



Observatorio del
DERECHO SOCIAL

CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INFORME ANUAL 2008

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



Índice:

1. Introducción, síntesis estadística y principales conclusiones	3
2. Análisis de la conflictividad laboral	7
2.1 Evolución de la conflictividad laboral	7
2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales	9
2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica	9
2.4 Las causas de los conflictos laborales	10
2.5 La conflictividad en el sector privado	13
2.6 La conflictividad en el sector público	14
3. Negociación colectiva	15
3.1 Evolución y contexto en el que se desarrolla la negociación colectiva	15
3.2 Estructura de la negociación	18
3.3 Los sujetos de la negociación colectiva	19
3.4 Negociación colectiva según actividad económica	22
3.5 Contenido de la negociación	23
3.5.1 Negociación salarial	23
3.5.2 Negociación no salarial	26
3.5.3 La negociación en situaciones de crisis	28
3.5.4 Nuevos contenidos de la negociación	29



1. Introducción, síntesis estadística y principales conclusiones

El informe que presentamos en esta ocasión sistematiza los alcances de la conflictividad laboral y la negociación colectiva a lo largo del 2008. Este documento se enmarca en el seguimiento de estas dimensiones que el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina realiza desde el año 2005, y que plasman en informes trimestrales y anuales que se encuentran disponibles en www.observatoriocta.org.ar¹.

El informe consta de dos grandes áreas de estudio, necesariamente articuladas: el conflicto laboral y la negociación colectiva. En el primer caso, presentamos los principales conflictos producidos en cada mes del período – ya sea por cantidad de trabajadores involucrados, repercusión social, intervención de otros actores, etc, para posteriormente abordar variables como el ámbito geográfico, las causas de los conflictos, la intervención de los poderes públicos y los acuerdos a los que eventualmente se arriben.

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

A continuación enumeraremos las principales observaciones correspondientes al año 2008:

- En el período relevado se registraron 493 conflictos laborales, de los cuales 363 corresponden al ámbito privado y 130 al sector público. Esta cifra es similar a la registrada en el año 2007, aunque con un incremento en los conflictos del sector privado y una disminución en el sector público. En el ámbito privado, el 75% de los conflictos se desarrolló a nivel de empresa, y el 25% a nivel de actividad.
- Los conflictos fueron promovidos principalmente por sindicatos locales o seccionales, que explican el 51% de los casos, mientras que la presencia de federaciones o uniones de ámbito nacional se verifica en el 34%. Cabe destacar que el 15% de los casos relevados corresponden a conflictos llevados adelante por trabajadores donde no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto.

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



- La mayor cantidad de conflictos durante el 2008 se concentró en la Capital Federal y en la Provincia de Buenos Aires (40%), en tanto los conflictos nacionales, relacionados básicamente con la discusión de escalas salariales a nivel de actividad, alcanzaron al 12% del total. En las restantes regiones se destacan la Patagonia, con un 16% de los conflictos laborales, y el Litoral con un 12% del total.
- En cuanto a los sectores de actividad, la industria manufacturera concentró el 24% (con un incremento de cuatro puntos respecto del año anterior), mientras que el transporte, almacenamiento y comunicaciones registró el 17% (con una disminución de seis puntos en términos anuales). Seguidamente, se encuentra la administración pública (nacional, provincial o municipal) que explica un 13% de los conflictos.
- El origen de los conflictos estuvo motivado, mayoritariamente, en razones económicas, es decir, conflictos reivindicativos o por mejores condiciones salariales (básicos, adicionales, deudas salariales), presentes en el 54% de los casos relevados, seguidos por los reclamos vinculados a situaciones de crisis (despidos, suspensiones, cierres de empresas), presentes en el 28% de los casos. También se destaca la existencia de reclamos vinculados a la representación (prácticas antisindicales, encuadramiento o negativa a negociar) en un 24% de los casos.
- La dinámica de la conflictividad durante el año 2008 muestra un fuerte incremento de los conflictos vinculados a situaciones de crisis, que en el último trimestre de 2008 superó, por primera vez desde el relevamiento realizado por el Observatorio del Derecho Social a partir de 2006, a los conflictos reivindicativos por razones económicas.
- Existen en el país 2.957 asociaciones sindicales inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS), y 960 organizaciones tienen su pedido de inscripción sindical en trámite. De todas ellas, 1.491 habían adquirido la Personería Gremial, por lo que cuentan con plena capacidad jurídica para intervenir en negociaciones colectivas. Por el contrario, las 1.466 asociaciones sindicales simplemente inscriptas sólo podrían negociar frente a la inexistencia de un sindicato con personería gremial en su ámbito de actuación, situación virtualmente inexistente en nuestro país.
- Durante el año 2008 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 1.439 negociaciones colectivas, de las cuales el 93% corresponden a acuerdos y el 7% a convenios colectivos. Del total, el 62% corresponden a negociaciones de empresa y el 38% de actividad o rama.



- Las actividades más activas en materia negocial han sido la industria manufacturera (31% del total de las negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (20%) y la electricidad, gas y agua (11%).
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 54% de las negociaciones, manteniendo el descenso registrado en los años anteriores. Por el contrario, los sindicatos locales continuaron ampliando su participación en la negociación colectiva, pasando a representar el 29% del total de homologaciones.
- En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, debe destacarse que en el 57% de los casos no participaron los delegados de personal, tal como lo establece la ley 25.877.
- El 66% de las negociaciones incluyeron alguna mejora salarial, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no remunerativas.
- El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores ascendió a \$ 1.596, lo que representa un 29% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2007. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$ 2.025, lo que representa un 35% más que las escalas del año anterior.
- En cuanto a los contenidos no salariales, las principales cláusulas negociadas son de ordenamiento de las relaciones laborales y de aportes y contribuciones a la organización sindical.

La interpretación conjunta de los datos relevados en este informe permite dar cuenta, por un lado, la existencia de una continuidad en la dinámica del conflicto y la negociación colectiva existente en los años anteriores.

En el ámbito del conflicto, este patrón se caracteriza por una presencia mayoritaria de conflictos de índole económica que se desarrollan en la actividad privada, fundamentalmente por incrementos salariales. Por su parte, los conflictos del sector público son menos en términos cuantitativos, pero habitualmente incluyen a una mayor cantidad de trabajadores por conflicto y se prolongan por un lapso más extenso de tiempo.

En cuanto a la negociación colectiva, esta continúa siendo eminentemente salarial. De esta manera, el incremento de las homologaciones del Ministerio de Trabajo se explica casi exclusivamente por los acuerdos de índole salarial, mientras que la negociación no salarial se mantiene en términos relativamente constantes, y consiste fundamentalmente en pautas de flexibilización laboral, situación que se observa en la



regulación de la jornada y la organización del trabajo en el interior de los establecimientos.

Sin embargo, el análisis de la información correspondiente al último trimestre de 2008 permite sugerir la existencia de un quiebre en la dinámica del conflicto y, posiblemente, de la negociación colectiva.

En efecto, por primera vez desde que iniciamos nuestro relevamiento de conflictos, aquellos originados en situaciones de crisis (despidos, suspensiones, cierres de empresas, etc) han superado en términos absolutos a los conflictos reivindicativos de índole económica. Paralelamente, también aumentaron, aunque todavía a un ritmo menor, los conflictos de representación (prácticas antisindicales, cuestiones de encuadramiento o negativa a negociar).

Como contraste de este fenómeno, durante el último trimestre de 2008 no existieron acuerdos de recomposición salarial como compensación de los mayores niveles de inflación, a pesar de los pedidos en tal sentido realizados por casi la totalidad de las organizaciones sindicales. Este comportamiento resulta opuesto a la dinámica experimentada en el año anterior, y preanuncia mayores dificultades en la negociación salarial, principalmente por la resistencia de los sectores patronales a abrir discusiones paritarias. La demora que experimenta en la actualidad, abril de 2009, la ronda de negociación salarial, también podría estar dando cuenta de este mismo fenómeno.

En este sentido, la negociación colectiva podría haberse constituido en una herramienta para armonizar las relaciones sociolaborales durante la fase ascendente del ciclo económico. Por el contrario, la desaceleración que experimenta el crecimiento de la actividad económica en la actualidad, con serios indicios referidos a una posible retracción en términos absolutos, abren interrogantes acerca de la modalidad que asumirá, en el presente, tanto la dinámica de los conflictos como de la negociación colectiva.

El período abordado por este informe impide realizar afirmaciones concluyentes al respecto. Sin embargo, los indicios que surgen de él parecen preanunciar un cambio de etapa en materia de negociación y conflicto. El desafío, en tal sentido, estará puesto en la capacidad de estas herramientas para evitar que, en el marco de la crisis que atraviesa el capitalismo a nivel general y nuestro país en particular, los costos de la nueva situación económica sean trasladados, directamente, a las espaldas de los trabajadores.



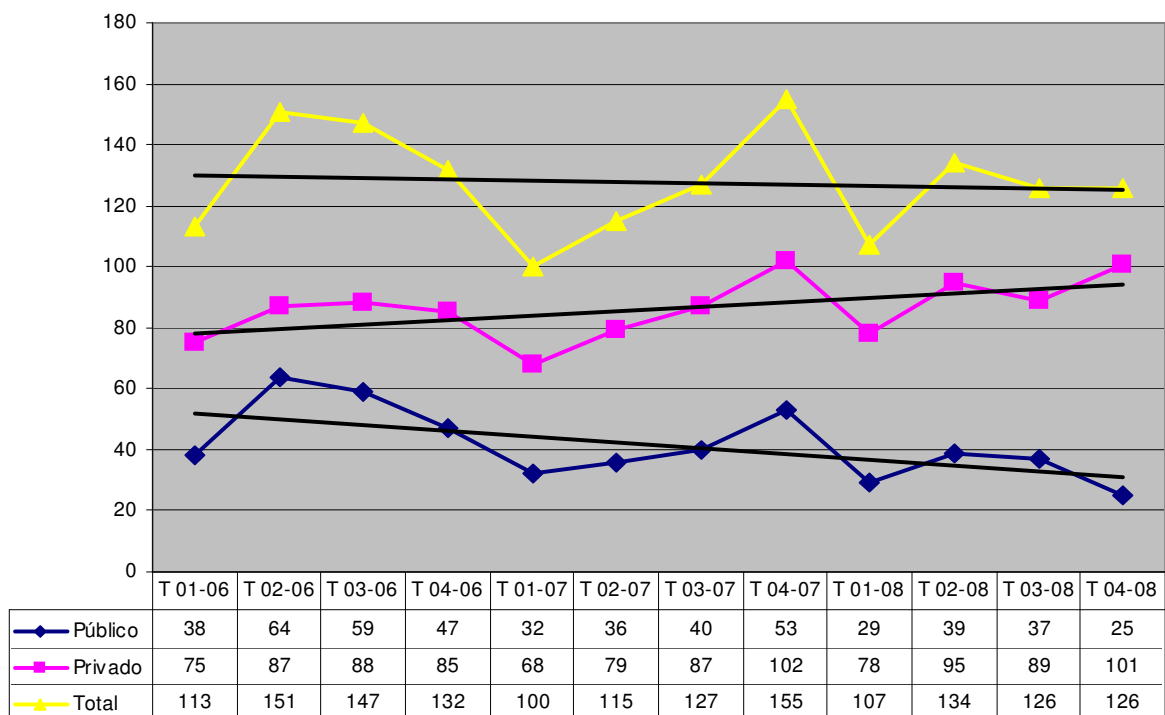
2. Análisis de la conflictividad laboral

2.1 Evolución de la conflictividad laboral

En el año 2008 se registraron 493 conflictos laborales, cifra similar a la registrada en el 2007, de los cuales el 74% corresponden a la actividad privada y el 26% al sector público².

En términos generales la cantidad de conflictos laborales se mantiene constante, con menores registros en el primer trimestre de todos los años relevados (ver gráfico nº 1). Sin embargo, mientras en el sector privado se observa un leve incremento, este comportamiento está compensado por una leve disminución del sector público (ver líneas de tendencia).

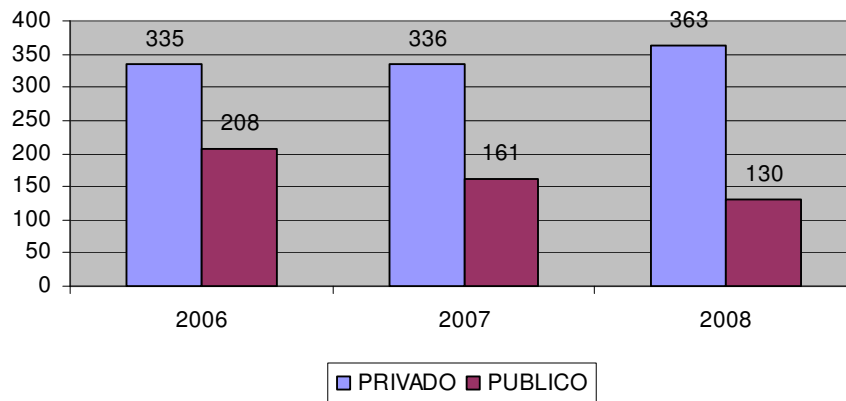
Evolución de los conflictos laborales 2006 - 2008



En términos agregados, se observa una caída de la cantidad de conflictos del sector público, y un leve aumento de los del sector privado (ver gráfico nº 2). Aún así, es necesario destacar que los conflictos en el sector público se caracterizan por su prolongación en el tiempo y la repercusión en los medios de comunicación.

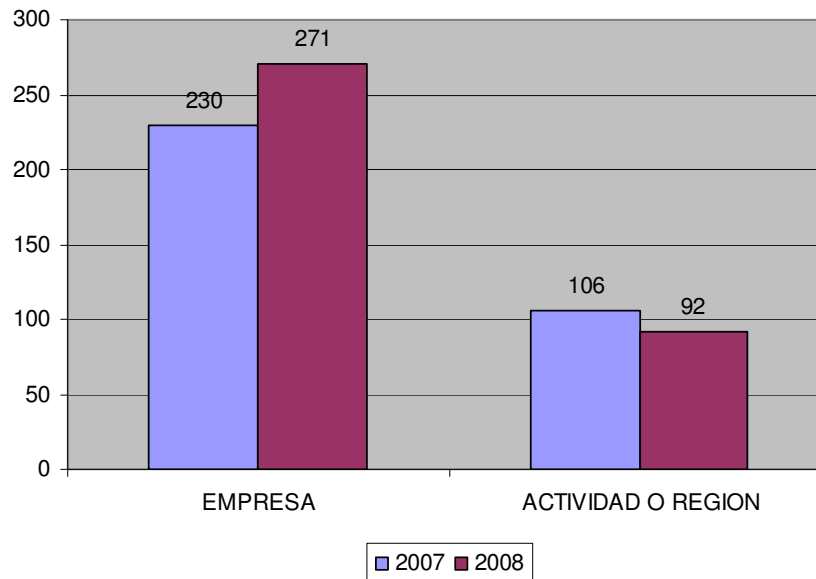
² La cantidad de conflictos consignados en este informe se circunscribe a la información plasmada en un conjunto medios de prensa escrita, compuesto por cuatro periódicos de alcance nacional, un periódico por cada una de las regiones del país, y otros medios de menor alcance. Para mayores precisiones ver al respecto las consideraciones efectuadas en el anexo metodológico (www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Anexo_metodologico.pdf).

Gráfico nº 2: Conflictos laborales según ámbito público o privado (2006 – 2008)



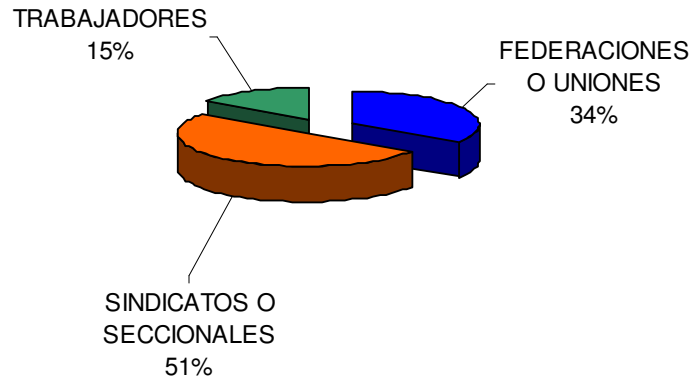
En el sector privado, el 75% de los conflictos se desarrollaron en el ámbito de las empresas, en tanto en el 25% restante, se trató de conflictos a nivel de ramas, actividad o región, destacándose un aumento de los conflictos a nivel de actividad en el último trimestre. Con relación al 2007, se observa un aumento de los conflictos por empresa y una leve baja de los conflictos de actividad o región.

Gráfico nº 3: Conflictividad laboral según ámbito de desarrollo



En los conflictos de la actividad privada la intervención sindical fue liderada por los sindicatos locales o seccionales, que explican 186 conflictos, seguido por las federaciones o uniones con 124 conflictos, y finalmente trabajadores donde no se consigna presencia de las conducciones o que mantienen diferencias manifiestas con éstos, con 46 conflictos.

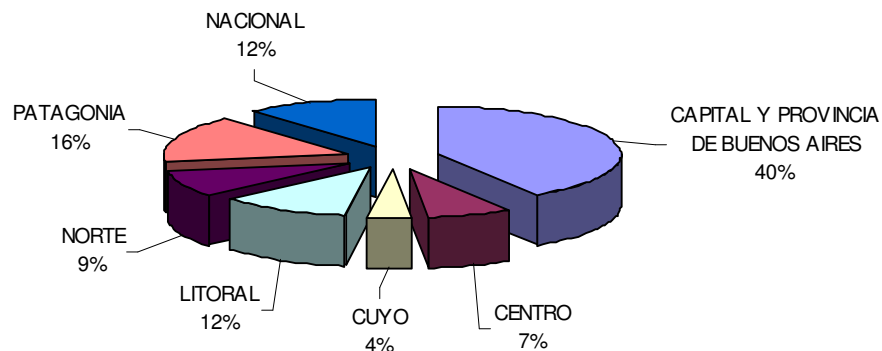
Gráfico n° 4: Intervención sindical en conflictos según tipo de organización



2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales

Con relación al ámbito de los conflictos, 203 se desarrollaron en Capital y provincia de Buenos Aires, 79 en las provincias patagónicas y 58 en el litoral, siendo estas las regiones con mayor cantidad de conflictos.

Gráfico n° 5: Distribución territorial de la conflictividad laboral



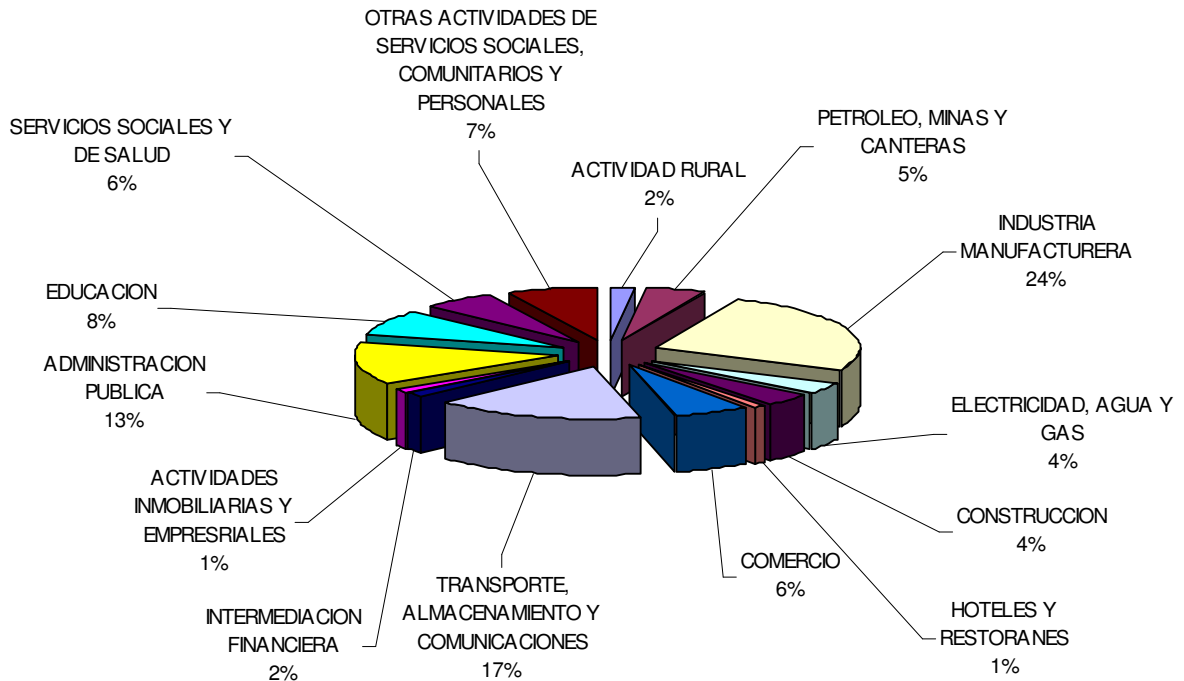
2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica

Desagregados según actividad económica, en la industria manufacturera se registraron 124 conflictos colectivos, en tanto en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registraron 82 conflictos y 65 en la



administración pública nacional, provincial o municipal. Con relación al 2007, se verifica un aumento de la conflictividad en el sector manufacturero, que pasa de explicar el 20% al 24% de los conflictos, y una disminución en el sector del transporte, que disminuyó del 23% al 17%.

Gráfico nº 6: Conflictividad laboral según actividad económica



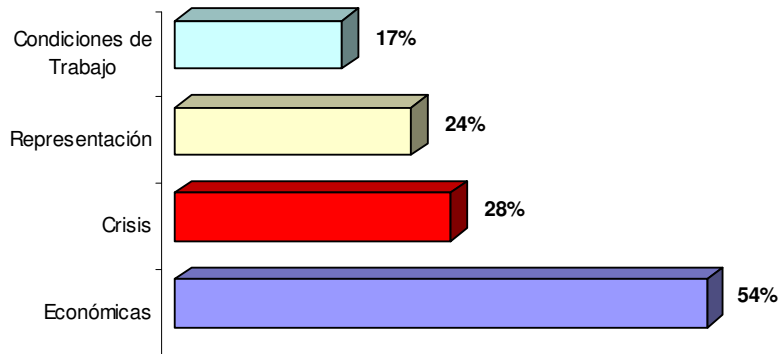
2.4 Las causas de los conflictos laborales

En cuanto a las causas de conflictos, en 265 ocasiones se alegaron cuestiones reivindicativas de índole económica (básicos, adicionales, deudas), en 138 situaciones de crisis o imposición de cláusulas de flexibilidad, en 120 conflictos de representación (prácticas antisindicales, encuadramiento o negativa a negociar) y en 85 estuvieron presentes reclamos por condiciones de trabajo y contrataciones precarias³.

³ La suma de las causas presentes en los conflictos supera la cantidad total de conflictos, por cuanto en cada uno de ellos puede estar presente más de una causa.

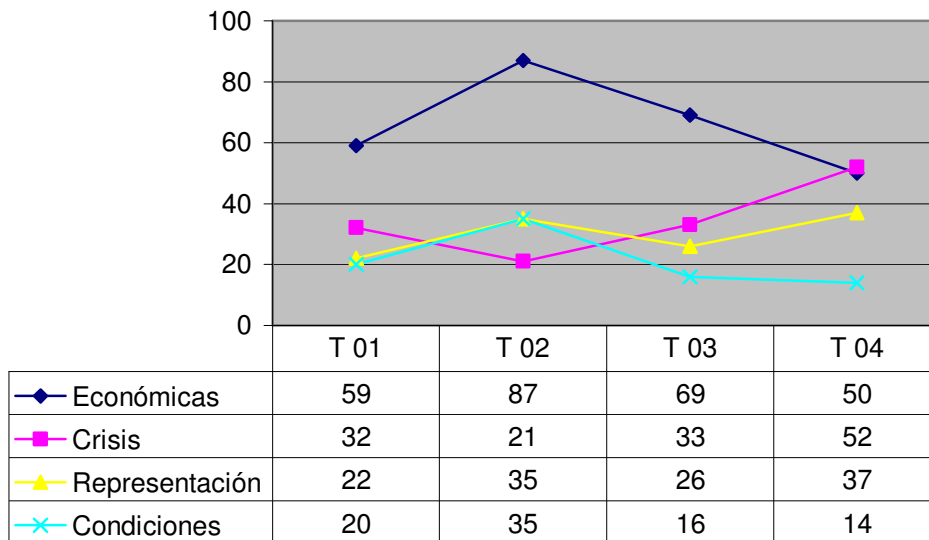


Gráfico nº 7: Conflictividad laboral según causas presentes en el reclamo



La evolución anual de la conflictividad muestra un aumento de los conflictos por causas reivindicativas de índole económica en el 2º trimestre del año, como consecuencia de las negociaciones salariales que se concentran en ese período. Posteriormente, los reclamos económicos disminuyen y aumentan las denuncias de situaciones de crisis en empresas y actividades, situación que se profundiza en el último trimestre del año.

Gráfico nº 8: Evolución de la conflictividad laboral según las causas presentes en el reclamo (2008)

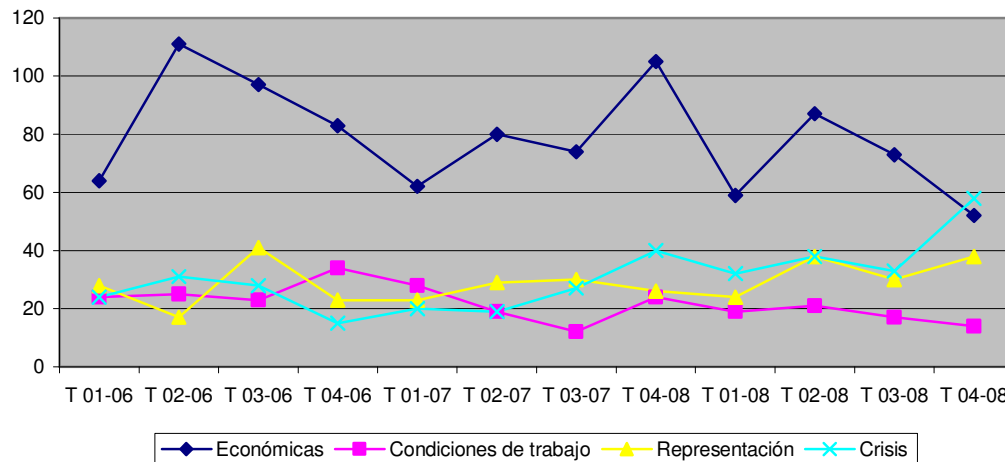


La dinámica de los conflictos durante el año 2008 posee similitudes y diferencias con relación a los años anteriores, que es importante puntualizar.



En el siguiente gráfico se desagrega la conflictividad laboral producida entre los años 2006 y 2008 según las causas presentes en dichos conflictos.

Gráfico nº 9: Evolución de la conflictividad laboral según las causas presentes en el reclamo (2006 – 2008)



De dichos datos se desprende, en primer lugar, una regularidad en los conflictos reivindicativos de índole económica, caracterizada por un incremento de la conflictividad en el segundo trimestre, que coincide con el período donde se celebran la mayor cantidad de negociaciones colectivas. A partir de entonces, el ciclo anual de conflictividad experimenta una curva descendente, que vuelve a incrementarse en el segundo trimestre del año siguiente.

El único punto discordante en la serie, corresponde al cuarto trimestre de 2007, donde se registró un fuerte incremento de los conflictos reivindicativos de índole económica, al punto de convertirse en el segundo trimestre de mayor conflictividad en todo el período considerado. Este comportamiento se origina en los reclamos por sumas que compensaran la inflación experimentada durante el año 2007, que confluyeron en una gran cantidad de acuerdos consistentes en sumas por única vez.

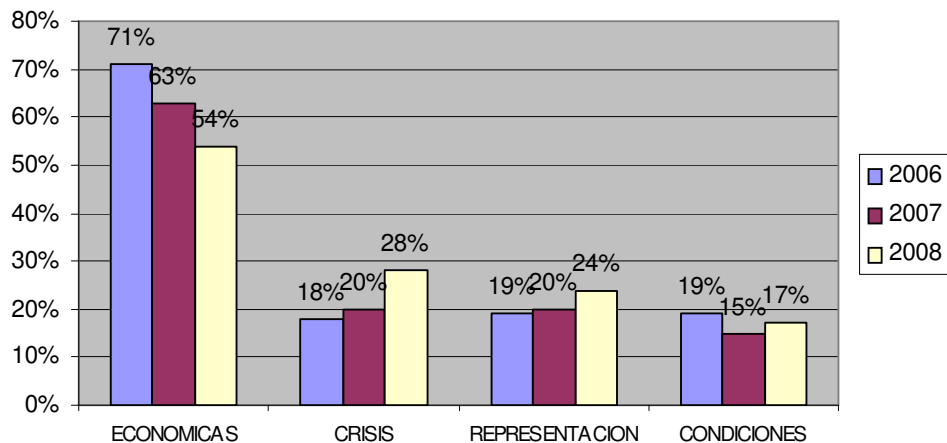
En segundo lugar, se experimenta un crecimiento constante de los conflictos originados en situaciones de crisis a partir del cuarto trimestre de 2006, que en el último trimestre de 2008 se transforman en la principal causa de los conflictos por primera vez en todo el período.

Finalmente, también se destaca un leve crecimiento de los conflictos de representación (con la sola excepción del tercer trimestre de 2006) y un descenso paulatino de los conflictos vinculados a las condiciones de trabajo.

Al considerar los datos agregados anualmente, se observa un crecimiento de los conflictos por denuncias de crisis de empresas y actividad, y una disminución de los conflictos por causas reivindicativas de índole económica.



Gráfico nº 10: Evolución de las causas de los conflictos laborales (2006 – 2008)



2.5 La conflictividad en el sector privado

En el sector privado, el 46% de los conflictos refieren a cuestiones reivindicativas de índole económica, el 37% a denuncias de despidos y situaciones de crisis de empresas o de actividad, el 30% a conflictos de representación y el 13% a conflictos por condiciones de trabajo.

Al respecto, resulta significativo mencionar que en casi uno de cada tres conflictos no se consigna la participación de la organización sindical, o se trata de trabajadores opositores a la conducción oficial del sindicato.

Los conflictos más importantes a nivel de actividad por cuestiones salariales se registraron en los sectores metalúrgico, concesionarias de automóviles, neumático, propaganda médica y cooperativas de energía.

Se denunciaron situaciones de despidos y suspensiones en las actividades de la carne, bancarios, cuero, madera, automotrices, metalúrgicas, aceiteras y químicos y en empresas como INDUGRAF, MASSUH, GOMATRO y BENFIDE, entre otras. En los primeros dos casos se produjo la toma del establecimiento por parte de los trabajadores, situación que presenta ciertas similitudes a las tomas de fábrica producidas a fines de la década de los '90.

En materia de conflictos de representación, se denunciaron despidos discriminatorios ante la pretensión de organizarse colectivamente en DANA, FRIMETAL, ECOTERMO, INGENIO SAN MARTIN DE TABACAL, CANAL 13, BRIKET y FRESENIUS, entre otros. En los conflictos del subte y la Línea 60, los trabajadores fueron agredidos por patotas de la UTA, situación similar a la experimentada por los trabajadores fileteros de Mar del Plata y de la empresa RIGOLLEAU, quienes denunciaron agresiones organizadas por el sindicato con personería gremial correspondiente (el SOIP y el



SOIVA respectivamente). Finalmente, en materia de encuadramiento, surgieron conflictos en la actividad cerealera con el sindicato camionero y en el sector petrolero con trabajadores de la construcción.

Por último, en materia de blanqueo de personal, se produjeron conflictos en la actividad ajera de Mendoza, fileteros de Mar del Plata y peladeros de aves.

2.6 La conflictividad en el sector público

El 67% de los conflictos en el sector público se deben a cuestiones reivindicativas de índole económica, el 17% a condiciones de trabajo, el 8% a despidos y situaciones de crisis y el 7% a conflictos de representación.

La comparación con las causas presentes en los conflictos del sector privado dan cuenta de una mayor participación de los reclamos reivindicativos, mientras que las situaciones de crisis o de representación poseen una importancia mucho menor.

En tal sentido, la menor participación de los conflictos de representación en el sector público puede deberse, por un lado, a la inexistencia de conflictos de encuadramiento presentes en dicho ámbito y, en menor medida, a una cantidad mucho menos relevante de conflictos intrasindicales.

Los conflictos salariales se centraron en los docentes universitarios, el SENASA y PARQUES NACIONALES, como así también en el sector docente en Córdoba, San Juan, Neuquén, Mendoza, Catamarca, Ciudad de Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires, Chubut, Santa Fe, Santiago del Estero, Río Negro, Jujuy, San Luis, La Pampa, Salta, Entre Ríos, Tierra del Fuego y Corrientes. En el área de Salud, se registraron conflictos en la Ciudad de Buenos Aires, La Pampa, Santa Fe, Mendoza y Neuquén.

Se registraron reclamos por regularización de personal en la Ciudad de Buenos Aires, Río Negro, San Juan, Fabricaciones Militares, IOSE y SENASA.

En la Universidad de La Rioja se despidió a la totalidad de la Comisión Directiva del sindicato, en la Universidad de Salta se desconoció la legitimidad de ATE para integrar la paritaria y en el Hospital Francés no traspasaron a los delegados. En San Juan, la Justicia ordenó a los maestros dar clases en el marco de un conflicto salarial.



3. Negociación colectiva

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

La dinámica de la negociación colectiva en el año 2008 requiere ser analizada en el contexto de las transformaciones que experimentó el patrón de crecimiento luego de la caída de régimen de convertibilidad.

En efecto, si bien el año 2008 marca una continuidad en materia de conflictos laborales y negociación colectiva respecto de la dinámica presente en los años anteriores, comienzan a observarse signos de cambios que, al calor de la retracción de los niveles de actividad, preanuncian nuevos tiempos en materia de conflicto y negociación.

En materia de negociación colectiva el período 2003 – 2008 puede ser caracterizado a partir de la existencia de dos etapas bien diferenciadas⁴.

En los primeros años el impulso provino del Gobierno Nacional, a partir de la imposición de aumentos salariales generales de suma fija. Como consecuencia de ello, se experimentó un incremento de las negociaciones salariales, que en gran medida incorporaban dichas sumas a los básicos convencionales.

Esta dinámica se modificó a partir del año 2006, cuando el impulso pasó a estar centrado en la negociación colectiva entre representantes sindicales y patronales, con la explícita “sugerencia” del Gobierno Nacional de establecer una pauta de aumento salarial compatible con su política macroeconómica.

A partir de aquí, la negociación colectiva salarial estuvo caracterizada por el establecimiento de un incremento porcentual sobre el conjunto de los básicos convencionales, con una dinámica particular en cada sector⁵.

Sin embargo, el respeto a la pauta salarial sugerida por el Gobierno Nacional sólo fue completamente exitoso durante la negociación salarial del año 2006, cuando casi la totalidad de los acuerdos salariales establecieron un incremento del 19%.

Un año más tarde, el intento de fijar una pauta del 16,5% fue resistido por muchos sectores de actividad, en negociaciones que se prolongaron hasta mediados de año, y que llegaron a establecer porcentajes de incremento de entre el 25% y el 30%⁶.

⁴ Ver al respecto “*El marco de la negociación salarial: el rol del salario mínimo y el salario convencional en una política de ingresos*”, en Observatorio del Derecho Social de la CTA, Boletín Electrónico Periódico nº 7, disponible en www.observatoriodct.org.ar.

⁵ El porcentaje de aumento salarial podía aplicarse de una sola vez, o en cuotas diferidas a lo largo del año aniversario. Asimismo, en algunas actividades el incremento tuvo carácter remunerativo, mientras que en otras comenzó siendo no remunerativo y dicho carácter fue modificado en forma paulatina.

⁶ Incluso en negociaciones que se habían ajustado a la pauta oficial del 16,5%, la “letra chica” de dichos acuerdos incorporaba sumas adicionales que elevaban dicho porcentaje. El caso más significativo, en tal sentido, fue la negociación encarada por la Federación de Camioneros,



Aún así, el aumento de los niveles de inflación durante el año 2007 licuó, en gran medida, los efectos de la negociación colectiva salarial. Por ende, hacia fines de dicho año se experimentó un incremento del conflicto y la negociación, en este caso tendiente a lograr aumentos que compensaran, al menos parcialmente, dicha pérdida. Como consecuencia de ello, una gran cantidad de sectores obtuvieron este tipo de recomposición.

A comienzos del año 2008 podía preverse un comportamiento similar al experimentado el año anterior. Es decir, un intento del Gobierno Nacional de establecer una pauta salarial (en este caso del 19,5%), y múltiples estrategias para intentar perforar dicho porcentaje.

Sin embargo, la resistencia patronal comenzó a insinuar que, a diferencia del año anterior, sería más dificultoso reabrir las paritarias, aún a pesar de la persistencia de altos niveles de inflación.

Es así que los intentos de establecer sumas compensatorias hacia fines de año fueron infructuosos, y terminaron de ser archivados con la instalación en el debate público de la crisis económica y el traslado directo de sus efectos hacia los trabajadores. Ello se tradujo en la adopción, por parte de las patronales, de medidas tales como despidos, rescisión o no renovación de contratos, suspensiones, adelantamiento de vacaciones, reducción de turnos y horas extras.

De esta manera, el último trimestre del año 2008 no se caracterizó por el crecimiento de las negociaciones salariales y los conflictos de índole económica (como había sido el año anterior), sino más bien por un aumento de los conflictos vinculados a situaciones de crisis y la reaparición de una dinámica de negociación característica de la década de los '90, que introduce como contenidos la negociación de suspensiones y recortes en los niveles de producción⁷. Sin embargo, este patrón de negociación no fue generalizado en el último trimestre del año, aunque es posible prever que su importancia será creciente en el corto plazo.

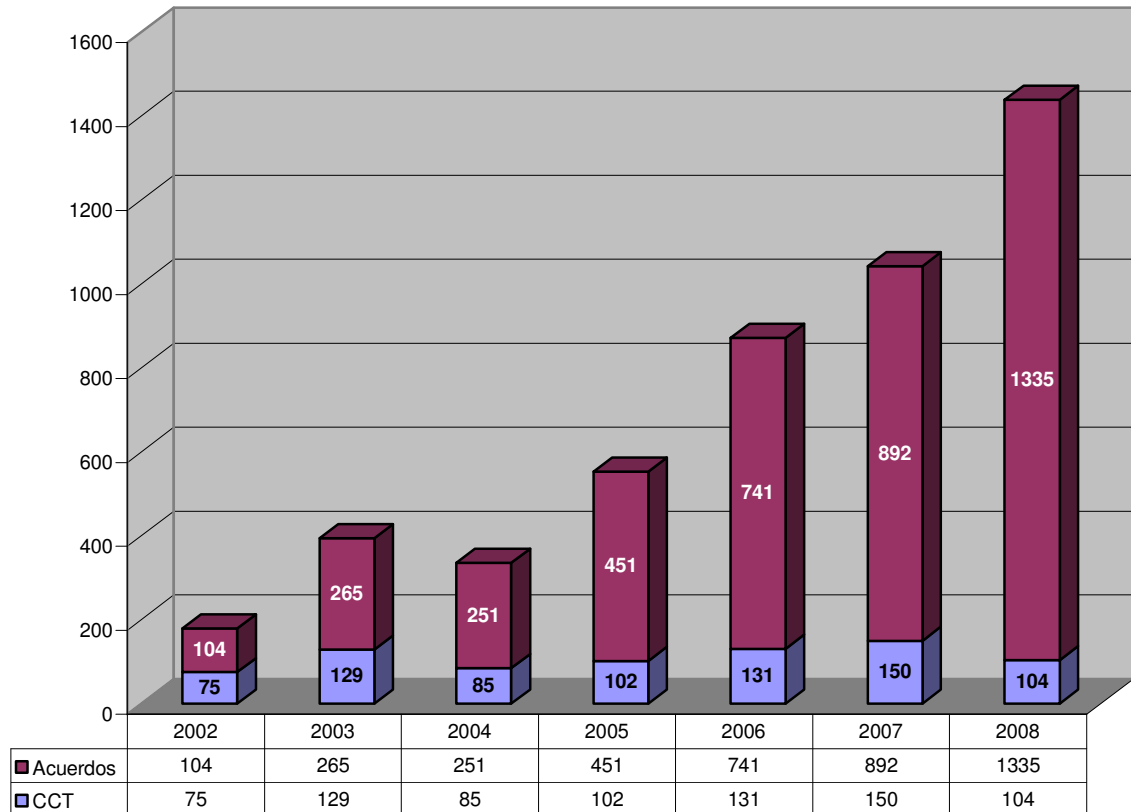
Como consecuencia de esta dinámica, la negociación colectiva experimentó un crecimiento ininterrumpido a partir del año 2002. Sin embargo, al igual que en los años anteriores, este aumento se explica por los acuerdos colectivos, de naturaleza eminentemente salarial, mientras que la negociación de convenios colectivos de trabajo se mantiene en niveles constantes⁸.

que a partir de un incremento de la antigüedad, llevaba el aumento salarial a un promedio del 23%.

⁷ Ver al respecto el capítulo sobre nuevos contenidos de la negociación, en este mismo informe.

⁸ Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a Novick y Trajtemberg, quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de

Gráfico nº 11: Negociación colectiva 2002 – 2008 según tipo de negociación



En cuanto a la negociación no salarial, las cláusulas incorporadas no difieren, en lo sustancial, del tipo de negociación establecida en la década anterior.

En efecto, continúa siendo mayoritaria la regulación de la jornada y la organización del trabajo, estableciendo pautas de flexibilización en el interior de los establecimientos, que asignan mayor poder al empleador para disponer de la fuerza de trabajo⁹.

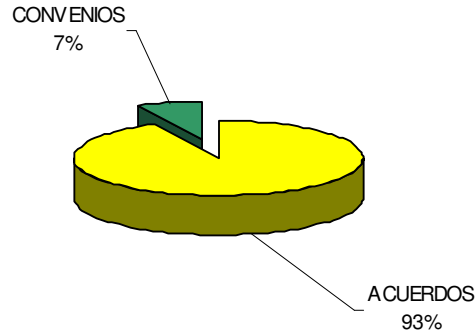
normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales” mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales” (Novick, M. Trajtemberg, D; “La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999”, Documento de Trabajo nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

⁹ Para un análisis de los contenidos no salariales de los convenios colectivos de trabajo durante el período 2003 – 2007 ver “La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo” en www.observatoriocla.org.ar. Allí se destaca la continuidad del patrón de negociación plasmado durante la década de los '90, con una presencia significativa de cláusulas que flexibilizan las relaciones laborales, principalmente referidas a la jornada y a la organización del trabajo

3.2 Estructura de la negociación

En el año 2008 se homologaron 1439 negociaciones colectivas, de las cuales 1335 (93%) corresponden a acuerdos y 104 (7%) a convenios colectivos de trabajo (ver gráfico nº 12). Estas cifras representan un 38% más de negociaciones que las homologadas en el año 2007. Sin embargo, mientras que la homologación de acuerdos aumentó un 50%, la firma de convenios colectivos se redujo un 31%.

Gráfico nº 12: Negociación colectiva 2008 según tipo de negociación



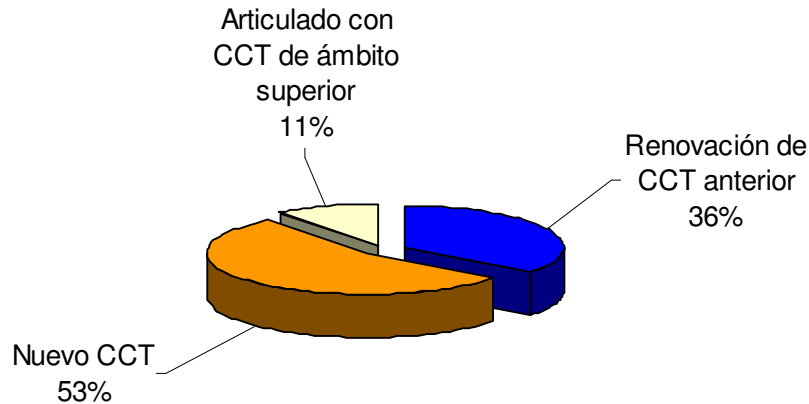
Al discriminar esta variable según se trate de acuerdos o convenios colectivos, se observa una participación mayor de la negociación de convenios por empresa y de acuerdos por actividad, que sostiene la tendencia que proviene de los años anteriores.

Cuadro Nº 1: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación

	Acuerdos	%	CCT	%	Total	%
Actividad	519	38,9	29	27,9	548	38,1
Empresa	816	61,1	75	72,1	891	61,9
Total	1.335	100	104	100	1.439	100

Con relación a los convenios colectivos, 56 corresponden a nuevas unidades negociales, 37 son renovaciones de convenios anteriores y 11 son convenios articulados.

Gráfico nº 13: Relación entre convenios colectivos de trabajo (2008)



Tomando en consideración los nuevos convenios, el 79% se firmaron a nivel de empresa, correspondiendo la mitad de ellos a la actividad de energía, gas y agua. También se han firmado nuevos convenios en las actividades ferroviarias y marítimo – portuarias.

Con relación a los convenios renovados, el 57% corresponde a convenios de empresa y el 43% restante a convenios de actividad. Papeleros, tabaco y ferroviarios fueron las actividades más dinámicas.

3.3 Los sujetos de la negociación colectiva

Un total de 2.957 asociaciones sindicales se encontraban inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2008. De todas ellas, 1.491 habían adquirido la Personería Gremial, contando por ello, con condiciones plenas para negociar colectivamente. Al tiempo, coexistían con las anteriores un total de 1.466 asociaciones sindicales simplemente inscriptas que sólo podrían negociar frente a la inexistencia de un sindicato con personería gremial en su ámbito de actuación (artículo 23 inciso “b” de la ley 23.551), situación virtualmente inexistente en nuestro país. En consecuencia, según el “mapa sindical” argentino, estas organizaciones sindicales tienen vedada, en la práctica, la facultad de negociar colectivamente¹⁰.

¹⁰ La existencia de esta restricción sobre la capacidad de negociar colectivamente por parte de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas debe entenderse en los términos del marco legal vigente. Sin embargo, ello podría ser modificado paulatinamente en la práctica como derivación del fallo “ATE”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el mes de noviembre de 2008. Allí la Corte reconoció que, en materia de negociación colectiva, sólo debe asignarse una “prioridad” derivada de la mayor representación, que no implica la existencia de un derecho “exclusivo” en cabeza de las organizaciones con personería gremial.



Cuadro nº 2: Sindicatos con personería gremial, simplemente inscriptos y con inscripción en trámite

	Personería gremial	Simple inscripción	Inscripción en trámite	Total
Sindicatos y uniones	1401	1439	931	3771
Federaciones	83	18	25	126
Confederaciones	7	9	4	20
Total	1491	1466	960	3917

De la lectura del cuadro nº 3 se desprende que una de las características fundamentales de la libertad sindical cual es la del ejercicio de la negociación colectiva, conforme a los principios del modelo sindical argentino de unicidad sindical promovida, se encuentra restringido para el 62,8% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 34,1% de las federaciones y el 65% de las confederaciones por haber obtenido solamente la simple inscripción o por aún tener pendiente su solicitud de inscripción gremial¹¹. Este grupo de asociaciones sindicales simplemente inscriptas con dicha inscripción pendiente de resolución por parte del Ministerio de trabajo, que en su conjunto representa el 62% del total, tiene vedado el ejercicio de este derecho, que sólo podrá ser ejercido por parte de aquellas que ya cuenten con inscripción gremial y cuando no hubiere en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial¹².

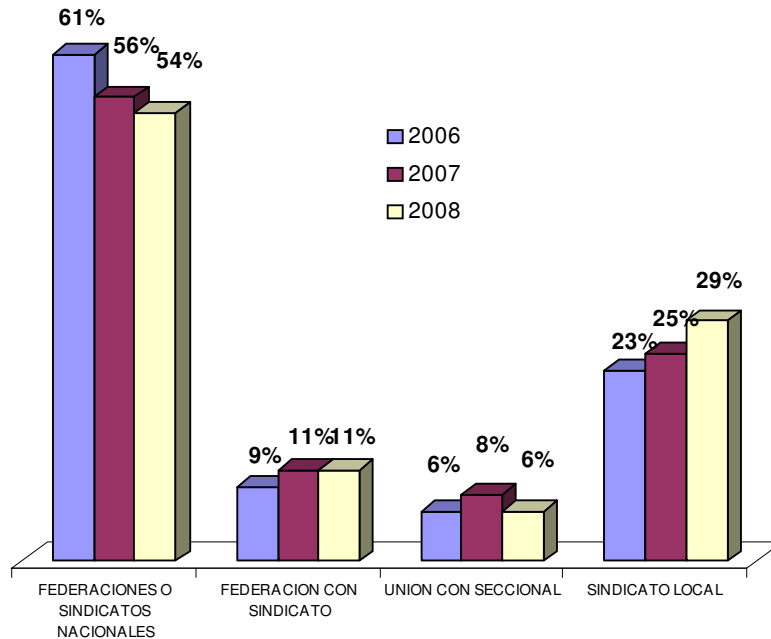
En este marco, la estructura sindical de la negociación ratifica la leve tendencia evidenciada en el informe anual de 2007; esto es, se registran menos negociaciones donde el actor sindical es la federación o sindicato nacional sólo, y aumenta la participación de sindicatos regionales y locales o desfederados.

¹¹ Al elaborar este informe hemos decidido incorporar en estas conclusiones a las organizaciones sindicales con inscripción gremial en trámite, por cuanto no cabe duda alguna, a pesar de lo dispuesto por la legislación nacional, que se es sindicato a partir de que los trabajadores asumen la decisión de constituirse en sujeto colectivo para la defensa y promoción de sus intereses. Esta inclusión explica las fuertes discrepancias con las cifras consignadas en el Informe Anual sobre Negociación Colectiva y Conflicto correspondiente al período 2007, donde sólo se habían consignado las asociaciones con personería gremial y con simple inscripción.

¹² Este principio ha sido dejado de lado, en el año 2008, en la negociación colectiva encarada por el SUTPA y las empresas concesionarias de peaje. A este convenio nos referiremos más en detalle posteriormente.



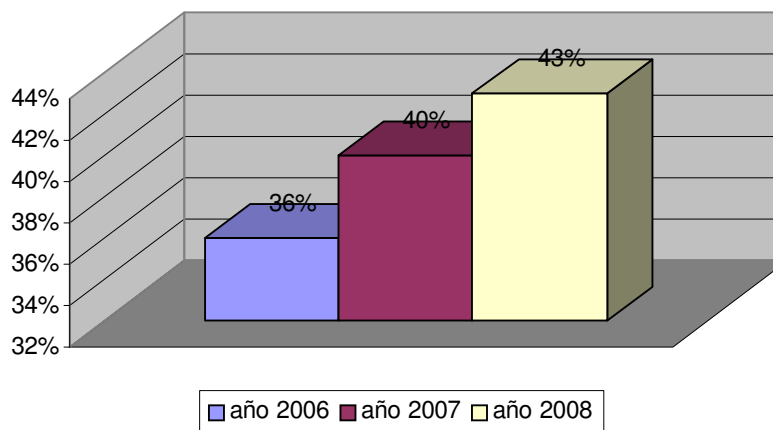
Gráfico nº 14: Sujetos de la negociación colectiva (2006 – 2008)



En el presente período aumentó también el porcentaje de acuerdos rubricados por los delegados de personal, conforme lo establece el art. 17 de la ley 14250 (texto según ley 25.877). Sin embargo, todavía resulta preocupante que la violación a la disposición legal se verifique en el 57% de las homologaciones del período.

Gráfico nº 15: Participación de delegados en las negociaciones por empresa (2006 – 2008)

PARTICIPACION DE DELEGADOS



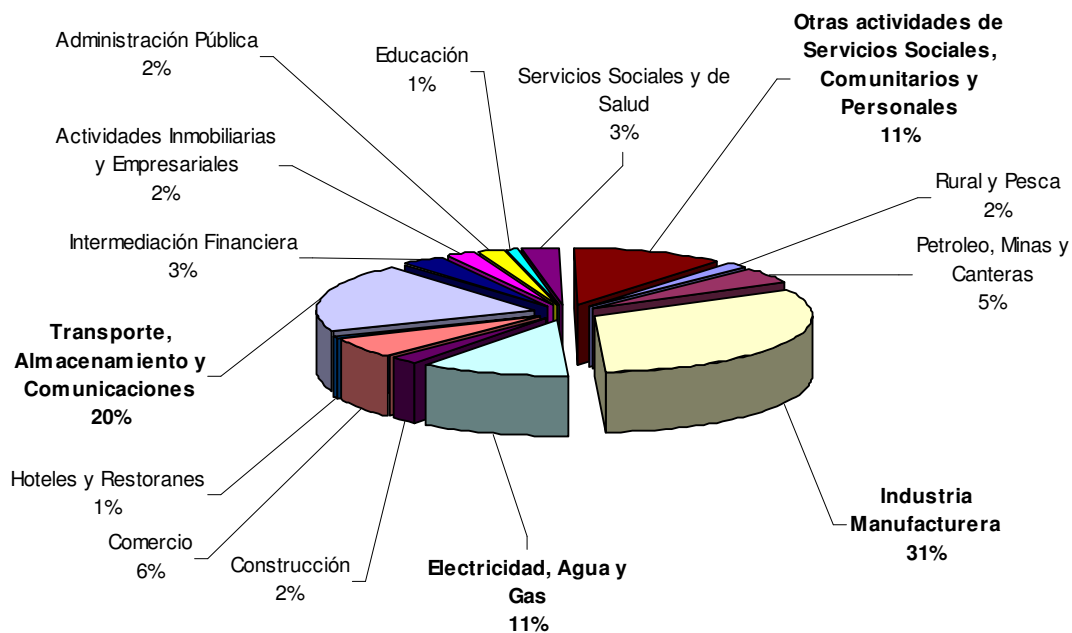
Al respecto, la relación existente entre este fenómeno y la debilidad de la presencia sindical en los lugares de trabajo es evidente. Si bien las estadísticas oficiales sobre cantidad de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo no han sido actualizadas, puede preverse que las magnitudes detectadas en el año 2005¹³, con una presencia de delegados en sólo el 12% de las empresas, se mantengan sin mayores alteraciones.

3.4 Negociación colectiva según actividad económica

En cuanto a las negociaciones homologadas según actividades económicas, los sectores más dinámicos continúan siendo la industria manufacturera (459 negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (281 negociaciones) y electricidad, gas y agua (160 negociaciones), agregándose este año otras actividades de servicios sociales, comunitarios y personales (162 negociaciones).

En la industria manufacturera, se firmó un nuevo convenio para los supervisores de frigoríficos en Santa Fe y se renovaron convenios del papel, pescado, joyeros, tabaco e indumentaria.

Gráfico nº 16: Negociación colectiva según actividad económica



En transporte, almacenamiento y comunicaciones se firmaron nuevos convenios para el sector de cooperativas telefónicas en Chaco, peones de taxis en Mar del Plata y la

¹³ Trajtemberg, D., Berhó, F., Atoréis P., y Lauphan, W., (2005) La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET, Equipo EIL del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.



Cámara Naviera con el SOMU, en tanto se renovó el de guincheros con la Cámara de Piedra Arena y el de armadores de lanchas con el Centro de Patrones Fluviales.

A nivel de empresa, se firmaron nuevos convenios en empresas ferroviarias y portuarias.

En electricidad, gas y agua se firmaron nuevos convenios en empresas del sector energético en las provincias de Mendoza, Corrientes y la Ciudad de Mar del Plata, cooperativas de agua, y se renovó el convenio de METROGAS.

En actividades sociales, se firmó un nuevo convenio para los trabajadores de prensa de los diarios del interior, y se renovaron los convenios de trabajadores de cementerios y lavaderos de ropa.

En petróleo y minería, se renovaron los convenios de obreros y jerárquicos petroleros de Río Negro y Neuquén y el de Minera Alumbra.

Por último, Comercio firmo un nuevo convenio con la Asociación de Agentes de Viajes y Turismo.

3.5 Contenido de la negociación

3.5.1 Negociación salarial

El 66% de las negociaciones homologadas en el periodo contienen algún tipo de incremento salarial, ya sea a través de la modificación de los salarios básicos, o el otorgamiento de sumas no remunerativas, adicionales remuneratorios, bonificaciones por única vez o vales alimentarios.

El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores ascendió a \$1596, lo que representa un 29% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2007. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$2726, lo que representa un 35% más que las escalas del 2007.

Cuadro nº 3: Promedios salariales mínimos y máximos

	Promedio general				Empresa				Actividad			
	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%
2007	\$ 1.233		\$ 2.025		\$ 1.326		\$ 2.358		\$ 1.130		\$ 1.654	
2008	\$ 1.596	29%	\$ 2.726	35%	\$ 1.716	29%	\$ 3.124	33%	\$ 1.454	29%	\$ 2.267	37%

De esta manera, en el año 2008 se revirtió la tendencia iniciada en los años anteriores de achatamiento de la escala salarial. En efecto, la dinámica de la negociación salarial había conducido a un aumento mayor, en términos relativos, de los salarios mínimos convencionales. Por caso, la relación mínimo/máximo había ascendido, entre 2006 y



2007, del 52,9% al 56,2% en las negociaciones por empresa, y del 63,1% al 68,3% en las negociaciones por actividad. Por el contrario, en el año 2008 esta relación retrocedió hasta ubicarse en el 54,9% y 64,1% respectivamente.

En particular, agrupados según actividad económica, los valores salariales mínimos y máximos son los siguientes:

Cuadro nº 4: Promedios salariales mínimos y máximos según actividad económica (2007 – 2008)

	Promedio Salario Mínimo			Promedio Salario Máximo		
	2007	2008	%	2007	2008	%
Industria	\$ 1.190	\$ 1.614	36%	\$ 1.797	\$ 2.433	35%
Transporte y Telecomunicaciones	\$ 1.334	\$ 1.880	41%	\$ 2.219	\$ 3.132	41%
Petróleo y Minería	\$ 1.351	\$ 1.856	37%	\$ 2.212	\$ 3.105	40%
Comercio y Gastronómico	\$ 1.171	\$ 1.484	27%	\$ 1.612	\$ 2.210	37%
Construcción	\$ 1.106	\$ 1.583	43%	\$ 1.909	\$ 2.430	27%
Energía	\$ 1.520	\$ 1.799	18%	\$ 3.173	\$ 4.330	36%
Salud	\$ 1.294	\$ 1.590	23%	\$ 1.781	\$ 2.224	25%
Total	\$ 1.233	\$ 1.596	29%	\$ 2.025	\$ 2.726	33%

La negociación de las escalas salariales del período, en líneas generales, mantuvieron las mismas características que las negociaciones que se vienen desarrollando desde el año 2006; esto es, porcentajes en cuotas y en forma no remunerativa que paulatinamente se van incorporando a los básicos de convenio.

Las actividades de la industria manufacturera, transporte, almacenamiento y servicios, y petróleo y minería se ubicaron por encima de los promedios de las categorías mínimas y máximas respectivamente, en tanto comercio y gastronomía, energía y salud se ubicaron por debajo del promedio mínimo, y salud y construcción por debajo del promedio máximo.

Finalmente, en el marco de las negociaciones salariales se negocian otras cláusulas vinculadas al cumplimiento de objetivos, beneficios sociales y otorgamiento de licencias por encima de los pisos mínimos de la Ley de Contrato de Trabajo, tal como surge del cuadro nº 5).



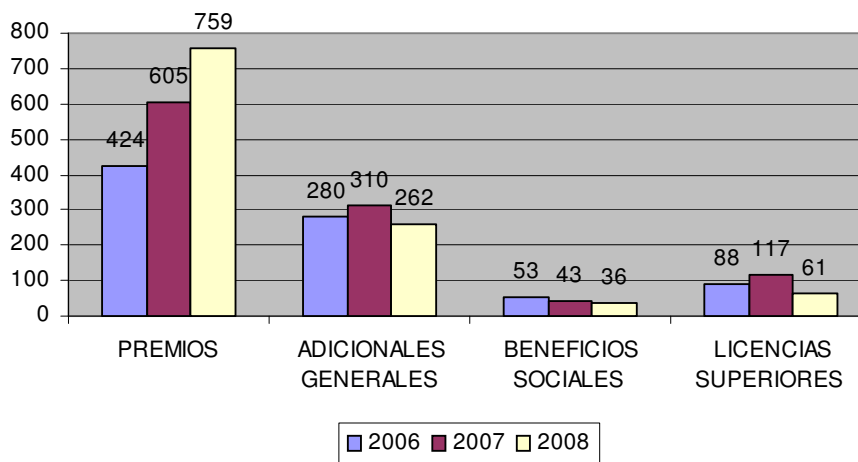
Cuadro nº 5: Cláusulas sobre beneficios convencionales contenidas en negociaciones colectivas

Homologaciones	Premios	Adicionales generales	Beneficios sociales	Licencias superiores
1439	759	262	36	61

Entendemos por **premios** todas aquellas cláusulas que establecen un pago de carácter general sujeto a algún tipo de condicionamiento o al logro de un objetivo (presentismo, productividad o rendimiento, sumas por única vez), en tanto que dentro de los **adicionales generales** incluimos todas aquellas cláusulas que establecen sumas permanentes, de carácter remunerativo o no (viáticos, zona desfavorable, vales alimentarios, turnos).

Los premios y beneficios vienen aumentando desde el año 2006, en particular por el impacto de los pagos por única vez negociados al finalizar el 2007 y homologados en el transcurso del primer semestre del 2008, mientras que la negociación de licencias superiores y beneficios sociales disminuye en números absolutos pese al aumento de las negociaciones homologadas.

Gráfico nº 17: Cláusulas sobre beneficios convencionales contenidas en negociaciones colectivas (2006 – 2008)



A continuación transcribimos algunas cláusulas destacadas referidas a beneficios convencionales:

*“La compañía se compromete a no modificar las condiciones de pago del **premio de productividad** actual, hasta cuando tenga consensuada con la aporte sindical una nueva propuesta de premio” (Acuerdo 175/08, firmado entre el Sindicato de la Alimentación y la empresa Pepsico Argentina).*



*“Elevar a cinco días laborables la Licencia Extraordinaria por **nacimiento de hijo**” (Acuerdo 131/08, firmado entre ATE/UPCN y el RENAR/AICACYP).*

*“Se establece un **Plus Multifunción**, que implica que el personal del área de Mantenimiento deberá realizar con polivalencia y multifunción cualquiera de las tareas del área y justamente este adicional compensa esa forma de realización de las tareas” (Acuerdo 1111/08, firmado entre la ASOCIACION GREMIAL DEL PERSONAL DEL MERCADO DE HACIENDA y el MERCADO DE LINIERS S.A.)*

3.5.2 Negociación no salarial

Al igual que los años anteriores, la negociación colectiva durante el año 2008 se caracterizó por su contenido predominantemente salarial.

En cuanto a la negociación de cláusulas no salariales, el siguiente cuadro sistematiza dicha negociación a partir de considerar la totalidad de las cláusulas presentes en las homologaciones realizadas en dicho período.

Cuadro Nº 6: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas

Homologaciones	Jornada	Organización del trabajo	Modalidades de contratación	Relaciones laborales	Aportes a la organización sindical
1439	128	94	40	202	281

Los **aportes y contribuciones** de empresas y trabajadores a la organización sindical firmante del acuerdo es una variable que se repite en numerosas negociaciones¹⁴.

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

La variable **organización del trabajo** está integrada por cláusulas que introducen pautas de flexibilidad funcional al interior de las empresas o modifican la forma de organizar el trabajo.

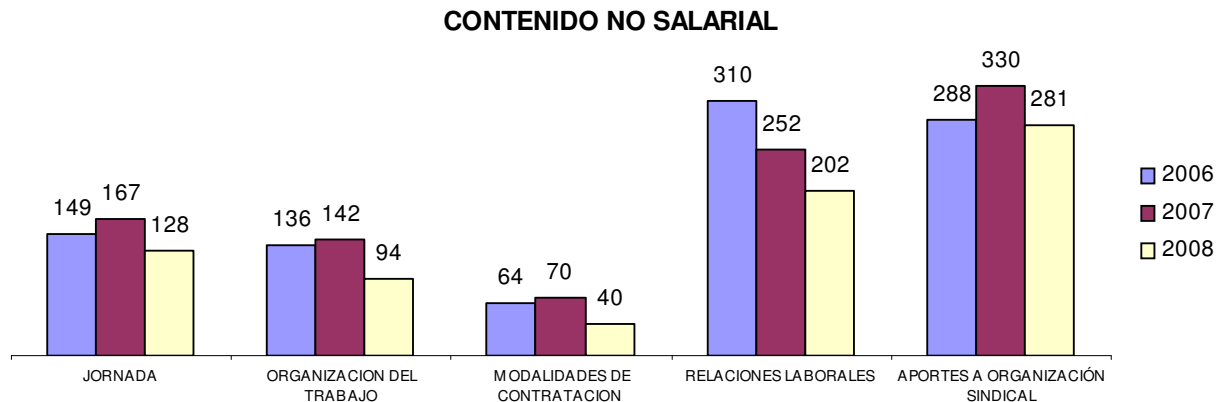
En la variable **Jornada** incorporamos las cláusulas que disponen, no sólo las condiciones en que la misma se desarrolla, sino también el impacto en los tiempos de ocio del trabajador.

¹⁴ Un desarrollo conceptual de este tema en “Modelo sindical y aportes obligatorios. Un análisis de las cláusulas de solidaridad y de las contribuciones patronales incorporadas en los convenios colectivos de trabajo en Argentina (2002 – 2006)”, disponible en www.observatoriocta.org.ar.



Con respecto al 2006, se observa una progresiva disminución de este conjunto de cláusulas, pese al aumento de las negociaciones homologadas.

Gráfico nº 18: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas (2006 – 2008)



A continuación transcribimos algunas cláusulas destacadas referidas a cláusulas no salariales:

*“Queda especialmente **prohibido el despido por motivaciones antisindicales**, en especial el despido producido por razón de la afiliación sindical del trabajador. Ambas partes repudian esta práctica empresaria, completamente ajena a esta Institución empleadora, y reconocen que la infracción a esta prohibición habilitaría al trabajador a solicitar judicialmente la nulidad del acto del despido” (CCT 990/08E, firmado entre la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles y la Caja de Previsión Social para Agrimensores, Arquitectos, Ingenieros y Técnicos de la Provincia de Buenos Aires).*

*“Las partes de común acuerdo dejan establecido el procedimiento de prevención y tratamiento del **stress postraumático** suscitado a raíz de accidentes por arrollamiento en el ámbito de los servicios ferroviarios que presta la empresa...” (Acuerdo 908/08, firmado entre la Unión Ferroviaria y Ferrocarril S.A.)*

***Incorporación de personal contratado** bajo los términos previstos por los artículos 93 al 95 y 90 inc. A) y B) de la ley 20744 **a la planta permanente del Banco**, reconociendo la antigüedad y gozando de todos los beneficios legales o convencionales. (Acuerdo 840/08, firmado entre la Asociación Bancaria y el Banco de la Ciudad de Buenos Aires)*



“Telefónica de Argentina se compromete a incorporar a los empleados de PROMOSTAR S.A., respetando sus actuales condiciones salariales, antigüedad y vacaciones e ingresando dentro de las condiciones establecidas en el CCT 547/03E” (Acuerdo 784/08, firmado entre FOETRA y Telefónica de Argentina y Promostar S.A.)

“La organización sindical ejercerá por medio del Secretariado Nacional el control y verificación del aporte solidario correspondiente a todos los bancos asociados...” (Acuerdo 760/08, firmado entre la Asociación Bancaria y las cámaras del sector ADEBA/ABE/ABA).

*“Que el espíritu de la presente acta de **tareas esenciales** es preservar la fuente de trabajo **durante una medida de fuerza**, que las partes deberán acordar los términos de realización de las tareas durante la medida de fuerza...” (Acuerdo 251/08, firmado entre la Unión Obrera Metalúrgica y ALUAR S.A.)*

*“Los trabajadores laborarán hasta **190 horas normales por mes**. Sus jornada de trabajo se diagramarán conforme el esquema de **trabajo en equipo 4x2x12**, es decir, cuatro jornadas de trabajo seguidas, de 12 horas cada una, y dos francos compensatorios” (Acuerdo 1229/08, firmado entre la Unión Obreros y Empleados Plásticos y RAVISUD S.A.)*

*“Las partes acuerdan la conformación de la **Comisión Interna Mixta de Salud Ocupacional, Seguridad y Medio Ambiente**, con la participación de dos miembros de la C.I. y un trabajador de la empresa” (Acuerdo 988/08, firmado entre la UOM y CONUAR S.A.)*

*“Los trabajadores podrán hacer uso del **servicio de comedor** contratado por la empresa a tal fin, con un costo de \$ 1,40, siendo el saldo subsidiado por la empresa como beneficio social” (Acuerdo 566/08, firmado entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Hielo y AXIS LOGÍSTICA S.A.)*

3.5.3 La negociación en situaciones de crisis

A partir del último trimestre, se multiplicaron las presentaciones de situaciones de crisis por parte de empresas, tanto el ámbito del Ministerio de Trabajo como en las delegaciones y secretaría de Trabajo provinciales. Las propuestas van desde el adelantamiento de las vacaciones, el fraccionamiento del aguinaldo, las suspensiones concertadas, entre otras. Estimamos que en el análisis del primer trimestre de 2009 se verán reflejados los resultados de dichas negociaciones, no obstante, a modo de ejemplo, mencionamos algunas cláusulas que dan cuenta de la negociación de situaciones de crisis.



“Las partes acuerdan conservar la naturaleza remuneratoria del salario básico de convenio y los adicionales dispuestos por la LCT o el Convenio Colectivo correspondientes a la antigüedad, posición o régimen de trabajo al que se encuentra afectado el trabajador. Se liquidará como conceptos no remunerativos, y por lo tanto no considerados al efecto del cálculo de aportes y contribuciones, los adicionales nacidos de acuerdos de empresa, por el término de un año” (Acuerdo 861/08, firmado entre la UOM y PARANA METAL S.A.)

“Siempre que exista falta de sebo y/o de Gas natural, la empresa podrá suspender al personal, que recibirá un subsidio no remuneratorio del 85% del neto percibido por el tiempo que dure la suspensión...” (Acuerdo 1242/08, firmado entre el Sindicato de Obreros Jaboneros y THE VALUE BANDS COMPANY)

“Ante el cierre del sector costura, la empresa procederá a despedir al 35% del plantel de la fábrica, a quienes se les abonará el 50% del monto indemnizatorio, tal como lo establece el art. 247 de la LCT” (Acuerdo 1051/08, firmado entre la Unión de Obreros y Empleados Plásticos y KM PACK SRL).

3.5.4 Nuevos contenidos de la negociación

En materia sindical, el año 2008 estuvo signado por el fallo de la Corte Suprema por el cual se plantea la inconstitucionalidad del art. 41 de la Ley de Asociaciones Sindicales. Más allá de las primeras y, a nuestro juicio, desafortunadas reacciones del Ministro de Trabajo (“el fallo sólo afecta al sector público”) lo cierto es que con anterioridad a ese fallo, se suscribió un acuerdo, en el ámbito del Ministerio, que plantea una innovación en cuanto a la representación en el lugar de trabajo, reconociendo la facultad de las asociaciones simplemente inscriptas de negociar colectivamente, elegir representantes y formular reclamos a la patronal.

El acuerdo firmado el día 31 de Julio con la participación activa del Ministerio de Trabajo entre el Sindicato Único de Trabajadores de Peajes y Afines, entidad que en ese momento contaba con simple inscripción gremial y las empresas concesionarias del peaje, además de establecer condiciones salariales, pactan en el art. 4º un **código de convivencia en el cual se crea la figura de “referente”**, con iguales atribuciones a las establecidas en la ley a los delegados de personal para las asociaciones con personería gremial. En efecto, se establecen créditos horarios, procedimientos para las reuniones con las autoridades de la empresa y la realización de asambleas, y mecanismos de autocomposición de conflictos.

Es de destacar que varios de los firmantes del citado acuerdo, tanto de la parte empresaria como de la parte sindical, han sido férreos defensores del modelo sindical vigente en la OIT, por lo que este reconocimiento plasmado en el acuerdo, seguramente los hará revisar a futuro sus posiciones contrarias a hacer efectivas las



exhortaciones del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Saludamos esta iniciativa del Ministerio y de los firmantes del acuerdo y entendemos que este antecedente debe servir como incentivo para las miles de asociaciones simplemente inscriptas que aguardan desde hace años que el Ministerio de Trabajo les otorgue el reconocimiento que exige la ley para actuar en defensa de sus representados. Como quedó dicho, y según se desprende de lo pactado, no es necesario que un sindicato tenga personería gremial para elegir representantes en el lugar de trabajo, sólo debería llamarlos “referentes”,

Otro caso novedoso en materia sindical se dio con la convocatoria, a fin de año, de un plebiscito organizado por los delegados de la empresa METROVIAS a efectos de consultar a sus bases sobre la voluntad de constituir un nuevo sindicato o seguir perteneciendo a la Unión Tranviarios Automotor. Nuevamente, en este caso, la primera reacción de las autoridades de Ministerio fue desconocer dicha convocatoria en virtud que “no está contemplada en la ley”. Sin embargo, la consulta se llevó a cabo, los trabajadores optaron masivamente por construir una nueva organización sindical y esperamos que el Ministerio acceda a otorgarles el reconocimiento legal con la misma celeridad con que lo hizo en el caso de los trabajadores de peajes.