Establecimiento	0	5	4	3	2	10
Total	3	84	60	131	58	25
%	3,4%	96,6%	31,4%	68,6%	69,9%	30,1%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Período de Prueba

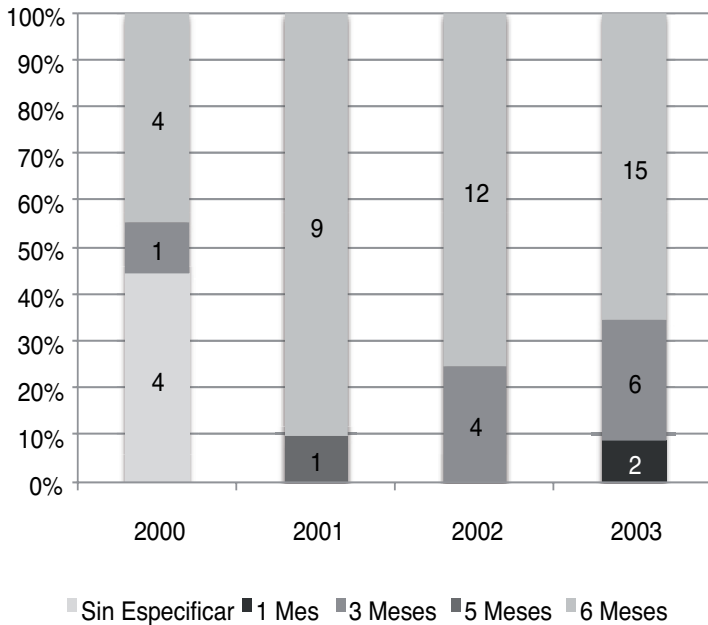
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DEL PERÍODO DE PRUEBA.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	2080	4.092.604	80.480	1.395.750	57.500	60.200
Rama	1000	36.000	14.600	81.300	0	2500
Empresa	0	189.225	29.949	80.306	34.759	21.796
Establecimiento	0	3710	850	2500	1600	8100
Total	3080	4.321.539	125.879	1.559.856	93.859	92.596
%	0,1%	99,9%	7,5%	92,5%	50,3%	49,7%



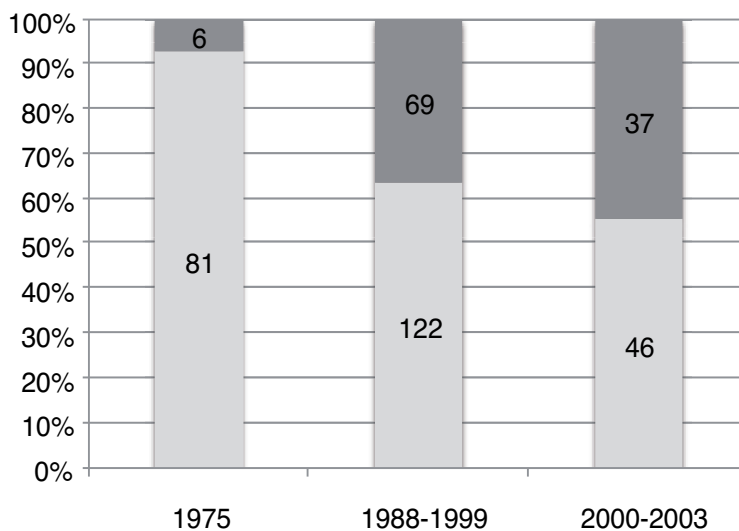
**ANÁLISIS DE LA EXTENSIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.
AÑOS 2000 A 2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

Año de homologación		2000	2001	2002	2003	Total
Meses	Sin especificar	4	0	0	0	4
	Un mes	0	0	0	2	4
	Tres meses	1	0	4	6	11
	Cinco meses	0	1	0	0	1
	Seis meses	4	9	12	15	40
	Total	9	10	16	23	58



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

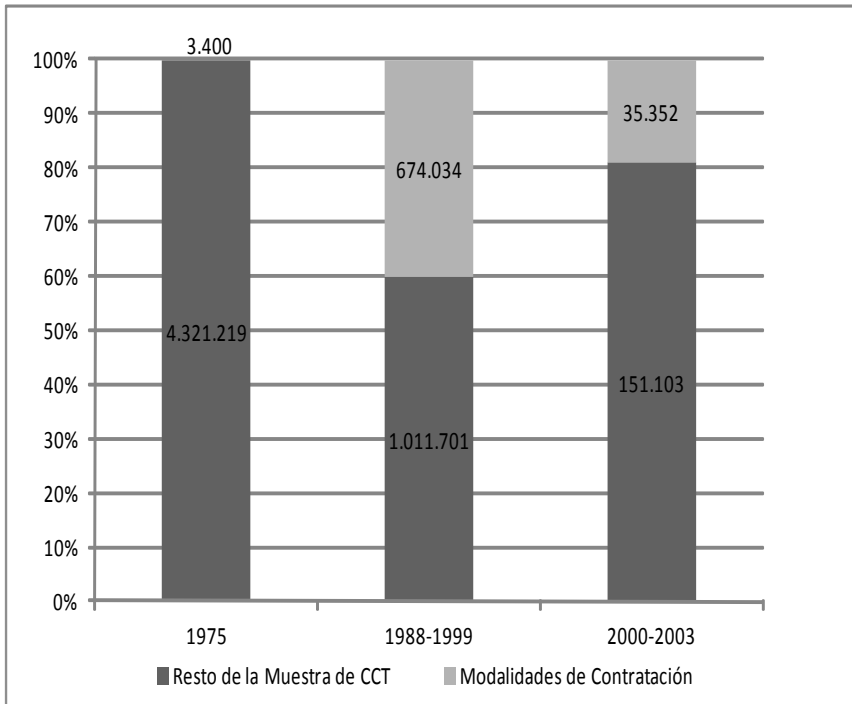
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	3	56	19	42	0	9
Rama	1	3	16	9	0	2
Empresa	2	17	32	66	36	24
Establecimiento	0	5	2	5	1	11
Total	6	81	69	122	37	46
%	6,9%	93,1%	36,1%	63,9%	44,6%	55,4%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Modalidades de Contratación

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1750	4.092.934	573.200	903.030	0	117.700
Rama	1000	36.000	81.200	14.700	0	2500
Empresa	650	188.575	19.284	90.971	34.952	21.603
Establecimiento	0	3710	350	3000	400	9300
Total	3400	4.321.219	674.034	1.011.701	35.352	151.103
%	0,1%	99,9%	40,0%	60,0%	19,0%	81,0%



3.2.13. Flexibilidad de la remuneración

Con el paso del tiempo, los sujetos negociadores de los convenios colectivos de trabajo están dejando atrás las remuneraciones atadas a adicionales relacionados con el horario de trabajo que premiaban la puntualidad y/o la asistencia (que no son otra cosa que obligaciones impuestas en el contrato individual) o la antigüedad alcanzada en la empresa, para incorporar figuras novedosas como la remuneración variable por desempeño, ya sea individual o colectivo, pudiendo ser éste de un grupo o equipo de trabajo o de toda la empresa.

Así es como, en 1975, sólo un convenio de la muestra, que representaba el 1,1% de ésta para ese año, trataba el tema del premio por resultados, pero en los años venideros esta proporción aumentó considerablemente, pasando a ser el 10,5% de los convenios de la muestra del período 1988-1999 y alcanzando posteriormente un 49,4% de los convenios representativos del período 2000-2003.

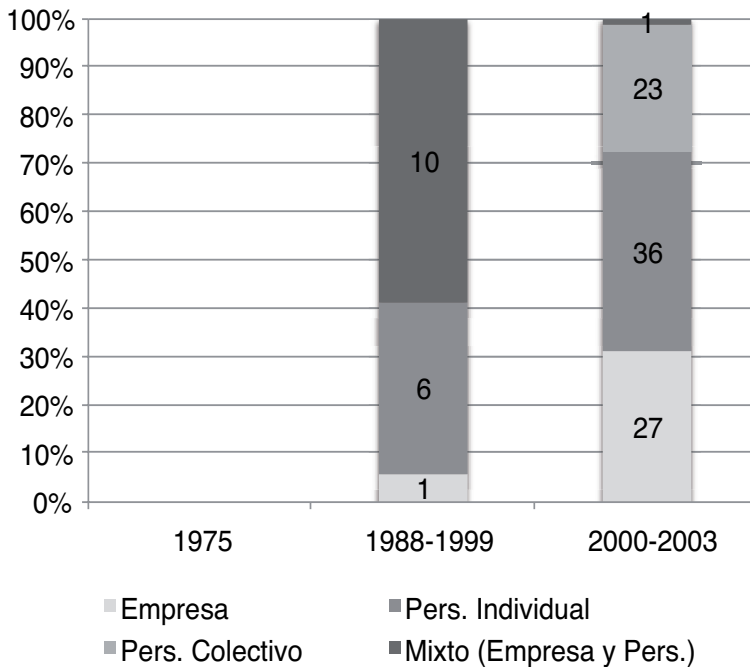
Este crecimiento en el último período en cantidad de convenios que han tratado el tema de los “premios por resultados” no ha sido acompañado por otro de proporciones idénticas en lo que se refiere a cantidad de beneficiarios. Cuando en 1975 el 1,1% de los convenios representaba el 4,6% de los beneficiarios, y en 1988-1999 el 10,5% incluía sólo un 3,7% de los beneficiarios de la muestra, en el período 2000-2003, los 41 convenios comprenden solamente el 24,2% de los beneficiarios del período. Esto se debe a la gran mayoría de convenios de empresa y establecimiento que han tratado el instituto, ya que el 95% de los convenios corresponden a esos niveles de negociación, contra el 5% de actividad y 0% de rama.

Un ejemplo de la flexibilización de la remuneración establecida en un convenio se observa en el 330/2001 A firmado entre el Sindicato Obrero de la Industria Naval y la Cámara de Constructores de Embarcaciones Livianas, que en su art. 12 autoriza a las empresas integrantes de la Cámara a reemplazar sistemas remuneratorios basados en la antigüedad por otros:

“12.1. Las empresas podrán contemplar la instalación de sistemas de incentivos salariales basados en objetivos relacionados con la actuación individual del personal tales como asistencia, puntualidad, eficacia, laboriosidad, contracción a las tareas, etc. Cada empresa podrá determinar el método a aplicar y los pagos que de los mismos se deriven. Tales pagos reemplazarán al pago por an-

tiñüedad e integrarán las remuneraciones a todos los efectos legales. ...Si la empresa resuelve implementar el sistema de incentivo por plazos determinados, dichos plazos no podrán ser inferiores a tres meses...”.

Estos sistemas de premios por resultados, como se ha expresado anteriormente, pueden estar dirigidos a compensar el rendimiento de una persona en forma individual, el de un grupo o equipo de trabajo o el del establecimiento o la empresa en su totalidad. De la lectura de los convenios del período 2000-2003, se ha podido observar que de las 87 menciones que realizan sobre este instituto los convenios de la muestra, 36 corresponden a premiar el desempeño individual, le sigue a la empresa con 27, grupal o colectivo con 23 y, por último, mixto con una sola cláusula al respecto. Esto viene a modificar lo ocurrido en el período 1988-1999, en el cual el premio mixto era el preponderante, con 10 cláusulas de convenios referidas a éste, seguido por el premio al desempeño individual con 6, a la empresa con 1 y el colectivo, sin menciones.



Un ejemplo de un convenio que brinda a las empresas la posibilidad de adoptar una u otra forma de retribución es el 533/2003 E celebrado entre la empresa LP y Cía. SRL y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH):

Art. 4.3. Mayor estímulo: las partes acuerdan que resultará facultativo del “emprendimiento laboral” establecer un sistema de reconocimiento económico a favor del trabajador de carácter excepcional y circunstancial que actuará como estímulo ante el mejor y mayor rendimiento que pudiese demostrar en un momento preciso la organización en su conjunto, un área o sector específico o un trabajador como unidad individualizada, según procediere, y que diere como resultado económico empresario una mayor utilidad a la esperada por las resultantes presupuestarias.

Este reconocimiento especial conformará un concepto que resultará excepcional al estar su aplicación condicionada al resultado de la gestión empresarial circunstancial al establecer su reconocimiento en función a la concurrencia de un hecho que puede darse en una oportunidad y repetirse o no en el tiempo, “estimulante del esfuerzo personal” dado que sólo una actitud productiva superior puede generar las condiciones que tomen factible su reconocimiento y “no intangible” dado que su pago no generará derecho a su continuidad en el tiempo en razón a que sólo operará cuando se cumplen los principios que hacen a su razón de ser.

El convenio celebrado entre la empresa Monsanto Argentina SAIC para su planta ubicada en Zárate y el Sindicato de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate Campana establece un salario variable que ya no deja librado a la parte empresarial su diseño como en el caso anterior, sino que detalla con precisión su conformación:

6. Remuneración ...E. Salario variable. El salario tiene como objetivo el reconocer los esfuerzos y resultados obtenidos de cada unidad operativa como también objetivos globales de planta Zárate y del resultado individual de cada empleado. Tendrá una frecuencia anual y se calculará en función de los resultados obtenidos a lo largo del año calendario (enero a diciembre) computando los objetivos cumplidos dentro de los objetivos generales y los objetivos individuales, conforme se detalla en los puntos E.A. y E.B. El monto máximo a alcanzar será del 16% de la retribución anual (sueldo mensual por trece) y será abonado durante el

mes de marzo del año siguiente al del período calculado. Dicho porcentaje resultará del cumplimiento de los objetivos que se indican a continuación. Para cada objetivo se definirán como metas mínimo, estándar y superior. Los objetivos de cada año le serán informados durante el primer trimestre del mismo.

E.A. Objetivos grupales: 70%. Los mismos corresponderán:

1. *Objetivos de cada unidad de operativa: orden y limpieza...; rendimientos de materia prima...; cumplimiento anual de los programas de producción y mantenimiento...; tiempo de servicio...; calidad...*

2. *Objetivos globales de planta Zárate: seguridad...; medio ambiente...; actividades de seguridad, salud y medio ambiente...*

E.B. Objetivos individuales: 30%. Será calculado según los objetivos individuales alcanzados por el personal y de acuerdo a sus habilidades de desarrollo personal, con la siguiente ponderación dentro del esquema de salario variable.

1. *Objetivos de desarrollo individual: 10%. Dentro de cada una de las unidades operativas y dentro del proceso que la caracteriza, los empleados recibirán una evaluación de su desarrollo mediante la utilización de patrones de comportamiento (habilidades y conocimientos) y en la retroalimentación del desempeño, para su carrera futura. Asimismo se ponderará en esta evaluación tanto el avance que ha tenido el empleado en cuanto a su desarrollo individual, como también la adaptación de los nuevos conocimientos y capacitaciones recibidas.*

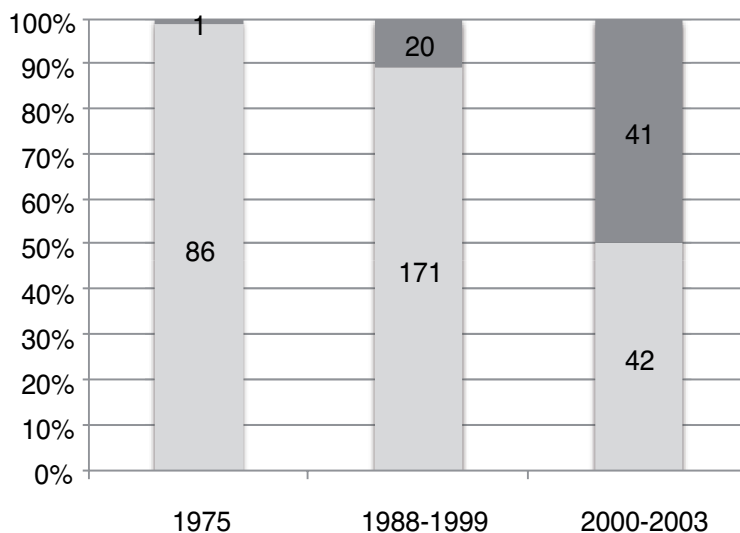
2. *Objetivos de resultados individuales: 20%. La evaluación de desempeño individual será analizada conforme a los objetivos que se hubieran proyectado para el individuo durante el año, en función a los resultados realmente alcanzados y a las competencias y habilidades demostradas para alcanzar los resultados planificados incluyendo lo relativo al ausentismo individual. La evaluación individual cubrirá tanto los aspectos de aptitudes como de actitudes.*

Como se ha visto, la flexibilización de las remuneraciones ha sido importante en lo que respecta a su tratamiento en los convenios colectivos del período 2000-2003. Esto lleva a pensar que el crecimiento de este instituto está impactando sobre otros, como ser los de la polifuncionalidad, el trabajo en células y equipos, la modalidad de

trabajo de mejora continua y la evaluación de desempeño. Algunos de estos institutos serán analizados en el punto III, 2, 2.14 sobre contenidos novedosos.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LA FLEXIBILIDAD
DE LA REMUNERACIÓN: PREMIO POR RESULTADOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

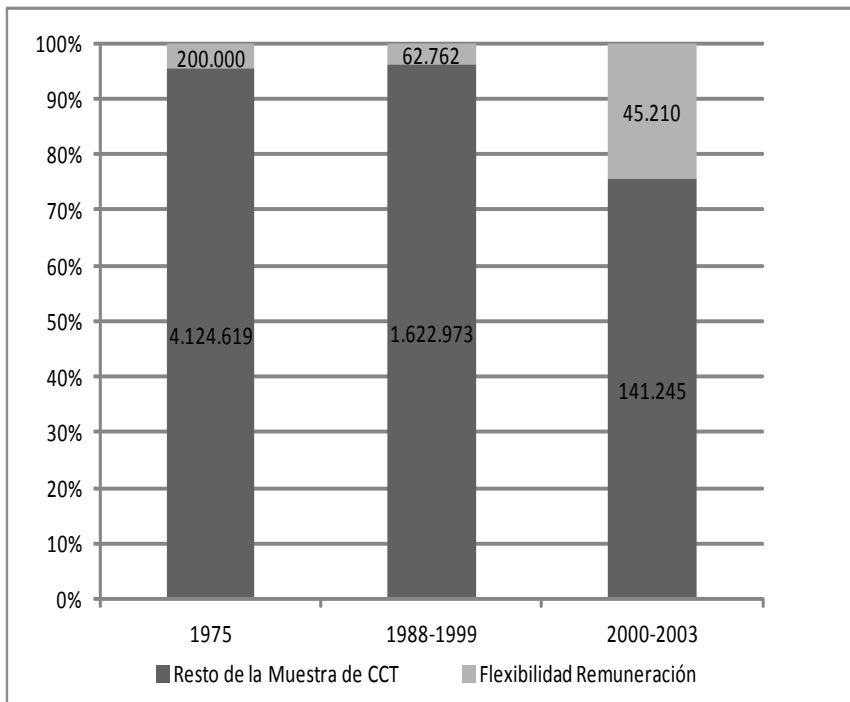
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	3	58	2	7
Rama	1	3	2	23	0	2
Empresa	0	19	12	86	33	27
Establecimiento	0	5	3	4	6	6
Total	1	86	20	171	41	42
%	1,1%	98,9%	10,5%	89,5%	49,4%	50,6%



Resto de la Muestra de CCT ■ Flexibilidad Remuneración

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA FLEXIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN:
PREMIO POR RESULTADOS.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	200.000	3.894.684	38.400	1.437.830	6000	111.700
Rama	0	37.000	11.000	84.900	0	2500
Empresa	0	189.225	12.562	97.693	34.310	22.245
Establecimiento	0	3710	800	2550	4900	4800
Total	200.000	4.124.619	62.762	1.622.973	45.210	141.245
%	4,6%	95,4%	3,7%	96,3%	24,2%	75,8%



3.2.14. Contenidos novedosos

La incorporación de nuevos institutos a los convenios colectivos en la Argentina obedece a múltiples razones. Eso no significa que se opine que las partes firmantes de los convenios han sido creativas a la hora de incorporar nuevos temas sino que, simplemente, no se puede afirmar que haya habido sólo una causa que dio origen a contenidos novedosos.

Como ya se ha visto, el nivel de negociación más frecuente a partir de 1988 en adelante es el de empresa y establecimiento. Ese descenso en el nivel de negociación de los convenios contribuyó a que se empezaran a tratar temáticas diferentes, menos generales y más específicas de las realidades de cada empresa.

Si se observa que todavía más del 61% de los convenios de 1975 no fueron renovados, eso en principio llevaría a pensar que en una gran parte de las industrias o servicios del país no se aplican algunos de los contenidos que se analizarán más adelante. Esto no es así. Simplemente lo es en el “nivel” de los convenios colectivos homologados, ya que no obsta a que las empresas a las que se les aplica estos convenios no los hayan incorporado en la práctica, mediante actas acuerdo con los gremios.

Por otro lado, la realidad socioeconómica, laboral y hasta legislativa fue condicionando la aparición de nuevos contenidos. Respecto de la socioeconómica, como se planteó en el apartado III, 1, la Argentina atravesó en los años 2000 y 2001 una grave crisis que llevó a los convenios que se firmaron en aquella época a establecer institutos dirigidos, por el lado empresario, a aumentar la productividad de sus empresas y a evitar, en muchos casos, su desaparición; y, por el lado sindical, a intentar mantener el nivel de empleo. Además, no es lo mismo negociar un convenio con pleno empleo en el país a hacerlo con una tasa de desocupación cercana al 20%, como pasó en los principios del siglo XXI en nuestro país. La estrategia de ambas partes o sujetos negociadores será muy distinta en uno y en el otro caso.

El rol del Estado también es importante en este caso, y también condiciona la aparición o no de nuevos contenidos. Esto lo hace mediante sus políticas, especialmente las laborales, dictando normas que impulsen la creación, por vía convencional, de nuevos institutos o, por el contrario, restringiendo la libertad de acción a las partes firmantes de los convenios mediante normas que limiten la dispo-

nibilidad colectiva. En este caso, la discutida y finalmente derogada ley 25.250 leyó la realidad del momento y favoreció, por un lado, el aumento en la firma de convenios y permitió, por el otro, la adopción de ciertos institutos que, o bien ya estaban siendo incorporados por los convenios, o los empezaron a incorporar desde su sanción.

Hechas estas aclaraciones previas, se comenzarán a analizar algunos de los contenidos considerados por el autor como novedosos. Primero se abordarán algunos de los incorporados motivados por la crisis.

El convenio 547/2003 E celebrado entre la empresa Telefónica de Argentina y la Federación Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (Foetra) establece el compromiso de la primera a incorporar al personal eventual a su planta permanente:

“Art. 1°. Dado que las circunstancias operativas en la Empresa han venido sufriendo modificaciones en los últimos meses, a raíz de los problemas derivados de la difícil coyuntura que experimenta en la explotación de los servicios, debiendo replantear en consecuencia y entre otras, a la dotación de personal eventual, como así también a los contratados a plazo fijo, las partes acuerdan establecer las pautas permitiendo que parte de este personal, contratado a través de empresas de servicios, se incorpore a la planta permanente”.

Por otro lado, y previendo a raíz de la salida de la convertibilidad, aumentos vía gubernamental —como finalmente se produjeron—, el convenio 423/2001 E firmado entre la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y T y C Café SA dispuso en su art. 39 lo siguiente:

“Aumentos posteriores: las partes dejan establecido que para el caso de que se produjeran dentro del plazo de vigencia de este convenio, aumentos de salarios dispuestos por decretos, leyes o cualquier otra norma legal, éstos incrementarán los salarios dispuestos en este convenio en la proporción que dicte la norma, cuidando que cuando el aumento sea una cantidad fija general, se guarde la diferencia existente entre las distintas categorías de este convenio colectivo de trabajo”.

Otro ejemplo lo brinda el convenio 475/2002 E firmado entre General Motors SA y Smata, que en numerosas cláusulas se refiere

a situaciones de crisis económicas, como sus arts. 10 (situaciones de crisis prolongadas) y 9° (seguridad de empleo en condiciones económicas adversas), que se transcribe a continuación:

9.1. La empresa, sin limitar su derecho de aumentar o disminuir la cantidad de personal, reconoce que la seguridad del empleo es esencial para la tranquilidad y bienestar de los empleados y acepta que, con la cooperación de Smata, hará lo posible para proveer relaciones de trabajo duraderas, siendo que la adhesión del sindicato a los compromisos aquí asumidos, en especial los referentes a evitar enfrentamientos y aumentar la productividad, será un paso significativo para alcanzar esta meta.

9.2. Así la empresa se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En caso de crisis prolongadas, GMA y el Smata, en la Comisión del art. 15, estudiarán medios que permitan reducir su impacto sobre el empleo, a ejemplo de los siguientes:

- 1. Asignación de empleados a tareas habitualmente desempeñadas por servicios contratados.*
- 2. Asignación de trabajo fuera del ámbito de fabricación de vehículos, incluida la capacitación necesaria por cuenta de GMA.*

9.3. En resumen, las partes reconocen que una relación de trabajo duradera ayudará al crecimiento de la empresa y que la prosperidad de ella incentivará los niveles de empleo.

También, los convenios, en numerosas ocasiones, han tomado de modelo la legislación vigente a los efectos de incorporar una innovación a sus textos. Es el caso de la adaptación que hace un convenio de lo dispuesto legalmente en materia de traslados de feriados, hecho que se observa en el art. 29 del convenio 477/2002 E firmado entre la Asociación Obrera Textil de la República Argentina y la empresa Tipoití Satic:

“Cuando durante la semana haya un día feriado que se ubique en los días miércoles o jueves, podrá la empresa transferir los mismos al día lunes inmediato anterior. El día feriado que se trabaje con motivo del presente sistema de transferencia de días feriados será considerado día hábil a todos los efectos respecto a quienes deban trabajar...”

Sin embargo, estos contenidos son meramente coyunturales y no verdaderos institutos novedosos. Entre éstos se pueden encontrar figuras como la polifuncionalidad, la evaluación de desempeño y el trabajo en equipos o células, temas que van de la mano de algunos de los institutos analizados anteriormente, como remuneración variable o capacitación y formación profesional.

Respecto del primero de ellos, la polifuncionalidad, se destaca por su importante incremento porcentual en su tratamiento por los convenios, ya que pasa de un 2,3% de los convenios de la muestra para 1975, al 38,7% en el período 1988-1999 y alcanza un sorprendente 74,7% de los convenios del período 2000-2003.

Uno de los convenios que trata la polifuncionalidad es el 431/2001 E firmado entre Consolidar Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones SA y el Sindicato del Seguro de la República Argentina:

“Art. 6°. Polivalencia/movilidad funcional: para la interpretación de los alcances de cada una de dichas categorías, regirá el principio de polivalencia y movilidad funcional, en virtud del cual podrán asignarse al empleado tareas diferentes a las que en principio le corresponda desempeñar, siempre que ello no importe una disminución de sus condiciones laborales y remunerativas ni una merma o retroceso en su capacitación y desarrollo personal...”.

Pero este convenio va más allá, planteando situaciones no sólo de polifuncionalidad sino de pluriempleo:

“Art. 8°. Sueldos y salarios... De conformarse la situación de pluriempleo con motivo del desempeño de tareas y funciones para empresas vinculadas, asociadas o controladas, como las descritas en el art. 2° que antecede, el salario básico de los promotores, mencionado en el inciso precedente, se considerará unificadamente...”.

En lo que se refiere al instituto de la evaluación de desempeño, éste siguió un tratamiento similar al del tema de premios por resultados o remuneración variable, ya analizado. En 1975, sólo el 1,1% de los convenios de la muestra hace referencia a éste, pasando al 6,8% de los convenios del período 1988-1999. Pero es en el período 2000-2003 en que alcanza una importancia superlativa, ya que más de la

mitad de los convenios celebrados en ese período, es decir el 50,6% de éstos, hace mención a este instituto. Es de destacar que en todos los períodos (incluido el de 1975) la totalidad de los convenios de la muestra que trata el tema son de empresa y establecimiento. Uno de ellos es el convenio 571/2003 E firmado entre la Unión Ferroviaria y la empresa Transportes Metropolitanos Belgrano Sur SA, que en su art. 38 establece:

“Evaluación periódica del personal: dentro de las facultades de la empresa, ésta podrá instrumentar la evaluación de desempeño del personal mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia en el servicio, pudiendo determinar la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación”.

El trabajo en equipo o celular fue incorporado a los convenios colectivos en la Argentina por los convenios de las industrias automotrices, como General Motors, Toyota, Chrysler, entre otros. Pero ya otros convenios replicaron esa figura, como es el caso del 430/2001 E firmado entre la empresa Papel Misionero SA y, por la parte sindical, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos y el Sindicato de Obreros y Empleados de Papel Misionero:

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

el grupo de trabajo en función de resultados. Estos programas serán informados a la entidad gremial de primer grado para su registro...”.

En cuanto a la influencia de la legislación, ya se pudo analizar como la ley 25.250 propició la incorporación de algunos contenidos (como, por ejemplo, el balance social) o motivó un tratamiento determinado para éstos (como, por ejemplo, el período de prueba).

La ley mencionada también hizo que los convenios (especialmente los de actividad) incorporaran figuras como la articulación o los capítulos exclusivos para PyMEs (según ley 24,467). Es el caso del convenio 337/2001 E celebrado entre la Asociación Argentina de Agencias de Viajes y Turismo y la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, que establece:

“Art. 43. Convenios locales, zonales o regionales: cuando las características o peculiaridades de una localidad, zona o región justifiquen la celebración de convenios colectivos de trabajo particulares, deberá integrarse una Comisión Negociadora local, zonal o regional, cuya constitución se comunicará a la Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y conciliación...”.

Otro tipo de cláusulas novedosas influenciadas por la legislación es el referido a aportes o contribuciones solidarias para los beneficiarios comprendidos en el convenio, sean afiliados al gremio o no, tal lo establecido por la ley 14.250 en sus arts. 6°, 9° y ss. No se entrará en el presente trabajo a analizar sobre la constitucionalidad o no de este instituto, simplemente se mencionará que 16 convenios de la muestra para el período 2000-2003 hacen referencia a éste; todos ellos son de empresa. Esto significa que el 19,3% de los convenios del período estipula una contribución solidaria de todos los sujetos comprendidos en los convenios, como la establecida en el convenio 490/2002 E correspondiente a la Corporación Narelco SA y el Sindicato de Industrias Químicas y Petroquímicas de Bahía Blanca:

Art. 33. En los términos de lo normado en el art. 9°, párr. 2°, de la ley 14.250 se establece una contribución solidaria a favor del SPIQyP y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo consistente en el aporte de un importe equivalente a seis horas mensuales de trabajo, calculadas en base a la mejor remuneración percibida por todo concepto durante el

período mensual y durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Corporación Narelco SA actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trata debiendo depositar los importes pertinentes por el procedimiento que el SPIQyP indicare oportunamente, en la misma forma y plazo que él estableció para la cuota sindical.

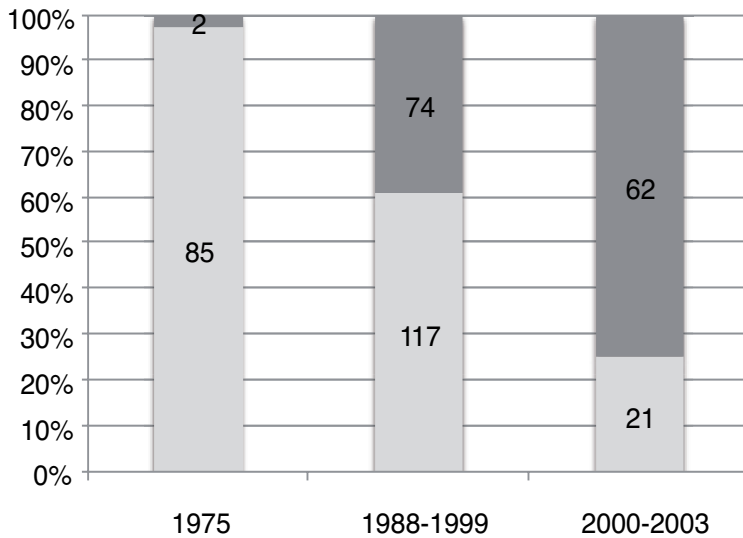
Asimismo, y en función de lo previsto en el art. 6°, párr. 1°, de la ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al SPIQyP en razón de que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización sindical, a través del pago mensual de la cuota de afiliación. El SPIQyP podrá utilizar hasta un 20% de dichos importes para gastos administrativos.

Por otro lado, las partes del convenio 498/2002 E firmado entre Pecom Energía SA y el Sindicato de Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas, se comprometen mediante su art. 11.4 del convenio citado a gestionar, en atención a las características especiales de la actividad, la posibilidad de ampliar el tope máximo para la realización de horas extraordinarias actualmente vigentes. Esto es consecuencia del decreto 484/2000 dictado por el Poder Ejecutivo nacional, que estableció topes máximos para la realización de horas extras.

En síntesis, los mencionados son los temas más novedosos que se han podido detectar en los convenios celebrados en el período 2000-2003, lo que no significa que sean todos, ya que sólo se han analizado los convenios contenidos en la muestra estadística, no obstante lo cual, y debido a su alta representatividad, es dable afirmar que son los más importantes.

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LA POLIFUNCIONALIDAD.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

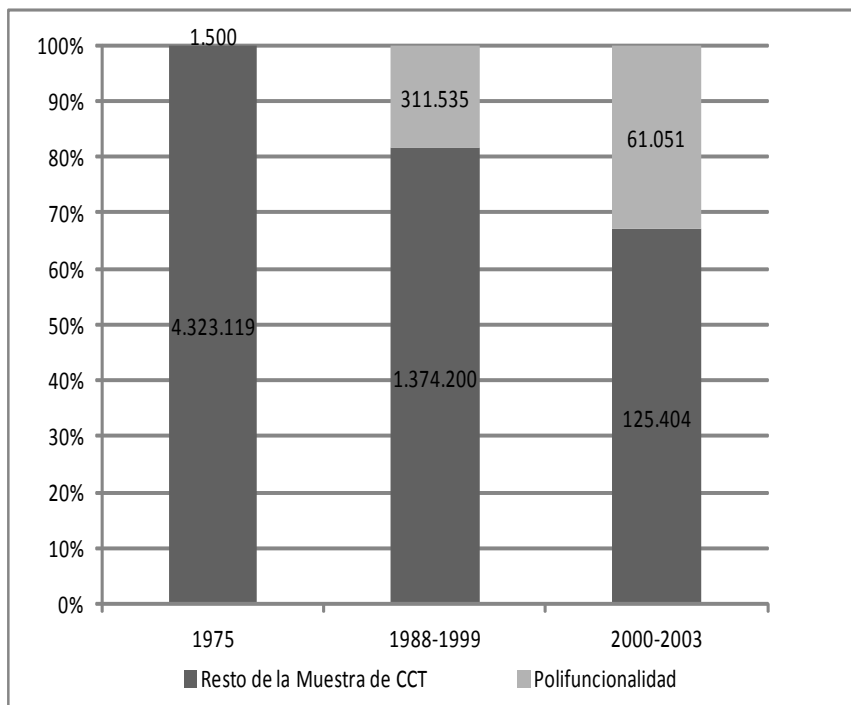
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	1	58	7	54	1	8
Rama	1	3	5	20	0	2
Empresa	0	19	57	41	53	7
Establecimiento	0	5	5	2	8	4
Total	2	85	74	117	62	21
%	2,3%	97,7%	38,7%	61,3%	74,7%	25,3%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Polifuncionalidad

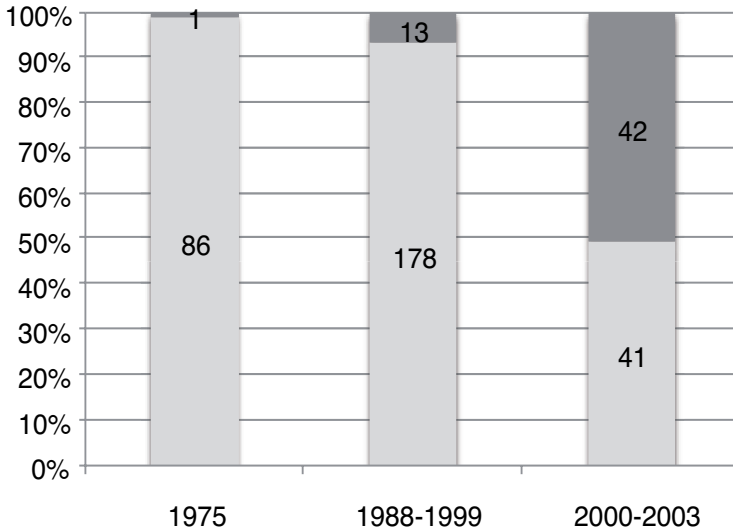
**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA DE LA POLIFUNCIONALIDAD.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	500	4.094.184	195.800	1.280.430	54.751	62.949
Rama	1000	36.000	65.000	30.900	0	2500
Empresa	0	189.225	49.585	60.670	6300	50.255
Establecimiento	0	3710	1.150	2.200	0	9700
Total	1500	4.323.119	311.535	1.374.200	61.051	125.404
%	0,0%	100,0%	18,5%	81,5%	32,7%	67,3%



**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE CONVENIOS**

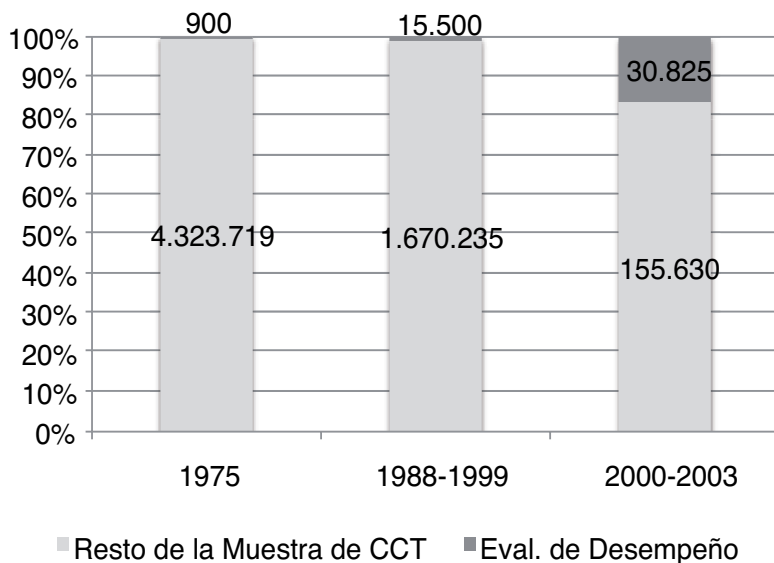
Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	59	0	61	0	9
Rama	0	4	0	25	0	2
Empresa	1	18	13	85	35	25
Establecimiento	0	5	0	7	7	5
Total	1	86	13	178	42	41
%	1,1%	98,9%	6,8%	93,2%	50,6%	49,4%



■ Resto de la Muestra de CCT ■ Eval. de Desempeño

**EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TEMA
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.
PERÍODOS 1975/1988-1999/2000-2003.
EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Nivel de negociación	1975		1988-1999		2000-2003	
	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema	Tratan el tema	No tratan el tema
Actividad	0	4.094.684	0	1.476.230	0	117.700
Rama	0	37.000	0	95.900	0	2500
Empresa	900	188.325	15.500	94.755	25.025	31.530
Establecimiento	0	3710	0	3350	5800	3900
Total	900	4.323.719	15.500	1.670.235	30.825	155.630
%	0,0%	100,0%	0,9%	99,1%	16,5%	83,5%



3.3 IMPACTO DEL TRATAMIENTO DE LOS INSTITUTOS EN LOS EMPLEADORES, TRABAJADORES Y SINDICATOS

Es realmente muy complicado poder aseverar cuál será el impacto que puede llegar a provocar el tratamiento de los institutos precedentemente analizados sobre los empleadores y trabajadores. Esto, porque si bien los convenios colectivos intentan regular situaciones enmarcadas en el ámbito del trabajo, muchas veces no se compadecen exactamente con la realidad. Pero, al menos, los datos vertidos en el presente trabajo de investigación permiten elaborar conclusiones con un alto grado de exactitud.

Por un lado, se puede afirmar que existe una mayor flexibilidad en el trabajo. Esta afirmación se basa en el crecimiento de ciertos institutos, como por ejemplo el de la remuneración variable, la flexibilización de la jornada de trabajo y del descanso anual remunerado, entre otros. Pero hablar de flexibilización no significa necesariamente asociarlo con un perjuicio para los trabajadores. Muchas veces, ésta tiende a ser beneficiosa para ambas partes. Esto se puede ver en los tres institutos que se mencionan de ejemplo.

Un sistema de remuneración variable le permite al trabajador que mejor desempeño demuestre hacerse acreedor de una mejor compensación de parte del empleador. Visto del lado empresario, la remuneración atada a la productividad de la empresa o del equipo se adapta a la situación económica por la que atraviesa la compañía.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, muchas veces el hecho de tener un sistema basado en débitos y créditos horarios permite que las empresas no se vean obligadas a tomar decisiones drásticas sobre su personal en épocas de menores ventas o despachos. Y, además, que los trabajadores aprovechen los tiempos de caída de la productividad en actividades de capacitación.

Por último, muchas veces, los propios trabajadores desean tomar su período vacacional en otra época del año que no sea la estival y/o prefieren fraccionar su goce. Esto no sería posible si el convenio que rige su actividad o empresa no lo establece expresamente. Desde el punto de vista de la empresa, muchas veces las características de la actividad hacen que la peor época del año para otorgar vacaciones sea precisamente en el verano, como por ejemplo las relacionadas con el turismo en ciudades balnearias.

Por otro lado, las modalidades de trabajo están cambiando de un esquema rígido, en el cual cada trabajador se encontraba encuadrado en una categoría o puesto único y estático, sin posibilidad de realización de otras tareas no enumeradas en los convenios, a otra totalmente distinta, basada en el trabajo en equipo, la polifuncionalidad de tareas y la mejora continua. Estas formas de trabajo son las que predominan en el mundo laboral de los países más industrializados del mundo y, por lo general, fueron las empresas multinacionales las que las introdujeron al país.

No hay que dejar de destacar que el trabajo se está tornando cada vez más exigente para el trabajador. Esto se puede vislumbrar por el crecimiento de la extensión de la jornada de trabajo y del período de prueba. Esto provocó que el Estado interviniera en estas cuestiones, legislando de forma tal que procurara la disminución tanto de las horas extras (estableciendo topes máximos a su realización) como de los períodos de prueba (la ley 25.877 los limitó a tres meses de duración).

Las cuestiones socioambientales también influyen en los convenios y, por tanto, impactan en los trabajadores y en las empresas. Como ya se ha visto en los apartados III, 1 y III, 2, 2.14, la crisis política y económica por la que atravesó el país influyó notoriamente en el tratamiento de ciertos institutos. Pero se deben mencionar otros aspectos contextuales que también han determinado que las partes firmantes de los convenios colectivos de trabajo hagan referencia a éstas en sus textos, como por ejemplo los ecológicos. Cada vez es mayor el tratamiento de temas relacionados con el medio ambiente, la seguridad y la higiene, no sólo de los trabajadores sino también de las comunidades en las cuales se insertan las industrias o compañías.

Otra forma de limitación impuesta a las empresas en los convenios es la referida a la tercerización o externalización. Esta modalidad, cada vez más extendida en nuestro país, de subcontratar tareas o servicios, está siendo tratada por los convenios cada vez con mayor profundidad. Es así como los convenios no se limitan ya a remitir o repetir en sus textos lo establecido por la legislación laboral, sino que directamente la prohíben o establecen la exigencia que la contratista deba enmarcarse dentro del convenio de la principal.

Como se ha visto, es múltiple y variado el impacto que las cláusulas de los convenios han tenido sobre las empresas y los trabajadores.

Pero también los sindicatos han sido influenciados en cierta forma por el tratamiento que los convenios le han dado a ciertos institutos, como por ejemplo, el de las actividades sindicales, las obras sociales, las cuotas sindicales, las contribuciones especiales y solidarias y la forma y extensión de su participación (derecho a la información, comisiones mixtas de capacitación y seguridad, medios autónomos de prevención y resolución de conflictos, etcétera).

Como fuera mencionado, la crisis económica ha impactado fuertemente en las empresas, por lo que éstas debieron reducir en forma importante sus dotaciones. Esto provocó que disminuyera notablemente el personal comprendido en convenio y, consecuentemente, las cuotas sindicales y los aportes y las contribuciones de las obras sociales. Esta situación hizo que los sindicatos procuraran otras formas de financiación para sus actividades.

Por un lado, se crearon los fondos especiales aportados por las empresas para financiar actividades específicas de los sindicatos, como culturales, de capacitación, de acción social, entre muchas otras. Pero, por otro lado, los sindicatos, amparándose en que no sólo procuran la defensa de aquel personal afiliado sino también del no afiliado, pero comprendido igualmente en el convenio, crearon los aportes solidarios. Sobre éstos se generó un amplio debate doctrinario acerca de su constitucionalidad.

También han evolucionado las formas de participación de los sindicatos. Cada vez es más amplia la información que las empresas les deben suministrar que, muchas veces, van más allá de la mera transcripción de novedades sobre las dotaciones de convenio, llegando incluso a proveer datos sobre la propia evolución económico financiera de la compañía.

Pero los sindicatos, como se ha dicho, poseen otras formas de participación. Éstas se dieron históricamente a través de comisiones paritarias de interpretación o negociación y de comités de reclamaciones o quejas. Respecto de los primeros, continúan existiendo y sus atribuciones son cada vez más amplias, como por ejemplo, pueden evaluar las tareas nuevas que se den en el ámbito de la empresa o actividad o tienen facultades resolutorias en conflictos de hecho o de intereses, tanto individuales como colectivos, como las establecidas en el convenio 565/2003 E firmado entre la empresa Transportes Metropolitanos General Roca y la Unión Ferroviaria:

“Art. 9°. Funciones y atribuciones: LA Copip... tendrá las siguientes funciones y atribuciones: ...b) clasificar las nuevas tareas que se creen y/o reclasificar las que pudiesen experimentar modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas y/o por otras razones; ...f) intervenir en controversias de carácter individual...”.

En lo que se refiere a capacitación, higiene y seguridad, los convenios le están otorgando mayor participación a los sindicatos mediante los comités mixtos. Si bien todavía estos comités no poseen atribuciones decisorias en las materias mencionadas, es un avance el hecho de que los representantes de los trabajadores puedan intervenir y emitir al menos su opinión en materias históricamente reservadas a los empleadores.

Por lo tanto, se puede afirmar que el impacto que han tenido las cláusulas y los contenidos nuevos establecidos en los convenios celebrados en el período 2000-2003 ha sido muy importante, tanto en lo que se refiere a los empleadores, como en lo que hace a los trabajadores y a sus representantes.

4. Recomendaciones finales

Antes de pasar a tratar las recomendaciones finales a cada una de las partes de los convenios colectivos de trabajo (incluido el Estado), se procederá a realizar un pronóstico sobre la evolución futura de la negociación colectiva en la Argentina.

A la luz de lo ocurrido en el período 2000-2003, se podría conjeturar que la celebración de convenios en nuestro país se incrementaría. Pero hay que tener en cuenta que a fines del mes de marzo de 2004 entró en vigencia la ley 25.877 que, entre otros temas, se refiere a la negociación colectiva.

A diferencia de lo ocurrido con la ley 25.250, el nuevo texto legal le otorga una cierta preeminencia a los convenios de ámbito mayor (actividad y rama) por sobre los de ámbito menor (empresa y establecimiento). Esta disposición va en contra de la tendencia iniciada a partir de 1988 y que alcanza su máxima expresión en 2003, año en que los convenios de empresa y establecimiento representan el 85% del total de los celebrados ese año.

Por tanto, se preveía que el nuevo texto legal, lejos de propiciar una mayor negociación colectiva mediante convenios, la iba a desacelerar. Y los datos preliminares sobre la negociación de convenios celebrados en 2004 lo demuestran. En ese año, con los datos obtenidos hasta agosto y si se proyectan los meses de septiembre a diciembre, se obtiene que la negociación de convenios cae en un 37,6% respecto del año anterior. Pero esta disminución no es pareja de acuerdo con el nivel de negociación. Los ámbitos de actividad y rama caen tan sólo un 15%, en tanto que empresa y establecimiento lo hacen en una proporción mucho mayor: 41,6%.

Esta situación, que refleja como una intervención estatal puede influenciar directamente en la negociación colectiva, lleva al último punto a tratar, las recomendaciones finales.

Nivel de negociación	2003		2004*		Diferencia 2004/2003
	Total convenios colectivos de trabajo	%	Total convenios colectivos de trabajo	%	%
Actividad y rama	20	15,0%	17	20,5%	-15,0%
Empresa y establecimiento	113	85,0%	66	79,5%	-41,6%
Total	133	100,0%	83	100,0%	-37,6%

* Datos hasta el mes de agosto 2004. Septiembre a diciembre 2004 proyectado.

Y el primer actor al que se hará referencia no es precisamente ninguno de los dos sujetos negociadores de convenios colectivos, como son las organizaciones sindicales y empresariales, sino el Estado. Y esto porque precisamente es el Estado quien, como se ha visto, puede “regular” la actividad creativa de las partes en tanto establezca o disponga medidas como la descrita con anterioridad seguramente las partes no introducirán contenidos novedosos ni podrán ser muy creativas al momento de negociar un convenio. A opinión del autor, el Estado debería legislar lo mínimo indispensable, dejando abierta la posibilidad de que los sujetos negociadores regulen y reglamenten, mediante disposiciones contenidas en sus convenios, las materias establecidas legislativamente. Hoy en día, las partes firmantes de convenios poseen poco margen para negociar, ya sea que se ven limitados los temas (para los cuales muchos de ellos terminan repitiendo o remitiendo al texto legal) o las formas de su tratamiento. El problema es que el Estado está interviniendo en materias propias de la negociación colectiva.

Este aumento de la disponibilidad colectiva que se propone haría que se aumente el margen de negociación de las partes y, por tanto, los contenidos novedosos a negociar. Y esto no significa que se vean indefectiblemente vulnerados los derechos de los trabajadores ni los mínimos inderogables de la legislación laboral. Seguirá siendo indispensable la facultad del Estado en controlar que esto no ocurra, teniendo para ello la poderosa herramienta de la homologación.

En cuanto a los sujetos firmantes de los convenios colectivos, las recomendaciones serán compartidas, por lo que se los tratará en forma conjunta. Esto es así, porque se observa en ambos una peligrosa

tendencia a negociar por “intuición” y no en forma profesional. Ninguna de las dos partes, salvo en raras excepciones, tiende a informarse respecto de lo negociado por la otra, ni de los contenidos novedosos aparecidos no sólo en la negociación colectiva en la Argentina sino también en el mundo. Asimismo, en muchas ocasiones, los empleadores suelen querer caer en abusos o excesos de su parte y, del lado sindical, se tiende a negociar motivados exclusivamente por aspectos económicos, como son las remuneraciones del personal, los aportes y las contribuciones al sindicato y las obras sociales, dejando de lado otras materias importantes. Se pudo observar como, por ejemplo, un sindicato (Sindicato Unido Petrolífero e Hidrocarburífero) utilizó prácticamente el mismo texto para los 21 convenios que firmó en el período 2000-2003. También se conoce que, de la parte empresaria, muchas veces se condiciona la inversión y el posterior establecimiento en el país a la firma de un convenio determinado. Por ello, es usual, en este tipo de casos, que la empresa le entregue al sindicato el texto del convenio que se propone firmar.

Si bien las situaciones como las descriptas seguirán ocurriendo, se estima que una mayor disponibilidad colectiva y la consiguiente menor intervención del Estado propiciarán a que los sujetos que celebren convenios colectivos en el futuro cuenten con mayor libertad, incentivando de esta forma su creatividad a la hora de incorporar contenidos novedosos.

SEGUNDA PARTE

POR ENRIQUE O. RODRÍGUEZ

Negociación colectiva y cambio tecnológico

I. Comentarios Generales

La negociación colectiva en la República Argentina ha sido un instrumento eficaz, aun en el contexto de las crisis más profundas que nos ha tocado vivir, especialmente la de los últimos años; pese a sus detractores, siempre ha sido eficaz para resolver el conflicto y lograr la paz laboral, así sucedía en la segunda mitad de 1953, cuando fue sancionada y promulgada la ley 14.250, y sucedió también en los años posteriores a su reforma, por las leyes 23.544 y 23.545, que empezaron su vigencia durante el gobierno del doctor Raúl Ricardo Alfonsín.

En los períodos de fuerte inestabilidad político institucional su aplicación ha garantizado el diálogo, especialmente en los últimos años, y ha permitido la participación de trabajadores representados por sus asociaciones sindicales y de empleadores actuando por sí o representados por sus organizaciones, fortaleciendo el sistema democrático.

La *negociación colectiva* se desarrolló en la sociedad industrial en la que subyace el conflicto entre trabajadores y empresarios. Es, antes que un derecho, un instrumento, una institución de la sociedad moderna, que le ha dado protección jurídica, hoy reconocida por la comunidad internacional, especialmente por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y otros tratados y pactos internacionales que la Constitución, en su reforma de 1994, ha incorporado con jerarquía superior a la legislación.

El desarrollo del proceso de sindicalización ha permitido acrecentar la importancia de la negociación colectiva, y las distintas materias a las que se refiere han sido consideradas en distintos convenios de la OIT, a saber: *convenio 26*, relativo a “Los métodos para la fijación de salarios mínimos”, aprobado en la XI Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; *convenio 87*, sancionado en la XXX Reunión de la Conferencia celebrada en San Francisco, relativo a “La

libertad sindical y promoción al derecho a sindicalización”, que al reconocer el derecho a la acción sindical es antecedente del *convenio 98*, relativo “Al derecho de sindicalización y negociación colectiva”, que ya reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva; y, más recientemente, con el *convenio 151*, relativo a “Relaciones del trabajo en la Administración Pública” y el *convenio 154*, respecto de la “Negociación colectiva para los trabajadores públicos”.

Para hablar de la negociación colectiva en los temas que nos ocupan no podemos dejar de referirnos al *derecho a la información*, que debe proporcionar tanto los empleadores como el Estado, y a la *participación*, siendo la negociación colectiva su forma más primaria.

El marco tradicional de análisis doctrinario sobre la negociación colectiva debe ser superado, debe abarcar las materias propias de la crisis económica, la modificación de los procesos productivos y la inversión tecnológica, que impactan en el empleo, en las condiciones de trabajo y en los salarios. Al respecto, compartimos la opinión de Rey Guanter, cuando sostiene: “Lo que está indicando es la necesidad de que se desarrolle una ampliación en el ámbito propio de la teoría jurídica, en el sentido de integrar dentro del mismo contexto en el cual se desenvuelve el convenio colectivo, que es la negociación colectiva, ampliación que debe coincidir —siendo a su vez causa y efecto de la misma— con una acentuación de la trascendencia del nivel colectivo en relación con el nivel individual”.

“En efecto, aquella configuración colectiva como proceso de regulación de relaciones entre los mismos interlocutores sociales sugerida por Flanders ha tenido una traducción en el plano jurídico laboral en que la función del convenio colectivo se caracteriza por su diversificación, en tanto que, al lado de aquella tradicional con respecto a la ordenación de los contratos individuales, se va acentuando la importancia de la función de la relación jurídico colectiva entre las partes contratantes, en cuanto instrumento de ordenación del sistema de la negociación colectiva en su conjunto”¹.

La articulación de la negociación colectiva en instancias superiores, pacto social o concertación social, permite la participación de los actores laborales en la planificación económica y social, y en el

¹ REY GUANTER, Salvador, *Negociación colectiva y paz laboral*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social de España, Madrid, 1984, p. 63.

control de esta planificación mediante la regulación autónoma (no estatal) de los derechos de los trabajadores y empresarios.

Dos son las formas que se utilizan de manera general para reducir los costos laborales: *la denominada industria de frontera y el cambio tecnológico*. El informe 2004 de la Comisión Económica para América latina y el Caribe (Cepal) “Desarrollo productivo en economías abiertas” se refiere específicamente a las maquiladoras: “El hecho que se trate de actividades de maquila no implica, necesariamente que se trate de industrias [que] irremediablemente deban apoyarse en la abundancia relativa de mano de obra de baja calificación y ser más dependientes de insumos importados. ...Mientras que entre 1995 y 2001 el contenido, valor agregado ha tendido a estancarse”².

En el prólogo a la obra de Jeremy Rifkin *El fin del trabajo*, Robert L. Heilbroner sostiene: “Por una parte las máquinas son la encarnación auténtica de la economía capitalista. Por otra cada vez que se instala una máquina se despide a un trabajador a veces más”³.

Sostienen diversos autores que el desempleo y subempleo en el mundo superan los ochocientos millones de personas, muchos de estos casos producto de la nueva tecnología. Así, si el debate fuera de qué manera resolver para el futuro el tema del trabajo y la seguridad social, que se encuentra en crisis, ninguna de las respuestas del derecho del trabajo y de la seguridad social ha tenido el éxito proyectado. Desde nuestra concepción, no nos parece acertado pronosticar el fin del trabajo, el debate debería ser qué tipo de trabajo, qué tipo de ingresos. Esta confrontación sin resolver pone en duda el éxito del sistema democrático. Éste es el desafío aún no resuelto, al menos en nuestro país, que con su territorio, sus recursos naturales, su población, permitiría buscar soluciones a partir del trabajo. Para lograrlo, la función del Estado no puede ser neutra, debe actuar activamente y complementarse con la inversión privada. Lo que también es cierto es que las políticas macroeconómicas impactan más en el empleo que las soluciones que hasta ahora ha propuesto el derecho del trabajo.

Jeremy Rifkin, en el libro que ya citamos, dice: “Millones de trabajadores escépticos ante este tipo de afirmación. Cada semana más y más empleados se enteran de su despido inminente. En diferentes

² Ver ps. 187/188.

³ Paidós, Buenos Aires, 1996, p. 14.

fábricas a lo largo y lo ancho del mundo, la gente espera con miedo que no sea éste su día”⁴.

Por otra parte, el autor citado sostiene: “En la actualidad, el sueño utópico, con más de cien años de vida, de un futuro tecnoparaiso. Las tecnologías de la información y la revolución de las comunicaciones han reavivado la promesa de un mundo prácticamente carente [de] trabajo para el siglo venidero. Irónicamente, cuanto más cerca parecemos estar es tarde la consecución de la fruición tecnológica del sueño utópico, más distópico aparece el propio futuro. Y ello es debido [a] que el propio mercado de consumo continúa generando producción y beneficios con poca consideración hacia la generación de tiempo libre adicional para millones de trabajadores cuyo trabajo está quedando desplazado por la propia tecnología”⁵.

No nos detenemos en transcribir los datos estadísticos citados por Rifkin, ya que las cifras son conocidas entre los especialistas por la difusión de su libro, pero cabe concluir que son de por sí elocuentes y demuestran el impacto de la alta tecnología en el empleo.

2. La Globalización su impacto en la Negociación Colectiva

2.1. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR GLOBALIZACIÓN?

Los Estados, o mejor, los pueblos, tienen un conjunto de derechos fundamentales: los de subsistencia, cooperación y soberanía, que hoy están en peligro por un fenómeno complejo y contradictorio que en América se denomina globalización y en Europa, mundialización⁶.

En este análisis se ha de entender la globalización como “...*la interacción entre una extraordinaria innovación tecnológica y —enca-*

⁴ RIFKIN, Jeremy, *El fin...*, cit., p. 24.

⁵ RIFKIN, Jeremy, *El fin...*, cit., p. 81.

⁶ BAQUERO LAZCANO, Pedro, 2001.

balgado en ella— el desarrollo de un capitalismo de signo distinto, a escala mundial”⁷.

La globalización se da a partir de tres fenómenos, que en el mundo se desarrollaron de manera más o menos simultánea y que pueden describirse de la siguiente manera:

2.2. LA REVOLUCIÓN DE LAS COMUNICACIONES

Comienza a mediados de los años sesenta, cuando el hombre pone por primera vez en órbita un satélite de comunicaciones, con lo que se podía comunicar instantáneamente cualquier punto de la tierra con otro. Comienza allí un gigantesco proceso que pareciera no tener límites, y que ha concluido, de manera provisoria, en los últimos años con el desarrollo de internet. Desde el punto de vista comunicacional, el mundo se ha transformado en una sola aldea.

El Estado-Nación no puede organizar la actividad económica en una economía sin fronteras porque no controla sus mecanismos fundamentales.

2.3. EL CAPITALISMO ES HOY, FUNDAMENTALMENTE, FINANCIERO

Este proceso se inicia alrededor de 1975 con el comienzo de la crisis del Estado de bienestar. Las causas de la crisis son múltiples y exceden los límites de esta comunicación. Pero, a los efectos explicativos, se debe rescatar de su interior la llamada crisis de los precios de la energía.

Alrededor de 1973/74 toma forma la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), conformada por Arabia Saudita, Kuwait, los Emiratos Árabes, Irán, Irak, Siria y Venezuela, que estableció controles a la producción petrolera.

El petróleo, que multiplicó el valor del barril. Esta nueva situación tuvo dos grandes consecuencias: una, la transformación radical de los procesos productivos. Los capitalistas tuvieron que rediseñar una nueva forma de producción que reemplazara la anterior que se

⁷ GIDDENS, Anthony, 1993.

basaba en la energía barata. Sintetizando, fue el final del taylorismo y la aparición de la producción fuertemente influenciada por la tecnología de punta. También se producen cambios en la relación entre el capitalismo de la tríada (Estados Unidos, Europa y Japón) con la periferia.

La otra consecuencia fue la confirmación y el desarrollo de un capitalismo basado en la existencia de una masa de dinero circulante, muy superior a la de los bienes producidos, porque el aumento de los precios petroleros trajo como segunda consecuencia la existencia de mucho más dinero circulante que bienes producidos. Los países de la OPEP, al recibir esa masa importante de dólares y colocarla en el sistema bancario tradicional, le generó a los bancos problemas serios de exceso de liquidez. Fue el momento en que el sistema financiero creó, casi artificialmente, una gran cantidad de préstamos a personas y empresas de cualquier lugar del mundo, evitando su propia bancarrota. Alrededor de los años ochenta, cuando el sistema capitalista había encontrado una “nueva normalidad”, los bancos necesitaban cobrar aquellos préstamos. Fue entonces cuando, recurriendo a los organismos multilaterales de crédito (Fondo Monetario Internacional [FMI], Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo), obligaron a los países de la periferia a estatizar la deuda privada.

Desde entonces, quedan dos procesos que marchan interrelacionados: la deuda externa de los países y el funcionamiento del sistema financiero. La existencia de más dinero que bienes hace que este mundo financiero, encabalgado en aquella revolución tecnológica de las comunicaciones, adquiera una movilidad desconocida y pueda operar en todos los mercados financieros al mismo tiempo. Porque los Estados que se quedaron con aquella deuda, que no pueden pagar porque además están retrasados en la nueva forma del proceso productivo, deben emitir bonos que le permiten obtener el dinero para pagar los intereses de aquella deuda.

El intercambio financiero, la forma más importante de apropiarse del excedente, genera un discurso único, en el que desaparecen las medidas vinculadas con el estímulo y el desarrollo de la producción. Pero oculta la otra cara del problema: la ganancia que surge de la intermediación financiera no genera el crecimiento de la producción. La consecuencia social de este modelo es que se agranda la diferenciación social, no sólo entre los países sino también en el interior de ellos, produciendo una fuerte exclusión social.

2.4. LA DESAPARICIÓN DEL LLAMADO MUNDO “BIPOLAR”

En la década del 90, con la caída del Muro de Berlín, como hito simbólico, desapareció el que había dado en llamarse socialismo real, con lo que aparece la posibilidad de que la democracia capitalista sea la forma dominante de la organización social. Es en esta situación que se dio el debate de las posiciones que se conocieron como el fin de la historia⁸, en la medida en que el capitalismo se desarrollaba a escala mundial y la democracia era el régimen universal de la organización política; no habría más historia. A esta posición se le opuso un pensamiento más estructurado⁹, que se decía que lo que habría de caracterizar los nuevos desarrollos era el choque de las civilizaciones. El Medio Oriente, la Guerra de los Balcanes, el caracteriza el mundo en el siglo XXI.

2.5. ¿CÓMO SE INSTALÓ EL PROCESO EN LA ARGENTINA?

El cambio en el modelo de acumulación se da en la Argentina a partir de la reforma del sistema financiero en 1977 (Ley de Entidades Financieras 21.526), la apertura del mercado de bienes y de capitales y la fijación de un régimen cambiario que impuso un esquema devaluatorio decreciente en el tiempo y prefijado por las autoridades¹⁰.

Aquella liberación generó un proceso de desindustrialización y especulación financiera que terminó con un fuerte nivel de endeudamiento externo, tanto público como privado. La deuda externa fue el mecanismo por el cual el último gobierno militar intentó y logro una reestructuración, claramente regresiva, del capitalismo local.

En la década del 80 comienza un proceso de redistribución del ingreso en perjuicio de los asalariados. Entre 1970 y 1975, los ingresos promedio de los trabajadores representaban el 42,8% del producto bruto interno (PBI), mientras que de 1988/89 bajó a un 30,2%¹¹.

Pero es destacar que al principio de esta década, más precisamente en 1982, la deuda privada se estatizó mediante el seguro de

⁸ FUKUYAMA, Francis, 1992.

⁹ HUNTINGTON, S., 1994.

¹⁰ GAMBINA, J. y otros, 2002.

¹¹ BASUALDO, 2000.

cambio, con el consabido perjuicio para toda la sociedad, pero más particularmente para los trabajadores.

La estatización produjo una fuerte transformación del carácter de la deuda que se habría de agravar en la década del 80 con la fuga de capitales, tanto que llega a estimarse que por cada dólar que ingresaba por endeudamiento externo, salía uno por fuga de capitales.

A fines de 1988 se hace imposible seguir cumpliendo con el pago de los intereses de la deuda externa, ésta es la gran excusa de los bancos transnacionales y el FMI para ganar posiciones en la puja con los grupos económicos locales. Esa disputa está en el centro de la explicación de por qué se consumó el “golpe de mercado” que terminó con el gobierno de Raúl Alfonsín. La llegada anticipada al gobierno de Carlos Menem en 1989 trajo un plan antiinflacionario que habría de ganar la denominación de convertibilidad, que fue anticipado por el denominado plan Bonex, forma elegida para licuar la deuda interna y que en la realidad se convirtió en una transferencia de recursos desde los pequeños ahorristas hacia el capital más concentrado.

La década del 90 y la llegada de Domingo Cavallo al Ministerio de Economía trajeron un conjunto de políticas (la apertura importadora, la reforma del Estado y la convertibilidad) que serían el signo de toda la década: el clima económico internacional favorable (aquella liquidez que se mencionó en la primera parte) y una decisión política interna de cumplimiento con las obligaciones internacionales (plan Brady). Esta renegociación abrió las puertas para que la masa de recursos liberada fuera destinada a nuevos negocios. Ellos no son otros que los que surgen con el proceso de privatizaciones, que funcionaron como punto de conexión entre los acreedores externos y los grupos económicos internos. Aquí comenzó un proceso de repatriación de capitales que se habría de revertir después de 1995.

En ese momento se empieza a conformar la “bomba de tiempo” a partir del endeudamiento externo, la fuga de capitales y las limitaciones presupuestarias del sector público. Estos tres elementos determinaron un proceso de recesión, que se fue agravando con los sucesivos ajustes fiscales que ensayó el gobierno de Fernando de la Rúa, que habría de terminar con la imposibilidad de mantener la convertibilidad, de pagar la deuda externa y de recrear las condiciones para el funcionamiento del sistema financiero.

Ello trajo la crisis de 2001, la caída del gobierno de la Alianza, la confiscación de los depósitos de los ahorristas en el sistema financiero local, el no pago de los intereses de la deuda, la devaluación de la moneda y el inicio de un fuerte proceso inflacionario, que afectó fundamentalmente a los asalariados.

3. Algunas conclusiones

La primera gran pregunta que hemos de responder es si la globalización es una fuerza que promueve el bien común. La respuesta no es simple ¹², porque el proceso de globalización no ha evolucionado equitativamente y, por supuesto, que sus consecuencias no son siempre benignas.

Una visión pesimista pondría el acento en que las empresas multinacionales tienen origen en los países capitalistas de la tríada, y que en su desarrollo han ampliado las diferencias entre el norte industrializado y el sur pobre. Pero también las han ampliado al interior de los países. La creciente desigualdad junto al riesgo ecológico son, sin lugar a dudas, los grandes problemas sin resolver del mudo globalizado.

En el informe de la Cepal “Desarrollo productivo en las economías abiertas año 2004”, analizando el protagonismo global de las empresas transnacionales, se sostiene:

En esta tendencia a la constitución de oligopolios globales en cada vez más sectores y actividades, los actores económicos más dinámicos han sido las empresas transnacionales, debido a que han podido reaccionar más rápidamente a los cambios en la forma de organización de la producción y han logrado aprovechar sus ventajas competitivas para organizar los sistemas internacionales de producción integrada. La expansión de las empresas transnacionales implicó una fuerte aceleración de los flujos de inversión extranjera directa (IED), que estuvieron acompañados, con diferente intensidad relativa según los sectores y las regiones del mundo, de intensos procesos de fusiones y adquisiciones ¹³.

¹² GIDDENS, Anthony, 2000.

¹³ P. 32.

El motor de esta integración productiva global son alrededor de sesenta y cuatro mil empresas transnacionales que controlan más de ochocientos setenta mil empresas filiales en el extranjero. Actuando por encima de los espacios nacionales, con capacidad de acumulación y flujos de capitales de alcance mundial, la empresa transnacional es el gran artífice y principal beneficiario de la globalización. Así, la comparación de la distribución mundial de entradas y salidas de IED entre 1980 y 2002 pone de manifiesto su creciente alcance geográfico y la relevancia que la IED ha adquirido para un mayor número de países. En más de cincuenta de ellos (de los cuales veinticuatro son países en desarrollo) se concentran entradas por concepto de IED que superan los 10.000 millones de dólares, en comparación con sólo diecisiete países hace poco más de veinte años (siete de ellos en desarrollo). El panorama de las inversiones en el extranjero es similar: el número de países con inversiones en el exterior superiores a 10.000 millones de dólares aumentó de diez a treinta y tres, y en el 2002 incluye a doce naciones en desarrollo, lo que se compara con sólo ocho en 1980¹⁴.

Pero pareciera que esta respuesta sólo tiene en cuenta uno de los aspectos de la globalización, que es el económico y, más particularmente, el del libre comercio. Pero el comercio no se puede desarrollar sin instituciones. El tema institucional desemboca en la consideración del rol del Estado-Nación en esta nueva situación mundial. La primera cuestión es que ellos y los líderes que los comandan son aún poderosos, pero lo seguro y más importante es que, dada la nueva configuración mundial, ya no hay enemigos en el sentido tradicional de la geopolítica. Los Estados-Nación tienen hoy riesgos y peligros, pero no enemigos, lo que implica un cambio de la propia naturaleza de la política exterior. Los cambios que esto implica llevan naturalmente a la situación más novedosa que Giddens definió como la sociedad cosmopolita mundial, que "...no es —por el momento— un orden mundial dirigido por una voluntad humana colectiva..."¹⁵. Más bien, surge de manera anárquica estimulado por muy distintas influencias y es donde los Estados-Nación, fundamentalmente los de los países capitalistas de la tríada, ejercen sus derechos y defienden los intereses de sus empresas.

Cuándo el tema se plantea en la pregunta qué hacer políticamente, la respuesta, luego del desarrollo de esta comunicación, no es

¹⁴ P. 33.

¹⁵ GIDDENS, Anthony.

otra que profundizar la democracia de las relaciones en esta sociedad cosmopolita global, para que se puedan discutir, confrontar y acordar los intereses de los ciudadanos de todos los países que la conforman.

La internacionalización asimétrica de los factores productivos genera una percepción distorsionada de la nueva realidad¹⁶ formada por un mundo rico con países pobres, un mundo con riqueza global y una pobreza local. Un mundo en el cual el capitalismo corporativo exitoso genera riqueza global y los Estados nacionales causan la pobreza con sus políticas erradas. Con este razonamiento, que es el dominante en los organismos de crédito multilateral, se esconden las fallas inherentes al sistema económico global, para convertirlas en simples desaciertos de las políticas económicas nacionales.

Lo segundo es que todas las proyecciones que se puedan analizar (Banco Mundial, FMI, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, etc.) coinciden en identificar un fuerte deterioro del comportamiento económico mundial. Todo indica que la estrategia estadounidense para la región se concentrara en el desarrollo de la Asociación de Libre Comercio de las Américas (ALCA). Este proyecto comenzó a funcionar en 2005.

Los verdaderos problemas están desde el lado de los Estados Unidos, porque el Parlamento se ha negado hasta el presente a entregarle al Ejecutivo la “autoridad de promoción comercial” que le da al presidente la facultad de negociar con los demás países, reduciendo las facultades del Congreso a aprobar o rechazar, pero no de modificarlas.

Ahora bien, antes de 2005, el panorama del continente se encontraba dominado por dos acuerdos regionales, fundamentalmente de comercio exterior. El *North American Free Trade Agreement* (Nafta) entre los Estados Unidos, México y Canadá, de diciembre de 1993, y el Mercosur, entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay.

La actual posición firme del gobierno argentino es la profundización del Mercosur y la alianza estratégica con Brasil pero, a su vez, en defensa del interés nacional, negociando sector por sector.

¿Qué se podría plantear como una discusión de políticas posibles hacia el exterior? Es evidente que en ese contexto internacional hay

¹⁶ DEL BÚFALO, Enzo, 2002.

que ubicar la negociación colectiva, particularmente para nuestro país en la situación descripta a nivel internacional y en la política interna del gobierno, que ha dado prioridad al interés nacional, el desarrollo económico, el crecimiento del empleo y una mejora en la distribución de la riqueza, y para ello es sin duda importante el funcionamiento a pleno de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, tanto a nivel nacional como supranacional, y especialmente la negociación colectiva, consciente de que la globalización, la reforma de los procesos y el cambio tecnológico tienen un impacto que no se resuelve en forma sencilla y se relaciona con las variables macroeconómicas, la globalización de las profesiones y, también, el impacto tecnológico.

Los acuerdos en los que nuestro país participa, especialmente el Mercosur, deben contemplar el funcionamiento de las instituciones del derecho colectivo de trabajo y las normas laborales mínimas que permitan efectivamente la protección del trabajo.

En síntesis, la posición ante la globalización consiste en tratar de agrandar la alianza regional a fin de que los Estados nacionales latinoamericanos, en este proceso de globalización, tengan mayores posibilidades de discutir una integración que les reditue un mayor beneficio a sus habitantes; básicamente, la posibilidad de ser ciudadanos con sus derechos mínimos garantizados (alimentación, educación, salud, empleo, trabajo e ingresos).

3.1. ¿CUÁL DEBERÍA SER EL MODELO REFERENCIAL? ¿EL DE ESTADOS UNIDOS O EL EUROPEO?

Jeremy Rifkin, en un artículo reciente publicado en el diario *Clarín* de Buenos Aires, el 15/9/2004, titulado “La fuerza de la nueva Europa desplaza el sueño americano”, sostiene:

“Probablemente, la mayoría de la gente cree, que la de Estados Unidos es la economía más grande del mundo. No es así. Los 10,5 billones de dólares de PBI de la Unión Europea eclipsan a Estados Unidos en 100.000 millones”.

“Cada vez más, los Estados europeos son tan parte de la Unión Europea como los estadounidenses son parte de Estados Unidos. Esto cambia la forma de hacer comparaciones”.

“Por ejemplo, en vez de pensar en Alemania comparada con Estados Unidos, deberíamos pensar en dicho país comparado con California, por ser Alemania el Estado más grande en la economía europea y California el Estado más grande en la economía estadounidense”.

“Si empezamos a modificar la forma de hacer comparaciones de golpe todo cambia y empezamos a captar la enormidad de lo que está desarrollándose. De hecho la UE es una nueva superpotencia que compite con el poderío económico de Estados Unidos en la escena mundial”.

“En muchas de las principales industrias del mundo, son las compañías europeas transnacionales las que dominan el comercio y el mundo empresario”.

“En lo que se refiere a la distribución del ingreso —elemento crucial para medir la capacidad de un país para cumplir con la promesa de prosperidad— Estados Unidos se ubica en el vigésimo puesto entre los países industriales”.

“De los dieciocho países europeos más desarrollados, todos presentan menos desigualdad de ingresos entre ricos y pobres. Actualmente, hay más pobres viviendo en Estados Unidos que en los dieciséis países europeos con datos disponibles”.

En el informe de la Cepal “Desarrollo productivo en economías abiertas, año 2004”, cuando se refiere al desempeño de América latina y el Caribe en la economía global, se expresa:

“América latina y el Caribe es la región del mundo en desarrollo que adoptó con mayor decisión los programas de liberalización económica. El balance del período 1991-2003 muestra evidentes avances, pero también estancamientos y retrocesos, que se examinan más adelante. La mayor frustración ha sido la persistente divergencia en términos de producto por habitante entre la región y el mundo desarrollado desde 1973. Según los datos de Maddison (2001), el producto por habitante de la región fluctuó en torno al 28% del de Estados Unidos entre 1870 y 1973 y descendió al 22% en 1998. Desde ese último año, el PBI por habitante se redujo en el conjunto de la región y en la mitad de los países que la integran y perdieron dinamismo las economías de mayor crecimiento en los años noventa (Cepal, 2002 c). De esta manera, el período

entre 1998 y 2002 representó otra media década perdida, que se sumó al magro desempeño económico de la región en el cuarto de siglo previo y la divergencia de producto por habitante con el mundo desarrollado continuó aumentando. La recuperación del crecimiento en el 2003 (1,5%) y las estimaciones para el 2004 (alrededor de 3,8%) aunque son hechos positivos, no revierten la situación descrita”¹⁷.

3.2. LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En España, el papel regulador de la negociación colectiva se fue acentuando a partir de la sanción de la Constitución y, especialmente, por las leyes 10 y 11 de 1994, que dejaron atrás la legislación franquista, dando impulso al convenio colectivo para regular las relaciones laborales, que supone la supremacía del convenio frente al contrato individual y dar prevalencia en la regulación de nuevos temas al convenio frente a la ley. Otra conclusión importante: la negociación colectiva es la institución que mejor resuelve la conflictividad laboral.

“El convenio colectivo se configura como regulador no sólo de aspectos salariales, sino todo tipo de cuestiones laborales. Además de los convenios referidos a las condiciones de trabajo y al desarrollo de las relaciones laborales en un ámbito determinado, son también posibles acuerdos marco, de carácter intersectorial, destinados a ordenar la estructura de la negociación colectiva, y la distribución de las materias entre los distintos niveles de negociación como, por ejemplo, el actualmente vigente Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva”¹⁸.

“En materia de organización del trabajo e innovación tecnológica, a diferencia de lo que ha ocurrido en ciertos ámbitos objeto de análisis en este trabajo, no se ha operado una reforma normativa de materia puntual”¹⁹.

Analizando la regulación convencional de la organización del trabajo en España, se sostiene: “Si bien no cabe duda, que desde una

¹⁷ Ver p. 61.

¹⁸ FINA SANGLAS, Lluís - GONZÁLEZ DE LENA, Francisco - PÉREZ INFANTE, José Ignacio, *Negociación colectiva y salarios en España*, CES, Madrid, 2001, col.: “Estudios”, p. 158.

¹⁹ REY GUANTER, Salvador (dir. de investigación), *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994*, CES, Madrid, 1998, col.: “Estudios”, p. 29.

perspectiva inicial, la totalidad de los convenios siguen una lógica especificadora, en el sentido de que en primer lugar introducen las cláusulas de configuración general, para después pasar a la regulación concreta de trabajo, dicha sistemática se pierde o se diluye en la mayoría de las ocasiones, en el sentido de que, por una parte no sigue una estructuración ordenada por bloques de materia, siendo habitual la atomización y dispersión de los contenidos, y por la otra no se adopta un escalonamiento regulador, en el sentido de disponer en primer lugar de los aspectos referidos a los principios y aspectos generales, y seguidamente las prescripciones concretas, las especificaciones sobre la normativa heterónoma si procede y finalmente las excepciones” .

En cuanto a los sistemas de organizaciones en la empresa, en la investigación se dice: “a) Autonomía reguladora mínima. Se incluyen en este apartado los convenios colectivos que regulando algún aspecto de organización del trabajo no incluyen ésta en un capítulo total o parcialmente diferenciado de los demás sino que lo sitúan en el articulado general y de forma totalmente asistemática, o bien aquellos que no aportan contenido normativo específico, limitándose en la mayoría de las ocasiones a la formulación de una cláusula de estilo, en la que se institucionaliza formalmente la competencia organizativa del empresario”²⁰.

Las afirmaciones utilizadas de manera general, conforme el autor que venimos citando, son: “aumento de la productividad”, “prosperidad de la empresa”, “incremento de la competitividad”, “máxima eficacia técnica y económica” y “mejora de la prestación de servicios al cliente”.

En cuanto a la regulación convencional de la innovación tecnológica sostiene: “...Cabe destacar la escasa atención que el legislador ha dedicado a esta materia, habida cuenta de que como ha sido puesto de manifiesto reiteradamente, la inversión tecnológica en nueva tecnología y la adecuada formación de los trabajadores, deberían determinar el eje vertebrador de la política de competitividad occidental, en contraprestación a la tendencia reduccionista de costes laborales de otras potencias económicas, de las que causalmente no es ajeno nuestro legislador”²¹.

²⁰ REY GUANTER, Salvador (dir. de investigación), *La negociación...*, cit., p. 31.

²¹ REY GUANTER, Salvador (dir. de investigación), *La negociación...*, cit., p. 47.

“No aparece ningún convenio colectivo que contemple la conceptualización de la ‘innovación tecnológica’. No obstante encontramos alguna referencia, que aun sin afrontar específicamente la cuestión la enlaza con aspectos mínimamente conexos como son la modernización de tres máquinas y la adopción de nuevos sistemas de trabajo”.

“Llama la atención en este punto la diversa terminología utilizada por la negociación colectiva para referirse a dicho fenómeno: ‘tecnología’, ‘avances de la técnica’, ‘decisiones relativas a tecnología’, ‘progresos técnicos y mecanización y modernización de los servicios’, ‘nuevas tecnologías’, ‘cambios tecnológicos’, ‘mejoras técnicas’, ‘innovaciones en los productivos’, o ‘innovación de técnicas de la informática’”²².

Conforme el estudio citado, en los convenios españoles se regula: la participación de los trabajadores, los “sistemas de adecuación de la plantilla a las nuevas tecnologías”, la “política formativa del personal para adaptarlo a la nueva tecnología”, los “efectos sobre la jornada y distribución del personal” y la “incidencia en materia de seguridad e higiene”.

Haciendo un análisis general de los convenios colectivos se concluye: “Las referencias estudiadas se limitan a imponer, cuando no simplemente a declarar, lo que podríamos denominar deberes pasivos o inmediatos. De ahí que pueda afirmarse la franca minoría de aquellos otros, que, si tampoco aportan medidas concretas de actuación preventiva, al menos especifican algo más las posibles repercusiones de la innovación tecnológica sobre el trabajo, enlazando sobre la Directiva del 12 de junio de 1989 (DICE L 29/6/1989), sobre el trabajo presentado ante un video terminal ”²³.

Muchas de las reflexiones acerca del caso español, son aplicables al caso argentino, como lo veremos en el análisis detallado de los convenios que se refieren al tema.

²² REY GUANTER, Salvador (dir. de investigación), *La negociación...*, cit., ps. 51 y 52.

²³ REY GUANTER, Salvador (dir. de investigación), *La negociación...*, cit., p. 73.

3.3. REFLEXIONES GENERALES ACERCA DE LA EXPERIENCIA ARGENTINA

1) La experiencia que analizaremos, del tratamiento de las nuevas formas de la organización del trabajo y de la tecnología para aumentar la productividad, en los convenios colectivos de trabajo durante el período 2000-2004, permiten sostener que el actor sindical, en general, carece de medios tecnológicos idóneos, habitualmente cuenta con un asesoramiento jurídico eficiente, pero no con un equipo que permita discutir en profundidad estos temas, y podemos sostener que los convenios colectivos se ocupan primordialmente del trabajador con contrato de trabajo, remuneraciones, condiciones de trabajo y otros beneficios, y en muchos casos, de la seguridad y los riesgos del trabajo, sin referencia alguna a la tecnología y los cambios en los procesos organizacionales de las empresas.

2) En las nuevas formas de organización del trabajo y la productividad, su tratamiento ha sido materia de los procedimientos de crisis, que se negocian cuando estalla el conflicto que provoca el despido y la suspensión de trabajadores y, eventualmente, la reducción de sus salarios, con diversas metodologías. Este contexto demuestra una actitud defensiva del actor sindical. La inversión tecnológica en las empresas se produce en períodos de expansión, no en años de severa crisis económica, eso es lo que ha sucedido en la República Argentina, como lo intentaremos demostrar en este trabajo. Es sabido que la crisis y el desempleo limitan los contenidos de la negociación colectiva.

3) La actual etapa la podemos caracterizar como de crecimiento, sin nuevas inversiones, pero las condiciones macroeconómicas, especialmente la devaluación, permiten utilizar la capacidad instalada no utilizada como consecuencia de la crisis. Para garantizar el crecimiento, serán necesarias nuevas inversiones, que tienen como limitante la situación de nuestro país en el contexto internacional, la deuda externa y la débil, o casi nula, capacidad del sistema financiero para otorgar créditos con los que palanquear esas inversiones.

No hay duda de que las nuevas inversiones tienen incidencia en el crecimiento del empleo y dan nuevos contenidos a la negociación colectiva. En un estudio reciente publicado en *Clarín* el 9/9/2004, de un relevamiento comparativo del Banco Mundial y su brazo fi-

nanciero, la Corporación Financiera Internacional, “...se analiza el clima de negocios en ciento cuarenta y cinco países del mundo”.

En ese informe, titulado “Haciendo negocios en el 2005, eliminando obstáculos para el crecimiento”, se detalla que en cincuenta y ocho países de todo el mundo, para promover inversiones, “sólo seis son latinoamericanos: se trata de Colombia, Nicaragua, Argentina, Brasil, Bolivia y Honduras”.

También se señala que en los avances significativos en la Argentina, Bolivia y Nicaragua, “lo que se hizo fue reducir el tiempo que lleva abrir una empresa. En la Argentina se redujo de sesenta y ocho a treinta y dos días”. Referente a otro de los temas, dice: “... La Justicia haga cumplir los contratos y una mayor flexibilidad laboral”. Respecto del costo de la rigidez, informa que, en un índice de 0 a 72, la Argentina se sitúa en el puesto 51, que se considera alto, lo mismo que el costo de las indemnizaciones: en un índice de 26 a 170, nuestro país está en el puesto 94. Para calificar la rigidez de la legislación laboral para los países latinoamericanos, en un índice del 0 al 100, nuestro país se ubica en el 51%, contra el 44% promedio de los países latinoamericanos. *Se insiste en el informe que los países pobres deben bajar la protección laboral para garantizarse inversiones*, afirmación que no tiene demostración empírica. Como contrapartida, conforme los datos del Ministerio de Economía, *se estancó el poder de compra de los salarios. El salario real retrocedió el 0,2%*. “Las cifras oficiales marcan que entre junio y julio del 2004, los salarios de los trabajadores formales (en blanco) aumentaron menos que la inflación”²⁴.

3.4. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

La primera forma de flexibilización laboral es la informalidad, problema principal de las relaciones laborales de nuestro país. El sector informal resulta de una compleja combinación de la dinámica insuficiente de la economía, la selección de tecnologías, la precarización de los ingresos familiares —que da origen a estrategias de supervivencia basadas en una mayor oferta de trabajo—, la descentralización y la evasión de regulaciones. La validez relativa de las interpretaciones varía según períodos y países. Sin embargo, la incorporación del sector a las reformas laborales es uno de los puntos esenciales a recuperar.

“El sector informal ha sido tradicionalmente tomado como un residuo hacia un contexto más moderno e institucional y, por tanto,

²⁴ Clarín del 9/9/2004, p. 12.

las reformas se han centrado en los problemas y características del sector formal. Sin embargo, tiene cada vez más importancia para los más pobres como fuente de empleo y de ingresos. En el año 2000, el 63% de los trabajadores del 40% más pobre de los hogares estaban ocupados en el sector informal, por un ingreso equivalente al 54% de las retribuciones laborales de los integrantes de ese estrato de ingresos. Cuanto más pobre sea el estrato al cual pertenece el trabajador mayor es esta última proporción. La situación varía según los países; allí donde la informalidad está más difundida, los ingresos del trabajo informal constituyen cerca del 70% de las retribuciones laborales de los más pobres”²⁵.

La segunda forma de flexibilización laboral es la ampliación del período de prueba, aceptado en la inmensa mayoría de los convenios analizados.

En tercer lugar, establecer contratos que propician la promoción del empleo, también aceptados en la mayoría de los convenios colectivos estudiados.

En cuarto lugar, se descentralizó la determinación de las remuneraciones, la jornada de trabajo y las formas y los temas de la negociación colectiva.

Todas estas reformas que receptó la negociación colectiva, promocionadas por la legislación, se hicieron sobre la base de la estrategia de los negociadores que representan a los empleadores, incluso se adoptaron en los convenios modernos que reglamentan nuevas formas de organización del trabajo, que hablan de la pertenencia del trabajador a la empresa, pero que contradicen las afirmaciones discursivas de los convenios y reglamentan la utilización de estas formas flexibilizadoras del contrato que tienen que ver con las limitaciones a las indemnizaciones y a los derechos, que en nada se relacionan con la pertenencia a la empresa y con las formas modernas de organización del trabajo.

²⁵ TOKMAN, Víctor, *Desarrollo productivo en economías abiertas 1995-2001*, informe de la Cepal, 2004, p. 300.

3.5. REFLEXIONES PRELIMINARES ACERCA DE LA EXPERIENCIA ARGENTINA

La experiencia que analizaremos, del tratamiento de las nuevas formas de organización del trabajo y de la tecnología para aumentar la productividad en los convenios colectivos de trabajo del período 2000-20004, permiten sostener que el actor sindical, en general, carece de medios tecnológicos idóneos, habitualmente cuenta con asesoramiento jurídico eficiente, pero no con un equipo que permita discutir en profundidad este tema, y podemos sostener que los convenios colectivos se ocupan primordialmente del trabajador con contrato de trabajo, las remuneraciones, las condiciones de trabajo y otros beneficios, y en algunos casos, de la seguridad y los riesgos del trabajo.

En las nuevas formas de organización del trabajo y la productividad, su tratamiento ha sido materia de los procedimientos de crisis, que se negocian cuando estalla el conflicto que provoca el despido y la suspensión de trabajadores y eventualmente la reducción de sus salarios con diversas metodologías. Este contexto demuestra una actitud defensiva del actor sindical. La inversión tecnológica en las empresas se produce en períodos de expansión, no en años de severa crisis económica, eso es lo que ha sucedido en la República Argentina, como lo intentamos demostrar en este trabajo. Es sabido que la crisis y el desempleo limitan los contenidos de la negociación colectiva.

La etapa actual la podemos caracterizar como de crecimiento, sin nuevas inversiones, pero que permite utilizar la capacidad instalada antes no usada, consecuencia de la crisis, para garantizar un crecimiento sostenido en el corto plazo. Serán necesarias nuevas inversiones, que tienen como limitante la situación de nuestro país en el contexto internacional, la deuda externa y la débil o casi nula capacidad del sistema financiero para otorgar créditos que puedan palanquear las inversiones.

En el estudio de la OIT, presentado en San Pablo, Brasil, acerca de “La situación laboral de la región”, se concluye: “Pasaron más de veinte años y no hemos avanzado en nada. No somos ni menos pobres, ni más equitativos ni más justos”, expresó el español Daniel Martínez, director general del organismo internacional citado para América latina y el Caribe.

Más adelante, expresó: “La gente quiere un empleo en que se respeten sus derechos, en el que se perciba una remuneración equitativa a su nivel de producción y que le permita proyectarse, pero no ha ocurrido”.

“El empleo no se genera en el Ministerio de Trabajo, que es sólo un regulador de las relaciones laborales, sino en el Ministerio de Economía o en el Banco Central, que son los que determinan las políticas económicas”.

“La única forma de crear empleos buenos y a largo plazo es mejorar la competitividad de las economías para sacar el máximo provecho a las inversiones y crear condiciones que sustenten el crecimiento”.

“No se trata de reducir costos laborales, como se hizo en la década del 90 sino aumentar la productividad mediante una combinación de políticas macro, meso y microeconómicas”²⁶.

3.6. ANÁLISIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL CAMBIO TECNOLÓGICO DESDE LA SANCIÓN DE LAS LEYES 23.544 Y 23.545

Nos parece necesario, aunque brevemente, abordar este tema que tiene y tendrá gran incidencia en la negociación colectiva, a partir de la sanción de las leyes 23.544 y 23.545 de 1988.

Dos son las formas que se utilizan para reducir los costos laborales: la denominada industria de frontera, donde la mano de obra barata permite competir en el mercado internacional, y el cambio tecnológico.

Muchos sostienen que no es un problema para nuestro país y lo consideramos un argumento erróneo, aunque es cierto que son muy pocas las actividades en las que se cuenta con tecnología de punta; fundamentalmente, en la actualidad, la encontramos en la producción de los productos primarios derivados de la explotación de nuestro campo, destinados a la exportación, tanto en la agricultura como en la ganadería, en el petróleo y, en menor medida, en la industria química y la minería, donde se observan también sectores con un

²⁶ Clarín del 15/10/2004, p. 28.

fuerte componente exportador, especialmente las últimas inversiones de capital extranjero.

Resulta obvio que en un país en las condiciones del nuestro, por su relación con las metrópolis financieras que lo condicionan por la deuda externa y los resultados de una política económica que aceptó esos condicionamientos, que tuvo como consecuencia una de las crisis más importante que le tocó vivir, tiene una tecnología que no se puede ubicar en un primer nivel; se utiliza tecnología que muchas veces ha sido dejada de lado en los países centrales y se encuentra amortizada, tal el caso de la industria automotriz. Sobre este tema poco o nada ha tenido que ver el sindicalismo, que no fue informado ni consultado acerca de su instalación, pese al impacto que tuvo fundamentalmente en el empleo.

Nadie puede ignorar que muy pocas aguas no son servidas por los desperdicios industriales, atacando su potabilidad, que agreden la ecología. Los ejemplos son variados, personas intoxicadas por plomo en zonas cercanas a las fábricas, falta de cumplimiento de la ley en materia de potabilización de aguas afectadas por los desperdicios industriales, sólo para mencionar un par de ejemplos.

Tampoco podría sostenerse que es posible oponerse a la implementación de tecnología moderna, sería como querer sostener con las manos de una sola persona el techo de un edificio que se desmorona. Pero esa posibilidad no impide que se seleccione cuáles son las políticas adecuadas para su introducción, tema sobre el que mucho tienen que opinar los sindicatos, los empleadores y el Estado, porque afecta directamente la condición de empleo y de vida de los trabajadores.

En la elección de la tecnología habría que seleccionar los programas que permitan aumentar el empleo, especialmente vinculados con la exportación, dando valor agregado a lo que hoy en día se exporta: productos primarios, no industrializados.

Frente a la tecnología que se implante y su impacto en el empleo debería capacitarse, en primer lugar, a los trabajadores afectados.

La introducción de tecnología moderna tiene que tener relación con la política de empleo, que se debe planificar, tanto a nivel nacional como provincial o municipal, organizado sobre la base del tripartismo de la OIT, con la participación de organizaciones sindicales,

de empleadores y, por supuesto, con la presencia de la autoridad administrativa del trabajo que represente al Estado. Deben organizarse servicios para que los trabajadores desplazados tengan derecho a entrenamiento, reentrenamiento y a su colocación por parte de los servicios de empleo. El problema del empleo, flagelo a escala universal, debe ser una preocupación permanente y, por supuesto, debe regularse en los convenios colectivos de trabajo.

La nueva tecnología debe mejorar las condiciones de trabajo, y su aplicación sólo debería concederse si paralelamente se instrumenta con el derecho a la capacitación de los trabajadores afectados por su introducción. No se puede plantear una discusión del tema sin debatir con seriedad y con objetivo nacional la política de empleo. Hoy vemos con alarma que se habla de una tasa óptima de desempleo, si la medición constata que está por debajo de los dos dígitos de los trabajadores activos; ese porcentaje, inalcanzable en algunos países hasta hace pocos años, hoy es la cifra de desocupación de la mayoría de los países del mundo, incluidos los denominados desarrollados.

Un principio a tener en cuenta para la adopción de nueva tecnología es dar prioridad absoluta para autorizar su implantación, que no cause daño a la salud del trabajador y no sea un elemento destructor del medio ambiente en que se trabaja, tampoco del medio ambiente natural de la comunidad.

En la Declaración de Derechos de los Trabajadores Frente a la Tecnología se sostiene:

La nueva tecnología está utilizada para desarrollar y fortalecer la base industrial de los Estados Unidos, conforme el objetivo de pleno empleo y a los requisitos de seguridad nacional, antes que ser exportada a través del otorgamiento de licencias o de cualquier otra manera.

Los trabajadores a través de sus sindicatos y comités locales tendrán el derecho total de participar durante todas las deliberaciones de la empresa y en las decisiones que lleven o puedan llevar a la introducción de nueva tecnología o el cambio de diseño del sistema de trabajo, procesos de fabricación o procedimientos en el trabajo, capital, planta o equipamiento.

“Cuando la nueva tecnología es empleada en la producción de bienes y servicios, los trabajadores, a través de los representantes legales del sindicato, tendrán el derecho de negociar con la empresa respecto a la creación de comités de producción alternativa, que delinearán nuevas formas para adoptar dicha tecnología a la producción y a los productos socialmente útiles en el sector civil de la economía”.

“El ahorro por costos por unidad de trabajo y las ganancias por productividad laboral que resulten del uso de nueva tecnología serán compartidos con los trabajadores a nivel de la empresa local y no se les permitirá una acumulación excesiva o exclusiva para el lucro del capital, de la administración y de los accionistas. La reducción de horas de trabajo y el aumento de horas libres producto de la introducción de nueva tecnología no resultará en pérdida alguna del salario real o en la disminución del nivel de vida de los trabajadores afectado en el ámbito empresario local”.

En argumentos que compartimos, refiriéndose al papel de los convenios, se sostiene: Los trabajadores y sus sindicatos consideran los convenios colectivos como su primera línea de defensa. Los convenios colectivos juegan un papel vitalmente importante y necesario para hacer frente a los desafíos y oportunidades. Hay mucho por aprender de la experiencia que nos ofrece el paso [del tiempo] en cuanto a convenios colectivos. La flexibilidad de esta institución —el sistema norteamericano de convenio laboral/empresarial, a nivel de planta, empresa e industria— facilita las negociaciones de los trabajadores con los empleadores, al mismo tiempo que permite que se establezcan protecciones razonables y humanas para contrarrestar los efectos de potenciales adversos, productos de una nueva tecnología.

“Los convenios colectivos resultantes de una madura relación entre los trabajadores y empleadores ofrecen oportunidades y una base sólida para creación de comisiones, formadas por trabajadores y empleadores, de carácter especial, que tienen el objeto de analizar la adaptación del cambio tecnológico dentro del sistema de convenios colectivos”.

En Alemania, durante las últimas décadas del siglo pasado, para reducir las crecientes tasas de desempleo, la estrategia sindical tuvo que limitar la jornada de trabajo. Así se estructura el programa de su central sindical (DGW), y son conocidas las luchas desarrolladas,

mediante el ejercicio de la huelga, que les permitió obtener, al sindicato que agrupa los trabajadores siderometalúrgicos, la reducción de la jornada laboral. El cambio tecnológico no es un tema ajeno a los trabajadores argentinos. Si tomamos algunos ejemplos podemos sostener que la industria del cigarrillo ha mantenido sus niveles de producción en las últimas décadas, reduciendo los puestos de trabajo en más de un 30%; su causa, el cambio tecnológico. En la industria gráfica se cambió el proceso de edición en caliente al proceso en frío, lo que ha determinado una reducción de puestos de trabajo no inferior al 35% de los trabajadores en actividad, y la introducción de tecnología en los diarios mediante los procesos informáticos y nuevos procesos de diagramación, conspiró contra las fuentes de trabajo de los periodistas.

En una publicación del Sindicato de Empleados en Servicio (SEIU) sobre cambios tecnológicos y previsiones convencionales, se sugiere:

Que debe pactarse como una obligación del empleador, advertir con una anticipación de seis meses al sindicato, acerca de cualquier cambio tecnológico a implementarse.

Define cambio tecnológico como “todo cambio en equipamiento, material, método o procedimiento en el trabajo o producción. Establece “la obligación de información previa del empleador al sindicato”, e implementa “la constitución de una Comisión Conjunta sobre Cambio Tecnológico, en la que tanto el sindicato como la representación empresaria tengan igual representación, con el objeto de analizar los impactos que resulten del cambio tecnológico en relación con los empleados de la unidad negociadora”.

El impacto que el cambio produzca en la salud y la seguridad en el trabajo será tenido en cuenta prioritariamente.

Se analizarán los efectos que se produzcan de los nuevos puestos a los trabajadores de mayor antigüedad.

Un proceso de automatización que limitó el empleo y reubicó en la peor condición a aquellos que trabajaban en la punta del proceso productivo, y un ejemplo válido como efecto de demostración, es el de quienes trabajan en el picado del tabaco, donde hace dos décadas se producía el proceso más delicado, la determinación del gusto a sabor del cigarrillo, tarea que se cumplía semimanualmente, deter-

minaba la máxima calificación profesional. La tecnología cambió y esa tarea se cumple en un proceso totalmente automatizado, la intervención del hombre se limita a tareas secundarias. Este sector de trabajadores quedó descalificado. La lucha del sindicato y de estos trabajadores por mantener sus derechos fue titánica; no obstante, las empresas preferían, en lugar de capacitar a sus trabajadores, nombrar nuevo personal, les salía más barato y les permitía mejorar el abanico de edades en la población laboral.

No hay duda de que el tema de los ingresos siempre ha sido, por distintos factores, fundamental de la negociación en nuestro país, pero la falta de tratamiento de temas como los que proponemos, sobre todo por la intransigencia patronal y la falta de conciencia de los paritarios designados por los sindicatos para representar a los trabajadores, permite no tener un tratamiento positivo de esta materia en los convenios colectivos, como intentaremos demostrar. Su abordaje con creatividad requiere, al movimiento sindical, que cuente con un cuerpo técnico que sirva para asesorar técnicamente en la materia y capacitar a trabajadores y negociadores.

En el informe de la Cepal “Desarrollo productivo en economías abiertas” de 2004, en el subtítulo “Apoyo al fomento productivo”, se sostiene: “El acceso a los factores de producción elevan su productividad y mejoran su inclusión. La expansión de las empresas requiere un monto de capital (por trabajador) que escapa a la posibilidad de autofinanciación de los pequeños productores informales. El acceso al capital mediante el crédito exige el incremento de los conocimientos y del manejo de técnicas administrativas, así como el acceso a la información sobre tecnología. Para tener un efecto significativo, todos los programas, y sobre todo el más difundido que es el crédito, deben tener un alcance generalizado. El mejoramiento de los procesos de producción, en materia técnica y administrativa, a través de la capacitación y la asistencia, mejora la selección de los insumos, los estándares de calidad, la máquina, y los aspectos de apoyo al proceso productivo (sistema tributario, legislación laboral, reglamentación urbana, entre otros). El objetivo es que los empresarios se interesen por estos temas y los apoyen”²⁷.

²⁷ P. 310.

En la Segunda Encuesta Nacional de Innovación y Conducta Tecnológica de las Empresas Argentinas 1989/2001²⁸ se analizan datos acerca de la innovación tecnológica en las empresas de nuestro país:

“La industria argentina invirtió en actividades de innovación, alrededor de 7400 millones de pesos en el período 1998/2001, lo que implica un promedio de 1850 millones de pesos por año”²⁹.

“Un 22% de las empresas no realizó inversión tecnológica en el mismo período”³⁰.

*“En materia de impactos sobre el proceso productivo, las empresas destacan el aporte de las innovaciones para aumentar la capacidad productiva (el 65,2% de las respuestas del alto y medio impacto) y para aumentar la flexibilidad de producción (59,6%)”³¹.
Se registra una fuerte caída de la inversión tecnológica como consecuencia de la crisis en el año 2001”.*

“En Administración y gestión el 77% de las firmas manufactureras emplea telefonía celular; 80% correo electrónico y 87% cuenta con acceso a internet. Del mismo modo, el 56% de las firmas posee una página web (más que en los PD) pero, de ellas, sólo el 45% la actualiza mensualmente”³².

Como vemos, los avances han sido en materia de comunicaciones, y podemos sostener que en el período 2000, conforme todos los datos disponibles, el aumento de la producción se ha debido fundamentalmente a una mayor utilización de la capacidad instalada, desaprovechada durante el proceso de recesión.

3.7. CIENCIA Y TECNOLOGÍA

En el informe de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de marzo de 2004 se afirma: Dependencia tecnológica. La balanza de pagos tecnológica acumuló, entre 1996 y 2003, un saldo negativo en el país

²⁸ Instituto Nacional de Estadística y Censos, Cepal, Secretaría de Ciencia Técnica e Innovación Productiva.

²⁹ Ver p. 5.

³⁰ Ver p. 6.

³¹ Ver p. 7.

³² Ver p. 7.

de 4855 millones de dólares... “pudo haber encubierto maniobras de fuga de capitales y evasión impositiva, ‘se dejaron de percibir 555 millones por impuesto a las ganancias’, una cifra equivalente a tres presupuestos anuales de ciencia y tecnología”.

“Lo más curioso es que la evolución en el monto de los contratos, que entre 1997-1999 creció un 240% se dio en un marco de un país en recesión. La pregunta es ¿para qué se importó tecnología si las perspectivas de crecimiento en ese país eran negativas?”³³.

En el informe citado se señala: “Y este año se comenzaron a desarrollar trabajos sobre sustentabilidad de la producción agropecuaria y forestal, tecnologías biomédicas, aeronáutica, Estado y sociedad. Son temas que tienen más posibilidades de obtener financiación oficial —en el país, la inversión privada en ciencia es más escasa— ya que sólo apuntan a la acumulación de conocimiento, sino a su amplio aprovechamiento”.

“Luis Pasteur sentó las bases de la microbiología y la bioquímica actuales, al mismo tiempo que resolvía problemas concretos, tales como desarrollar una vacuna contra la rabia o aquellos que enfrentaban los productores de vino. Este enfoque de la ciencia se diferencia del carácter aristocrático y disociado de la resolución de problemas concretos que caracterizaba a la ciencia de ese entonces. Hoy, hay investigadores que pueden escribir un buen ensayo, pero no pueden mejorar una cadena productiva”, considera Barañao, miembro del equipo que hace dos años logró clonar la vaca Pampa, una experiencia sin antecedentes en Latinoamérica”.

“Ése es un buen ejemplo, porque si se exporta la vaca así nomás, son 200 dólares; pero si la vaca produce la hormona de crecimiento, en la cantidad que necesita toda América latina, son 20 millones de dólares; la diferencia es que se le agrega valor. Además, se genera más trabajo y se ayuda a la salud de la población”, destaca el ministro de Educación, Ciencia y Tecnología, Daniel Filmus, quien considera, sin embargo, que no se debe descuidar la ciencia básica”.

“Durante años, cada investigador encaraba para el lado que quería, porque no había una definición del Estado respecto de las preocupaciones centrales. Daba lo mismo estudiar a los faraones

³³ Clarín del 10/10/2004.

que enfocar hacia cuestiones como la seguridad, el trabajo y la educación. El país tiene hoy esas preocupaciones y por primera vez definió prioridades para vincular la investigación al sistema productivo”, sostiene Filmus, que es investigador del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet)”.

“Es un incremento marcado, pero insuficiente: la inversión oficial en ciencia y tecnología representa hoy el 0,3% del producto bruto interno del país, cuando la Unesco recomienda un umbral mínimo de 1%. Comparaciones: Suecia invierte el 3,85% de su PBI; Finlandia, el 3,31%; Japón, el 2,93% y Estados Unidos, el 2,76%”.

“En noviembre se presentará el primer plan estratégico en ciencia y tecnología para la próxima década, luego de un bache de treinta años sin política de Estado”³⁴.

Patricio Garrahan³⁵, en su colaboración al mismo diario, “Buenos científicos, que nadie escucha”, señala:

“Hay políticas públicas que son imposibles de realizar sin la contribución de la ciencia: conservar los hielos continentales o planificar la pesca sin dañar el mar Argentino, por ejemplo. Por otro lado, hoy los investigadores de todas las ramas de la medicina —y también de la psicología— podrían dedicar sus esfuerzos a estudiar la estructura del sistema sanitario, las enfermedades que más castigan el país, tantas cosas.

Pero aun esto no serviría de nada si desde el sector público no se comienza a consultar a los científicos para tomar decisiones: tenemos buenos biólogos marinos, pero la oceanografía argentina no es escuchada por los gobernantes. Es una falacia pensar que Argentina tiene suficientes científicos. Hay que formar más gente y evitar que se vaya. Necesitamos una comunidad científica rejuvenecida; ahora están los muy jóvenes, que todavía no pudieron partir, y los más viejos, que ya no pueden hacerlo. Faltan los de 30 a 40 años, que movilizan la ciencia de un país con su experiencia y su pujanza”³⁶.

³⁴ Clarín del 10/10/2004.

³⁵ Patricio Garrahan es investigador UBA-Conicet y presidente de la Asociación Ciencia Hoy.

³⁶ Clarín del 10/10/2004.

Enrique Martínez³⁷, en su artículo “Hay que adaptar saberes disponibles”:

“Para generar trabajo en la base social, los científicos y tecnólogos pueden aportar un elemento clave; cómo producir bienes de calidad, en forma eficiente y en pequeña escala, con trabajadores que se forman en la práctica”.

“Para lograrlo no hacen falta grandes investigaciones, sino entender que esto es necesario y concentrarse en adaptar conocimientos ya disponibles; la actual dispersión de esfuerzos hace que la capacidad disponible parezca mucho menor que la real. Tal vez sean los científicos sociales quienes deban hacer más esfuerzos de investigación, pasando del diagnóstico a la acción. A su turno, la dirigencia política se mueve con esquemas conceptuales que no atribuyen al conocimiento un peso decisivo para definir soluciones a los problemas críticos. Se piensa sólo en términos macroeconómicos y aun a éstos se los reduce a recetas elementales.

A su vez, desde el sistema de ciencia y técnica es habitual considerarse ajenos a estos problemas y suponer que sólo debe dedicarse a alcanzar un pensamiento de excelencia, sin que esta calificación se vincule con la capacidad de transformar la realidad”³⁸.

Alberto Kornblihtt³⁹, en sus reflexiones “Señales positivas pero falta de subsidios”, al mismo diario *Clarín*, dice:

“El promedio de edad de los investigadores argentinos es demasiado alto y falta una generación intermedia. Esto es consecuencia de que, salvo excepciones, los doctorandos en nuestras universidades se van al extranjero a hacer el posdoctorado y ya no vuelven”.

La apertura de muchas vacantes nuevas en el Conicet es una buena señal pero por sí sola no basta. Debe ir acompañada por más subsidios.

³⁷ Presidente del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI).

³⁸ *Clarín* del 10/10/2004.

³⁹ Investigador titular del Conicet.

Susana Torrado ⁴⁰, en su trabajo “**Sobre la pobreza hay mucho recorrido**”, afirma:

“En la pregunta sobre qué cuestiones debería investigar la ciencia argentina para paliar la pobreza subyace una visión optimista de la creación de conocimiento: basta saber cuál es la realidad para poder cambiarla. No comparto esta visión. Los efectos del conocimiento dependen del uso que hagan del mismo quienes tienen el poder de formular las políticas económicas y sociales, es decir la clase política. Respecto a la pobreza y el desempleo hay mucha investigación acumulada, la que raramente es mencionada como justificación de una política pública. Es más, los gobiernos proceden a veces en contra de la opinión de los científicos (piénsese en la discusión sobre las cifras de la pobreza entre el Indec y el Ministerio de Economía). Esto se explica por la idiosincrasia de buena parte de nuestra dirigencia, constituida en base a prácticas corporativas y clientelistas”.

A nuestros políticos no les interesan tanto los aportes que los científicos podamos realizar al desarrollo nacional, cuanto los votos que nuestro prestigio podría aportarles cooptándonos para algún cargo público. Recuérdese sino a René Favaloro.

Eduardo Zerba ⁴¹, en su contribución “**Definir para qué se va a explorar**”, nos ilustra:

*“Si la industria demanda calidad y diferenciación a través de la innovación tecnológica y se convence de que el sistema científico puede darle respuestas, podría haber un despegue de la industria argentina con alto valor agregado. Pero el sistema científico también debería pensar más hacia adentro que hacia fuera del país y estar dispuesto a brindar su innegable capacidad para la resolución de los grandes y graves problemas nacionales”*⁴².

Otro dato significativo que impone tener presente en el análisis de este tema es que, pese al crecimiento económico conforme las últimas estadísticas del Indec, en el segundo semestre ha aumentado en tres centésimas el índice de desempleo, que llega 14,7%, pese a que

⁴⁰ Socióloga. Investigadora de UBA-Conicet.

⁴¹ Director del Centro de Investigaciones de Plagas e Insecticidas (Cipein), del Instituto de Investigaciones Científicas y Técnicas para la Defensa (Citefa) y Conicet.

⁴² Ver *Clarín* del 10/10/2004.

se han incrementado los puestos de trabajo. La población urbana activa alcanza los quince millones, los desocupados son 2.160.000; los subocupados, 2.250.000; las personas con empleo pleno alcanzan los 10.590.000 y el total de la población, es de 33.700.000⁴³.

Las propuestas macro y microeconómicas no resuelven, por sí solas, el tema del empleo; tienen importancia y deben ser consideradas en la negociación colectiva, especialmente en los temas objeto de estudio: los sistemas de organización del trabajo, la productividad en el empleo y la inversión tecnológica. No hay duda de que en Latinoamérica el tipo de cambio más competitivo tiene más significación en las inversiones, en el desarrollo económico, en la inversión tecnológica y en el desarrollo humano que otras variables, como la flexibilidad y la baja de los costos laborales.

3.8. INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Éstos son temas realmente fundamentales para la negociación colectiva; especialmente los procesos organizacionales de las empresas y la inversión tecnológica se vinculan con el concepto de la propiedad. Con la aceptación de los postulados y principios del derecho laboral y de la seguridad social se han limitado los alcances del concepto del derecho de la propiedad. Una empresa donde laboran trabajadores, cualquiera sea su magnitud, desde la pequeña empresa a la grande, no puede ser el resultado de la decisión arbitraria, inconsulta y muchas veces equivocada del empleador. En nuestro país tenemos una paradoja, empresarios quebrados con fortunas millonarias, incluso en el extranjero.

No se trata de una discusión hacia el pasado, los empresarios, cuando concurren a la OIT, aceptan estos derechos, y cuando se trata de implantarlos en nuestro país, los niegan sistemáticamente.

No hay duda de que la posibilidad de negociar en los convenios colectivos de trabajo, los temas objeto de este trabajo, requiere de información respecto de la representación de los trabajadores y el control mediante la participación de la aplicación efectiva de las normas laborales autónomas y heterónomas, temas que deben ser pactados en los convenios colectivos. Para concretar mediante normas de los convenios colectivos, estos derechos, que están en cabeza de los tra-

⁴³ Fuente: Indec.

bajadores y los sindicatos, resulta indispensable la promoción legislativa y la actuación de la autoridad administrativa del trabajo.

Éste será el tema del debate para los próximos años. El argumento inteligente de algunos de sus más destacados técnicos es que deberían ser materia de la negociación colectiva, argumento que compartimos, pero consideramos que para su apertura se requiere también de la promoción legislativa.

Los derechos a la información y a la participación tienen fundamento en nuestro derecho en la Constitución Nacional, cuando el art. 14 bis establece: "...Participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección...".

Las garantías consagradas en la Constitución Nacional van mucho más allá de los derechos de información y participación desde el punto de vista legislativo.

Un antecedente limitado al derecho de información en la negociación colectiva lo encontramos en el art. 8° del decreto 200/1988, reglamentario de la ley 23.546, que dice: "**La autoridad de aplicación podrá recabar la documentación e informaciones necesarias para fundamentar o esclarecer cualquier cuestión atinente al proyecto presentado o al desarrollo de las negociaciones. Del mismo podrán hacerlo las partes entre sí**". La interpretación de la norma nos indica que el "podrá" como facultad de la autoridad administrativa del trabajo es una obligación que las partes tendrán que cumplir; de lo contrario, no se homologará el convenio pactado. El "podrá" para la representación de los trabajadores es la posibilidad de que los empleadores decidan entregar o no la información, por lo que se trata de una norma de promoción legislativa simplemente enunciativa.

La Ley de Reforma Laboral 25.877, que deroga la ley 22.250, con propuesta previa e inteligente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tiene una clara promoción del derecho a la información que debe recibir la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, especialmente en el capítulo IV referido al "Balance social" para las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores, cuando establece:

"Art. 25. Las empresas que ocupen a más de trescientos (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de tra-

bajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los treinta (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la que será considerada estrictamente confidencial”.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos deberán elaborar un balance social único si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

Art. 26. El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

- a) balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio;*
- b) estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa;*
- c) incidencia del costo laboral;*
- d) evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías;*
- e) evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo;*
- f) rotación del personal por edad y sexo;*
- g) capacitación;*
- h) personal efectivizado;*
- i) estadísticas de pasantías y prácticas rentadas;*
- j) estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables;*
- k) tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas;*
- l) programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.*

Art. 27. El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.

Al regular el procedimiento de la negociación colectiva, en cuanto al derecho a la información, el art. 20 de la ley antes citada, que modifica el art. 4º de la ley 23.546, establece:

En el plazo de quince (15) días a contar desde la recepción de la notificación del art. 2º de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la ley 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I.- Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II.- Designar negociadores con mandato suficiente.

III.- Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV.- Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I.- Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve.

II.- Costo laboral unitario.

III.- Causales e indicadores de ausentismo.

IV.- Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V.- Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI.- Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII.- Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

- I.- Mantenimiento del empleo.
 - II.- Movilidad funcional, horaria o salarial.
 - III.- Innovación tecnológica y cambio organizacional.
 - IV.- Recalificación y formación profesional de los trabajadores.
 - V.- Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.
 - VI.- Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
 - VII.- Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.
- En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:
- I.- Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
 - II.- Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
 - III.- Propuesta de acuerdo con los acreedores.
 - IV.- Rehabilitación de la actividad productiva.
 - V.- Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inc. a) la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el art. 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infrac-

tora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el art. 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La reforma regula el marco mínimo de la información que los empresarios deben proporcionar, que es determinada detalladamente para la negociación de los procedimientos de crisis.

La promoción legal de la información alcanza la *innovación tecnológica y organizacional de la empresa* para la negociación o renovación de los convenios colectivos, y está incluida expresamente para los procedimientos de crisis. El art. 16 de la reforma que sustituye el art. 15 de la ley 14.250, que reglamenta el funcionamiento de las comisiones paritarias, en el inc. d) establece textualmente: “Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo”.

Resultan importantes los procedimientos y las sanciones que ha previsto el art. 20 antes citado para el incumplimiento de la obligación de negociar de buena fe que incluye el derecho a la información para negociar convenios colectivos, y de las innovaciones tecnológicas y organizacionales en los procedimientos de crisis. Cuando se vulnere el principio de la negociación de buena fe, la parte afectada podrá demandar judicialmente y el tribunal, al constatar la violación, deberá aplicar una multa de hasta el 20% del total de la masa sala-

rial, que podrá incrementarse hasta un 10% por cada cinco días de mora en acatar la decisión judicial, lo que podrá incrementar la multa hasta un 100%.

Esta norma, al establecer las sanciones que pueden demandarse judicialmente al violarse el derecho a la información que detallan los artículos antes citados, por primera vez en nuestro derecho genera una promoción efectiva del derecho a la información, tema muy discutido en países sudamericanos, especialmente en Uruguay, donde por primera vez los doctrinarios de todos los sectores consideran necesario un derecho a la promoción de la negociación colectiva y a los derechos a la información que le dan vida.

La promoción legislativa del derecho a la información para las empresas de más de trescientos trabajadores es amplia cuando regula el balance social y, aunque tímidamente se la promociona en los aspectos objeto de estudio, aunque no de manera sistemática, cabe concluir que resulta un avance con relación a la legislación anterior.

Este derecho que se ha incorporado recientemente en la legislación de nuestro país es común en la regulación de las relaciones laborales de los países desarrollados.

Constituye una herramienta trascendental a la hora de negociar colectivamente, ya que el conocimiento de la evolución de la empresa, de las innovaciones tecnológicas y organizativas, de su situación económico financiera y de todo otro dato de interés es importante cuando la asociación sindical formula peticiones. Es porque, bien apunta Simón siguiendo a Daubler, “para poder celebrar debidamente negociaciones sobre el convenio colectivo y para evitar tanto la adopción de posturas maximalistas utópicas como reservas injustificadas, el sindicato necesita estar informado sobre la situación económica de su interlocutor social, derecho éste que puede referirse a todo el campo actual o potencial de actividades de aquél es decir ‘a todas las condiciones laborales y económicas’”⁴⁴.

El art. 64 del Estatuto de los Trabajadores Españoles establece textualmente:

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

⁴⁴ GRISOLÍA, Julio A. - HERREZUELO, Ricardo, *Ley de Reforma Laboral. Reforma 2004*, Quórum, Buenos Aires, p. 182.

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslados total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de ausentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, su seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales de competencia.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el art. 19 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número 1 en cuanto directa o indirecta competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.2 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Comentando el tratamiento parlamentario del artículo, José Armando Caro y Sergio Ernesto Santillán sostienen : “Si bien el texto del Estatuto recoge algunas enmiendas del PSOE [Partido Socialista Obrero Español] que mejoran en lo sustancial y técnico el proyecto del gobierno, la mayoría gubernamental —de ese entonces en las cortes— rechazó otras enmiendas que pretendían asegurar mayor información al Comité (‘sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores...’), la exigencia de acuerdo previo del Comité para los supuestos de 1.3. del Estatuto que ahora sólo imponen el informe previo al Comité, la exigencia del visado de contratos y finiquitos”. En una opinión que

compartimos, los autores citados sostienen: “...El Estatuto prevé la intervención de los trabajadores por medio de sus representantes. En nuestra opinión no sólo el Comité de Empresas ejerce tal representación sino que en la empresa deben asegurarse los derechos de los representantes sindicales”.

3.9. LOS SINDICATOS Y LA TECNOLOGÍA

Son muy pocos los trabajos realizados con base a la experiencia de nuestro país, que se pudieron tener como referencia para el tema objeto de este trabajo. Podemos rescatar la investigación de 1995, “Los sindicatos y la tecnología. Cambios técnicos y de organización en las industrias metalmeccánica y de alimentación. Parte I”, de Eduardo Rojas, Ana María Catalano, Ricardo Rosendo y Mónica Sladogna, investigadores del Centro de Estudios del Trabajo (Cedel), en aquel entonces del Sindicato de Empleados del Tabaco (Suetra) financiado por la Oficina Regional de la OIT para América latina y el Caribe y la Oficina Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI).

En el prólogo de Víctor E. Tokman de agosto de 1995, haciendo referencia a la investigación, sostenía:

“Los materiales abordados por los autores son de alto interés, aun cuando en este momento las discusiones públicas [están] dominadas por la alta tasa de desempleo. Al analizar problemas de importancia sobre las condiciones microeconómicas de la producción y el trabajo, el presente documento plantea a los lectores que hay dimensiones reales, analíticas —la estabilidad en el empleo, la calidad de los puestos de trabajo—, que tienden a desestimarse en la discusión presente, urgida por la necesidad de resolver las situaciones de desocupación y subempleo”.

Conclusiones absolutamente válidas para la actual etapa que viven las relaciones laborales colectivas.

En la presentación se sostiene: “1. En el transcurso del trabajo y cuando se les solicitó a los sindicalistas que emitieran sus juicios se advirtió, no pocas veces, que lo que se les solicitaba comprometía implícitamente cuestiones valóricas tales como la naturaleza de su propia representación sindical. La fidelidad a la organización respectiva (‘patriotismo de organización’) y las versiones oficiales (‘palabra oficial’) están ejemplificando la cautela con que deben tomarse algunas conclusiones. 2. Tal como se indica *ut supra* este informe es parte de

un proyecto de OIT para diversos países del continente. Sin embargo, su redacción, así como el conjunto de la investigación, no habrían sido posibles —por el volumen de horas/investigador invertidas— sin el soporte administrativo y financiero del Centro de Estudios Laborales (Cedel) y del Sindicato de Empleados del Tabaco (Suetra), instituciones que han mantenido un escrupuloso respeto de la libertad académica y científica del trabajo realizado”. Hoy el Centro de Estudios Laborales ha dejado de pertenecer al Sindicato de Empleados del Tabaco, tal como señalamos en este trabajo, y permite demostrar la falta de equips técnicos del movimiento sindical.

En su aporte “Reestructuración de las empresas y cambio tecnológico”, Daniel Hernández dice:

- “1. En otras palabras, podemos decir que los dirigentes sindicales que participaron de esta investigación fueron definiendo un concepto de innovación entendido como búsqueda *de respuestas a problemas internos de las empresas originados por cambios en sus entornos, que requieren de la construcción y movilización —sólo posible a partir de ciertas condiciones— de saberes prácticos tentados por los trabajadores.*
2. Lo que aquí queremos sostener, basándonos en la evidencia que pudimos reunir —siempre parcial e imperfecta—, es que la incipiente discusión que se desarrolla en algunos niveles de la dirigencia sindical sobre la reconversión de las empresas y el cambio tecnológico, permite sacar a la luz un rostro no suficientemente explorado del sindicalismo argentino que podría fortalecerse en el futuro ⁴⁵.
3. Aun así, los dirigentes perciben que los problemas que se plantean son ya muy diferentes a los que se plantearon hasta hoy: *hasta ahora ¿cuál ha sido el proceso productivo de estas empresas? Necesitamos tanta producción. Vendemos, no vendemos, acumulamos stock, depende de los precios, de si el dólar está más barato, más caro, de si la tasa de interés... Hoy el mercado los está obligando a [buscar] mejores niveles de calidad, mayor competitividad, a bajar los precios. Hoy la estrategia es ésa, ver cómo bajan los precios (y mejoran la calidad)*” ⁴⁶.

⁴⁵ P. 2.

⁴⁶ P. 15.

En su trabajo “*El cambio tecnológico y las relaciones laborales*”, Ricardo Rosendo sostiene:

- “1. En primer lugar, la convicción generalizada que los cambios técnicos y organizacionales, verificados en el ámbito de la fábrica, responden a la inevitable necesidad empresaria de adaptarse a las nuevas condiciones de los mercados; en otros términos, que los procesos de transformación se *imponen* a los empresarios. Y esto da lugar a la gestación de una *óptica productivista* de la cual parecen haber carecido en el pasado. En este sentido, la *modernización* de los procesos productivos tendría una lógica de hierro tanto para patrones como trabajadores. El gerente financiero subordinado al de producción.
2. En segundo lugar, la introducción de las nuevas tecnologías no es simplemente una cuestión de instalación física de nuevas máquinas o la traslación, sin más, de formas organizativas de la producción puestas a punto en otras fábricas, que sólo requieren una disposición pasiva de los trabajadores. Esta vez el cambio tecnológico parece demandar la implicación de los operarios, al tiempo que les transfiere nuevas responsabilidades y pretende, por lo tanto, de su colaboración y compromiso para convertirse en una experiencia exitosa. Los dirigentes entrevistados ponen de manifiesto que en aquellos lugares en donde el cambio tecnológico o la innovación organizativa fueron impuestos compulsivamente, sin consulta previa y sin la menor búsqueda de consenso, el resultado se reveló gravoso para la empresa, ya sea por la demora en la implementación o porque tuvo que vencer la resistencia de los trabajadores. Que la implementación exitosa del cambio tecnológico dependa en buena medida del compromiso creativo del trabajador que va a operar o mantener la nueva máquina, refuerza la concepción, ya analizada, acerca de la *intelectualización* del trabajo. Es el desplazamiento del saber obrero hacia el comportamiento de las máquinas y el incentivo (patronal) de la reflexividad del operario, el que resultaría por lo menos contradictorio cuando se lo ignora al momento de implantar las nuevas máquinas o modalidades de trabajo o se renegocia la relación salarial.
3. En tercer lugar, los sindicalistas entrevistados reconocen en algunos empresarios o reclaman de los que no la tienen, políticas de participación que serían coherentes con los objetivos empresariales de búsqueda de optimización de rendimientos. Hay, en el reclamo sindical, una clara asociación entre los requerimientos implicativos de las nuevas tecnologías, la aparición en la empresa de una *óptica productivista* como derivación de las condicio-

nes del mercado y la consecuente necesidad de *participación* de los trabajadores. Una participación que se expresaría en nuevas formas de interacción, comunicación e intervención de los trabajadores en el proceso productivo. Una conceptualización de la participación que poco tiene que ver con una integración a *instancias de decisión*, sino que es más bien una búsqueda de consenso e involucramiento de los trabajadores. En definitiva, se trata de la *participación* como un factor más de productividad, constituyendo un nuevo perfil de los asalariados.

4. En cuarto término, los sindicalistas de la alimentación y el metal reconocen la necesidad del diálogo como ingrediente fundamental de lo que llaman el *proceso de modernización*, diálogo que nosotros caracterizaríamos como instrumento de la participación comunicativa. Éste parece ser un punto fundamental, puesto que impulsaría el cuestionamiento de las tradicionales formas confrontacionistas, dando preferencia sustancial a la negociación y al consenso como marco de las relaciones institucionales entre empresas y sindicatos. Aun más, al reconocer también en la fábrica el ámbito privilegiado donde obtener el conocimiento acerca de los procesos de cambio tecnológico y desarrollo de nuevas relaciones laborales, cabría pensar, en cierto sentido, en una renuncia relativa a una pretensión de poder a nivel macropolítico, y en el reconocimiento que las negociaciones discurrirán principalmente, de ahora en adelante, a nivel de la empresa y que el objetivo máximo de los sindicatos sería mantener el *igualitarismo* a nivel del convenio de rama o sector. El diálogo comprendería así una doble faceta; por una parte, vehículo indispensable en la circulación de saberes; por otra, instrumento privilegiado de la negociación institucional.
5. Un proceso en el cual la dirigencia sindical se encaminaría hacia el convencimiento que en un sistema económico de alta competitividad, lo que llaman *modernización*, una empresa debe tener una fluida circulación de informaciones, conocimientos y saberes entre todos sus integrantes. Un modelo de empresa que se concibe como una estructura de informaciones horizontal mucho más apta para desempeñarse en un universo de información incierto (los mercados cambiantes), cuya eficacia para la supervivencia depende de aprovechar al máximo, no sólo el trabajo en su expresión más convencional, sino también la iniciativa y la inteligencia colectiva de todos los miembros de la compañía (Aoki, 1990). Tal empresa comenzaría a ser visualizada por los sindicalistas como una unidad en competencia con otras en un mismo mercado y, por lo tanto, necesitada de la integración de la totalidad de su personal y de

la construcción de una identidad colectiva que los englobe. Una situación social inédita en la cual las formas tradicionales de cohesión y solidaridad de los sindicatos, deberían convivir con procesos alternativos de formación de identidades donde supervisores, jerárquicos y trabajadores compartirían el convencimiento que su desarrollo es individual y que su progreso personal depende del crecimiento de la empresa y éste, a su vez, del previo crecimiento de la productividad y la eficiencia⁴⁷.

6. La preocupación por la producción, la eficiencia y la productividad está firmemente instalada en el discurso de los dirigentes sindicales. Como se verá de inmediato, la reconocen cuando hablan de cambios en la prioridad que los empresarios otorgan hoy a estos temas, y comparan el presente con otros tiempos en donde el reclamo por una mejora en los aspectos productivos parece haber sido patrimonio exclusivo de los obreros.

“(Los trabajadores metalúrgicos jamás le van a escapar a defender ni la fuente de trabajo, ni la mayor producción, ni la mayor eficiencia... lo que pasa es que hay que buscarles el camino, darles los medios para realizarlo, porque... los señores empresarios durante muchos años [tuvieron] gerentes financieros y no de producción y cuando el obrero estaba pidiendo muchas veces mejoramiento en la producción del establecimiento hubo negativas por parte de los empresarios... no le tenemos temor a las innovaciones, ni a la productividad, lo que pasa es que queremos los elementos con dignidad” (M.1)⁴⁸.

7. Para los sindicalistas del sector alimentación, en general, en las empresas no hay participación: “[Las empresas] no consultan con los sindicatos, toman decisiones, los trabajadores conocen las decisiones de la empresa a través de los comentarios que llegan a la organización a través de distintos medios por los propios trabajadores, pero son unilaterales las decisiones de las empresas”.

8. Es posible encontrar otro tipo de excepción a la regla de no participación del sector alimentación justificada esta vez por la actualización de la administración empresarial, son las llamadas empresas modernas:

“Era una empresa moderna, una empresa grande y esto ocurre también con (otras empresas) ...Tiene todavía este tipo de métodos cuando van a hacer una propuesta de incorporar una nueva tecnología, ellos hablan de cómo cuidar las máquinas, de cómo hacer tal cosa y le piden sugerencias a la gente y la

⁴⁷ Ps. 163 y 164.

⁴⁸ Ps. 164 y 165.

gente toma participación de esto, que yo creo que es muy importante” (A.1). “En... hay una cierta consulta... nos han informado prácticamente la política de inversión, los planes, están interesados en trabajar juntos algunas cosas... y se está produciendo un fenómeno en los niveles gerenciales intermedios, gente joven que viene con otro tipo de formación distinta de la tradicional”⁴⁹.

9. Los entrevistados reconocen causas de índole *económica* y *cultural* en la opinión empresaria: entre las primeras hay dos que se destacan. Por un lado, una *restricción salarial* como paralización de las innovaciones organizacionales: “Como la gente no tiene motivación en lo que hace a salario, todo lo que la empresa vaya a proponer como cambio a la gente no le va a interesar, esto la empresa lo sabe y entonces por eso no quieren hacer ese tipo de reuniones, ellos tratan de evitarlo porque en seguida sale el tema salarial... [los representantes de la empresa] quieren hablar de los cambios que van a hacer y la gente sale con lo otro, con el pedido que realmente los aqueja, de los salarios”.
10. Por otro lado, las carencias participativas se incuban en la inexistencia de urgencias de cambio ya que, esas empresas del sector alimentación, se enfrentan a mercados poco competitivos hasta el presente: “[Aunque]:
“...el permanente rechazo a la posible participación del trabajador... creo que la misma situación, el mismo mercado los va obligando a cambiar”.
11. En lo que atañe a las causas de índole *cultural* remiten a *mentalidades empresariales* que serían típicas de algunos patrones argentinos. El paternalismo y la subvaloración de los aportes obreros son señalados por los entrevistadores como factores que impiden la constitución de mecanismos de participación de los asalariados. Específicamente algunas de sus manifestaciones fueron:
sobre el paternalismo; a los trabajadores los llevaron a la práctica, no se los consultó, no se hizo una reunión, se dijo hay que trabajar así, así y así, en un ambiente paternalista...”; otro caso: “Donde ni comunican, no participan, no, no [la empresa] hace lo que le pide el sindicato con respecto a algunas mejoras, pero lo hace con el paternalismo de ella” (A.2) o la subvaloración del aporte obrero: “Hay un desmerecimiento permanente del sector empresario a este tema... [una] política empresarial argentina de total rechazo a la posible inferencia de los trabajadores en el manejo de la empresa... [en un caso

⁴⁹ Ps. 168 y 169.

*se hizo] toda una propuesta a la empresa para bajar costos... y les dijimos... miren nosotros vemos que Uds. pueden bajar los costos en esto, en esto y vender más en esto y por esto... no nos dieron ni cinco de corte. Hoy es la política que está haciendo la empresa”*⁵⁰.

12. Mientras que, para la gran firma extranjera, el discurso de los sindicalistas señala nuevas formas de construcción no conflictiva de la relación capital-trabajo. De tal modo la situación será distinta en las empresas multinacionales donde la necesidad de participación obrera para mejorar la producción se advierte, al menos en el sector metalmecánico, como parte de una *filosofía* empresaria que reconocería la potencialidad del saber práctico de los operarios.

*La empresa multinacional (“que está aquí para hacer su negocio” y “nadie produce para perder”), por el contrario, parece tener “otra filosofía de trabajo que por lo general contempla más este tipo de situaciones de participación: todo lo que sea participación del trabajador en cuanto a opiniones que puedan mejorar sistemas de producción o análisis del trabajo, métodos, tiempo. Las receptionan y, muchas veces, las llevan a la práctica”*⁵¹.

14. “*El sindicato no conoce las nuevas tecnologías*”. “*En general quedamos marginados del tema tecnológico*”.
15. “*...Surge la participación del sindicato cuando hay rechazos de los trabajadores, o un enfrentamiento. Sólo entonces se busca de alguna manera conciliar. Pero, como decía antes, en los grupos de trabajo la actitud de los empresarios es que participen los trabajadores en calidad de tales, sin la participación del representante gremial. Aun si está en el sector el delegado lo que hace es ser un trabajador más y no ser el delegado del grupo*”⁵².
16. “*El sindicato se maneja bajo otras tendencias, bajo lineamientos generales y [partiendo de] un acuerdo global a un determinado nivel que después todo el mundo cumple. La tendencia, ésta, de tomar las características individuales de cada empresa para que sean discutidas o analizadas ahí, no es una cultura propia de nuestro país, o de nuestra actividad*”⁵³.

⁵⁰ Ps. 169 y 170.

⁵¹ P. 172.

⁵² Ps. 174 y 175.

⁵³ P. 178.

En el informe “Cambio tecnológico y mercado de trabajo. Reestructuración industrial, recursos humanos y relaciones laborales en la Argentina”, de Ricardo Tolfer, se sostiene: 1. Los trabajadores entendían que la empresa había mejorado ya su productividad sin que ellos recibieran beneficios en proporción y que no había abandonado la política de reducir empleos. Tal era la situación al completarse el período de análisis en ésta.

Resumiendo algunos aspectos de las últimas observaciones, cabe entonces señalar lo siguiente:

En general, los “paquetes tecnológicos y organizativos” más usados en la mayoría de las empresas y, en especial, en las primeras fases del cambio, no fueron los más intensivos en requerimientos avanzados de métodos de gestión de recursos humanos. Al mismo tiempo, cuando se les pregunta directamente, reconocen la existencia y persistencia de problemas diversos clasificados en ese rubro”⁵⁴.

No hay duda de la importancia de este estudio realizado sobre la base de experiencia empírica en encuestas y entrevistas, pero debemos reconocer que poco se ha avanzado en general sobre el tratamiento de estos temas, en el articulado de la mayoría de los convenios colectivos.

3.10. ALGUNAS CONCLUSIONES PREVIAS AL ANÁLISIS CONCRETO DE LOS CONVENIOS

Año 2000. No hubo cambios en la negociación colectiva, el tratamiento de los temas que se desarrollaron en el trabajo sólo encuentra estipulaciones aisladas; en general, los convenios no se refieren a la innovación tecnológica, preservan el poder de dirección del empleador para instrumentar los procesos organizacionales y de cambio tecnológico con el objetivo de aumentar la productividad. No se verifican datos en los convenios que se refieran a un tratamiento sistemático y detallado acerca de las innovaciones tecnológicas. Los sindicatos negocian los temas tradicionales —salarios, condiciones de trabajo, antigüedad—, muy pocos se refieren a estos temas, pareciera que la preocupación principal de la negociación colectiva es el trabajador contratado por tiempo indeterminado, que permanece en una empresa, sin advertir los

⁵⁴ P. 57.

cambios que se producen en los procesos productivos y en el empleo.

Año 2001. Disminuyeron los convenios colectivos tradicionales, predomina la negociación en empresas de servicios públicos privatizados o empresas del Estado privatizadas. Por el impacto de la crisis pasan a tener importancia los acuerdos en los procedimientos de crisis.

Año 2002. Predomina la negociación en los procedimientos de crisis, se registran tratando este tema 700 convenios, 100 homologados. Los temas tratados en los procedimientos de crisis son los despidos, las suspensiones, los cambios de horarios de trabajo, la reducción de salarios, los traslados de personal, la modificación de las condiciones de trabajo, en la crisis y para justificar la negociación a la baja salarial, mejora el derecho de la información.

Año 2003. Se vuelve a la negociación tradicional, básicamente, las condiciones de trabajo y los salarios.

Año 2004. El mismo balance que el año anterior con la convocatoria durante el mes de agosto del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, regulado en la ley 24.013. Hoy ya están funcionando las comisiones técnicas.

3. Análisis de convenios colectivos vigentes

3.1. LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS. DETALLE DE LOS QUE CONTIENEN REFERENCIAS A LA INVESTIGACIÓN

Convenio colectivo de trabajo 324/2000 suscripto por los trabajadores de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y por los empleadores de la Asociación de Cooperativas de Trabajadores de la República Argentina, se convino:

Art. 28. Comisión de Evaluación de Puestos de Trabajo. Estará integrada por cuatro (4) miembros de A.COO.TAB y cuatro (4) miembros integrantes de la Comisión Directiva de la Federación

de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina, contando con igual número de suplentes por ambas partes.

Tendrá por objeto:

a) Evaluar los puestos del personal en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por cada Cooperativa.

Cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo; por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.

El resultado de estas evaluaciones se someterá a la decisión de la Comisión descripta en el artículo anterior...

El artículo anterior reglamenta el funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Reglamento, que integran cuatro miembros por parte.

Art. 29. Dedicación e información. Las Cooperativas y el Sindicato intercambiarán información sobre:

- Nuevas tecnologías.*
- Cambios administrativos.*
- Procesos de racionalización.*
- Sistemas de entrenamiento, etc.*

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas para que en futuras correcciones salariales y/o condiciones de trabajo, tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos que garanticen la continuidad del proceso de estabilidad de la economía.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por las Cooperativas.

Las Cooperativas se reservan el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

Comentario: frente a los nuevos procesos organizacionales y la determinación de categorías se establece un procedimiento que garantiza la intervención de la asociación sindical representativa de los trabajadores, previa a la decisión, aun cuando la resolución, en definitiva, queda en poder de la comisión. No está previs-

to un mecanismo para el supuesto que no hubiera acuerdo, por lo que empleador puede tomar la decisión aun contra la opinión de su contraparte convencional y, en todo caso, será de aplicación el comentario del convenio anterior con relación al art. 66, LCT.

El intercambio de información acerca de la nueva tecnología y los cambios en el proceso administrativo y la racionalización de los puestos de trabajo es amplio.

Convenio colectivo de trabajo 413/2000, suscripto por los trabajadores de la Federación SUPEH y por los empleadores de Petrosericios SA, se pactó:

Cláusula 2.2.3: *Polivalencia laboral*. Con el único y expreso objetivo de eficientizar su potencial productivo, reconvertir en positivos los lucro cesantes que se planteen en su organización y racionalizar adecuadamente su estructura de costos, todo ello a favor de un mejor posicionamiento en un mercado altamente competitivo, la Empresa aplicará sus indelegables facultades de administración y dirección implementando formas y criterios de polivalencia laboral como medio de mejor aprovechamiento de su mano de obra disponible ante situaciones que comprometan el normal desarrollo de su gestión.

Con carácter general la implementación de medidas de tal naturaleza que implican cambios relativos a las formas de la prestación laboral, será consensuada por las partes intervinientes y bajo ningún concepto, importará un ejercicio irrazonable en las modalidades esenciales del contrato o causará perjuicios de índole material o moral al trabajador.

2.3. Derecho a la carrera:

2.3.1. Ascensos: el trabajador ejercerá el derecho a su superación en la estructura organizacional, a cuyos efectos la Empresa cubrirá los cargos vacantes que se produzcan a través del ascenso de quienes se encuentren ubicados en niveles inferiores en tanto acrediten idoneidad y capacidad laborativa compatibles con las exigencias del puesto, ponderación y proyección ésta, que se efectuará en consenso con la organización gremial.

A los efectos de mantener la debida eficiencia laboral el trabajador seleccionado para el ejercicio de un puesto de trabajo de nivel superior al que desempeña, cumplirá un proceso de aceptación y prueba por el término de noventa días, lapso durante el cual la Empresa evaluará su desempeño a fin de ratificar o rectificar su ascenso informando de ello a la organización gremial para lograr consenso en la decisión adoptada.

Durante este período conceptualizado “de adaptación y prueba” el trabajador acreditará derecho al cobro de las diferencias salariales que se presenten entre el ganancial de su categoría de revista y el correspondiente a su nueva función, ello lógicamente con carácter temporario y reversible a fin de asegurar el derecho al cobro de una mayor función ejercida que será ratificada o rectificadas según procediera o no su confirmación en el cargo vacante.

Comentario: este convenio se refiere a los procesos organizacionales y a los ascensos, habla de la polivalencia laboral, para lograr eficiencia y productividad, facultades unilaterales del sector empleador; se establece que los cambios en la prestación de tareas deben ser “consensuados” y no “importará un ejercicio irrazonable en las modalidades esenciales del contrato o causar perjuicios de índole material o moral al trabajador”. Para los ascensos se reglamenta un período de prueba de noventa días para que el empleador evalúe el desempeño; no se establece procedimiento alguno para el supuesto de actuación unilateral del empleador.

La terminología utilizada tiene que ver con la LCT: facultad de modificar las formas y modalidades del contrato. El art. 66 establece: “El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen un perjuicio material ni moral al trabajador.”

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido.

Al no pactarse en el convenio procedimiento especial alguno, la alternativa final, como derecho individual del trabajador, será la que establece el artículo citado de la LCT: el derecho del trabajador de considerarse despedido.

Convenio colectivo de trabajo 406/2000 suscripto por los trabajadores de la Asociación de Agentes de Loterías y Empleados de Juegos de Azar y Afines de la República Argentina y por los empleadores del Casino Buenos Aires SA. Se pactó:

Art. 30. Funciones y atribuciones de la CoPAR. Son funciones y atribuciones de la CoPAR... f) Será función de la Comisión: clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, y teniendo como facultad analizar la carga de trabajo. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al convenio colectivo como parte integrante del mismo.

Asimismo a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la CoPAR con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc. que puedan llevarse a cabo en la Empresa y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este Convenio.

Comentario: se pacta la intervención del órgano bipartito para los procesos derivados de transformaciones, nueva tecnología, sistemas organizacionales del trabajo, modificaciones en la prestación de servicios. Se establece un procedimiento que garantiza la participación del actor sindical. No está previsto un mecanismo de solución para el supuesto de falta de acuerdo; en consecuencia, el empleador podría adoptar la decisión unilateralmente, con las limitaciones del art. 66, LCT. El procedimiento garantiza las posibles acciones sindicales con anterioridad a la implementación de los cambios, comentario también aplicable a los convenios antes referidos.

Convenio colectivo de trabajo 402/2000 suscripto por los trabajadores de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas y por los empleadores de Aerolíneas Argentinas SA. Se convino: “11. Comisión paritaria de interpretación: ...11.2 b) Intervenir en aquellos casos donde un cambio en la modalidad de trabajo justifique una reinterpretación de algunas de las cláusulas reguladas en la presente convención y/o la reglamentación vigente”.

Comentario: el convenio se refiere a los cambios en las modalidades en la prestación del trabajo. La comisión paritaria se limita a la reinterpretación de cláusulas convencionales, no prevé un procedimiento previo a la decisión. Y es aplicable el comentario para este supuesto del convenio anterior.

Convenio colectivo de trabajo 403/2000, suscripto por los trabajadores del Sindicato de Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles. Se pactó: “Art. 9°. Principio de polivalencia y flexibilidad funcional. Las categorías profesionales enunciadas en el presente convenio colectivo de trabajo, o que se incorporen a ella en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán completarse en todos los casos con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad”.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias. Esta asignación tendrá por objeto mantener los niveles de productividad y eficiencia al más bajo costo, de modo que los servicios brindados resulten competitivos a nivel local e internacional.

Comentario: es un discurso, no establece un procedimiento previo a la toma de decisión por los empleadores y su redacción parece aumentar el poder de dirección del empleador para implementar cambios, sin participación de la representación de los trabajadores. En todo caso, sería aplicable el art. 66, LCT.

Convenio colectivo de trabajo 404/2000, suscripto por los trabajadores de la Federación Argentina de Aguas Gaseosas y otras asociaciones sindicales y por la empleadora Buenos Aires Embotelladora SA y Seven Up Concesiones SA. Se convino: “Art. 12. Polivalencia y flexibilidad funcional. Los niveles polivalentes establecidos en el presente convenio, no se considerarán funcionalmente limitados a las descripciones que en cada caso se expresan sino que se interpretarán e integrarán con un criterio y pauta de polifuncionalidad y flexibilidad, pudiendo la Empresa, en el ejercicio de las facultades propias, asignar las tareas atendiendo a las necesidades operativas”.

Comentario: el mismo que con relación al convenio anterior.

Convenio colectivo de trabajo 407/2000, suscripto por los trabajadores de Smata, por la empleadora Ribla SRL. Se pactó: Art. 32. Comisión mixta de consulta y prevención:

1. Examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos estratégicos que involucren a la Empresa, a su personal y al Sindicato, tales como:
 - Programas de inversión y perspectivas productivas.
 - Programas de innovación tecnológica y organizacional.
 - Causas económicas de carácter general que puedan afectar el nivel de empleo.
 - Evolución de las relaciones laborales.
2. Prevenir y conciliar cualquier controversia de carácter colectivo que haya superado las etapas previstas en este Convenio, reconociendo para sí la calidad de ámbito privilegiado donde buscar con el mayor espíritu de colaboración, soluciones de interés común con el fin de preservar o recomponer el diálogo, evitando posibles conflictos potenciales o en marcha.
3. Analizar la evolución de la implementación de los nuevos modelos tecnológicos y organizativos con particular énfasis en lo que se refiere al impacto de tales modelos sobre los trabajadores.
4. Las partes reconocen importancia estratégica a la valorización profesional del personal y a los fines de lograr su crecimiento social y laboral al mismo tiempo de la competitividad de la Empresa, consideran necesario que exista un plan de capacitación constante en el tiempo acompañando el desarrollo tecnológico y cultural de la Empresa.

A una Comisión integrada por las partes, le compete analizar periódicamente las necesidades generales de capacitación del personal y proponer acciones específicas en función del mejoramiento de las habilidades, conocimientos y aptitudes requeridas por cada perfil profesional en vista de la correcta aplicación del modelo organizacional y tecnológico previsto así como del desarrollo personal individual.

Asimismo analizará los programas concretos y las modalidades definidas y adoptadas por la Empresa pudiendo formular observaciones para su mejoramiento en el tiempo.

En este ámbito se considerarán programas o acciones que faciliten el acceso de los trabajadores a actividades de formación profesional que tiendan a aumentar la empleabilidad presente y futura.

Comentario: la descripción de los temas a tratar por la comisión mixta es detallada, no determina un procedimiento de solución del conflicto para el supuesto de que no hubiere acuerdo.

Convenio colectivo de trabajo 310/1999, vigente por ultraactividad, suscripto por los trabajadores del Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina y las empresas del sector tabacalero, fabricantes de cigarrillos, en la reglamentación de la Comisión de Interpretación y Actualización integrada por cuatro representantes de cada una de las partes, se convino, en el art. 33:

c) Evaluar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o por la suspensión de las existentes

Para los microemprendimientos y/o subcontrataciones del proceso de tercerización de actividades, el Sindicato tendrá exclusividad en su desarrollo y explotación económica, favoreciendo a ex empleados/as, como forma de expandir la protección y red social, combatiendo la exclusión y marginación laboral, para lo cual será informado con antelación de los proyectos que se evalúen dentro de cada empresa.

Art. 16. “Decisión final de las Cooperativas. La decisión final sobre ingresos, promociones y reemplazos quedará a cargo de las Cooperativas. El Sindicato podrá efectuar a las Cooperativas los reclamos que considere pertinentes”.

El art. 17, referido a la evaluación de puestos y la formación profesional, crea una comisión mixta, que tiene por objeto: “Evaluar los puestos de trabajo de acuerdo con el sistema establecido por cada empresa cuando las partes lo convengan y someterán los resultados a los que se arribe a la Comisión de Interpretación y Actualización a efectos de implementar los cambios que se convengan”.

Comentario: el mismo que con relación al convenio anterior.

Convenio colectivo 265/1995, vigente por la ultraactividad, suscripto por el sindicato mencionado en el convenio anterior y la Cooperativas Tabacaleras de la República Argentina. Se convino: Art. 17. La Comisión estará integrada por seis (6) miembros designados por el Sindicato y seis (6) miembros designados por las Cooperativas. Dichos miembros deberán tener competencia en las áreas sobre las cuales la Comisión desarrolla sus actividades. Su carácter será de comisión asesora elevando los resultados de su labor a la Comisión de Interpretación y Actualización a efectos de la implementación de los cambios, iniciativas y medidas que se convenga proponer.

Esta Comisión tendrá un funcionamiento ordinario de una reunión anual, pudiéndose convocar a reuniones excepcionales cuando las partes acuerden la necesidad de hacerlo.

Serán sus funciones:

- a) Elaborar pautas generales de carácter metodológico para el trabajo de las Comisiones de Evaluación de Puestos y Promociones por establecimiento.
- b) Elaborar y acordar un Sistema General de Categorías para el conjunto de la rama, partiendo de los resultados del trabajo de las Comisiones por establecimiento descriptas en el art. 18 del presente Convenio.
- c) Proponer y promover acuerdos con instituciones públicas y/o privadas para la realización de estudios y diagnósticos de carácter prospectivo sobre los requerimientos de formación profesional a niveles regionales, así como para la formulación de programas y acciones en esta materia teniendo en cuenta las necesidades de las Cooperativas así como el requerimiento del personal implicado.
- d) Evaluar las acciones emprendidas en materia de formación a fin de revisar sus orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de sus objetivos.

Art. 18. Comisiones de Evaluación de Puestos y Promociones por Cooperativa. Se constituirá en cada Cooperativa una Comisión de Evaluación de Puestos y Promociones conformada por dos miembros designados por las Cooperativas y dos miembros empleados de la Cooperativa designados por el sindicato, a los efectos de desarrollar las siguientes tareas:

- a) Evaluar los puestos de trabajo de las Cooperativas de acuerdo al sistema establecido por cada una de ellas de acuerdo a los criterios establecidos por la Comisión General de Evaluación de Puestos y Formación Profesional y atendiendo a la realidad de cada Cooperativa.
- b) Elaborar sistemas de criterios objetivos para las decisiones de promoción según las pautas fijadas en el art. 12 del presente Convenio tomando en consideración la realidad de cada Cooperativa.
- c) Elevar los resultados a los que arriben en los puntos a) y b) de este artículo a la Comisión General de Evaluación de Puestos y Formación Profesional para su incorporación al sistema general de categorías y promociones de la rama.

Estas Comisiones tendrán como mínimo un funcionamiento mensual y se labrarán Actas en donde consten los temas, acuerdos y desacuerdos que se vayan produciendo en su trabajo. Las Cooperativas proporcionarán a las comisiones la información que sea necesaria para el correcto tratamiento de los temas que son de su incumbencia, supuesto compromiso de las partes de estricta reserva y confidencialidad.

Art. 19. Comparación de puestos no idénticos. A solicitud de cualquier empleado interesado y a los fines de resolver eventuales situaciones de inequidad debidas a la aplicación de los sistemas de evaluación, las Comisiones de Evaluación de Puestos establecerán pautas de comparación de puestos no idénticos que permitan establecer la misma remuneración para puestos que requieran análogas calificaciones y responsabilidades.

Comentario: reglamenta un procedimiento de información y acuerdo previo a la implementación de nuevas formas organizativas que adopte el empleador, mediante nuevas categorías o innovación tecnológica, que garantiza la participación y acción del sindicato, con anterioridad a que se adopte cualquier cambio.

Convenio colectivo de trabajo 490/2002 “E” suscripto por los trabajadores del Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Bahía Blanca y por la empleadora Corporación Narelco SA. Se convino: Artículo 9°. Categoría y tareas: las categorías profesionales comprendidas en este acta convenio o que se incorporen a ella posteriormente no deberán interpretarse como estrictamen-

te restringidas en lo funcional a las definiciones que en cada caso se expresen.

Las mismas deberán completarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad.

La polivalencia y flexibilidad funcional implica la posibilidad de la empresa, a través de sus jefaturas, de disponer de la fuerza de trabajo en atención a la finalidad de eficiencia operativa dentro de su sector de trabajo.

Los trabajadores involucrados en el presente acta convenio están obligados a actuar observando el principio de polivalencia funcional cuando el trabajo así lo requiera, en orden a las directivas de las respectivas jefaturas, y ejercerán todas aquellas funciones que complementariamente corresponden a la función principal o resulten necesarias para no interrumpir y/o finalizar un trabajo. Al efecto desarrollarán el desempeño pleno de las tareas que correspondan a la denominación del puesto dentro de su sector de trabajo, y además, la realización de aquellas propias de otras funciones que resulten necesarias para completarse el trabajo asignado, en forma tal, que un trabajador pueda darle término sin colaboración de otro.

Los trabajadores se comprometen a llevar a cabo todas las tareas principales y accesorias de modo tal que las tareas encomendadas a la empresa por la contratante se cumplan dentro de los plazos establecidos.

Por esta razón la empresa, en pleno uso de sus facultades de organización y dirección, y para resolver problemas derivados del servicio, podrán asignar tareas distintas a un trabajador cualquiera sea su categoría o función, a efectos de cumplir con los objetivos empresarios respondiendo oportunamente a los requerimientos de la programación.

Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior y el trabajador designado no estuviere capacitado, éste no resultará responsable por cualquier efecto no deseado en el resultado de su trabajo, toda vez que haya desempeñado con la mayor aplicación el trabajo en cuestión.

En el presupuesto que el trabajador considere menoscabados sus derechos, deberá realizar las tareas o funciones que se le hayan encomendado mientras se resuelve su reclamo. A tal efecto tendrá resolución el mismo de común acuerdo entre la empresa y el sindicato y en su defecto las partes se someten al arbitrio del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Comentario: es un discurso general que no garantiza derechos, ni un procedimiento previo a la adopción de los cambios que disponga el empleador; en todo caso, el trabajador tendrá los derechos generales que le otorga el art. 66, LCT.

Convenio colectivo de trabajo 330/2001, suscripto por los trabajadores del Sindicato Obrero de la Industria Naval y por los empleadores de la Cámara Argentina de Construcciones de Embarcaciones Livianas. Se convino: Artículo 7°. Las categorías reguladas en la convención colectiva no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional a las definiciones de tareas que se expresen, conforme a lo indicado en la definición de funciones detalladas en el art. 8° del presente convenio. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mayor productividad, porque la esencia de la relación entre las partes estará constituida por los criterios de colaboración y solidaridad en sus conductas recíprocas.

La polivalencia y la flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio les sean propias, en atención a la finalidad de la eficiencia operativa. Al efecto, deberán realizar tareas de menor calificación cuando una circunstancia lo haga requerible, o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño. En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo o daño material o moral al trabajador.

Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior, se abonará el salario mayor.

Comentario: el mismo que con relación al convenio anterior.

Convenio colectivo de trabajo 427/2001, suscripto por los trabajadores del Sindicato del Seguro de la República Argentina; por la parte empresaria, Siembra AFJP SA. Se pactó:

Art. 8°. Organización del trabajo. Categorías y funciones

8.1. Las categorías profesionales enunciadas en la convención colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas podrán complementarse con los principios de polivalencia y movilidad funcional en base a asignar al empleado funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a las necesidades operativas.

A tal efecto, la empresa capacitará previamente a los trabajadores para las diferentes funciones que le vaya a asignar.

La aplicación de estos principios no podrá efectivizarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o económicas.

8.2. En virtud de un proceso de consolidación y desarrollo de una nueva actividad, cuya evolución exige coadyuvar en el aseguramiento de la calidad de los productos que se ofrecen y la mejora continua de los procesos de gestión operativa, se podrán integrar equipos de trabajo organizados con el objeto de satisfacer las metas aquí enunciadas.

8.3. Las tareas del personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo se encuadrarán bajo las pautas establecidas en el Anexo I, sobre la base de la siguiente clasificación:

- a) GRUPO PERSONAL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN;
- b) GRUPO PERSONAL ÁREA COMERCIAL.

En el anexo correspondiente se fijarán las condiciones objetivas que distinguen a cada una de estas funciones y clasificación enumerada precedentemente, señalándose la descripción de tareas correspondientes a cada grupo.

8.4. La enunciación y descripción de los grupos preestablecidos en este capítulo del convenio no obligará a las empresas a cubrir las posiciones allí previstas.

Comentario: el mismo que con relación al convenio anterior.

Convenio colectivo de trabajo 42/1989, suscripto por los trabajadores de la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina y por los empleadores de la Federación Argentina de Industrias de la Sanidad. Se convino: Artículo 7°. Tareas no contempladas. Clasificación de tareas no contempladas. Cualquiera de las partes podrá llevar a conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación que existen tareas que a su criterio no encuadran en las categorías previstas en la presente convención colectiva. En ese caso describirán la tarea e indicarán la categoría en la que entienden debe insertarse o propiciarán la creación de una nueva categoría.

Art. 8°. Clasificación de nuevos servicios. La implementación en el futuro de servicios y/o especialidades no existentes a la fecha de firma de Convenio, podrá ser puesta en conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación por cualquiera de las partes, siguiendo igual procedimiento que en el caso del artículo anterior.

Comentario: para el sistema organizativo y permitir implementar nuevas tareas, aunque el convenio no lo dice, por nuevos sistemas organizacionales o innovación tecnológica, establece una toma de conocimiento previo de la comisión paritaria de interpretación, lo mismo que para el encuadre de los trabajadores en nuevos puestos de trabajo. Tal como se dijo en casos anteriores, el procedimiento permite la acción sindical; el trabajador, individualmente, tiene los derechos del art. 66, LCT.

Convenio colectivo de trabajo 356/2003, suscripto por los trabajadores del Sindicato Obreros Marítimos Unidos y por los empleadores de la Cámara de Armadores de Pesqueros Congelados. Se pactó: “Art. 62. Cambio de actividad del buque. Si un buque pesquero congelador con procesamiento a bordo modificare su actividad específica y modalidad operativa, el armador o propietario deberá comunicarlo fehacientemente al tripulante y al Sindicato con una anticipación de treinta (30) días. A fin de establecer las modalidades a que estará sujeto el personal en la nueva actividad y modalidad, cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión de Interpretación y Conciliación (art. 71 de este Convenio). El dictamen de esta Comisión será comunicado a los tripulantes, a fin de definir su situación de empleo, sin perjuicio de la aplicación del régimen indemnizatorio que pudiere corresponder.

Comentario: establece un procedimiento para el supuesto del cambio de la modalidad de prestación de tareas en un buque,

que debe ser comunicado al tripulante. Cualquiera de las partes puede convocar y pedir el dictamen de la Comisión de Interpretación y Conciliación. El trabajador puede o no aceptar la nueva tarea y, en este último caso, considerarse despedido por aplicación de las normas de la LCT.

Convenio colectivo de trabajo 244/1994, vigente por ultraactividad, suscripto por los trabajadores de la Federación Trabajadores de la Industria de la Alimentación y por los empleadores de varias cámaras empresarias. Se convino:

Art. 22. Fines compartidos. Ambas partes coinciden en la necesidad de modernizar el marco de las relaciones laborales, con el objeto de adecuarlo a las condiciones de competitividad de la economía y el mejoramiento real del trabajador. Para ello, son plenamente conscientes de que el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, así como la promoción del empleo, sólo podrán ser el producto de un mayor desarrollo de la industria de la alimentación bajo un esquema de organización que tienda a la productividad.

En tal marco, se podrá articular la presente unidad de negociación con unidades menores, bajo las reglas y condiciones que se establecen en este acuerdo, así como han incluido los mecanismos que regulan el encauzamiento de la conflictividad. Todo ello tendiente a generar un clima de armonía y paz laboral garantizada por este convenio y su instrumentación.

Art. 24. Cuando el establecimiento adopte una nueva máquina se dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los operarios/as que resulten suplantados en su especialidad, siempre que reúnan las condiciones de capacidad para ello.

Art. 41. Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente acuerdo marco o de las convenciones que se celebren por rama o por empresa, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Art. 65. Las empresas adoptarán dentro de sus posibilidades, programas de formación y capacitación profesional, internos o externos, para su personal de oficio. Dichos programas se coordinarán teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa, sino también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra idónea.

Comentario: las normas citadas son muy generales, no establecen un procedimiento y no limitan el poder de los empresarios para efectuar unilateralmente los cambios en la prestación de tareas, que tenga como causa nuevos procesos organizacionales o cambio de la tecnología, que “deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional”. Con relación a la capacitación que se establece en cabeza del empleador, “dentro de sus posibilidades”. Las normas del convenio colectivo se pueden calificar como discursivas, no determinan un procedimiento, ni la participación de la representación de los trabajadores.

Convenio colectivo de trabajo 361/1999, suscripto por los trabajadores del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor Seccional Córdoba y por los empresarios de General Motors Argentina SA. Se convino:

Art. 9°. ...3. La competitividad de la empresa es clave para una sobrevivencia saludable y próspera. Así, se establece el mutuo compromiso de:

- a) mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio de los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, como un equipo, a través de las células y Comisión descripta en el art. 15;
- b) promover la más amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en este Convenio;
- c) actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo, resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso y;
- d) reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

Art. 14. Organización del trabajo:

- 1) El trabajo de la fábrica será organizado y basado en equipos multifuncionales y/o en células de trabajo, cada una con atribuciones y misiones claramente definidas, teniendo como sistema guía el trabajo estandarizado y los sistemas tecnológicos, de organización y administrativos de mejora continua.
 - 2) A través de los equipos y células mencionadas deberá propiciarse la formación polivalente y polifuncional.
 - 3) Las atribuciones y misiones de cada equipo y/o célula serán comunicadas a todos los empleados, así como las modificaciones importantes que se incorporen debido a la utilización de los sistemas de mejora continua. Uno de los sistemas de comunicación a utilizar será el de las hojas de trabajo estandarizado las cuales serán actualizadas permanentemente por personal de producción y/o de ingeniería [de] procesos. En éstas se describirán las tareas de cada integrante de la célula y su relación con el resto de los componentes, referido esto sólo a tiempo y actividades productivas, las que serán aprobadas por el Departamento de Ingeniería de Procesos de acuerdo a objetivos de productividad de la empresa.
- Otras responsabilidades relativas, por ejemplo, al orden y limpieza, calidad, seguridad, mantenimiento preventivo, etc., deberán ser ejecutadas en el tiempo remanente.
- 4) Los sistemas de mejora continua deberán utilizar métodos de medición que permitan a los integrantes de los equipos o células y a la comisión prevista en el art. 15, estar plenamente informados de los avances y efectos sobre las relaciones laborales y el empleo.

Art. 15. Comisión única de evaluación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos de la Empresa y del presente convenio colectivo de trabajo.

Se constituye una Comisión de Evaluación y Seguimiento, de acuerdo a las siguientes normas:

- 1) Composición: esta comisión estará compuesta de dos (2) representantes del Smata y dos (2) representantes de GM de A, pudiendo funcionar con quórum de un (1) representante de cada parte.

Los representantes deberán ser designados por cada parte y comunicado a la otra, antes de la primera reunión.

- 2) Reuniones: la Empresa convocará a la comisión periódicamente, comprometiéndose a hacerlo seis veces al año. Este número puede ser ampliado, a iniciativa de la Empresa o cuando el Smata lo requiera, en atención a necesidades de impostergable tratamiento. En la primera sesión se establecerá el calendario de reuniones ordinarias.
- 3) Funciones:
 1. Incentivar el trabajo en conjunto, orientado el mismo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el trabajo.
 2. Evaluar los resultados de los programas de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
 3. Fomentar el respeto, la solidaridad, cooperación y progreso mutuo.
 4. Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
 5. Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la Empresa y sus empleados, contribuyendo de ese modo al progreso continuo manteniendo, en todo momento una actitud abierta y receptiva a los cambios.
 6. Analizar en forma especial el servicio a los clientes, tratando de establecer canales a través de los cuales los mismos se puedan manifestar.
 7. Cooperar con la Empresa y sus empleados en todo lo atinente a capacitación del personal, de acuerdo a lo previsto en el art. 17 del presente Convenio.
 8. Propiciar la realización de eventos sociales y culturales que persigan el crecimiento personal y el estrechamiento de vínculos entre las partes.
 9. Analizar conjuntamente con la Empresa y previa convocatoria por parte de ésta, las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines estudiar los medios conducentes para morigerar los efectos perjudiciales, observando como premisa que el progreso de la empresa redunde en armonía y paz social en beneficio de todo el personal.
 10. Las funciones de la “Comisión Interna de Reclamos” previstas en el estatuto del Smata, corresponderán a los integrantes designados por el Sindicato en esta comisión única.
- 4) Confidencialidad: queda establecido que la información que se comparta en el seno de la Comisión no podrá ser divulgada

fuera del ámbito de la empresa, salvo que expresamente se aclare lo contrario.

- 5) Actas: el desarrollo de la reunión quedará asentado en actas. La Empresa designará un secretario que se haga cargo de dicha función.

Art. 17. Capacitación y formación profesional:

GM de A se compromete a mantener programas de formación profesional y cultural con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas.

A tales fines GM de A, dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

Los cursos se dictarán dentro y/o fuera de los horarios de trabajo, abonándose en ese último caso las horas correspondientes como horas suplementarias según la legislación vigente.

El personal y el Smata aceptan que la capacidad es una necesidad ineludible a los fines de lograr en las condiciones laborales y personales de los empleados.

Comentario: es uno de los primeros convenios que reglamenta y establece un sistema moderno de organización del trabajo, con base en la funcionalidad y polivalencia, implementando equipos de trabajo para mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio de los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, como un equipo, a través de las células. La comisión reglamentada en el art. 15 establece la obligación de un intercambio importante de información para cumplir los objetivos; no obstante, la nueva modalidad adoptada en el convenio colectivo de trabajo no impidió limitar los despidos y las suspensiones provocados por la falta de trabajo durante la crisis a partir de la caída de la convertibilidad. Tal como señala Tokman, los remedios laborales unilateralmente no son suficientes por sí mismos.

Convenio colectivo de trabajo 349/2002, suscripto por los trabajadores de la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines y por los empleadores de la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina. Se pactó:

Art. 8°. ALCANCE DE LA ENUNCIACIÓN DE TAREAS:

Se ratifica que la enumeración de tareas que figura en el convenio así como la determinación de categorías no significa limitación ni exclusión de las mismas. Cada obrero y empleado deberá realizar todas las labores que sean inherentes a sus funciones y aquellas que sean complementarias o consideradas como secundarias de la principal, de acuerdo a la organización del trabajo de cada establecimiento pues es de valor sobreentendido que los establecimientos enumerados en el art. 4° del presente convenio, se consideran individualmente un todo homogéneo sin exclusión.

Debido a la diferencia de distribución de sistemas de trabajo de los establecimientos comprendidos, las empresas no están obligadas a cubrir con personal individual ni exclusivo todas las tareas citadas, quedando a cargo de la dirección del establecimiento la fijación de la cantidad de personal necesario para el desarrollo de las tareas, como asimismo la distribución de ellas. Las categorías de trabajo y salarios de las fábricas deberán estar de acuerdo con las calificaciones de tareas y retribuciones fijadas en el presente convenio.

Art. 9°. DOTACIÓN DE PERSONAL:

Cada establecimiento o sector del mismo, reflejarán la estructura y/o modalidad operativa que en cada caso corresponda, según las decisiones empresarias al respecto. Los roles deberán adecuarse a las necesidades de servicio debidamente justificadas y a las innovaciones tecnológicas o de organización que pudieran implementarse.

Art. 10. ASIGNACIÓN DE TAREAS:

Cuando por razones de necesidad u operatividad debieran reasignarse transitoriamente aun dentro de la misma jornada, las tareas de un establecimiento, sector, o puesto de trabajo, el personal podrá ser transitoriamente transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas dentro del sector que reviste. Se reconocerán y pagarán las diferencias remuneratorias que pudieran existir en cada caso en que resultaran asignadas tareas de categorías superiores.

Art. 15. VACANTES TRANSITORIAS O DEFINITIVAS:

Las vacantes de carácter transitorio o definitivas, serán cubiertas por las empresas en uso de sus facultades de dirección. Podrán

designar dentro de su apreciación en el trabajo, el sustituto que deba reemplazar al titular, en lo posible entre aquellos empleados y obreros del mismo sector y dentro de la categoría inmediata inferior de mayor capacidad. A igualdad de capacidad se preferirá el de mayor antigüedad, teniéndose presente en ambos casos los antecedentes acumulados. En los casos en que algún empleado u obrero se considere postergado injustamente en su ascenso, podrá recurrir a la Comisión Paritaria para que considere su situación.

Comentario: la enunciación de los nuevos sistemas organizacionales de la empresa y la asignación de tareas al personal quedan como una facultad unilateral de los empleadores, sólo se faculta a los trabajadores que se consideren afectados por una decisión empresaria a recurrir a la comisión paritaria, pero no se establece un procedimiento para solucionar el conflicto en caso de divergencia.

Convenio colectivo de trabajo 544/2003, E suscripto por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires y por los empresarios Metrogas SA. Se convino:

Art. 8°. Facultad de Dirección y Organización.

Las responsabilidades que asume la empresa como prestataria de un servicio público esencial requieren de la facultad para una adecuada y flexible capacidad de gestión y la necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad, del derecho exclusivo de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de la gestión. Son por ello de su responsabilidad única y exclusiva la organización del trabajo y la planificación técnica y económica.

Art. 18. Calificación de Esencialidad para la Actividad.

Las partes convienen en calificar como esenciales a las tareas de la Actividad Operativa de la Empresa así como las tareas de Mantenimiento, las tareas del Centro de Atención Telefónica, las de Oficinas Comerciales, las tareas de Regulación, las tareas de Centro de Despacho, las del Centro Procesamiento de Datos y todas aquellas tareas de apoyo que si se discontinúan pongan en riesgo la integridad del servicio. El carácter de esencial se acepta en los términos y condicio-

nes prescriptos por el art. 33 de la ley 25.250 o regulación normativa que lo reemplace.

Las partes tienen en cuenta que el interés público en la actividad que nos compete no admitirá interrupción total o parcial de las operaciones señaladas anteriormente en tanto que éstas se califiquen como principales, accesorias y deberán encuadrarse el conflicto y/o diferendo a través de los mecanismos convencionales y legales creados para tal fin y/o los que la Autoridad de Aplicación determine.

Art. 30.

La Empresa desarrollará una política de capacitación y formación de los recursos humanos, planificadas en las exigencias de calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverá en tal sentido el perfeccionamiento vinculado al crecimiento empresario e individual del trabajador.

El Sindicato de Trabajadores de la industria del Gas Capital Federal y Gran Buenos Aires se compromete a apoyar y colaborar en dicha acción, comprometiendo su esfuerzo en tal sentido.

Comentario: el doctor Juan José Etala califica este convenio como “la modernidad en los convenios del gas”, en un artículo publicado en el suplemento especial Convenios Colectivos de la *Revista de Derecho del Trabajo*, dirigido por Julio César Simón, de septiembre de 2003, donde sostiene: “Es un claro ejemplo donde la negociación permanente y fructífera alienta las esperanzas en el futuro de la negociación colectiva, que muchas veces resulta cuestionado y donde el Estado termina interviniendo. O sea que es una acabada demostración que la negociación colectiva está viva, es posible y, además, es necesaria”. El autor es asesor de la parte empresaria.

Las formulaciones del convenio de carácter discursivo otorgan facultades unilaterales al empleador, incluso al referirse a los sistemas de calificación; tipifican tareas como esenciales, con lo que se limita el derecho de huelga; no se establece un procedimiento previo a las decisiones patronales; no se reglamenta el derecho a la información; no existen normas participativas que garanticen los derechos de los trabajadores. Los derechos individuales se limitan a las normas de la LCT, en especial su art. 66, ya citado y comentado.

Convenio colectivo de trabajo 40/1989, suscripto por los trabajadores de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas y por los empresarios de la Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas y otras entidades, vigente por ultraactividad y pactos que actualizan los salarios, ratificando sus cláusulas normativas. Se convino:

Art. 4.2.3. Horas extraordinarias por kilometraje recorrido: atento a las peculiaridades del transporte de larga distancia, los choferes de dicha categoría percibirán además de las retribuciones señaladas en el artículo precedente, la suma de australes 0,2479 por kilómetro recorrido, compensándose con este importe, horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada juntamente con las mensualizaciones referidas en el artículo que antecede.

Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función a los kilómetros recorridos por el conductor, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante del salario. Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el cien (100%) por ciento de recargo.

Art. 5.1.6. Capacitación: a fin de posibilitar la promoción a categorías superiores las Empresas podrán crear cursos de capacitación para su personal.

Comentario: el sistema de remuneración por kilómetro recorrido es una fórmula típica de productividad que, en este caso, en nuestro análisis, favorece a los trabajadores. La capacitación es una obligación que queda en cabeza de los empleadores.

Convenio colectivo de trabajo 419/2000 “E”, suscripto por los trabajadores de la Unión Personal Superior de Gas y por la empresa Gasnor SA. Se convino: “Novena. Modalidades de contratación: la Empresa podrá utilizar toda modalidad de contratación que se adecue a sus requerimientos, prevista por la legislación laboral vigente. En concordancia con lo dispuesto por las leyes 25.013, art. 3°, y 25.250, art. 1°, las partes acuerdan la aplicación en los contratos de trabajo, del período de prueba que autoriza la ley, extendiendo su vigencia a un plazo máximo de seis meses”.

Comentario: el convenio habilita las normas que flexibilizan la contratación previstas en la legislación vigente.

Convenio colectivo de trabajo 396/1999 E, suscripto por los trabajadores de la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria de Gas Natural y Afines y por la empresa Transportadora de Gas del Norte SA. Se convino:

*Art. 4°. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.
POLIVALENCIA FUNCIONAL:*

Las categorías profesionales enunciadas en la convención colectiva o que se incorporen a ella, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y movilidad funcional para el logro de una mejor productividad, conforme lo establece el art. 24 de la ley 24.013.

La polivalencia y movilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, procurando que un trabajador pueda iniciar y culminar un trabajo asignado por sí solo. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia temporaria lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales y/o salariales. Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior, se abonará el salario mayor en los casos en que oportunamente se estipule al respecto, de conformidad con lo establecido por la LCT

Si tales tareas superiores fueran de carácter temporario, se abonará estrictamente el período en que éstas cumplieran efectivamente. Dichas tareas de carácter temporario, si se prestaran por más de seis meses consecutivos, determinarán la asignación definitiva de una nueva categoría.

La polivalencia implica la capacidad y obligación de realizar un conjunto de tareas diferentes en una función determinada o bien realizar tareas en distintas funciones, conforme al marco de autonomía dispuesto por la empresa para cada sector y/o actividad.

Art. 6°. EXTENSIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. DISPONIBILIDAD COLECTIVA:

Se conviene extender a tres meses para la cobertura de posiciones no calificadas y a seis meses para la cobertura de posiciones calificadas, el período de prueba previsto en el art. 92 bis de la LCT (t.o. ley 25.013), en el marco de las facultades de disponibilidad colectiva previstos en el orden público, acordando que la extinción del contrato de trabajo que opere entre el segundo y sexto mes del plazo de presunción aquí extendido, determinará el pago del 50% de las indemnizaciones sustitutivas de preaviso y antigüedad.

Cuando la empresa decida incorporar nuevos trabajadores en las categorías del presente convenio, la entidad sindical podrá proponer uno o más candidatos a tal efecto, comprometiéndose la empresa a evaluarlos en igualdad de condiciones que a los demás aspirantes.

Comentario: adopta las mismas fórmulas previstas en el convenio colectivo 544/2003 o, mejor dicho, el que comentamos es adoptado por aquél e incorpora las fórmulas de flexibilización previstas en la legislación vigente. Faculta al sindicato a proponer candidatos cuando la empresa decida contratar nuevos trabajadores. Nos remitimos al comentario del convenio citado.

Convenio colectivo de trabajo 375/2000. Suscripto por los trabajadores del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, Derivados y Afines de La Plata, Mar del Plata, Neuquén, Río Negro y Bahía Blanca y por los empleadores de Camuzzi Gas Pampeana SA y Camuzzi Gas del Sur SA. Se pactó:

Art. 4°. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. POLI-VALENCIA FUNCIONAL:

Las categorías profesionales enunciadas en los Anexos de esta Convención, o las que en el futuro se incorporen al mismo, no implican que los trabajadores estarán rígidamente afectados a las tareas que correspondan a las mismas, sino que tal enunciación de categorías deben complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional, a fin de obtener una mejora en la productividad.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando se produzca una circunstancia temporaria que lo haga requerible, o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

La aplicación de los mencionados principios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad funcional, no podrán efectuarse de manera que comporten un menoscabo a las condiciones salariales del trabajador, o le causen un perjuicio de orden material o moral, comprometiéndose la parte empleadora a observar las disposiciones que regulan la facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo (*ius variandi*).

Art. 13. CALIFICACIÓN DE ESENCIALIDAD PARA LA ACTIVIDAD:

Ambas partes convienen en calificar la totalidad de la actividad operativa que involucra la distribución de gas, así como tareas de mantenimientos esenciales definidas por cada una de las Distribuidoras a las que se le aplica la presente convención, el carácter de esencial en los términos y condiciones prescriptos por el decreto 2184/1990 o regulación normativa que lo reemplaza.

El interés público comprometido no admitirá la interrupción total o parcial de las operaciones señaladas anteriormente, tanto que éstas se califiquen como principales o accesorias, debiendo encuadrarse el conflicto y/o diferendo a través de los mecanismos convencionales y legales creados para tal fin.

Art. 28. CAPACITACIÓN:

La empresa desarrollará una política de capacitación y formación de los Recursos Humanos, planificada en las exigencias de calidad de servicio y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas.

Promoverá en tal sentido el perfeccionamiento vinculado al crecimiento empresario e individual del trabajador. En tal sentido los Sindicatos se comprometen a apoyar y colaborar en dicha acción.

Comentario: similares comentarios que los realizados con relación a empresas que prestan el mismo servicio, pactado con el mismo sindicato. Declamaciones, facultades para los empleadores, limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, califica como esenciales los trabajos de distribución de gas.

Convenio colectivo de trabajo 599/2003 “E”, suscripto por los trabajadores del Sindicato La Fraternidad y por los empleadores de América Latina Logística Mesopotámica SA y América Latina Logística Central SA. Se convino:

3.2. PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Las categorías profesionales enunciadas en el presente convenio colectivo de trabajo o que se incorporen a él en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán completarse en todos los casos con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad, en un todo de acuerdo a lo previsto *infra*.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa. Al efecto, las tareas de menor calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y cuando una circunstancia excepcional y transitoria lo haga requerible. En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales ni disminución salarial, de conformidad a lo establecido al efecto por la legislación del trabajo.

Comentario: similar que el convenio anterior.

Convenio colectivo de trabajo 60/1989, suscripto por los trabajadores del Sindicato Gráfico Argentino y por los empleadores de la Asociación Argentina de Editores de Revistas y otros. Se convino:

Art. 37. RECONVERSIÓN DE MANO DE OBRA:

Cuando las empresas introduzcan máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello ocasionare reconversión de mano de obra, se atenderán a lo siguiente:

- a) Con la finalidad de armonizar y garantizar los intereses y derechos de las partes intervinientes en la faz productiva, se dará prioridad para ocupar puestos de nueva tecnología al personal afectado, teniendo en cuenta su capacidad de adaptación, y a igual capacidad de adaptación, la antigüedad en la empresa para determinar el orden de preferencia.
- b) El trabajador podrá optar por no aceptar el nuevo puesto en la máquina y/o tecnología introducida. Esta negativa no podrá ser invocada como causal de despido.
- c) El personal afectado por las causas enumeradas en los incisos a) y b), será reubicado en otras especialidades, sin sufrir rebaja de categoría.

Comentario: en este convenio se pacta un procedimiento preciso con relación a la introducción de maquinarias o equipos, dando prioridad al personal existente para realizar las nuevas tareas, determinando la preferencia por mayor antigüedad; deja a salvo el derecho del trabajador de darse por despedido. El resto del personal tiene derecho a ser reubicado en otras especialidades sin desmedro de su categoría. No se establecen mecanismos de solución del conflicto, pero la forma de pactarlo, al permitir la participación previa de la representación de los trabajadores, posibilita la acción sindical previa.

Convenio colectivo de trabajo 379/2004, suscripto por los trabajadores del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotriz y por los empleadores de la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (Acara). Se convino:

Art. 16. Vacantes en categorías superiores.

Toda promoción exigirá como requisito la existencia previa de vacantes según las necesidades definidas por la empresa. Las vacantes en categorías superiores serán prioritariamente cubiertas por aquellos trabajadores de la categoría inmediata inferior en base al análisis de su capacidad y experiencia laboral, salvo que no existieran per-

sonas con la calificación requerida. Las vacantes serán anunciadas interinamente durante diez (10) días a fin de que los trabajadores en condiciones reglamentarias puedan postularse. Al trabajador que se seleccione para cubrir la vacante, se le otorgará formalmente el cargo de “aspirante” cubriendo en forma interina el puesto vacante y comenzando un período de práctica en el lugar de desarrollar el trabajo con el apoyo de sus compañeros de mayor conocimiento, y la asistencia de sus superiores. De requerirlo el puesto, el aspirante participará en los cursos específicos programados por la empresa, a los fines de su formación en su nueva tarea.

Les es otorgada al aspirante la categoría superior, si es evaluado positivamente por la empresa, o automáticamente transcurridos tres meses de su permanencia en la categoría asignada. De confirmarse el ascenso a la categoría superior, el trabajador percibirá los salarios correspondientes a la misma. Asimismo se le abonará la diferencia salarial por el período de adiestramiento.

En caso de resultar negativa la evaluación del trabajador, éste volverá a su puesto anterior, sin variación de salario ni de categoría.

Art. 17. Relevos en categorías inferiores. Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifiquen disminución permanente de categorías e importen un menoscabo moral. Si ocasionalmente o cuando no hubieran tareas continuas en su categoría, tuviese que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que pertenece, no podrá sufrir modificaciones en su categoría y en sus haberes.

El personal administrativo que en el desempeño de su labor habitual debe desarrollar actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, siempre de su especialidad, podrá ser designado en todos los trabajos que dentro de dicha labor habitual sea necesario, pero sin perjuicio de la categoría en que están clasificados.

El personal que tenga que desarrollar tareas que demanden un mayor esfuerzo físico que el habitual contará con la cooperación del personal y los elementos adecuados.

3) Funciones:

- 3.1. Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, atención a los clientes, productividad y calidad de vida en el ambiente laboral.

- 3.2. Evaluar los resultados de los programas de calidad, eficiencia, eficacia, capacitación, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y cuidado del medio ambiente.
- 3.3. Fomentar el respeto, la solidaridad, la cooperación y el progreso mutuo.
- 3.4. Evaluar canales de participación informativa y consulta mutua.
-
- 3.7. Propiciar y verificar que la aplicación de cambios y modificaciones impuestos por avances en técnicas de labor y mejoramiento de los niveles de eficiencia, estén subordinados al cumplimiento estricto de la legislación vigente, prácticas, usos y costumbres generalmente aceptadas en el país, atinentes a higiene y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente, fomentado el aporte de los trabajadores en la búsqueda permanente de mejora continua en estas materias.
- 3.8. Analizar las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. A tales fines, estudiar los medios conducentes para morigerar sus efectos perjudiciales, todo ello en concordancia con lo previsto en el art. 2º, apartado II de este convenio colectivo de trabajo.

4) Información: en el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerir información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

Art. 50. Junta Asesora de Clasificación. La Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Auto-composición, en los casos que estimara conveniente podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un representante del Smata y otro de la Acara.

En el desempeño de sus funciones, esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar información, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo, sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal a examinar y consultar junta y/o separadamente a las autoridades de la empresa y a la CIR .

Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada.

Todo personal que, de acuerdo a la resolución de la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás requisitos que se consideran necesarios para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación, Autorregulación y Autocomposición, un nuevo examen luego de un período no menor de noventa (90) días y siempre que exista la vacante en los términos del art. 16 de este Convenio.

Art. 56. Capacitación y formación profesional. El sector empresario se compromete a colaborar y contribuir en los programas de formación profesional que encare o realice el Smata y, en la medida de sus posibilidades, estimulará la elevación técnico-profesional de su personal mediante cursos que satisfagan tal finalidad, los que serán impartidos por las personas o instituciones que designe el sector empresario.

Comentario: reglamenta el derecho a la carrera y crea una comisión especial que tiene que ver con las categorías del personal. Se establece el derecho a la información que tienen que tener las partes para la concreción y aplicación del convenio. En cuanto a los conflictos, reglamenta la autocomposición. La capacitación y la formación profesional se pactan con el compromiso del sector empresario de contribuir a los programas y cursos que encare o realice el sector sindical. No establece procedimientos en caso de no arribarse a un acuerdo. La información y el funcionamiento de la comisión garantizan la acción sindical previa a la adopción de acciones unilaterales por parte del empleador.

Convenio colectivo de trabajo 036/1989, vigente por ultraactividad, pactado por los trabajadores de la Asociación Obrera Minera de la República Argentina y por los empleadores de la Federación Argentina de la Industria de Cal y Piedra. Se pactó:

4. *Productividad y eficiencia*

Con la finalidad de continuar con la tendencia a una mayor productividad y eficiencia en las industrias de la cal, piedra y afines, las Empresas, la Asociación Gremial y los trabajadores se obligan a colaborar en los siguientes objetivos:

En la campaña para la eliminación de los accidentes de trabajo.

- a) En lograr una reducción de los índices de ausentismo.
- b) En continuar la mutua colaboración dentro de las relaciones habituales de trabajo y de las normas legales a efectos de asegurar el normal funcionamiento de los establecimientos. En lo relacionado a horas extras se mantendrán los lineamientos fijados por las leyes vigentes en la materia.

Comentario: es un cláusula muy general, que *no* establece obligaciones a las partes y que su sola enunciación afirma el poder de dirección del empleador, ya prev isto en la LCT.

Convenio colectivo de trabajo 54/1989, vigente por ultraactividad, suscripto por los trabajadores de la Asociación Obrera Minera de la República Argentina y por los empleadores de la Asociación de Fabricantes de Cemento Pórtland. Se convino:

Art. 11. Reducciones de personal.

Las empresas mantendrán en su empleo el número necesario de obreros para el funcionamiento normal de las fábricas. En caso de ser necesaria una reducción de obreros se harán las suspensiones a prorrata, teniendo en cuenta la antigüedad como norma general.

Entiéndese que este prorrato se hará solamente en los casos de paralización total o parcial. Se deja establecido que las Empresas se reservan el derecho de no hacer el prorrato en los casos de personal especializado que no pueda ser reemplazado por otro con la eficiencia y seguridad necesaria.

Art. 52. Sanciones disciplinarias.

En caso de suspensiones o despidos, por causas disciplinarias, se comunicará la medida dentro de las veinticuatro (24) horas al Sindicato, si la Comisión Directiva de la Seccional la considera injustificada, la Empresa dará las explicaciones del caso dentro del tercer día, en base a la investigación que haya y si encuentra que la medida que tomó no se justifica, el obrero en cuestión será reintegrado a su puesto, sin pérdida de salario y antigüedad.

El derecho al pedido de aclaración por parte del sindicato, vence a los seis (6) días de notificada la medida disciplinaria a la entidad.

Comentario: el convenio colectivo establece un procedimiento para aplicar suspensiones teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores, procedimiento que sólo admite la excepción para el supuesto del personal especializado, que no pueda ser reemplazado. Para las suspensiones y los despidos por causas disciplinarias, se establece un procedimiento que impone la comunicación, y si “se encuentra que la medida que tomó no es justificada”, el trabajador debe ser reintegrado. Se establece un plazo de caducidad de seis días para solicitar la aclaración de la medida patronal por parte del empleador, no se pacta cómo debe ser la información a suministrar por la patronal, pero el procedimiento de por sí garantiza acciones para discutir la causa de las medidas, sean éstas sindicales o legales. El convenio ultraactivo pactado establece el procedimiento de suspensiones y despidos, sean por causas económicas o disciplinarias. Es un avance que no contienen otros convenios del mismo período histórico.

Convenio colectivo de trabajo 547/2003 “E”, celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina Sindicato Buenos Aires y la Empresa Telefónica de Argentina SA.

Art. 1º. Dado que las circunstancias operativas en la Empresa han venido sufriendo modificaciones en los últimos meses, a raíz de los problemas derivados de la difícil coyuntura que experimenta

en la explotación de los servicios, debiendo replantear en consecuencia y entre otras a la dotación de personal eventual, como así también a los contratados a plazo fijo, las partes acuerdan establecer las pautas permitiendo que parte de este personal, contratado a través de empresas de servicios, se incorpore a la planta permanente.

Art. 2°. La incorporación de este personal a la planta permanente, tendrá como parámetro principal la mayor antigüedad.

Art. 3°. La Empresa se compromete a incorporar durante el año 2003 al siguiente personal:

- a) Todo aquel que ingresó durante los años 1995 y 1996, será efectivizado en el primer semestre.
- b) El 50% del personal ingresado durante 1997, será efectivizado durante el segundo semestre.

Para el año 2004, se incorporará el 50% restante del personal ingresado en 1997. El mismo será efectivizado en el primer semestre y, durante el segundo semestre se efectivizará el personal ingresado en el año 1998.

Art. 4°. A efectos de dar cumplimiento a lo acordado en los puntos precedentes, se crea una Comisión Empresa Gremio, cuya misión será la de efectuar el seguimiento del proceso de transferencia a la planta permanente, como asimismo analizar la resolución sobre la condición laboral del personal restante.

Art. 7°. CAPACITACIÓN.

Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

...Art. 42. Premio por productividad y presentismo.

Cada trabajador percibirá este premio semestralmente, su valor será equivalente al 30% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad en que corresponda abonarlo.

El premio se incrementará con el propósito de acentuar la productividad según los porcentajes y de acuerdo con las condiciones que a continuación de detallan:

- a) En un 20% de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que durante el semestre no haya tenido inasistencia al trabajo, salvo las que correspondieren por licencia anual de vacaciones o accidente de trabajo o las que se originen por la aplicación del decreto 375/1989 (donación de sangre), y que no supere tres impuntualidades de quince minutos.
- b) En un 10% de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que durante el semestre no supere dos (2) días de ausencias por cualquier motivo, salvo las especificadas en a) y no supere cinco impuntualidades de quince minutos.
- c) En un 5% de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que en el semestre no supere (4) cuatro días de ausencia por cualquier motivo, salvo las previstas en a) y no supere seis (6) impuntualidades de quince minutos.

Serán condiciones imprescindibles para percibir el incremento del premio fijado por las cláusulas a, b y c), no tener ningún tipo de sanción disciplinaria ni ausencia injustificada en el semestre correspondiente (períodos marzo-agosto y septiembre-febrero). Asimismo, se considerará como inasistencia toda impuntualidad que supere los quince minutos.

El premio será pagado conjuntamente con la liquidación de haberes de los meses de marzo y septiembre respectivamente.

El trabajador deberá contar con seis meses de antigüedad como mínimo en la Empresa para percibir el premio.

Art. 110. CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vea afectada la dotación de la Empresa, ésta adoptará los recursos para dar al mismo las vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios para las reubicaciones posibles y/o efectuar traslados, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función a asignar y cumpla con el perfil requerido para la posición. La Empresa comunicará a la Organización Gremial signataria del convenio colectivo de traba-

jo, con un plazo no menor de 4 (cuatro) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que incidan en el personal. Producida dicha comunicación, la Empresa proporcionará al Sindicato la siguiente información:

- a) Alternativas de asignación de nuevas tareas.
- b) Alternativas de apertura de cursos de capacitación para el personal interesado en su reconversión laboral y que se hallare en condiciones psíquicas y físicas para cumplir nuevas tareas.
- c) Alternativas de traslados.
- d) Eventuales posibilidades de desvinculación.

Art. 113. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

La Empresa, a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que corresponden, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.

Los trabajadores, a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por la Empresa.

Art. 114. GRUPOS LABORALES.

Los grupos laborales con movilidad funcional son definidos en el Anexo I. Se indica para cada uno de los mismos la descripción enunciativa de funciones, las categorías y denominaciones, y las carreras administrativas.

Se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere.

4.1. SISTEMA DE PROMOCIONES.

La Empresa, una vez, establecidas las vacantes anuales efectivas en cada grupo y categoría laboral, procederán a la promoción del personal a una categoría superior mediante el sistema de convocatorias, con publicación, concursos y selección de postulantes.

Art. 6°. CLÁUSULAS ESPECIALES.

Todo trabajador que habiendo aprobado examen de selección y por razones de cupo de vacantes no pudiese acceder a una promoción, así como aquel trabajador que no aprobara el examen, tendrá derecho a una información detallada sobre su evaluación.

La aprobación de examen que por razones de cupo de vacantes no hubiese dado lugar a una promoción, no se considerarán válidos para una nueva convocatoria, debiendo el trabajador cumplir con los requisitos exigidos en esta oportunidad.

La desaprobación de un examen limitará la postulación a una nueva convocatoria por el término de 6 (seis) meses.

Comentario: se pacta en el convenio la incorporación de trabajadores contratados, sin estabilidad. Siguiendo un análisis de las normas del derecho individual del trabajo, no parecería que esto ya no fuera un derecho de los trabajadores por aplicación de las normas de la LCT, salvo que fueran contratos existentes por modalidades promovidas o de plazo fijo, previstos en la ley, lo que no parece por la antigüedad de los incorporados; en las cláusulas se habla de “efectivizarlos”, término que no es el apropiado técnicamente ni utilizado por la doctrina del derecho individual del trabajo, ni por otras normas convencionales. Se pacta un sistema de información para los cambios tecnológicos: cuatro meses antes de introducirlos se debe informar a la contraparte trabajadora del convenio colectivo. También se establece un plan de cursos para capacitar al personal para que desempeñe las nuevas tareas; es una decisión unilateral del empleador aceptar o no al trabajador para la nueva tarea. Se establece la movilidad funcional y la polivalencia para el cumplimiento de las tareas. Se pacta un sistema de grupos laborales para el cumplimiento de las tareas

con movilidad funcional y polivalencia. El convenio adopta las fórmulas modernas de prestaciones de tareas, pero la decisión última pertenece al empleador. La información previa a la toma de decisión del empleador permite la acción sindical, no establece un procedimiento para el supuesto de falta de acuerdo y confirma el poder de dirección del empleador reglamentado en el art. 66, LCT.

Convenio colectivo de trabajo 564/2003 “E”, celebrado entre la Unión Ferroviaria y Transportes Metropolitanos General Roca SA.

Art. 6°. FINES COMPARTIDOS.

Con el objeto de fijar los principios generales que servirán de pautas de interpretación y aplicación de las normas convencionales, las partes manifiestan que constituyen finalidades compartidas las siguientes:

- a) Las partes coinciden en la necesidad de compatibilizar la exigencia de satisfacer efectivamente los requisitos propios de su condición de servicio público esencial para el interés general con el desarrollo profesional de su personal y los resultados económicos de la empresa.
- b) A ese efecto, se comprometen a lograr una prestación con las condiciones de eficiencia operativa, seguridad y el trato correcto y esmerado a los usuarios.
- c) Teniendo como fin la satisfacción tanto de los intereses del público usuario como las propias, las partes se comprometen a aplicar sus máximos esfuerzos en la preservación de armoniosas y maduras relaciones laborales, lo cual implica un recíproco reconocimiento de los derechos de ambas partes en el logro de las mayores posibilidades de progreso para los trabajadores y de la rentabilidad de la empresa, en interés común.
- d) En este sentido, coinciden en señalar la importancia de la aplicación de técnicas modernas y efectivas de gestión empresarial que garanticen niveles de calidad y eficiencia exigibles para el transporte ferroviario de personas, rentabilidad de la explotación dentro de un marco competitivo y desarrollo de los puestos de trabajo del personal de la empresa.
- e) Correlativamente a lo expresado precedentemente, se resalta que la capacitación y el desarrollo profesional, dentro de las necesidades de la empresa, constituyen un deber y un derecho

de los trabajadores, como elemento dinamizador del conocimiento y, por ende de la idoneidad profesional del trabajador como un factor propicio para su plena realización laboral y personal.

- f) Las partes se comprometen en instaurar un diálogo sincero, responsable y respetuoso en todos sus niveles y en todas las funciones ocupadas por su personal, fruto del cual se logren no sólo acuerdos generales, como el presente convenio, sino también armoniosas relaciones laborales cotidianas entre los trabajadores, sus representantes y la empresa.
- g) Son condiciones necesarias para el mantenimiento de dichas relaciones: la buena fe, el intercambio de información relevante y el reconocimiento recíproco de los derechos de ambas partes a satisfacer sus legítimos intereses.

Art. 14. DERECHO DE INFORMACIÓN.

La empresa suministrará al Sindicato, anualmente, un Balance Social, que contendrá como mínimo, la siguiente información:

- a) Evolución de la estructura total del rubro salarios del personal comprendido en la presente convención.
- b) Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas mensuales del personal comprendido en las categorías del presente convenio.
- c) Situación de empleo, destacando en particular, la evolución del plantel de personal y de las subcontrataciones.
- d) Cursos de capacitación realizados durante el año.

Lo mencionado hasta aquí no excluye la obligación prevista por el art. 18 de la ley 25.250 y su decreto reglamentario 117/2000.

Además la empresa informará a la representación gremial, con una anticipación razonable, sobre programas o acciones de cambios tecnológicos a implementar, cuando dichos programas o acciones impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:

- a) El contenido de las tareas o su ejecución.
- b) Redistribución del personal.
- c) Los niveles de empleo.
- d) Las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos e información de que tomaren conocimiento, así como de la información que recibieren de la empresa en su carácter de representantes del personal.

La empresa deberá comunicar al Sindicato todo despido y/o suspensión de personal motivado por razones de fuerza mayor, causas económicas, tecnológicas u operativas, con una anticipación no inferior a diez (10) días previos a la iniciación del procedimiento preventivo de crisis de empresa, a realizar por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, previstos en los Capítulos 5 y 6 de la ley 24.013 cuando la medida fuere de carácter colectivo. Sólo se admitirá como excepción a lo dispuesto, la medida que fuere consecuencia de causas excepcionales y graves, ajenas a la previsión razonable de la empresa.

Art. 18. PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

Las categorías laborales del presente convenio colectivo de trabajo, o que se incorporen a él en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán completarse en todos los casos con el principio de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Se entiende por polivalencia el conjunto de conocimientos y competencias que tiene un trabajador que le permiten realizar eficazmente tareas de diversa índole. La construcción y el mejoramiento de dichos conocimientos y competencias constituyen objetivos comunes para los trabajadores y para la empresa: en la medida que, por un lado, tienden al desarrollo profesional integral del trabajador y, por el otro, le permite a la empresa contar con una fuerza de trabajo más calificada y flexible para cumplir con asignaciones diversas.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que, en principio, le sean propias, toda vez que resultan accesorias y conexas a la principal, y que dicha asignación implique la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas.

La asignación de tareas complementarias de menor calificación serán adjudicables cuando una circunstancia lo haga requerible y no deberán comportar menoscabo de las condiciones laborales, ni perjuicio material o moral al trabajador, ni disminución salarial, de conformidad a lo establecido por la legislación del trabajo.

Art. 30. RELEVOS, PERMANENCIA EN EL SERVICIO.

Atento a las particulares condiciones y características del tráfico ferroviario, y de las operaciones comerciales de la empresa y del servicio público que presta, tanto respecto a las regulaciones y exigencias en materia de seguridad y permanente control del tráfico como la operatividad del servicio y seguridad de los pasajeros transportados, queda establecido, para el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el funcionamiento normal del tráfico, incluyendo la venta y control de pasajes y la marcha segura de los trenes, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir doce (12) horas, abonándose la diferencia con los recargos de ley, según lo previsto en la legislación y en el presente convenio colectivo. La empresa procurará el relevo del trabajador afectado por esta circunstancia dentro del menor tiempo posible.

Sólo en los casos contemplados en el párrafo anterior y en los casos en que el trabajador deba permanecer en su puesto de trabajo con un exceso de jornada diaria normal de cuatro (4) horas o más, la empresa le proveerá un sándwich y una gaseosa. Este beneficio no tendrá carácter remuneratorio a los fines laborales, previsionales e impositivos pertinentes, conforme a lo determinado por el art. 103 bis inc. a) de la LCT incorporado por la ley 24.700 y será otorgado mientras esta norma mantenga vigencia.

El trabajador no podrá negarse a prestar servicios en horas extraordinarias cuando la empresa lo establezca por razones de servicio, peligro, accidente, fuerza mayor o necesidades excepcionales de la empresa, teniendo en cuenta el carácter de servicio público que presta y las obligaciones que impone el criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa.

Los trabajadores incluidos en el presente convenio no están comprendidos en la prohibición establecida en el art. 204 de la LCT

Art. 50. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Las partes acuerdan:

- a) El período de prueba establecido en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (texto sustituido por el art. 1° de la ley 25.250), se amplía por medio del presente al plazo de seis (6) meses.

En el supuesto que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales, la habilitación pertinente podrá ser dispuesta por la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (Copip).

Comentario: al pactarse como esencial la prestación de tareas en el servicio ferroviario, se limita la posibilidad ejercer el derecho de huelga por los trabajadores representados por su sindicato. Destacamos que el transporte no es considerado un servicio esencial para la OIT.

Se señala en el convenio “la importancia de la aplicación de técnicas modernas y efectivas de gestión empresarial que garanticen niveles de calidad y eficiencia exigibles para el transporte ferroviario de personas, rentabilidad de la explotación dentro de un marco competitivo y desarrollo de los puestos de trabajo del personal de la empresa”.

Se establece que “las categorías laborales del presente convenio colectivo de trabajo, o que se incorporen a él en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán completarse en todos los casos con el principio de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad”.

Se pactan los contenidos del derecho de información, que no modifican los que establece como obligación del empleador la legislación vigente, ya citada en este trabajo. Al respecto se establece: “Son condiciones necesarias para el mantenimiento de dichas relaciones: la buena fe, el intercambio de información relevante y el reconocimiento recíproco de los derechos de ambas partes a satisfacer sus legítimos intereses”.

“La empresa deberá comunicar al Sindicato todo despido y/o suspensión de personal motivado por razones de fuerza mayor, causas económicas, tecnológicas u operativas, con una anticipación no inferior a diez (10) días previos a la iniciación del procedimiento preventivo de crisis de empresa, a realizar por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, previstos en los Capítulos 5 y 6 de la ley 24.013 cuando la medida fuere de carácter colectivo. Sólo se admitirá como excepción a lo dispuesto, la medida que fuere consecuencia de causas excepcionales y graves, ajenas a la previsión razonable de la empresa”. No parece adecuada la excepción prevista en la última parte que dejaría en letra muerta lo establecido como procedimiento previo, que permite la acción sindical.

No parece coherente que se hable de técnicas modernas, de la pertenencia a la empresa y, por el otro lado, se adopten normas flexibilizadoras que habilita el convenio. Es un modelo de convenio que se puede ubicar a mitad de camino entre los modelos tayloristas tradicionales y los modernos, aunque estos dos últimos, especialmente el que comentamos, son declamativos y no establecen una regulación detallada de derechos y procedimientos, que efectivamente garanticen derechos a los trabajadores.

Convenio colectivo de trabajo 614/2003 “E”, celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina y la empresa Yazaki Argentina SRL, continuadora de Yazaki Argentina SA.

Art. 4°. Filosofía de trabajo.

4.1. Declaración inicial.

4.1.1. En función a la actividad de Yazaki Argentina, la que se caracteriza por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos, ambas partes manifiestan su total coincidencia, interés mutuo y buena voluntad en mantener un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas y fundada en la convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores, confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del personal.

Para ello, y en función de la competitividad y complejidad del mercado actual nacional e internacional y atento las actuales condiciones de apertura económica de nuestro país, y ponderando asimismo la trascendencia del Mercosur tanto en orden al potencial mercado como en orden a los niveles de productividad y excelencia; ambas representaciones comprometen sus esfuerzos conjuntos en obtener los mejores niveles internacionales en términos de calidad, precios, servicio y satisfacción total del cliente, teniendo siempre como principio el diálogo constructivo y permanente.

4.1.2. Ambas partes coinciden en que, dadas las características de los productos y la tecnología de la que dispone Yazaki Argentina, es indispensable una estructura de producción que privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones, como marco para lograr el mejor producto al más bajo costo para el mayor número de clientes.

4.1.3. El objetivo de las partes no es sólo el éxito en el corto plazo sino la prosperidad en el largo plazo, en el entendimiento y reconocimiento conjunto de la importancia de la satisfacción del cliente.

4.1.4. Las partes convienen en la adopción de sistemas de calidad, tales como el Kaizen y el CCC.

4.1.4.1. Kaizen significa la mejora continua o búsqueda continua de una mejor forma de hacer las cosas, para mejorar la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo. Es un proceso de encontrar y eliminar desperdicios y/o pérdidas en la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos, por medio del cual los empleados pueden revisar los citados métodos y/o estándares de trabajo para obtener mejoras en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinándose así, una vez aprobado, el mejoramiento del estándar de trabajo.

4.1.4.2. CCC significa Control de Círculos de Calidad, es decir, el control directo e indirecto del trabajo que tienda a evitar y/o eliminar defectos en los procesos de producción, logrando así un mejor estándar de calidad y seguridad en los productos elaborados por Yazaki Argentina. Es un sis-

tema orientado a mejorar los procesos y/o procedimientos de producción, en orden a obtener más altos niveles de calidad.

4.2. Compromisos y responsabilidades.

Las partes acuerdan y aceptan los siguientes compromisos y responsabilidades mutuos:

- 4.2.1. Los empleados son fundamentales para el éxito y prosperidad de la empresa y ésta reconoce su obligación de brindarles un trato digno y respetuoso, asegurándoles que recibirán en tiempo y forma sus salarios, conforme a derecho y a este convenio colectivo de trabajo.
- 4.2.2. El objetivo de la empresa es crecer, prosperar y obtener resultados exitosos en materia económica, organizacional, tecnológica, humana y comercial; tanto en el corto como en el mediano y largo plazo, como medio para viabilizar el logro de beneficios comunes.
- 4.2.3. El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de los clientes de la empresa, en términos de calidad, servicio y costo. Para ello, las partes reconocen y comprometen su obligación y responsabilidad de hacer todo lo que sea necesario para que los clientes reciban un producto sin defectos y al menor costo posible.
- 4.2.4. La competitividad de la empresa es fundamental para su continuidad y prosperidad; y por ello, se acuerda el mutuo compromiso de:
 - a) Optimizar constantemente la utilización de los recursos disponibles.
 - b) Mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes.
 - c) Mantener una operación del negocio rentable.
 - d) Alentar la adaptabilidad y el trabajo en equipo.
 - e) Asegurar a cada empleado la oportunidad de desarrollar sus habilidades y cualidades.
 - f) Alentar el diálogo, la negociación y la cooperación como bases para la prevención y resolución de conflictos, pro-

moviendo la búsqueda de soluciones por métodos alternativos.

- g) Agotar todas las instancias en orden a no interrumpir la continuidad de los procesos productivos y la marcha del negocio.
- h) Eliminar los tiempos y/o acciones improductivas y lograr la más alta calidad y productividad.

4.2.5. Responsabilidades de Yazaki Argentina.

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, Yazaki Argentina se compromete a:

- a) impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado;
- b) mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con la asociación sindical que los representa, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo;
- c) cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades;
- d) orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar;
- e) proveer herramientas y equipos de trabajo adecuados a las tareas asignadas, que faciliten la operación;
- f) proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

4.2.6. Responsabilidades de Smata.

- a) tiene el derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con los términos de contratación y los procedimientos aquí establecidos;
- b) asume la responsabilidad de apoyar con carácter permanente a Yazaki Argentina en alcanzar los objetivos comunes de éxito comercial y bienestar de su personal; en particular apoyando las iniciativas que promuevan la mejora

- constante de la calidad de los productos y la productividad de la empresa, y del nivel de vida de los trabajadores;
- c) acuerda desarrollar e implementar, conjuntamente con Yazaki Argentina, iniciativas de entrenamiento para los empleados de la empresa comprendidos en el presente convenio;
 - d) asume la responsabilidad de promover y alentar los objetivos comunes y cooperar con la empresa para resolver problemas existentes o potenciales, siempre teniendo en cuenta el bienestar de sus representados;
 - e) acuerda contribuir a las buenas relaciones con entidades gubernamentales o no gubernamentales.

4.2.7. Responsabilidades principales de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo de trabajo:

- a) disponer el máximo de atención, decisión y voluntad para lograr el mejor desempeño en la tarea asignada;
- b) contribuir enteramente en la obtención de los objetivos personales, del grupo y de la empresa, colaborando con criterio de adaptabilidad con los demás empleados;
- c) desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales;
- d) trabajar respetando las normas de trabajo de Yazaki Argentina;
- e) cumplir adecuadamente las normas de conducta y presentismo;
- f) realizar tareas con criterio polivalente, a través del cual se podrá asignar al trabajador o al grupo, otras funciones y/o tareas, que permitan el logro de una mejor y mayor productividad;
- g) realizar todos los esfuerzos necesarios para que la empresa alcance los planes de producción programados;
- h) acompañar enteramente el espíritu de este convenio, buscando constantemente distintas maneras de hacer a Yazaki Argentina más eficiente y más exitosa;
- i) asistir a todas las actividades de capacitación, dentro y fuera del horario específico asignado de acuerdo al art. 18 del presente convenio colectivo de trabajo.

Art. 10. Solidez en el empleo.

Yazaki Argentina y Smata, sin limitar ningún derecho, propugnan relaciones laborales estables y duraderas. Para lograr este objetivo cada empleado deberá demostrar un gran sentido de adaptabilidad a las distintas circunstancias. Las partes tratarán de buscar por todos los medios la continuidad laboral en el largo plazo, para lo cual reconocen como de especial importancia, alentar un continuo entendimiento, comprometiéndose a tal efecto en la búsqueda conjunta de sistemas alternativos para la resolución de las eventuales divergencias y el apoyo a las iniciativas que promuevan la mejora de la eficiencia, la calidad y la productividad, así como el nivel de vida de los empleados, como un paso significativo para alcanzar esta meta.

Art. 11. Desarrollo personal.

El éxito de Yazaki Argentina depende del óptimo aprovechamiento del talento de sus empleados, y del desarrollo de su potencial. A estos fines, y basado en los requerimientos del negocio, Yazaki Argentina, en la medida de sus posibilidades, alentará a sus empleados a desarrollar todas sus habilidades y talentos, proveyéndolos del entrenamiento necesario y planes de desarrollo.

Art. 12. Modalidades de contratación.

Las partes expresamente acuerdan habilitar todas las modalidades de contratación laboral previstas en la legislación vigente.

Art. 13. Período de prueba.

En atención a la actividad de Yazaki Argentina, las partes estiman conveniente y acuerdan ampliar el período de prueba previsto en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo a cinco (5) meses.

Art. 14. Comisión de seguimiento del Convenio, interpretación y autorregulación.

Ratificando la vital importancia de la satisfacción total de los clientes internos y externos de Yazaki Argentina, que permitirá asegurar el progreso de la empresa y el mantenimiento de las fuentes de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, las partes

constituyen una comisión de seguimiento del convenio, interpretación y autorregulación, de acuerdo a las siguientes normas:

14.1. Composición: esta comisión estará compuesta de dos representantes de la Empresa y dos miembros representantes del Sindicato, integrantes de su Consejo Directivo Nacional. Cada una de las partes podrá designar un asesor de acuerdo al tema a tratar.

Los representantes deberán ser designados por cada parte y comunicado a la otra, antes de la primera reunión.

14.2. Funciones, facultades y objetivos:

- a) Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que del mismo emane.
- b) Incentivar el trabajo en conjunto, orientando el mismo a niveles progresivos de calidad, productividad, atención a los clientes y calidad de vida en el trabajo.
- c) Apoyar la introducción de métodos innovadores, orientados a alcanzar los objetivos conjuntos de la empresa y sus empleados, fomentando la adaptabilidad a nuevas condiciones de trabajo.
- d) Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.
- e) Velar por el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad industrial, ecología, orden y aseo internos.
- f) Alentar la optimización de la gestión de los factores involucrados en la producción, en orden al logro de una mejora constante en los niveles de productividad y calidad.
- g) Promocionar la introducción, implementación y desarrollo de planes de capacitación.
- h) Analizar los parámetros y métodos de evaluación del personal.

14.3. Información: en el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recípro-

ca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

14.4. Registro: el desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia comisión dé para su funcionamiento.

14.5. Confidencialidad: queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta comisión no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido y la misma conste en el registro del punto que antecede.

Art. 23. Polivalencia funcional.

A las tareas, actividades y funciones contempladas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el empleado —una vez superado el nivel de principiante— deberá realizar toda tarea, función y/o actividad que se le asigne, acorde a su capacitación, experiencia y nivel asignado.

Art. 35. Cumplimiento de la jornada de trabajo.

35.1. Al personal le será asignado un turno de trabajo en concordancia con la normativa vigente. En los casos que la Empresa disponga transferencia de empleados a turnos distintos de trabajo, se comunicará a los interesados con cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo aquellos casos en que el hecho que genere la necesidad del cambio haga imposible dicha anticipación.

35.2. Cuando las necesidades del trabajo o razones económicas o de productividad lo requieran, la empresa podrá disponer el trabajo por turnos rotativos y/o por equipo.

Éstos se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente, a cuyo efecto se deberá comunicar al personal con la debida anticipación los turnos y descansos previstos.

Comentario: es uno de los convenios que podría calificarse como moderno, en el que se establece: “En función a la actividad de Yazaki Argentina, la que se caracteriza por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de

sus productos, ambas partes manifiestan su total coincidencia, interés mutuo y buena voluntad en mantener un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas y fundada en la convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores, confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del personal... ambas representaciones comprometen sus esfuerzos conjuntos en obtener los mejores niveles internacionales en términos de calidad, precios, servicio y satisfacción total del cliente, teniendo siempre como principio el diálogo constructivo y permanente... es indispensable una estructura de producción que privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones, como marco para lograr el mejor producto al más bajo costo para el mayor número de clientes. El objetivo de las partes no es sólo el éxito en el corto plazo sino la prosperidad en el largo plazo... Las partes convienen en la adopción de sistemas de calidad, tales como el Kaizen y el CCC... 4.1.4.1. Kaizen significa la mejora continua o búsqueda continua de una mejor forma de hacer las cosas, para mejorar la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo. Es un proceso de encontrar y eliminar desperdicios/s y/o pérdida/s en la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos, por medio del cual los empleados pueden revisar los citados métodos y/o estándares de trabajo para obtener mejoras en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinándose así, una vez aprobado, el mejoramiento del estándar de trabajo... CCC significa control de círculos de calidad, es decir, el control directo e indirecto del trabajo que tiende a evitar y/o eliminar defectos en los procesos de producción, logrando así un mejor estándar de calidad y seguridad en los productos elaborados por Yazaki Argentina. Es un sistema orientado a mejorar los procesos y/o procedimientos de producción, en orden a obtener más altos niveles de calidad”.

Las cláusulas discursivas del método de trabajo de la empresa, de la necesidad de la empresa de pertenencia de sus trabajadores y de su desarrollo personal se contraponen con aquellas que establecen la habilitación de modalidades promovidas y el período de prueba, que habilita el convenio colectivo. De cualquier manera, será necesario ver, en la vida de la empresa, cómo se aplica el convenio colectivo de trabajo. Nos remitimos a los comentarios de convenios similares con empresas japonesas del mismo sindicato.

Convenio colectivo de trabajo 550/03 “E”, celebrado entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y la Empresa Standard Tobacco Argentina SA.

Art. 25. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO.

Estará integrada por dos (2) miembros de la Comisión Directiva de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y dos (2) del Sindicato Local y cuatro (4) miembros de la Empresa, contando con igual número de suplentes por ambas partes. Esta Comisión será presidida por el funcionario que designe la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Tendrá por objeto:

- a) Interpretar las cláusulas del presente Convenio en caso de dudas.
- b) Evaluar la evolución de los salarios y demás cláusulas de incidencia económica, cuando las partes así lo convengan.
- c) Evaluar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo por incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o por la supresión de las existentes.

Art. 26. COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE PUESTOS.

Estará integrada por cuatro (4) miembros de la Empresa y dos (2) miembros integrantes de la Comisión Directiva de la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina, y dos (2) del Sindicato Local contando con igual número de suplentes por ambas partes. Será presidida por el funcionario que designe la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Tendrá por objeto:

- a) Evaluar los puestos del personal comprendidos en este Convenio de acuerdo al sistema establecido por la Empresa, cuando las partes convengan la necesidad de su revisión o para analizar los cambios que se operen en las condiciones y modalidades de trabajo; por la incorporación de tecnología, creación de nuevas tareas o supresión de las existentes.
- b) El resultado de estas evaluaciones se someterá a la decisión de la Comisión descripta en el artículo anterior.

Art. 27. DEDICACIÓN E INFORMACIÓN.

La Empresa y la Federación intercambiarán información sobre:

- Nuevas tecnologías.
- Innovación en métodos de trabajo.
- Procesos de racionalización.
- Sistemas de entrenamiento.

Dicha información estará destinada a elaborar propuestas para que en futuras correcciones salariales y/o condiciones de trabajo, tengan como contrapartida los necesarios aumentos de productividad, de modo de minimizar el impacto en los costos operativos que garanticen la continuidad del proceso de estabilidad de la economía.

Queda expresamente convenido que la parte sindical, se compromete a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información suministrada por la Empresa.

La Empresa se reserva el derecho de no suministrar toda información que a su juicio pueda afectar la libre competencia.

Esto no impide el análisis de la incorporación de Regímenes de Remuneración Variable de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Comentario: nos remitimos al comentario de convenio de empresas de la misma actividad con esta federación, por ser semejantes.

Convenio colectivo de trabajo 474/2002 “E”, celebrado entre el Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante y la Empresa Casino Buenos Aires SA.

Art. 8°. DEBER DE OBEDIENCIA.

La tripulación debe obediencia y respeto al capitán, en su carácter de responsable máximo y directo de la conducción náutica, operativa, administrativa y disciplinaria del buque. Por tal razón su remuneración mensual total será siempre como mínimo un 15% superior a la del tripulante que mayores haberes devengue.

Comentario: es interesante ver el contraste, por un lado, como en los modernos convenios se pactan los nuevos métodos de producción y, por el otro, como en este caso, se establece el deber de obediencia del resto de la tripulación al capitán, que también es un trabajador, lo que demuestra otro modelo de organización del trabajo, que podríamos tipificar como vertical-personalista.

Convenio colectivo de trabajo 334/1998 “E”, celebrado entre la Asociación de Agentes de Loterías y Afines de la República Argentina y la Empresa Bingo Chiozza SA.

Art. 7°. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN HABILITADAS.

Las modalidades de contratación que con el presente instrumento especial de habilitación son las promovidas a que se refiere el art. 28 de la ley 24.013, que se concreta a continuación:

- 1) Contrato de trabajo de tiempo determinado como medida de fomento del empleo (arts. 43 a 46 de la ley 24.013).
- 2) Contrato de trabajo de tiempo determinado por lanzamiento de nueva actividad (arts. 47 a 50 de la ley 24.013).
- 3) Contrato de práctica laboral para jóvenes (arts. 51 al 57 de la ley 24.013).
- 4) Contrato de trabajo-formación (arts. 58 al 65 de la ley 24.013).

La reglamentación de las mencionadas modalidades son las previstas en lo normado por la ley 24.013.

Art. 8°. POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

Las partes declaran que constituyen objetivos comunes, el mejoramiento constante de la eficiencia empresaria y el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, que les permita el desarrollo de una verdadera carrera profesional. En todos los casos se asegurará promover la iniciativa personal, así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencia y desarrollen sus aptitudes personales. Las partes acuerdan que el principio básico de la interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el alcanzar

los objetivos comunes y para ello se reconoce las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados siempre en base a criterios de colaboración y solidaridad y respeto al trabajador. Al efecto las tareas de distinta calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y/o cuando una circunstancia transitoria lo haga requerible, debiéndose mantener la remuneración cuando sea una categoría inferior y pagándose el plus de categoría, cuando ésta sea superior. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la Empresa, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esta facultad. Todos los trabajadores comprendidos en este convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la Empresa, atento la polifuncionalidad pactada y los criterios de capacitación que se han acordado.

Comentario: el ya realizado para otros convenios, cláusulas declamativas, por un lado, y habilitación de modalidades promovidas que amplía el período de prueba, reglamentando la polivalencia y la flexibilidad funcional, por el otro.

Convenio colectivo de trabajo 479/2002, celebrado entre el Sindicato Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles de la República Argentina y Buenos Aires Container Terminal Services SA.

Art. 14. PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.

Las partes declaran asimismo que constituyen objetivos comunes al mejoramiento constante de la eficiencia empresaria y el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. En todos los casos se asegurará promover la iniciativa personal así como el acceso a tareas de mayores responsabilidades, adoptando medidas para que los trabajadores utilicen sus conocimientos y experiencias y desarrollen sus aptitudes personales.

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el de alcanzar los mejores resultados para ambas partes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad interna, apreciados

siempre en base a criterios de colaboración y solidaridad y respeto al trabajador.

En consecuencia, las funciones y tareas que se mencionan en la presente convención colectiva de trabajo, o las que se incorporen por la empresa en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional a las definiciones que en cada caso se expresan. Las mismas deberán completarse en todos los casos con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de resultados con una mejor productividad que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio portuario a brindar.

Al efecto, las tareas de distinta función serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y/o cuando una circunstancia transitoria lo haga requerible, debiéndose mantener la remuneración cuando sea una función inferior y pagándose el plus de función cuando ésta sea superior.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la empresa, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio deben considerarse como aspirantes a ejecutar tareas de mayor calificación operativa dentro de la empresa, atento la polifuncionalidad pactada y los criterios de capacitación permanente que se han acordado. Por ello todos los operadores y personal auxiliar, en su calidad de colaboradores de los maquinistas y operadores, son aspirantes y pueden llegar, mediante capacitación, al desarrollo de tareas de las máximas complejidades y al manejo de control de los equipamientos, sea cual fuere el grado de desarrollo tecnológico y de especialización que se requiera de sus operadores.

Art. 23. DESVINCULACIONES MASIVAS.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio no se producirán despidos masivos como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o de reestructuración empresarial.

En todos los casos la empresa deberá agotar las medidas tendientes a eliminar o morigerar el efecto que las nuevas tecnologías producen sobre el empleo.

Como instancia previa a la efectivización de desvinculaciones masivas, la empresa deberá presentar la cuestión para su tratamiento en el seno de la Comisión de Relaciones fijada en el art. 25 del presente convenio.

Art. 27. PLAZO DE RESOLUCIÓN.

Convocada la Comisión de Relaciones y abocada ésta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de treinta (30) días de solicitada la convocatoria.

Transcurrido dicho plazo sin resolución, cualquiera de las partes signatarias quedará habilitada a concurrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, dentro de la competencia que le atribuye la legislación vigente. Podrán asimismo optar someter la cuestión a mediación si hubiera acuerdo de ambas partes en tal sentido.

Comentario: con referencia a la polivalencia y a la flexibilidad, nos remitimos a los comentarios anteriores. Se establece un compromiso de no afectar el empleo con la introducción de nuevas tecnologías o reestructuración empresarial. Se establece un procedimiento de negociación ante la Comisión de Relaciones, fijando un plazo de treinta días que permite al sindicato establecer sus caminos de acción. No se pactan mecanismos de solución de los diferendos para los supuestos de que no hubiere acuerdo.

Convenio colectivo de trabajo 481/2002 “E”, celebrado entre el Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal y la Empresa Central Costanera SA.

Art. 5°. FACULTADES DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

En el ejercicio de los derechos que la legislación vigente le reconoce, el empleador tiene facultades suficientes para organizar y dirigir económica y técnicamente la Empresa.

La facultad de dirección deberá ejercitarse con carácter funcional, atendiendo los fines de la Empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

En el ejercicio de estas facultades la Empresa definirá y comunicará, tanto al personal como a la entidad gremial, la estructura y las interrelaciones de sus distintas áreas funcionales. Además, diseñará y pondrá en práctica los procedimientos internos que le permitan cumplir los planes y objetivos que fije la Dirección.

Asimismo, será responsabilidad empresaria determinar la organización interna del trabajo de forma tal que se alcance una gestión operativa orientada a garantizar que el servicio que la Empresa está obligada a prestar se cumpla de manera moderna, oportuna y eficiente. Para estos efectos llevará a cabo los estudios y adoptará las medidas pertinentes para adecuar y reestructurar la dotación en forma tal que le permitan lograr una adecuada operación y conservación de la Central.

El Sindicato, reconocido por la Empresa como legítimo representante de los trabajadores incluidos en este convenio, será interlocutor con participación protagónica en las relaciones laborales con la Empresa.

Art. 6°. OBJETIVOS COMUNES.

Constituye un fin compartido por ambas partes el que la actividad de la empresa satisfaga, en condiciones de eficiencia y calidad, los requisitos propios del *servicio público* que está destinada a brindar, y que es calificado de *esencial*. En tal sentido, ambas partes coinciden en la necesidad de la empresa de diagramar un sistema de organización de trabajo que garantice la mayor eficiencia operativa con costos decrecientes.

Estos propósitos comunes, exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, canalizadas a través de la modernización de las técnicas de trabajo y de gestión que permitan incrementar la productividad para alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia en el servicio, con contraprestaciones adecuadas.

Consecuentemente, ambas partes se comprometen a partir de la firma del presente convenio al mantenimiento de la *paz social*, como pilar fundamental de la relación Empresa-Trabajador.

Art. 7°. Principios básicos del trabajo.

Los Trabajadores deberán cumplir idónea y diligentemente con todas las obligaciones de su trabajo y las instrucciones que la Empresa determine. Asimismo, deberán prestar especial colaboración en aquellas circunstancias en que se requiera fortalecer el servicio o por exigencias excepcionales de la Empresa, comprometiéndose a desempeñarse con su mayor aptitud en el cumplimiento de las tareas asignadas, tanto en jornadas ordinarias como extraordinarias.

Las conductas que se aparten de lo expresado en el párrafo anterior, la desatención o negligencia en el servicio, el no acatamiento de instrucciones impartidas por los superiores mediatos o inmediatos en la línea jerárquica, así como todo acto doloso o lesivo al patrimonio de la Empresa o al de terceros (proveedores, contratistas, clientes y otros) serán consideradas faltas graves, como asimismo la indisciplina, el desorden, la producción restringida, el ausentismo sin causa, la falta de cuidado de las instalaciones, útiles y herramientas. Todo Trabajador deberá informar las anomalías que presenten las instalaciones. No hacerlo constituirá también falta grave.

Art. 9°. ADELANTOS TECNOLÓGICOS.

Ante la incorporación de adelantos tecnológicos que impongan la modificación de las formas de ejecución de las tareas en el proceso de generación de energía eléctrica, la Empresa procurará en el marco de sus posibilidades operativas, atenuar el impacto de esta situación en la fuente de trabajo, a través del desplazamiento del personal afectado o modificación de las tareas realizadas por el mismo, y de la capacitación de dicho personal de acuerdo a los cambios que requerirán las innovaciones técnicas a introducir.

3) Métodos alternativos de resolución de conflictos.

- 3.1. Mediación: en los conflictos colectivos de intereses, las partes involucradas podrán someter la controversia a una mediación. A tal efecto las partes signatarias del presente Convenio confeccionarán dentro del plazo de sesenta (60) días de constituirse

da la CIC una lista única de mediadores de entre los cuales se designará aquel o aquellos que deban laudar en cada conflicto. En principio cada parte designará uno.

Art. 16. ACCESO A LA INFORMACIÓN.

Las partes declaran que, el intercambio de información que tiene como objetivo el quehacer cotidiano de las relaciones laborales de la Empresa, es una herramienta fundamental para estrechar vínculos y una muestra acabada de la buena fe que existe entre las mismas.

Art. 8°. PREMIO POR PRODUCTIVIDAD.

1) Con el fin de incentivar el incremento de la productividad global de la empresa, se pagará al personal comprendido en esa convención colectiva un premio por productividad, de carácter anual, que se determinará y devengará en función de los resultados obtenidos al 31 de diciembre de cada año, calculados en función a la consecución de objetivos mensurables, con una metodología de cálculo a convenir, y con un tope de tres sueldos fijos por año, tomando como base para la determinación del sueldo, la prevista en el punto 3, del presente artículo.

Comentario: por una parte, ratifica el poder de dirección del empresario, previsto en el art. 66, LCT, detallando las obligaciones del trabajador. En cuanto a la introducción de nueva tecnología que pudiera provocar desempleo, se establece que la empresa “procurará” atenuar su impacto cambiando de tareas al personal o capacitándolo para las nuevas tareas. Formula una declaración general del derecho a la información y reglamenta un premio a la productividad.

Convenio colectivo de trabajo 449/2001 “E”, celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (Smata) y la empresa Toyota Argentina SA.

1.1. Declaración inicial

En atención a la actividad de Toyota Argentina, la que se caracteriza por un concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos, mediante un sistema novedoso de

producción, ambas partes manifiestan su total coincidencia, interés mutuo y buena voluntad en continuar un camino conjunto de negociación y relación estable y armónica entre ellas y fundada en la convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del mismo.

Para lograr los objetivos antes expuestos ambas representaciones comprometen sus esfuerzos conjuntos, teniendo siempre como principio al diálogo constructivo y permanente que permita evitar la posibilidad de conflicto.

Ambas partes específicamente reconocen las especiales características del Sistema de Producción Toyota (TPS) y las necesidades de afianzamiento y expansión de Toyota en el mercado automotriz argentino, el Mercosur y demás, en un contexto de competencia y mejora constante de sus procesos productivos y productos.

Ambas partes coinciden en que, dadas las características de los productos y la tecnología de la que dispone Toyota Argentina, es indispensable una estructura de producción que privilegie la adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones, para lograr el mejor vehículo al más bajo costo para el mayor número de clientes.

El objetivo de las partes no es sólo el éxito en el corto plazo, sino la prosperidad en el largo plazo, en el entendimiento y reconocimiento conjunto de la importancia de la satisfacción del cliente.

1.2. Compromisos y responsabilidades

El objetivo primario de Toyota Argentina es crecer y prosperar, propugnando relaciones laborales estables y duraderas. Las partes reconocen la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad como factor que contribuye al desarrollo de Toyota Argentina y de todos sus empleados. Es importante entender que el bienestar de los trabajadores se alcanzará sólo en la medida que Toyota Argentina crezca y sea exitosa en los negocios, en un marco de relaciones armoniosas.

El objetivo primario del Smata es mejorar el nivel de vida laboral de sus representados, asegurándoles un trato digno y equitativo,

procurando que los empleados obtengan un salario justo y estable y oportunidades de progreso profesional. El Smata coincide plenamente en que estos beneficios originados por trabajar en Toyota Argentina se deben fundar, principalmente, en el esfuerzo por alcanzar un incremento constante de la productividad y en una optimización permanente en la utilización de los recursos disponibles, por lo tanto el Smata acuerda alentar y apoyar a Toyota Argentina en el cumplimiento de estos objetivos.

Con el propósito de alcanzar las metas descriptas, ambas partes reconocen la necesidad de:

- a) mantener una operación del negocio rentable
- b) asegurar a cada empleado la oportunidad de desarrollar sus habilidades
- c) favorecer la polifuncionalidad y el trabajo en equipo, dentro de un ambiente de trabajo que cumpla con las normas de seguridad e higiene
- d) comprometer la búsqueda constante de mejoras en calidad, eficiencia y ambiente de trabajo
- e) adherir a las normas de comportamiento establecidas, promoviendo un trato justo e igualitario a todos los empleados.
- f) promover el diálogo y la negociación como bases para la resolución de cualquier conflicto, resaltando la necesidad de alcanzar por consenso y no por confrontación; a tal efecto se comprometen a intentar la búsqueda de soluciones por métodos alternativos que permitan evitar situaciones conflictivas entre las partes.

Toyota Argentina y el Smata comprenden la importancia de resolver los distintos puntos de vista sobre aspectos relacionados al personal, a través de la consulta permanente y el consenso. Ambas partes se comprometen a realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad en la producción y la marcha del negocio.

1.3. Responsabilidades de Toyota Argentina

Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, Toyota Argentina se compromete a:

- a) impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita el desarrollo mencionado
- b) mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con el Smata, procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo
- c) cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades
- d) orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar
- e) alentar y propender al trabajo en equipo, elemento esencial que hace al Sistema de Producción Toyota (TPS)
- f) proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

1.4. Responsabilidades de Smata

El Smata tiene derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con las leyes laborales vigentes, los términos de contratación y los procedimientos establecidos en el marco del CCT, ejerciendo la defensa de sus derechos e intereses propendiendo a la elevación personal, social y profesional de los mismos.

El Smata, apoyará a Toyota Argentina, en pos de alcanzar los objetivos comunes de éxito comercial y bienestar de su personal; en particular apoyando las iniciativas que promuevan la mejora constante de la calidad y la productividad, en tanto ello redundará en la mejora de las condiciones laborales del personal representado.

El Smata acuerda cooperar con Toyota Argentina en la implementación de iniciativas de capacitación y entrenamiento para los empleados de Toyota Argentina comprendidos en el presente convenio.

Como parte del derecho de sus representados, y propendiendo a un mayor nivel de salud del personal, el Smata se compromete a brindar en la zona del domicilio del personal comprendido en el presente

Convenio una cobertura de salud (incluyendo consultas, internación, exámenes y medicamentos) de acuerdo a lo establecido por la normativa legal vigente, para todo el personal que se encontrara afiliado a su obra social y su grupo familiar.

1.5. Relaciones laborales duraderas

Toyota Argentina y el Smata propugnan —en el marco de la legislación vigente— relaciones laborales estables y duraderas. Para lograr esto, cada empleado deberá demostrar un gran sentido de responsabilidad y adaptabilidad a las distintas circunstancias y cumplir de buena fe las obligaciones a su cargo, siendo que la adhesión del sindicato a los compromisos aquí asumidos, en especial los referentes a evitar enfrentamientos, a través de la búsqueda de soluciones por métodos alternativos de resolución de conflictos y el apoyo a las iniciativas que promuevan la mejora de la eficiencia y la productividad y del nivel de vida de los empleados, serán un paso significativo para alcanzar esta meta. Las partes tratarán de buscar por todos los medios la continuidad en el largo plazo, estableciendo bases para una operación rentable.

Así, la empresa se compromete a analizar detalladamente las situaciones que puedan afectar el nivel de empleo. En casos de crisis prolongadas, Toyota Argentina y el Smata, estudiarán medios que permitan reducir su impacto sobre el empleo, a ejemplo del siguiente:

- Asignación de trabajos fuera del ámbito de fabricación de vehículos, incluida la capacitación necesaria por cuenta de Toyota Argentina.

En resumen, las partes reconocen que una relación de trabajo duradera ayudará al crecimiento de la Empresa y que la prosperidad de ella incentivará los niveles de empleo y podrá brindar una mejor calidad de vida al personal ya empleado.

1.6. Desarrollo personal

El éxito de Toyota Argentina depende del óptimo aprovechamiento del talento de sus empleados y del desarrollo de su potencial. A estos fines y basado en los requerimientos del negocio, Toyota Argentina, en la medida de sus posibilidades, alentará a sus empleados a desarrollar todas sus habilidades y talentos, proveyéndolos del entrenamiento necesario y oportunidades de desarrollo.

1.7. Características básicas convenidas de la filosofía de trabajo en Toyota Argentina

El presente convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollarán en el ámbito de la actividad de Toyota Argentina y en función de las particulares características de la empresa. Las partes reconocen que toda la actividad que despliegue la empresa se regirá por la misma filosofía y principios que destacan a Toyota en el mundo entero y que están destinados esencialmente a lograr la excelencia en la calidad de sus productos, la optimización de sus recursos humanos y materiales, la prosperidad y crecimiento personal y económico de sus dependientes, generando relaciones estables y armónicas, entre éstos, los niveles gerenciales y Smata, todo ello basado en la confianza mutua y la buena fe. La filosofía Toyota tiene por principal objetivo el respaldar y acompañar el “Sistema de Producción Toyota” (TPS) que incluye entre sus principios esenciales:

- a) Utilización adecuada y responsable de los recursos humanos, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad con la máxima administración de sus recursos humanos.
- b) Trabajo en célula o en equipo, sistema que permite la asignación de responsabilidades a cada uno de los integrantes, donde los miembros de cada célula cooperan para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia, en cumplimiento con lo establecido en el punto 1.6.
- c) Polivalencia funcional, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la célula a otras funciones y tareas, que permitirán el logro de una mejor y mayor productividad.
- d) Adopción del sistema Kaizen de mejora continua.

1.8. Sistema de Producción Toyota (TPS)

El Sistema de Producción Toyota (TPS) se distingue porque constituye una filosofía gerencial percibida desde el punto de vista de la producción. La base del TPS es el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a éstos informados del proceso productivo. Uno de los principios fundamentales del TPS es la eliminación de los tiempos o acciones improductivas y lograr la más alta productividad y calidad.

Bajo el TPS cada movimiento realizado por un miembro de la célula, contribuye al proceso productivo y ayuda a incrementar la productividad general. El esfuerzo que debe realizar cada empleado no implica una sobrecarga física que pueda redundar en problemas de seguridad o de calidad (muri).

Este sistema de mejora constante busca eliminar la improductividad y optimizar las habilidades de los integrantes de las células. Para ello, los problemas se resuelven a través del esfuerzo del equipo. Cuando un miembro de la célula tiene un problema, se considera que es un problema de la célula y a través del esfuerzo de ésta, se busca con empeño su solución. El trabajo en equipo es un componente esencial del TPS. La comunicación es fundamental para el éxito del TPS. Para formar parte de una célula de trabajo, los miembros de ésta deben entender o conocer el proceso de producción en forma integral, incluyendo la utilización de los instrumentos y herramientas, técnicas y metodologías de trabajo que a tal efecto la Empresa implemente.

1.9. Kaizen

Kaizen es una palabra japonesa que significa mejora continua, *haciendo a la empresa* más eficiente y más exitosa. Es un proceso de encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas en la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos.

Este sistema parte del “principio de trabajo estandarizado”, lo que implica que la Empresa establece procedimientos y normas para la realización de trabajos de sus equipos y los miembros del mismo los realizan en concordancia con esas directivas, pudiendo revisar cada equipo de empleados los procedimientos y estándares de trabajo en forma continua para obtener mejoramientos en su eficiencia, calidad y condiciones de labor, determinándose así, una vez aprobado, un nuevo estándar de trabajo.

1.10. Trabajo en células o equipos

El trabajo en equipo es esencial para Toyota Argentina y comprende:

- a) Trabajar juntos para alcanzar objetivos compartidos.
- b) Compromiso con el trabajo.

- c) Ser creativo, utilizando todos los recursos disponibles.
- d) Compartir abiertamente puntos de vista y opiniones.
- e) Capacitarse constantemente sobre el trabajo propio y el de los demás integrantes del equipo.
- f) Apoyar a la empresa y los demás integrantes del equipo.

Art. 7°. Personal excluido.

Estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras, especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Toyota Argentina, a saber: construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles; sistemas de vigilancia y seguridad, servicio de limpieza y mantenimiento provisto por terceros, preparación, distribución y servicio de comidas; manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; servicios médicos y enfermería; servicio de informática y de transporte.

Asimismo, se encuentran excluidos los empleados no incluidos en el Estatuto del Smata.

Art. 9°. Modalidades de contratación.

En atención a los principios sustentados conjuntamente por las partes en los artículos anteriores, Toyota Argentina y Smata estipulan:

- a) Ratificar la vigencia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado como modalidad principal de contratación de trabajadores en el ámbito de la Empresa.
- b) Sin perjuicio de lo expuesto en el anterior inciso la Empresa se encontrará facultada a contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de las leyes 20.744, 24.013 y 25.013, y demás normas reglamentarias vigentes, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto se establezca durante la vigencia del presente convenio. Esta facultad será ejercida por la empresa atendiendo a los requisitos legales que para cada caso establezca la normativa vigente, y siempre que las características de las tareas o actividad, apreciadas de conformidad con los parámetros legales, justifiquen debidamente tales modalidades de contratación.

Art. 10. Período de prueba.

Durante la vigencia del presente Convenio las partes acuerdan ampliar el plazo del período de prueba previsto en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo a seis (6) meses.

...11.4. Información

En el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información recíproca, vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

En aras de dicho objetivo y sin que implique renunciar a los derechos que les competen, las partes declaran su firme determinación de realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad de la producción y a que no se afecten los niveles de empleo, buscando resolver los conflictos que pudieren surgir y que fueren susceptibles de afectar el normal desarrollo de las actividades, mediante la efectiva utilización de todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación.

Art. 14. Actividades de Kaizen.

Todos los operarios comprendidos en el presente convenio realizarán actividades de Kaizen, en búsqueda de una mayor eficiencia, calidad y productividad, de acuerdo a lo expresado en la introducción.

En caso de ser programadas las reuniones de Kaizen fuera del horario habitual de trabajo, la Empresa abonará las horas extras correspondientes, utilizando a tal efecto el crédito a favor del a Empresa que pudiera surgir de la aplicación del art. 33, incs. 1° a 6° inclusive.

Art. 15. Capacitación y formación profesional.

Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del TPS la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo”, que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Art. 18. Asignación de tareas.

Cuando por razones de eficiencia y operatividad y conforme a la filosofía del TPS, debieran adecuarse los roles de una célula o de un miembro de la célula o reasignarse, aun dentro de la misma jornada, las tareas de un sector o puesto de trabajo, el personal podrá ser transferido a otro sector y/o asignarle otras tareas dentro del sector en que revisten.

Art. 19. Polivalencia funcional y multifuncios.

Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el trabajador deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne —de conformidad con las pautas de la legislación vigente—, acorde a su capacitación y teniendo en cuenta para ello el “mapa de habilidades”, que forma parte del TPS.

Art. 21. Evaluación de desempeño y habilidades.

En conformidad con el Sistema de Producción Toyota, la Empresa implementará un sistema de evaluación de desempeño y habilidades cuya finalidad será evaluar a cada trabajador en forma periódica, de modo de mejorar el desenvolvimiento objetivo del mismo y permitir evaluar sus posibilidades de promoción y desarrollo.

33.1. Con el propósito de proteger el nivel de empleo y en concordancia con los objetivos enunciados en el Capítulo I de este Convenio, las partes acuerdan una jornada promedio de 2133 horas anuales, la cual se reducirá en cuarenta y dos horas anuales por cada semana adicional de vacaciones que le correspondiera al empleado legalmente; siendo que las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, conforme a las facultades que otorga la legislación vigente en la materia y respetando las normas referidas a duración del trabajo y descansos.

Art. 38. Reingeniería y modernización.

38.1. Reingeniería

Ambas partes reconocen que la esencia del TPS requiere constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se irán desarrollando procesos de

reingeniería que mejoren los distintos procesos de producción. Como consecuencia de ello, será necesario para la Empresa modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de reingeniería.

38.2. Modernización

Ambas partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa y de sus empleados.

Art. 41. Reuniones periódicas de información.

Con el objeto de mantener informada a la Comisión Interna de Reclamos, en forma periódica se realizarán reuniones entre la CIR, la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Producción, con el propósito de intercambiar información respecto del programa de producción, nuevos métodos de trabajo que tiendan a incrementar la eficiencia como así también la incorporación de nuevas tecnologías. Asimismo se intercambiará información sobre la evolución de las prestaciones médicas brindadas por la obra social del Smata al personal de Toyota Argentina.

5.2. SISTEMA DE PAGOS POR PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD. REMUNERACIÓN VARIABLE

El objetivo del nivel de producción y calidad a alcanzar y con el cual se evaluarán los resultados obtenidos por Toyota Argentina, será establecido y comunicado al personal por la Empresa la última semana de cada mes.

Este concepto se medirá y se retribuirá en forma mensual y por mes vencido.

La fórmula determinada para medir el cumplimiento de los objetivos de productividad y calidad, es la que a continuación se transcribe:

$$\text{NP} = \frac{(\text{N}^\circ \text{ TC} \times (\text{N}^\circ \text{ DT} + \text{HE}))}{\text{N}^\circ \text{ VT}}$$

Ref.	Significado
NP	Nivel de productividad
VT	Vehículos terminados teóricos
TC	Trabajadores comprendidos en convenio
DT	Días a trabajar (expresado en horas)
HE	Horas extras a trabajar

A tal fin se establece que a los efectos del cálculo de la variabilidad del adicional por productividad (15%) se comparará el objetivo fijado (100%) con el objetivo efectivamente alcanzado. Cada valor porcentual que resulte superior o inferior al objetivo fijado (100%) será el resultado de la siguiente operación: a) al adicional por productividad (15%) se le extraerá el porcentaje que resulte del comparativo antes mencionado, b) el resultado así obtenido será sumado o restado, según corresponda, al adicional por productividad, lo que arrojará el porcentual final a aplicar de remuneración variable.

Ejemplo 1 (calculado para un sector, superando el objetivo):

Momento 1: se fija el objetivo del mes.

OBJETIVO: sesenta y ocho horas por vehículo aprobado.

Momento 2: se calcula el resultado real del mes.

RESULTADO: sesenta y cinco horas por vehículo aprobado.

Cálculo del porcentaje alcanzado

OBJETIVO: sesenta y ocho horas = 100%.

RESULTADO: sesenta y cinco horas = diferencia de 4,4%.

CÁLCULO: sesenta y ocho horas = 100%.

$$\frac{3 \text{ horas} = X, \text{ donde } X = 100\% \times 3 \text{ horas} = 4,4\%}{68 \text{ horas}}$$

15% x 4,4% = 0,66 adicional de productividad

Objetivo: si se obtiene el 100% se paga el 15% de remuneración variable.

RESULTADO: al 66% adicional corresponde el 15,66% de remuneración variable.

A los efectos de la aplicación de la nueva fórmula en los distintos sectores, dada la incidencia de éstos en la productividad, y teniendo en cuenta las distintas posibilidades de medición de los mismos, se acuerda que en cada uno de los sectores de Soldadura, Pintura, Ensamble, Motores e Inspección se aplicará la fórmula establecida en este anexo en forma directa.

Comentario: el mismo realizado para el convenio colectivo de trabajo 614/2003 E celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina y la empresa Yazaki Argentina. Son convenios con matriz idéntica. Es de destacar, en este último, la fórmula para medir productividad. Reiteramos que sería fundamental un análisis de las relaciones laborales en la vida de la empresa para valorar debidamente el convenio en análisis.

Convenio colectivo 605/2003 E. Celebrado entre el Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU), Argenova SA y Mar de las Palmas SA y el acuerdo celebrado entre el Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante, Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales, Sindicato de Conductores Navales de la República Argentina, Asociación Argentina de Capitanes y Patrones de Pesca, Centro de Patrones Fluviales, Pesca y Cabotaje Marítimo y la empresa Argenova SA.

CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Art. 7°. Se conviene la constitución del Centro Único de Contratación de la Gente de Mar de la República Argentina (Cucgemara), para el personal de marinería, maestranza y auxiliar de factoría comprendido en este convenio colectivo de trabajo, con ámbito de aplicación nacional y dentro de los lineamientos del Convenio 9 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos notificará a los Propietarios y/o Armadores de Buques Congeladores de la creación del referido Centro de Contratación, como así también a la Prefectura Naval Argentina, la Armada, la Subsecretaría de Pesca y a cualquier otro organismo o repartición que pueda tener injerencia en la actividad, a efectos de coordinar su mejor funcionamiento.

La Reglamentación se ajustará a las siguientes pautas enunciadas:

- a) La administración de los recursos humanos del Cucgemara tendrá una fiscalización tripartita integrada por representantes del Ministerio de Trabajo, de las Cámaras signatarias y del SOMU.
- b) Se inscribirán los postulantes, con listas expuestas públicamente.
- c) Las empresas deberán requerir al Cucgemara los relevos y/o personal necesario.
- d) El Centro otorgará un certificado de acuerdo a la modalidad que determine la Reglamentación.
- e) El Armador tendrá libertad de elección dentro de la nómina de postulantes.
- f) Se creará un Registro Personalizado de Tripulantes (RPT), donde constarán los datos personales del tripulante y lo concerniente a su desempeño profesional.
- g) El personal que integre al Cucgemara contará con la revisión médica prelaboral prevista por la legislación vigente brindada, de ser posible, por la Obra Social de la Entidad Gremial en coordinación técnica con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo respectiva. El costo estará a cargo del Armador, que lo descontará del pago de la póliza total, no pudiendo en ningún caso ni excepción ser superior al de plaza. La gestión ante la ART estará a cargo de la Obra Social juntamente con el Armador.
- h) El Armador podrá constatar los antecedentes profesionales del postulante para evaluar su aptitud para el tipo de navegación, captura y procesamiento a realizar, antes de su contratación.
- i) Ante la falta de personal disponible, idóneo y/o con antecedentes profesionales satisfactorios, el Armador deberá requerir la intervención de la Comisión Tripartita del Cucgemara.
- j) Al inicio del funcionamiento del Centro, las Empresas deberán presentar una nómina del personal efectivo que poseen, con carácter de declaración jurada.
- k) Queda constituida una Comisión especial y transitoria, integrada por tres (3) miembros de cada parte, cuya función será la de reglamentar el funcionamiento del Cucgemara y la designación de los representantes que dirijan y administren el mismo, fijándose a tal efecto un plazo de treinta (30) días a partir de la firma del presente.
- l) El costo de mantenimiento del Centro de Contratación será soportado por ambas partes.

Art. 36. CONTROL DE CALIDAD

La elaboración y/o clasificación incorrecta de mercadería elaborada a bordo, traerá como consecuencia que una vez establecido el tonelaje adecuado, éste se pague a la tripulación con una reducción del treinta por ciento (30%) sobre el sueldo proporcional por producción, incluyendo el establecido en el art. 34, abonándose normalmente el resto del tonelaje que resulte correctamente elaborado y clasificado. Estos defectos y el tonelaje afectado se consignarán bajo firma de los representantes de la tripulación y del armador o propietario en la planilla de viaje; en caso de divergencia, un perito determinará inapelablemente sobre la existencia y extensión de los defectos. Si este trámite se prolongare más de setenta y dos (72) horas luego de concluida la descarga, el armador o propietario liquidará provisoriamente el sueldo proporcional por producción sobre los tonelajes no objetados más el setenta por ciento (70%) de los cuestionados.

Art. 37. LIQUIDACIÓN DEL SUELDO PROPORCIONAL POR PRODUCCIÓN

El sueldo proporcional sobre producción, será percibido por el tripulante una vez finalizado el viaje y dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de haber terminado la descarga, en base al peso bruto desembarcado de la producción realizada por el buque, con los envases y procesos comunes en uso actual, pero no el agua.

Art. 39. TRABAJOS ESPECIALES (FÁBRICA DE HARINA-BODEGA DE FRÍO)

El personal de marinería y maestranza afectado exclusiva y directamente al procesamiento de harina de pescado y sus derivados, así como el personal que realice tareas de elaboración, estiba o empaque dentro de cámaras congeladoras, reparaciones o mantenimiento en frío, sobre el total de las remuneraciones correspondientes a dicha producción, tendrán una bonificación del veinte por ciento (20%), en relación al tiempo que demande específicamente dicha tarea y al tripulante que efectivamente le haya realizado.

Art. 2°. CAMBIO DE ACTIVIDAD DEL BUQUE

Si un buque pesquero congelador con procesamiento a bordo modificare su actividad específica y modalidad operativa, el armador

o propietario deberá comunicarlo fehacientemente al tripulante y al Sindicato con una anticipación de treinta (30) días. A fin de establecer las modalidades a que estará sujeto el personal en la nueva actividad y modalidad, cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión de Interpretación y Conciliación (art. 71 de este Convenio). El dictamen de esta Comisión será comunicado a los tripulantes, a fin de definir su situación de empleo, sin perjuicio de la aplicación del régimen indemnizatorio que pudiese corresponder.

Art. 72. INNOVACIONES TECNOLÓGICAS

Las partes tendrán en cuenta las novedades tecnológicas significativas que se incorporen en los buques a fin de considerar las adecuaciones que puedan ser convenientes para ajustar el régimen del presente a dichas nuevas características de la explotación pesquera.

Comentario: los sistemas organizacionales de las tareas que debe cumplir el personal embarcado están reglamentados en detalle, como el procedimiento de contratación. Los gremios marítimos tratan de defender sus “bolsas de trabajo”. La remuneración por productividad y los sistemas de remuneraciones, sobre la base del concepto de productividad, también están pactados.

Ante los cambios de la actividad del buque está reglamentado un procedimiento ante la Comisión de Interpretación y Conciliación. El dictamen es comunicado al tripulante, para definir su condición de empleo, sin perjuicio del derecho del dependiente de darse por despedido. En cuanto a las innovaciones tecnológicas, la cláusula del convenio es declamativa, no introduce un procedimiento de solución en caso de ausencia de acuerdo.

Convenio colectivo de trabajo 571/2003 E. Celebrado entre la Unión Ferroviaria y Transportes Metropolitanos Belgrano Sur SA.

Art. 6°. Fines compartidos

Con el objeto de fijar los principios generales que servirán de pautas de interpretación y aplicación de las normas convencionales, las partes manifiestan que constituyen finalidades compartidas las siguientes:

- a) Las partes coinciden en la necesidad de compatibilizar la exigencia de satisfacer efectivamente los requisitos propios de su condición de servicio esencial para el interés general con el desarrollo profesional de su personal y los resultados económicos de la empresa.
- b) A ese efecto, se comprometen a lograr una prestación con las condiciones de eficiencia operativa, seguridad y el trato correcto y esmerado a los usuarios.
- c) Teniendo como fin la satisfacción tanto de los intereses del público usuario, como las propias, las partes se comprometen a aplicar sus máximos esfuerzos en la preservación de armoniosas y maduras relaciones laborales, lo cual implica un recíproco reconocimiento de los derechos de ambas partes en el logro de las mayores posibilidades de progreso para los trabajadores y de la rentabilidad de la empresa, en interés común.
- d) En este sentido, coinciden en señalar la importancia de la aplicación de técnicas modernas y efectivas de gestión empresarial que garanticen niveles de calidad y eficiencia exigibles para el transporte ferroviario de personas, rentabilidad de la explotación dentro de un marco competitivo y desarrollo de los puestos de trabajo del personal de la empresa.
- e) Correlativamente a lo expresado precedentemente, se resalta que la capacitación y el desarrollo profesional, dentro de las necesidades de la empresa, constituyen un deber y un derecho de los trabajadores, como elemento dinamizador del conocimiento y, por ende, de la idoneidad profesional del trabajador como un factor propicio para su plena realización laboral y personal.
- f) Las partes se comprometen en instaurar un diálogo sincero, responsable y respetuoso en todos sus niveles y en todas las funciones por su personal, fruto del cual se logren no sólo acuerdos generales, como el presente convenio, sino también armoniosas relaciones laborales cotidianas entre los trabajadores, sus representantes y la empresa.
- g) Son condiciones necesarias para el mantenimiento de dichas relaciones la buena fe, el intercambio de información relevante y el reconocimiento recíproco de los derechos de ambas partes a satisfacer sus legítimos intereses.

Art. 7°. RELACIONES LABORALES

Ambas partes coinciden con tales propósitos teniendo en cuenta especialmente el carácter de servicio público esencial que presta la empresa.

Art. 9°. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

- b) Clasificar las nuevas tareas que se creen, y/o a reclasificar las que pudiesen experimentar modificaciones, por efecto de innovaciones tecnológicas y/o por otras razones.
- c) Sugerir a la Comisión Negociadora de la presente convención colectiva de trabajo la habilitación, cuando lo estime oportuno de modalidades promovidas de contratación que puedan preverse en futuras legislaciones.

El árbitro será elegido por consenso de una nómina elaborada por las partes. La nómina deberá integrarse por personas que no tengan vinculación con las mismas, pero de reconocido prestigio e idoneidad profesional. Una vez acordado el árbitro se elaborarán los puntos a someter a su decisión y se aprobará el procedimiento respectivo. El laudo será obligatorio para las partes excepto que el árbitro se hubiera excedido en el plazo o en la materia sujeta a su decisión. En este último supuesto el laudo no será obligatorio para las partes las que quedarán en libertad para tomar las medidas del caso.

- d) Si la [Comisión Paritaria de Interpretación Permanente] Copip, agotado el período conciliatorio convencional referido precedentemente, no lograra arribar a una solución del conflicto, cualquiera de las partes deberá formalizar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos la solicitud de instancia obligatoria de conciliación prevista en la legislación vigente.
- e) Los mecanismos de autocomposición del conflicto, establecidos precedentemente, no invalidan la intervención que prevé la normativa legal a la autoridad administrativa de trabajo.

Art. 11. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

En el marco del presente convenio, la capacitación es un deber y un derecho para los trabajadores siendo las actividades de formación programadas en función de las necesidades operativas de la empresa y para el desarrollo del personal. Los trabajadores por su parte es-

tarán obligados a asistir a las actividades de formación que le sean asignadas y recibirán un certificado de asistencia.

En caso de innovaciones tecnológicas y/u organizativas que requieran acciones de capacitación, la empresa informará a la representación sindical respecto de los planes previstos sobre el particular.

Art. 18. PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Las categorías laborales del presente convenio colectivo de trabajo, o que se incorporen a él en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán completarse en todos los casos con el principio de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Se entiende por polivalencia el conjunto de conocimientos y competencias que tiene un trabajador que le permiten realizar eficazmente tareas de diversa índole. La construcción y el mejoramiento de dichos conocimientos y competencias constituyen objetivos comunes para los trabajadores y para la empresa, en la medida que, por un lado, tienden al desarrollo profesional integral del trabajador y, por el otro, le permite a la empresa contar con una fuerza de trabajo más calificada y flexible para cumplir con asignaciones diversas.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que, en principio, le sean propias, toda vez que resultan accesorias y conexas a la principal, y que dicha asignación implique la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas.

La asignación de tareas complementarias de menor calificación serán adjudicables cuando una circunstancia lo haga requerible y no deberán comportar menoscabo de las condiciones laborales, ni perjuicio material o moral al trabajador, ni disminución salarial, de conformidad a lo establecido por la legislación del trabajo.

Art. 50. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las partes acuerdan:

- a) El período de prueba establecido en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (texto sustituido por el art. 1° de la ley 25.250), se amplía por medio del presente al plazo de seis (6) meses.
- b) En el supuesto que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales, la habilitación pertinente podrá ser dispuesta por la Comisión Paritaria de Interpretación Permanente (Copip).

Art. 9°. TRABAJO POR EQUIPOS

Atento a la naturaleza del servicio prestado por la empresa, la misma podrá disponer el régimen de trabajo por equipos y en ciclos, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 202 de la Ley de Contrato de Trabajo y disposiciones concordantes de la ley 11.544 y decreto reglamentario 16.115/1933, y disposiciones concordantes.

En estos supuestos, la empresa podrá distribuir las horas de labor de cada ciclo, dentro de los límites y en las formas establecidas por el art. 2°, del decreto 16.115/1933.

En los casos de trabajo por ciclos, resultan inaplicables las disposiciones sobre limitaciones de jornada de trabajo o de recargos por horas trabajadas en sábados después de las 13 horas o en días domingos.

Comentario: el mismo que el realizado para empresas de igual actividad y la Unión Ferroviaria. El convenio tiene la misma matriz.

Convenio colectivo de trabajo 450/2001 E. Celebrado entre la empresa YPF SA y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiíferos (SUPeH).

OBJETO DE ESTE CONVENIO Y PERSONAL COMPRENDIDO

Art. 1°. El presente Convenio tiene por objeto, establecer un ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo entre la Empresa YPF SA, en su calidad de empleador y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH), por sí y en representación de sus Sindicatos y de los trabajadores de la Empresa afectados al servicio de ella (descriptos en los arts. 2° y 3°), según los siguientes principios:

- a) Asegurar la constitución en el seno de la Empresa de una comunidad de trabajo integrada por todos los trabajadores de la misma.
- b) Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado individualmente y como integrante de organizaciones sindicales afiliadas a la Federación De Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos.
- c) Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de que es titular cada trabajador en relación con los derechos de la Empresa, entendida como unidad de producción dirigida al logro de los objetivos empresarios.
- d) Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio, un sistema de remuneraciones dignas y actualizadas, que resulten compensatorias del esfuerzo realizado, estimulen su eficiencia, premien su dedicación y promuevan su más alta capacitación técnica, profesional y científica.
- e) Asegurar la participación de la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH) en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en esta convención colectiva de trabajo (y a través de ella, de sus Sindicatos) en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores comprendidos en el presente convenio o que afecten la continuidad de su carrera.
- f) A tal fin, la Entidad Gremial tendrá la oportuna y debida participación en todo lo que hace al aseguramiento de su carrera, compatible con la situación económica de la Empresa; en la forma y con los alcances que se establecen en esta convención colectiva y en la legislación vigente.
- g) Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio, un sistema de promoción educacional, técnica y profesional, como medio justo y adecuado para obtener altos niveles de efi-

ciencia, en la prestación de los servicios a cargo de la Empresa, y de satisfacer legítimas aspiraciones de aquellos.

Art. 4°. Descripción de tareas: los roles, objetivos, y descripción de tareas se describen para cada categoría en el Anexo I, que forma parte integrante del presente.

Art. 5°. Polivalencia funcional: las categorías laborales que se enuncian en el punto anterior, o las que en el futuro se incorporen al mismo, no implican que los trabajadores están rígidamente afectados a las tareas que correspondan a las mismas, sino que tal enunciación de categorías deben complementarse con los principios de polivalencia funcional y flexibilidad funcional, a fin de tender a la óptima productividad.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, cuando condiciones de la operación o de la tarea hagan necesaria su razonable aplicación, debiendo la empresa disponer los mecanismos necesarios para solucionar la contingencia. La aplicación de los mencionados principios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad funcional, podrán efectuarse de manera tal que no comporten un ejercicio irrazonable de la facultad de dirección que la ley otorga al empleador sin menoscabo a la debida dignidad personal o laboral de trabajador, debiéndose considerar como factor positivo en el proceso de evaluación de desempeño el cumplimiento de la polivalencia funcional.

Art. 8°. La Empresa podrá designar personal ingresante, cuando lo considere necesario y no tenga posibilidades de cubrir adecuadamente la vacante con personal propio, conforme al perfil del puesto, y en las siguientes situaciones:

- a) Vacante no susceptible de ser cubierta por personal en actividad.
- b) Ampliación de estructuras.
- c) Exigencias propias de la mejor gestión empresarial, incluso las que derivan del cambio tecnológico.
- d) Ante la necesidad de cobertura de vacantes con recursos externos por darse el supuesto previsto en los apartados a) y b), la empresa notificará a Federación SUPeH de ello puntualizando

el perfil que deben cumplir los postulantes conforme las exigencias del puesto vacante.

Impuesta de la necesidad, Federación SUPeH analizará su registro de postulantes y de darse la concurrencia de personas que acrediten el perfil requerido, en un plazo no mayor de setenta y dos horas posteriores a la recepción del pedido, hará entrega a la empresa de los antecedentes profesionales de los mismos, con la finalidad que ésta proceda a su evaluación, junto con el resto de postulantes seleccionados por la compañía.

Constituirá requisito esencial e inexcusable que los postulantes inscriptos en los procesos de selección de personal estén dispuestos a prestar servicios en cualquier dependencia de la empresa y en cualquier lugar del territorio nacional.

Art. 9°. En función de las especiales características que observa el transporte de combustibles líquidos, los ingresos de conductores se realizarán de acuerdo a un riguroso proceso de selección, siendo primario y excluyente que el postulante cuente con “registro de conductor profesional” y habilitación de la [Comisión Nacional de Regulación del Transporte] CNRT para transportar cargas peligrosas.

Asimismo deberá reunir los requisitos exigidos por la empresa en lo que respecta a edad y aptitud física, para lo cual será obligatorio cumplimentar además de los exámenes médicos convencionales, los relacionados con la detección de consumo de drogas o sustancias alucinógenas y alcohol.

Art. 10. El ascenso, cuando corresponda, será dispuesto con el oportuno conocimiento de la a entidad gremial legalmente constituida.

Art. 11. Dentro de los diez (10) días corridos de producida la vacante, las jefaturas de sectores o dependencia, según el caso, se expedirá sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitará la autorización para su cobertura. El área con facultad para resolver promociones se expedirá en un plazo improrrogable de cinco días hábiles a partir de la fecha de recibir la petición, en esa instancia se dará intervención a la entidad gremial, la que tendrá cinco (5) días para expedirse. En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá derecho preferencial el candidato de mayor antigüedad en el sector, de persistir la igualdad, se considerará la

antigüedad en la categoría, valorándose en último término la antigüedad adquirida en la Empresa.

Art. 12. Cumplido lo establecido en el artículo anterior se le comunicará a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos (SUPeH), o a sus Sindicatos, según corresponda, la decisión adoptada por la empresa.

Art. 13. El ascenso de trabajadores y la cobertura de vacantes se realizarán mediante la pertinente y previa evaluación de su desempeño y de acuerdo a los objetivos fijados por la empresa, informándose de los resultados obtenidos a la Federación SUPeH.

Art. 14. El ascenso de trabajadores cualquiera sea su categoría y función y la cobertura de la vacante originaria y de las vacantes sucesivas que se produzcan en su consecuencia se realizará ponderando los siguientes requisitos en su orden:

- a) *Idoneidad para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función, posesión de título, licencia o cualquier otro requisito profesional, antecedentes científicos y docentes, experiencias técnicas, administrativas o de cualquier otro orden.*
- b) *Existencia o no de sanciones disciplinarias en los últimos doce (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produjo la vacante; en caso de existir sanciones disciplinarias, será ponderada su razonabilidad y su incidencia directa en orden a la situación del trabajador en relación a su eventual ascenso, no implicando ello revisión de las mismas.*
- c) *Comportamiento laboral general del trabajador y en particular comportamiento como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en la Empresa.*

4.3. EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO

Art. 15. Con prescindencia de los sistemas de ascensos firmes o transitorios establecidos en el presente convenio, se establecerá un sistema de evaluación por desempeño, el que tendrá por finalidad evaluar el desempeño que ha tenido cada trabajador en el ejercicio del puesto que ocupe.

Este sistema de evaluación de desempeño que proyectará la empresa, con la debida y oportuna intervención de la Organización Gremial, constituirá el factor determinante en la mejora del ganancial anual del trabajador, sin que ello implique un cambio de categorización, cargo y función, teniendo en cuenta a dichos efectos el resultado obtenido en la evaluación realizada y a las pautas presupuestarias establecidas por la empresa a tales fines.

4.4. DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES

Art. 16. Para el caso del trabajador que se desempeña en turnos, y que sea destinado transitoriamente durante diez o más días de trabajo efectivo, dentro de un plazo de sesenta días corridos, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

Para el caso del resto de los trabajadores que no se desempeñen en sistema de turnos, y que sean destinados transitoriamente durante diez o más días de trabajo efectivo y continuos, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

4.5. TRASLADOS

Art. 19. La Empresa podrá disponer el traslado de los trabajadores, con la necesaria intervención gremial, en los siguientes casos:

- a) Para satisfacer necesidades del servicio, según las exigencias de la producción o de la organización del trabajo.
- b) Por motivo de salud del trabajador o de los integrantes de su grupo familiar primario.

Art. 20. El traslado dispuesto por la Empresa para satisfacer necesidades del servicio según exigencias de la a producción o de la organización del trabajo (art. 19, inc. a), se realizará exclusivamente, para cubrir vacantes que no puedan cubrirse por ascenso del personal de la dependencia en las situaciones previstas en el título III de este capítulo o cuando por razones de urgencia o por la experiencia o idoneidad técnica o científica del trabajador sea conveniente.

4.6. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Art. 86. Los trabajadores y la Empresa, por el solo hecho de la prestación de los servicios por parte de los primeros, y de su recepción por parte de la segunda, asumen obligaciones generales y especiales que nacen del contrato (cualquiera sea su carácter, se trata de contrato por tiempo indeterminado, de plazo fijo, de temporada o eventual), de este Convenio o de los convenios que se pacten en su consecuencia o de la ley, en los casos que así correspondan. Consecuentemente, los trabajadores y la Empresa se obligan de modo recíproco y genérico:

- a) A obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, según los principios de respeto a la persona, a los derechos del trabajador, promoción de la Empresa y a través de ella, de los trabajadores.
- b) Desarrollar un clima organizacional de mutuo respeto en el cual los trabajadores y la empresa cumplan todas las obligaciones legales que les correspondan y permitiendo a la vez el desarrollo y crecimiento de sus recursos humanos dentro de un ambiente de trabajo saludable y seguro que posibilite desarrollar una mayor eficiencia global.
- c) Crear en todos los niveles una cultura de prioridad en defensa de los intereses de la empresa y de salvaguarda de la información confidencial y estratégica para la misma.
- d) A todo lo que expresamente se establece en este Convenio como reconocido o atribuido a la Empresa o a lo que expresamente surja de los acuerdos que adopten las partes según el régimen del capítulo XI, o en su caso y según corresponda a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo o las disposiciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cualquiera sea su naturaleza y el modo de producción.
- e) Ajustar su conducta a las disposiciones del código de ética vigente.

Art. 88. Todo el personal encuadrado en el ámbito de aplicación del presente CCT, asume las siguientes obligaciones:

- a) Ejecutar personalmente la prestación laboral debida correspondiente a la categoría, función o tarea asignada.

- b) Ejecutar la prestación laboral con la mayor diligencia y eficacia, como partícipe responsable de una comunidad de trabajo.
- c) Realizar su prestación laboral sin retaceos, conforme es propio de un buen trabajador, según los principios de buena fe en la ejecución del Contrato de Trabajo y de colaboración activa y constante en el logro de los fines perseguidos por la Empresa.
- d) Ejecutar su prestación laboral con absoluta regularidad en los días y horarios establecidos en este Convenio, o que las partes establezcan o que en su defecto de ello determine la Empresa, salvo impedimentos ajenos a la voluntad, diligencia y responsabilidad del trabajador.
- e) Obedecer las órdenes de trabajo impartidas o transmitidas por otros trabajadores en su condición de superiores jerárquicos o autorizados para ello, y cumplirlas de inmediato, con puntualidad, dedicación y eficiencia, en los límites de su experiencia o capacidad técnica, profesional o científica.
- f) Dedicar a la Empresa, sin retaceos, todo el tiempo que debe estar a disposición de la misma según el contrato de trabajo o las normas de aplicación provenientes de este Convenio o de la Ley, conforme sean de aplicación.
- g) Brindar a la Empresa, sin retaceos, de modo íntegro, oportuno y constante, su experiencia y capacidad técnica, profesional o científica.
- h) Cuidar de modo constante y escrupuloso los bienes de la Empresa (edificios, instalaciones, máquinas, equipos, útiles, etcétera).
- i) Cuidar y defender los intereses de la Empresa.
- j) Observar conducta laboral intachable, dispensar trato cordial y respetuoso a los restantes trabajadores que integran la comunidad de trabajo y a los terceros en general.
- k) Observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso.
- l) Rehusar dádivas, obsequios o recompensas para cumplir o dejar de cumplir o cumplir de determinada manera actos inherentes a la función que ejercitan o a las tareas que ejecutan, debiendo dar cuenta de inmediato del ofrecimiento o propuesta a su superior.
- m) Observar oportunamente las disposiciones adoptadas por la Empresa en materia de seguridad física y personal y de vigilancia de los bienes que integran su patrimonio.

- n) Cumplir oportuna e íntegramente las obligaciones que en cada caso imponen este Convenio —o las que en su consecuencia establezcan las partes o a las modificaciones que en su situación jurídico laboral— se opera durante su transcurso y hasta su extinción, sin perjuicio de formular los reclamos que consideren convenientes o necesarios en defensa de sus derechos.
- o) Observar estrictamente las normas de seguridad y medio ambiente que rigen en la compañía.
- p) Dar cumplimiento a lo establecido en el Código de Ética.

Art. 89. En particular y con referencia a las obligaciones descritas en el artículo anterior, los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea su categoría y función, en ningún caso podrán:

- a) Prestar servicios (cualquiera sea su naturaleza y carácter) o asesorar patrocinar o representar o asociarse o dirigir o administrar por sí o por terceros (incluso parientes de cualquier grado) a personas físicas o colectivas que actúen con carácter habitual o accidental como proveedores, contratistas o subcontratistas, concesionarios o prestadores de servicios convenidos o concedidos por la Empresa.
- b) Recibir directa o indirectamente por sí o por terceros (incluso parientes en cualquier grado) beneficios relacionados con contratos, concesiones, adjudicaciones o franquicias, celebrados u otorgados por la Empresa.
- c) Dar información no autorizada sobre asuntos en trámite a quienes no sean interesados directos o apoderados de los mismos.

Art. 91... b) Ejercer sus facultades de (I) organizar en general o en particular el trabajo que se realiza, cualquiera sea el lugar de ejecución, las modalidades de su prestación; de (II) dirigir la prestación laboral de los trabajadores; (III) modificar las formas y las modalidades de esta misma prestación laboral; (IV) sancionar incumplimientos contractuales de los trabajadores; o (V) adoptar con carácter general o especial, medidas de cautela o salvaguarda de intereses (incluidos bienes), que son también intereses de los trabajadores y de la asociación profesional pactante; todo ello con sujeción a los siguientes principios:

- 1) Los fines de la Empresa o el interés de la producción o del servicio, se armonizarán institucionalmente con el principio de protección de la persona y de los derechos del trabajador.
- 2) En ningún caso, las decisiones que adopte la Empresa, podrán ocasionar arbitrariamente perjuicio material o moral al trabajador.
- 3) Los derechos y complejo de facultades consiguientes, son reconocidos para satisfacer fines institucionales comunes de las partes de este Convenio y nunca podrá ser medio o instrumento de persona transitoriamente investida de la calidad de órganos de la Empresa, para desconocer derechos, de la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH) o de sus Sindicatos o de los trabajadores individualmente considerados.

Art. 100. La Comisión de Gestión y Productividad que está integrada por autoridades del máximo nivel empresarial y representantes del máximo nivel de la Federación SUPeH, con delegaciones a las dependencias, integrado por autoridades y dirigentes locales, cuya misión es la de establecer un régimen de información y consulta mutua de acuerdos que apunten prioritariamente a mejorar la eficiencia, la producción y otros aspectos que estén vinculados al engrandecimiento de la Empresa y singularmente de producir ahorros que puedan beneficiar tanto a la Empresa como a todos los trabajadores, estableciendo una equitativa distribución del producto obtenido.

4.7. INFORMACIÓN Y CONSULTA

Art. 101. En el entendimiento que la incidencia del factor humano es importante en el desarrollo de la actividad, las partes convienen en instaurar un sistema de información y consulta.

Se entiende por información a la que la empresa suministrará sobre temas relacionados con la realidad y marcha de la empresa.

Se entiende por consulta a las que los empleados puedan realizar sobre temas que atañen a su tarea o sobre el negocio (emitir opinión).

Dicho sistema se dividirá en dos estratos, a) a los empleados en forma directa, y b) al Sindicato que los represente.

Se informará a los empleados en forma directa, sobre:

- contrato de trabajo
- obra social
- capacitación
- ventas de la unidad de negocios
- índice de ausentismo y accidentes.

Se informará al sindicato sobre:

- salarios
- condiciones de trabajo
- jornadas de trabajo
- proyectos de transformaciones, fusiones o disoluciones
- apertura o cierre de establecimientos
- ventas, gastos, beneficios
- introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo).

Art. 103. Capacitar a su personal para desarrollar el potencial humano de la Empresa en todos los aspectos que contribuyan a los objetivos de la misma.

4.8. SERVICIOS ESENCIALES

Art. 109. Son fines compartidos que YPF SA pueda cumplir con su proceso industrial cuya actividad es reconocida y calificada como servicio esencial por ambas partes, conforme a lo establecido en la normativa vigente. A tal fin, en el supuesto caso que el SUPeH adoptara medidas de acción directa que impidan el normal desenvolvimiento de la actividad, el gremio se compromete a que, previo a la adopción las mismas, procederá a analizar en conjunto con la Empresa y a través de la Comisión de Gestión, el alcance e instrumentación de las medidas.

Comentario: el convenio “asegura” una “comunidad de trabajo, ejercicio razonable del poder de dirección del empleador (ver art. 66, LCT), “remuneraciones dignas”, “participación del sindicato”. Reglamenta la “polivalencia funcional” y la “productividad” para garantizar la eficiencia, la Cobertura de vacantes y de ascensos con previa comunicación al sindicato. Se institucionaliza una comisión de productividad para mejorar la eficiencia. Se pacta un sistema detallado de información y consulta. Se establece que la actividad es un servicio esencial, lo que limita el derecho de huelga. Son aplicables los comentarios realizados para los convenios del mismo sindicato con otras empresas de la actividad.

5. Conclusiones generales y recomendaciones

El trabajo de campo que analiza los convenios colectivos permite verificar la ausencia de asesoramiento científico técnico en la representación de los trabajadores. Incluso algunos sindicatos han perdido sus institutos de investigación, como es el caso del Cedel y el Sindicato Único de Empleados del Tabaco, aun cuando el instituto continúa funcionando independientemente.

Los convenios podrían sintetizarse en tres modelos:

- a) El tradicional, basado en el modelo de producción y organización de las empresas, fordista o taylorista.
- b) El moderno, fundamentalmente de las empresas de la industria automotriz y de empresas de servicios públicos privatizados.
- c) El mixto, convenios que regulan las relaciones laborales tomando en cuenta los dos modelos anteriores.

En los tres modelos, la táctica de los empleadores tiende a ratificar su poder de dirección. Las formulaciones generales de la mayoría de los convenios favorecen esa táctica.

Es un avance establecer procedimientos que permitan la información y la participación sindical previas a la adopción de medidas por parte del empleador.

Algunos convenios se refieren a la información. La legislación, ya comentada en este trabajo, especialmente la de este gobierno, es un avance, sería conveniente que los convenios detallaran y especificaran los contenidos de esa información.

La profundidad de la crisis vivida por nuestro país dejó a las empresas con capacidad ociosa instalada, por lo que la inversión tecnológica se verifica sólo en algunos sectores; esto da tiempo al actor sindical para que se prepare para negociar innovaciones, sean tecnológicas o de sistemas de trabajo, para intentar que estas medidas no tengan impacto en el empleo.

El nuevo modelo productivo se verá impactado por la solución o el tipo de solución a que se arribe sobre la deuda externa, y por la reestructuración del sistema financiero. Compartimos con Tokman que lo macroeconómico impacta en las relaciones laborales y el empleo, más que las soluciones hasta hoy propuestas por el derecho del trabajo. No hay modificaciones sustanciales en la negociación colectiva, la táctica sindical es predominantemente defensiva.

Sería importante contar con un modelo de asesoramiento científico técnico. Hoy las centrales sindicales no lo tienen, a excepción del instituto de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA, central minoritaria), cuyos estudios y actividades son un aporte, pero parciales. Fundamentalmente, realiza estudios teóricos, con mucho componente ideológico, y análisis macroeconómicos. La Confederación General del Trabajo (CGT) no tiene un instituto de investigación científica o tecnológica como soporte de sus propuestas y actividades; su sostén se basa principalmente en el asesoramiento de especialistas en derecho laboral. La mayoría de los sindicatos tampoco los ha tenido y muchos de los que los formaron, hoy, debido a la crisis, dejaron de mantenerlos como consecuencia de la pérdida de representatividad que provoca el desempleo y el trabajo “en negro”. Los convenios colectivos establecen cláusulas obligacionales que permiten formar un fondo como “un canon por negociación”, en cabeza de todos los trabajadores beneficiados, que debería destinarse a armar estos institutos a nivel de la central sindical, o conformarlos por ramas de actividad entre varios sindicatos, o de cada uno de los sindicatos para mejorar la calidad de la negociación. Sin ellos no será posible utilizar eficientemente la información que deben proporcionar los empleadores.

Sería aconsejable que los sindicatos y sus centrales tuvieran una mayor participación en las centrales internacionales de trabajadores a los que están afiliados. También sería conveniente una mayor utilización de la OIT, que podría ayudar a contar con instrumentos científico técnicos, indispensables para la negociación de los temas objeto de este trabajo.

La negociación colectiva debe internacionalizarse en el espacio regional (Mercosur) e internacional, ello requiere un sindicalismo que tenga los instrumentos para poder hacerlo, fundamentalmente por el impacto de las empresas multinacionales.

Se verifican, al igual que en el caso español, formulaciones generales en los convenios muy poco específicas, y sólo en una minoría de los convenios pactados entre los años 2000 a 2004, de cláusulas que se refieren a los temas considerados en este trabajo.

Los procedimientos de crisis que han disminuido notoriamente durante este año permiten utilizar la información, pero estos procedimientos, aunque valorables, sólo permiten una actitud defensiva del sindicalismo para intentar mantener el empleo, y es poco usada y negociada en los convenios colectivos.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debería dotar de mayores recursos a su área de investigación de convenios, la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales dependiente de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales, muy eficiente por cierto, pero con muy pocos recursos. Si se dotara de más personal e infraestructura técnica a este sector y los utilizaran las partes en la negociación de convenios colectivos de trabajo, fundamentalmente el actor sindical, permitiría poder recurrir a la información que necesitan para debatir con profundidad estos temas y, al menos, encontrar precedentes en su base de datos, que debe ser valorada como muy importante. Ello ayudará a evitar las formulaciones discursivas y declamatorias en los convenios colectivos de trabajo.

El Estado no tiene una política activa para mejorar la negociación colectiva, como la tuvo en la negociación cuando se impuso el criterio de hacerlo por “productividad”. El Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, hoy en funcionamiento nuevamente sobre la base de lo regulado por la Ley de Empleo 24.013, en cuyo ámbito tiene previsto el funcionamiento de comisiones técnicas, actualmente en plena actividad, debería contar, para garantizar su actividad, con un asesoramiento científico técnico eficiente, que podría proporcionar la autoridad administrativa del trabajo para mejorar la calidad de su actividad y de la negociación colectiva en general.