



Observatorio del **DERECHO SOCIAL**

CONFLICTIVIDAD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INFORME ANUAL 2009*

* Documento elaborado por Marcos Ambruso, Julia Campos, Luis Campos y Felipe Castelo, integrantes del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina.

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	9
2.1 Evolución de la conflictividad laboral	9
2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales	12
2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica	12
2.4 Las causas de los conflictos laborales	13
3. Negociación colectiva	18
3.1 Evolución y contexto en el que se desarrolla la negociación colectiva	18
3.2 Estructura de la negociación	20
3.3 Los sujetos de la negociación colectiva	23
3.4 Negociación colectiva según actividad económica	26
3.5 Contenido de la negociación	26
3.5.1 Negociación salarial	26
3.5.2 Negociación no salarial	31
3.5.3 La negociación en situaciones de crisis	34
Anexo n° 1: Listado parcial de acuerdos salariales	37



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 2009. 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 a las previstas en la ley de contrato de trabajo (LCT), en tanto que los contenidos no salariales han sido clasificados en cinco categorías: jornada, modalidades de contratación, organización del trabajo, ordenamiento de las relaciones laborales y aportes y contribuciones. Asimismo, también hemos incorporado un capítulo con la información correspondiente a las negociaciones homologadas durante el 2009 vinculadas a situaciones de crisis.

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

Conflictividad laboral

- En el año 2009 se registraron 432 conflictos laborales, de los cuales 318 corresponden al ámbito privado y 114 al sector público. Esta cifra representa una caída del 12% con relación al año 2008.
- Durante el año 2009 se produjo una modificación en la dinámica de la conflictividad laboral, a partir de cambios en su distribución anual y en el contenido de los reclamos, a la vez que se profundizó levemente la tendencia hacia la descentralización de los conflictos laborales que se desarrollan mayoritariamente a nivel de empresa y con la intervención de sindicatos y seccionales de base.
- La mayor cantidad de conflictos se desarrollaron en el segundo trimestre del año, y a diferencia de los años anteriores, a partir de entonces se produjo una

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



importante caída de la conflictividad laboral, al punto tal que el cuarto trimestre de 2009 registra la menor cantidad de conflictos desde el año 2006.

- La tendencia hacia la descentralización de los conflictos laborales se verifica, por un lado, en la existencia de una amplia mayoría de conflictos circunscriptos a una empresa, que representan el 78% del total, mientras que solo el 22% restante alcanza a una región o actividad. En segundo lugar, continúa verificándose un crecimiento de los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64% de los casos (frente a un 51% el año anterior), y en la caída de los conflictos encabezados por federaciones o uniones de ámbito nacional, que alcanzaron al 22% del total (frente a un 34% el año 2008). Asimismo, persiste una importante cantidad de conflictos (un 14% del total) llevados adelante por trabajadores donde no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto.
- El cambio en el origen de los conflictos constituye la modificación más significativa respecto de los años anteriores. En tal sentido, en el sector privado los reclamos vinculados a situaciones de crisis (despidos, suspensiones, falta de pago de salarios, etc) se encontraron presentes en el 55% de los casos, y los conflictos exclusivamente referidos a ellas explican el 46% del total, lo que implica una duplicación con relación al año anterior. Por el contrario, los conflictos por reivindicaciones económicas tan solo están presentes en el 32% de los casos relevados. Al mismo tiempo, persiste una importante cantidad de conflictos por representación (prácticas antisindicales, los conflictos intrasindicales y las disputas de encuadramiento), en torno al 20% del total.
- Por el contrario, los conflictos desarrollados en el sector público continúan siendo mayoritariamente salariales, aunque también aquí se registra un crecimiento de los reclamos vinculados a situaciones de crisis.

Negociación colectiva

- Durante el año 2008 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 1.589 negociaciones colectivas, de las cuales el 95% corresponden a acuerdos y el 5% a convenios colectivos. Del total, el 69% corresponden a negociaciones de empresa y el 31% de actividad o rama.
- Las actividades más activas en materia negocial han sido la industria manufacturera (37% del total de las negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (19%) y la electricidad, gas y agua (10%).
- Las federaciones y los sindicatos nacionales o uniones protagonizaron el 53% de las negociaciones, mientras las negociaciones llevadas adelante por los sindicatos locales representaron el 27% del total de homologaciones.
- En cuanto a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, debe destacarse que en el 53% de los casos no participaron los delegados de personal, tal como lo establece la ley 25.877. Si bien ello implica un descenso respecto de los registros de los años anteriores, aún así continúa resultando



llamativa la baja participación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo cuando se negocia en el ámbito de la empresa.

- El 56% de las negociaciones incluyeron alguna mejora salarial, ya sea por actualización de escalas, otorgamiento de adicionales remuneratorios o por vía de sumas no remunerativas. Al respecto, se observa una caída relativa de las cláusulas que establecen escalas salariales, que representaron el 52% del total de cláusulas salariales (frente a un 65% el año anterior), y un fuerte incremento del otorgamiento de sumas no remunerativas, que explica el 27% del total de cláusulas (frente a un 12% el año 2008). Este cambio en el tipo de cláusulas salariales responde a la existencia, durante el año 2009, de dos momentos en la negociación salariales: mientras que en el primer semestre del año, al calor de la incertidumbre provocada por el desarrollo de la crisis, se pactaron sumas no remunerativas, ya en el segundo semestre se actualizaron las escalas salariales, en muchos casos incluyendo aquellas sumas a los básicos convencionales.
- El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores ascendió a \$ 1.971, lo que representa un 23% de aumento con relación a las escalas homologadas en el 2008. En cuanto a los salarios de las categorías superiores, el monto promedio es de \$ 3.419, lo que representa un 25% más que las escalas del año anterior. Con relación al año 2006 los incrementos nominales de los promedios de los salarios básicos de las categorías inferiores y superiores se incrementaron en un 96% y 95% respectivamente.
- La inexistencia de estadísticas confiables referidas a los incrementos del nivel de inflación impiden realizar afirmaciones contundentes acerca de la evolución real de las remuneraciones pactadas en la negociación salarial. Aún así, considerando mediciones alternativas de la inflación, parecería inferirse que las escalas salariales no habrían experimentado un retroceso en términos reales respecto del año 2008.
- En cuanto a los contenidos no salariales, las principales cláusulas negociadas continúan siendo de ordenamiento de las relaciones laborales, principalmente a través de la cláusula de paz social vinculada a las negociaciones salariales, y de aportes y contribuciones a la organización sindical.
- Finalmente, a lo largo del año 2009 se registró un importante incremento de las negociaciones colectivas vinculadas a situaciones de crisis. En el presente informe hemos relevado 96 acuerdos de crisis, principalmente referidos a la actividad mecánica y a la metalúrgica. En dichos acuerdos se han pactado cláusulas tales como la habilitación de despidos con el pago de una indemnización reducida (artículo 247 LCT), suspensiones del personal y establecimiento de prestaciones no remunerativas (artículo 223 bis LCT) y adelantamiento de vacaciones entre otros.
- Sobre el total de estos acuerdos, tan solo en 23 ocasiones se llevó adelante el procedimiento preventivo de crisis, mientras que en los 73 casos restantes no se cumplió con esta previsión, aclarándose que *“...atento al consentimiento prestado por la entidad sindical en los acuerdos bajo análisis, se estima que ha*



mediado un reconocimiento tácito a la situación de crisis que afecta a la empresa...”

Observaciones preliminares

El análisis de las características que presentó la dinámica del conflicto y la negociación colectiva durante el año 2009 permite detectar la existencia de rupturas y continuidades con relación al patrón experimentado durante los años anteriores.

Tal como lo señalamos un año atrás, al presentar el informe correspondiente al año 2008, la irrupción de la crisis económica internacional, sumada a los obstáculos que ya enfrentaba la economía de nuestro país, se proyectó hacia las características asumidas por el conflicto laboral y la negociación colectiva.

En tal sentido, resulta significativo el incremento de los conflictos vinculados a situaciones de crisis y la reaparición, dentro de los contenidos de la negociación colectiva, de cláusulas y acuerdos referidos a esta materia. Sin embargo, ello no impidió una continuidad en la negociación salarial, aunque con una modalidad distinta a la existente en los años anteriores. En efecto, durante el primer semestre del 2009, en el momento de mayor incertidumbre respecto de los alcances de la crisis, se celebraron numerosos acuerdos salariales que establecieron sumas por única vez, mientras que en el segundo semestre se retomó la negociación de escalas salariales a nivel de actividad. Asimismo, también persiste la incorporación de cláusulas de flexibilidad laboral en la negociación no salarial, principalmente en materia de organización del trabajo, a través de la polivalencia funcional, y de jornada de trabajo, a través del establecimiento de turnos fijos o rotativos y el fraccionamiento de las vacaciones. En este aspecto, la negociación no salarial continúa presentando una fuerte continuidad respecto de las características que asumió durante la década de los '90.

En cuanto a los sujetos, resulta destacable la creciente presencia de los ámbitos locales de la organización sindical (sindicatos de base, comisiones internas, cuerpos de delegados) tanto en el conflicto como en la negociación colectiva.

En este proceso de descentralización confluyen diversos factores. Por un lado, los cambios en las condiciones socioeconómicas, ya que los conflictos y las negociaciones vinculadas a situaciones de crisis se desarrollan mayoritariamente a nivel de empresa, mientras que los conflictos por reivindicaciones económicas, en términos relativos, asumen en mayor medida la forma de conflictos por actividad. Asimismo, continúan siendo significativos, aunque con una reducción respecto de los años anteriores, los conflictos de representación, que también se expresan habitualmente en el ámbito de la empresa.

Estas transformaciones, a su vez, deben ser relacionadas con cambios en factores institucionales que también contribuyen a explicar el fenómeno de descentralización del conflicto y la negociación. En particular, el avance jurisprudencial en materia de



protección de la actividad sindical en general, y de la libertad sindical en particular, ha fortalecido especialmente la capacidad de acción de los niveles inferiores de la estructura sindical (sindicatos de base, comisiones internas o grupos de trabajadores con formas menos institucionalizadas de organización), y ello puede redundar en una mayor posibilidad de obtener reivindicaciones en los lugares de trabajo.

Finalmente, este proceso podría estar redundando en una pérdida de la capacidad de control vertical de las instancias superiores de la estructura sindical, ya que si bien dichos ámbitos incrementaron su capacidad de acción en los últimos años, lo hicieron en menor medida que los niveles inferiores de la organización. De esta manera, toda la estructura sindical, en comparación con la década de los '90, se ha visto fortalecida. Sin embargo, este proceso ha favorecido, en términos relativos, a las instancias inferiores de la estructura sindical, lo que se traduce en una creciente descentralización principalmente de los conflictos, y en menor medida de la negociación colectiva, y en una mayor capacidad de acción de los niveles superiores de la organización para obtener reivindicaciones, mayoritariamente económicas, a nivel de la actividad.

Al respecto, los contenidos de la negociación continúan siendo mayoritariamente salariales, y dentro de la negociación salarial el incremento de los básicos de convenio en las negociaciones por actividad se encuentra, en promedio, entre el 18% y el 21%. La manipulación de las estadísticas oficiales sobre los niveles de inflación por parte del Gobierno Nacional nos impide realizar afirmaciones tajantes sobre la evolución real de las remuneraciones. Sin embargo, aún así es posible suponer que, de considerar mediciones alternativas de la inflación, los básicos de convenio no habrían experimentado una reducción en términos reales durante el año 2009.

Resulta llamativo que ello se verifique en el marco de conflictos que se explican, mayoritariamente, por la existencia de situaciones de crisis. En otras palabras, los salarios básicos de convenio, en promedio, no se habrían reducido en términos reales, en un contexto donde casi la mitad de los conflictos registrados en el sector privado se refirieron exclusivamente a despidos, suspensiones, falta de pago de salarios, entre otras causas, y donde no se han generalizado grandes conflictos salariales de actividad por reivindicaciones económicas.

La explicación de este fenómeno requiere de un mayor análisis, que excede el marco de este informe. Sin embargo, estimamos que dicha tarea deberá considerar las siguientes dimensiones. Por un lado, tal como hemos reseñado anteriormente, el avance en materia organizativa y de acción colectiva que han desarrollado los trabajadores y sus organizaciones sindicales en los últimos años, en muchos casos a pesar de la existencia de conflictos de representación sindical aún no resueltos. En segundo lugar, los equilibrios resultantes luego de la salida de la convertibilidad, que requieren, por parte del sistema político, la realización de concesiones frente a las demandas de los trabajadores, a fin de posibilitar su legitimación y su subsistencia en cuanto tal. Finalmente, la persistencia en amplios sectores del capital de márgenes de



rentabilidad que operan como condición de posibilidad para la profundización de la puja distributiva.

Por cierto que la persistencia de la recuperación salarial de los trabajadores encuentra una resistencia creciente por parte de los empleadores. En tal sentido, la aceleración de la inflación durante los últimos meses constituye un ataque directo al salario real, y opera necesariamente como una presión al alza en las demandas de los trabajadores en la actual ronda de negociación salarial. Asimismo, también favorece la posibilidad de incorporar cláusulas tendientes a reabrir las negociaciones en el segundo semestre del año.

Finalmente, no podemos dejar de advertir que persiste en la estructura ocupacional de nuestro país una fuerte fragmentación, que opera como un límite a la extensión de los derechos plasmados en la negociación colectiva, en tanto estos derechos solo benefician directamente a los trabajadores registrados, que al tercer trimestre de 2009 representaban tan solo el 47% del total de ocupados, quedando fuera los trabajadores no registrados, los cuentapropistas y los trabajadores desocupados. Entre estas tres categorías suman aproximadamente siete millones de trabajadores que no están comprendidos dentro de los convenios colectivos de trabajo.

Esta situación nos obliga a matizar las conclusiones referidas a la negociación salarial. En efecto, la información proveniente del INDEC expresa que, al tercer trimestre de 2009, el 50% de los ocupados percibía, de su ocupación principal, ingresos menores a \$ 1.500 mensuales, suma que resultaba apenas superior al salario mínimo, vital y móvil, y muy inferior al promedio de los básicos inferiores previstos en las escalas salariales negociadas a nivel de actividad (\$ 1.763 mensuales). De esta manera, los efectos de la negociación colectiva sólo se proyectan directamente sobre la porción de trabajadores que se encuentra en los estratos superiores de la pirámide de ingresos, mientras que su extensión al conjunto constituye, aún, una tarea pendiente.



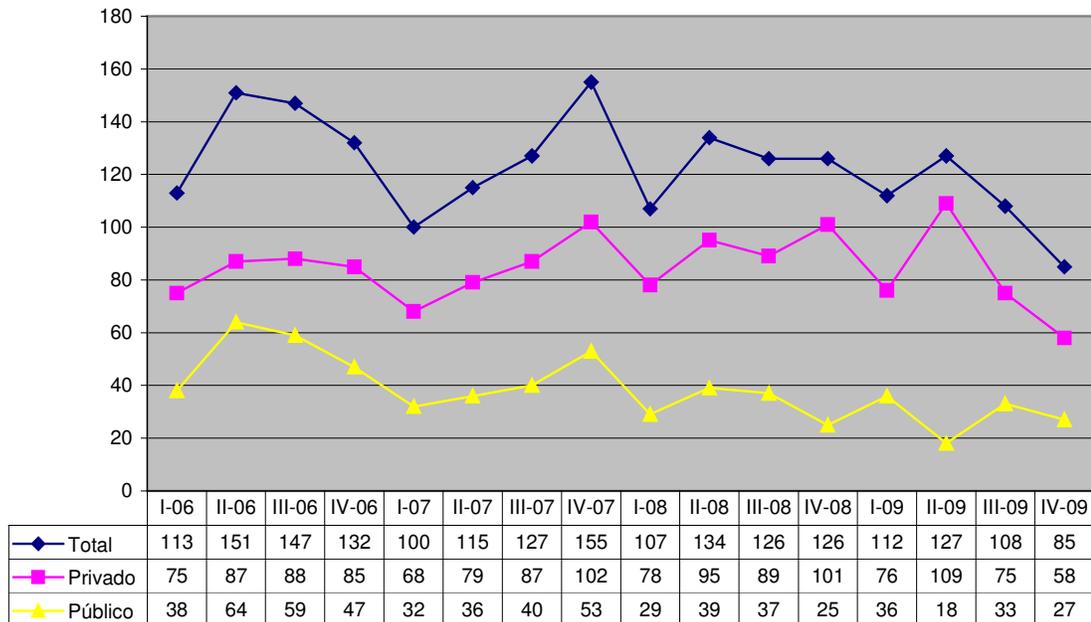
2. Análisis de la conflictividad laboral

2.1 Evolución de la conflictividad laboral

En el año 2009 se registraron 432 conflictos laborales, lo que representa un 12% menos con relación al año 2008, de los cuales el 74% corresponden a la actividad privada y el 26% al sector público².

En términos generales, las características de la conflictividad laboral durante el año 2009 se modificaron sustancialmente con relación a los períodos anteriores, tanto por un moderado descenso de la cantidad de conflictos desarrollados durante el año, como por las causas presentes en cada uno de ellos.

Gráfico n° 1: Evolución de la cantidad de conflictos laborales (2006 – 2009)



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



En primer lugar, el año 2009 presentó la menor cantidad de conflictos del período 2006 – 2009. Sin embargo, su distribución a lo largo del año respondió a una dinámica marcadamente distinta a los períodos anteriores (ver gráfico n° 1).

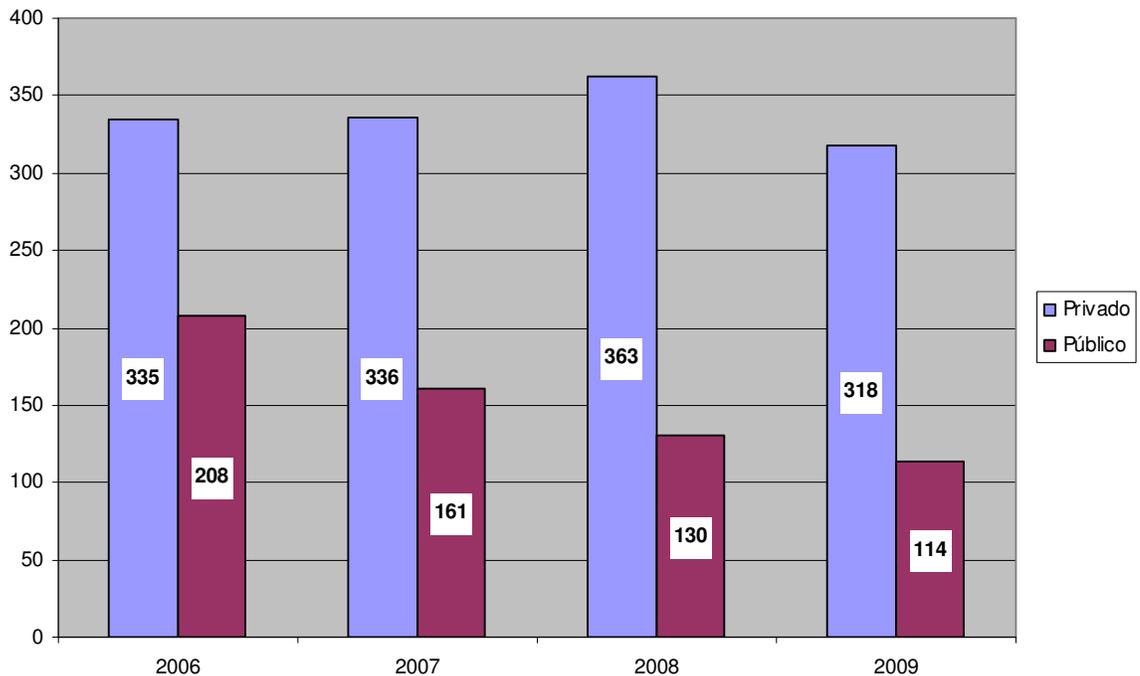
La información consignada en el gráfico n° 1 permite señalar que la disminución en la conflictividad laboral durante el año 2009 se explica por una marcada caída de los conflictos en el sector privado en el segundo semestre, luego de haber llegado al punto más alto de la serie entre los meses de abril y junio.

Este comportamiento de los conflictos del sector privado es sustancialmente distinto al registrado en los años anteriores, donde los niveles más bajos de conflictividad se encontraban en el primer trimestre, y a partir de entonces se registraba un paulatino ascenso, al punto tal que en los años 2007 y 2008 el último trimestre presenta los registros más altos de conflictividad en el sector privado.

Por el contrario, en el año 2009 los conflictos en el ámbito privado presentan un ascenso en el primer semestre, y a partir de entonces un marcado descenso hasta llegar al punto más bajo de la serie en el cuarto trimestre.

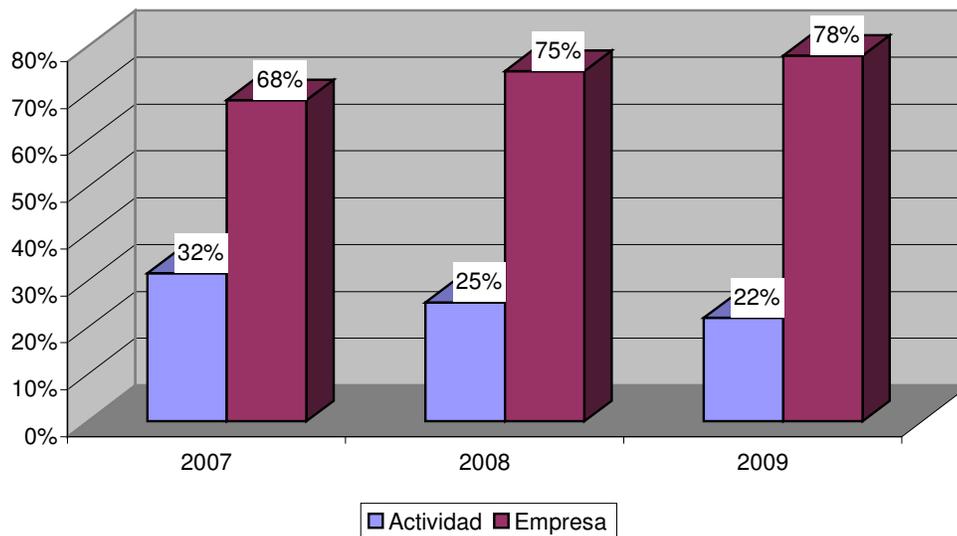
A su vez, esta caída ha sido acompañada por una moderada reducción de la cantidad de conflictos desarrollados en el ámbito público, aún cuando ellos posean distinto grado de duración e intensidad (ver gráfico n° 2)

Gráfico n° 2: Conflictos laborales según ámbito público o privado (2006 – 2009)



Estas modificaciones en la dinámica de la conflictividad laboral fueron acompañadas, en el sector privado, por un incremento relativo de los conflictos a nivel de las empresas, por sobre aquellos que se extendieron a toda la actividad o región. En efecto, en el año 2009 se desarrollaron 248 conflictos a nivel de empresa, lo que implica un 78% del total, frente a un 75% en el año 2008 y un 68% en el año 2007. Por el contrario, los conflictos que abarcaron a una actividad o región explican el 22%, 25% y 32% del total para cada año respectivamente.

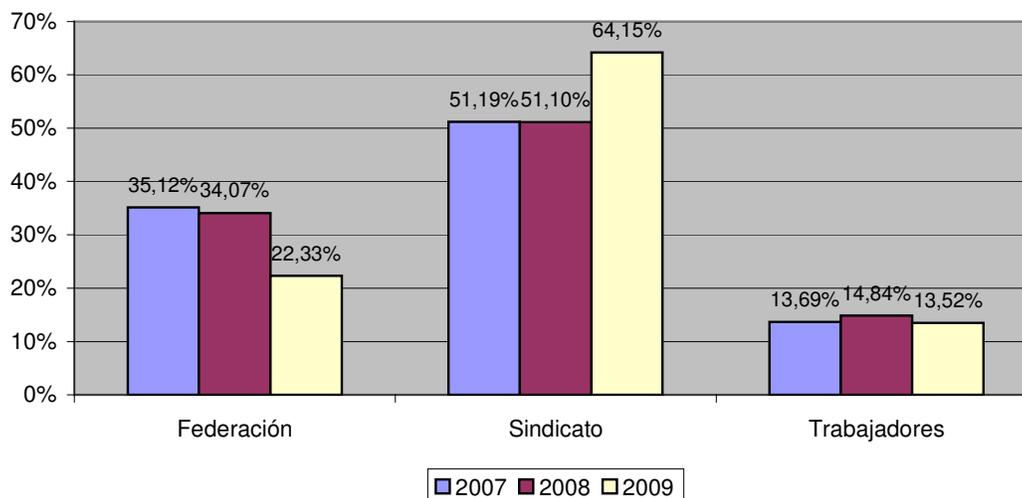
Gráfico nº 3: Conflictividad laboral según ámbito de desarrollo



Finalmente, con relación al actor sindical, 204 conflictos fueron iniciados por sindicatos locales, de oficio o empresa, o seccionales de sindicatos nacionales, 71 conflictos fueron impulsados por federaciones o uniones nacionales y 43 conflictos fueron protagonizados por trabajadores sin representación sindical o en abierta confrontación con el sindicato del sector.

Estos datos ratifican la tendencia evidenciada desde el año 2007 en cuanto al protagonismo de las instancias inferiores de representación en los conflictos colectivos. En este sentido, los conflictos desarrollados por los sindicatos de base pasaron de representar el 51% del total en el año 2008 al 64% en el año 2009, mientras que los conflictos llevados adelante por las organizaciones de ámbito nacional (federaciones o uniones) cayeron del 34% en el año 2008 al 22% en el año 2009.

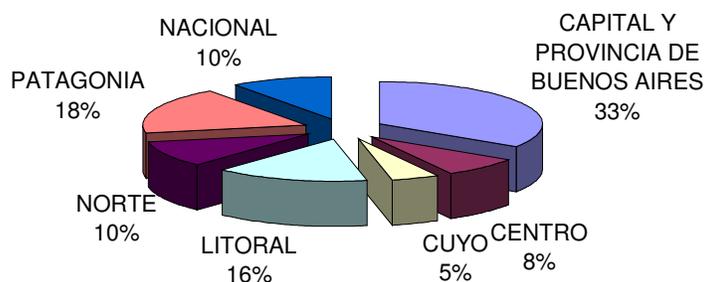
Gráfico nº 4: Evolución de la intervención sindical en conflictos según tipo de organización (2007 – 2009)



2.2 La distribución territorial de los conflictos laborales

Con relación al ámbito geográfico, los conflictos se concentran en Capital y Provincia de Buenos Aires (148 conflictos), Patagonia (78 conflictos) y el Litoral (67 conflictos). Asimismo, se registraron 43 conflictos de alcance nacional.

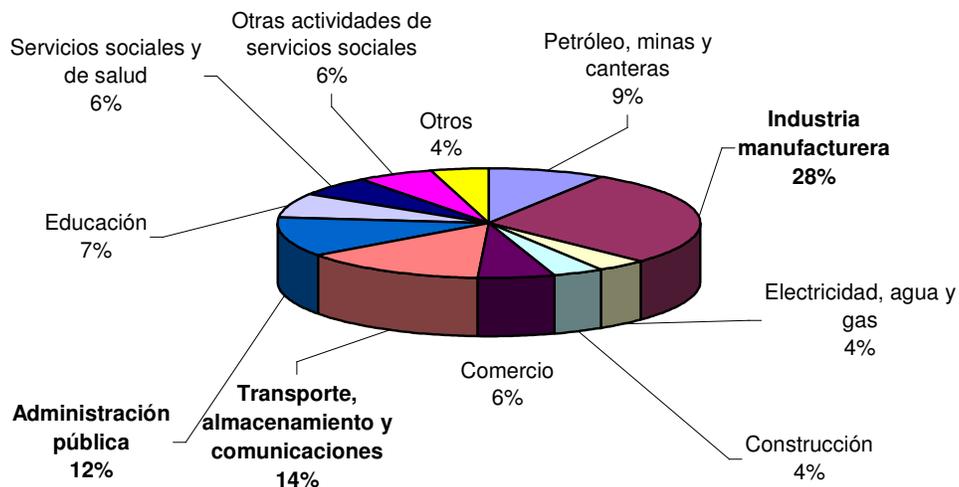
Gráfico nº 5: Distribución territorial de la conflictividad laboral



2.3 Los conflictos laborales según la actividad económica

Desagregados según actividad económica, en la industria manufacturera se registraron 123 conflictos colectivos, en tanto en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones se registraron 62 conflictos y 50 en la administración pública nacional, provincial o municipal.

Gráfico n° 6: Conflictividad laboral según actividad económica



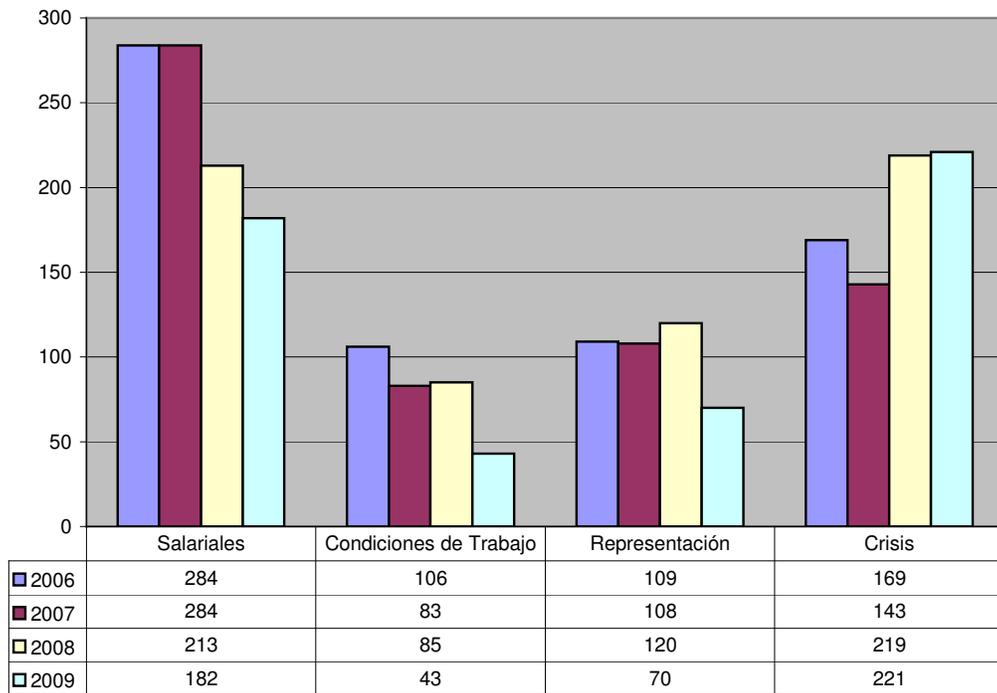
2.4 Las causas de los conflictos laborales

Como hemos señalado, el año 2009 se caracterizó por presentar una modificación en la dinámica de la conflictividad laboral con relación a los años anteriores. En tal sentido, la disminución de la cantidad total de conflictos fue acompañada por una descentralización, que se plasmó en una mayor proporción de conflictos circunscriptos a una empresa y en una mayor participación de las instancias locales de organización (sindicatos o seccionales de base, y trabajadores por fuera de la organización sindical), en detrimento de los conflictos de actividad y de aquellos en los que participó la federación o unión de ámbito nacional.

Estas modificaciones se encuentran estrechamente ligadas a la existencia de una modificación cualitativa del contenido de los reclamos laborales, a partir de una importante caída de los reclamos económicos de índole reivindicativa, compensados, parcialmente, por un aumento de los conflictos vinculados a situaciones de crisis de las empresas, situación entendible en el marco de la actual crisis internacional desatada a mediados del año 2008 y que afectó algunas actividades productivas en nuestro país (ver gráfico n° 7).

En tal sentido, también puede sugerirse que los cambios en la coyuntura económica dificultaron, durante el año 2009, la promoción de conflictos de índole salarial, situación que también se plasmó en estrategias defensivas de negociación, tal como analizaremos posteriormente.

Gráfico n° 7: Causas presentes en los conflictos laborales (2006 – 2009)³



La información consignada en el gráfico n° 7 da cuenta de un cambio cualitativo en la conflictividad laboral, con una creciente presencia de causas vinculadas a situaciones de crisis y un descenso pronunciado de los reclamos salariales o por reivindicaciones económicas⁴.

Estos cambios son aún más pronunciados al analizar las causas de los conflictos en el sector público y en el sector privado.

En el ámbito privado tan solo en uno de cada tres conflictos desarrollados en los años 2008 y 2009 existió una reivindicación de índole económica, lo que importa un descenso respecto del año 2007, cuando casi la mitad de los conflictos presentó un reclamo de este tipo.

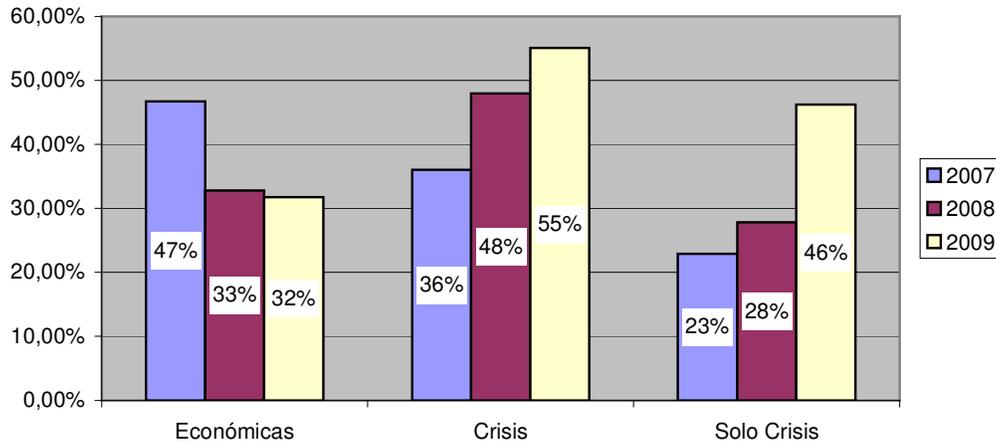
Por el contrario, los conflictos vinculados a situaciones de crisis crecieron sostenidamente, pasando del 36% del total en el año 2007 al 55% en el año 2009.

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

⁴ Dentro de las causas de reivindicación económica están comprendidos los reclamos por incrementos salariales, de los básicos convencionales, adicionales y otras variables. En cuanto a los conflictos vinculados a situaciones de crisis, comprenden los reclamos por despidos, suspensiones, deudas salariales, vaciamientos de empresa y otras medidas de crisis. Los conflictos de representación incluyen las prácticas antisindicales, los conflictos intrasindicales y las disputas de encuadramiento. Finalmente, las causas vinculadas a condiciones de trabajo comprenden reclamos por jornada, registración de la relación laboral y otras condiciones laborales.

Más aún, los conflictos exclusivamente originados en situaciones de crisis se duplicaron entre los años 2007 y 2009, representando el último año casi la mitad del total relevado para el sector privado.

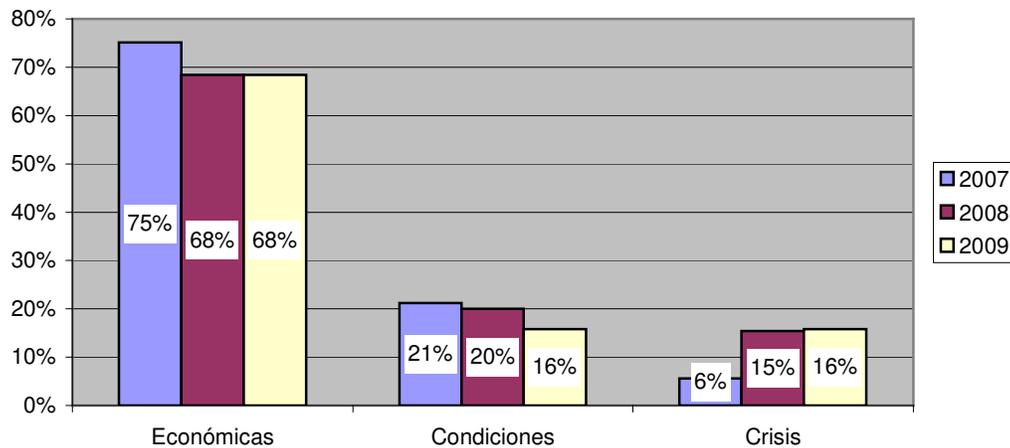
Gráfico n° 8: Porcentaje de conflictos con causas de reivindicaciones económicas y causas vinculadas a situaciones de crisis 2007 – 2009 (sector privado)



Por el contrario, en el ámbito público la conflictividad laboral responde a un patrón sustancialmente distinto.

En efecto, si bien en los últimos años se aprecia una caída en los conflictos de índole económico, estos continúan explicando la gran mayoría de los reclamos existentes en el sector público. Ello sin perjuicio de señalar que en los últimos años se aprecia una disminución de los conflictos referidos a las condiciones de trabajo, y un incremento de los reclamos vinculados a situaciones de crisis.

Gráfico n° 9: Porcentaje de conflictos con causas de reivindicaciones económicas y causas vinculadas a situaciones de crisis 2007 – 2009 (sector público)





- **Causas económicas**

La manifestación de conflictos en el marco de negociaciones salariales tiende a disminuir con relación a años anteriores, principalmente en el ámbito del sector privado. Esta caída se explica principalmente por la reducción de los conflictos durante el segundo semestre, donde se concentraron la mayoría de las negociaciones colectivas de escalas salariales, luego de transcurrido el momento más álgido de la crisis económica. En este sentido, el ejercicio sistemático de la negociación colectiva parecería haber contribuido a reducir las manifestaciones de conflicto en el sector privado, y evidencia las dificultades de las administraciones nacionales y provinciales para hacer frente a los reclamos salariales en el sector público. Asimismo, la reducción de los conflictos ofensivos en el sector privado también debe vincularse con el impacto de la crisis económica en las estrategias de reivindicación económica impulsadas por los trabajadores del sector privado, en tanto la amenaza del despido se constituye como un freno a la posibilidad de desarrollar acciones sindicales de esta naturaleza.

En el sector privado, los conflictos salariales se registraron en las actividades metalúrgicas, de la carne, bancarios, petroleros y sanidad.

En el sector público, el inicio de clases en el mes de Marzo disparó conflictos en numerosas provincias. En la Administración Pública Nacional, se registraron conflictos salariales en el sector de los médicos nacionales, en el SENASA y en el CORREO ARGENTINO. En varias provincias se registran conflictos impulsados por estatales, docentes y profesionales de la salud en conjunto, como en el caso de Jujuy, Formosa, Tierra del Fuego, Neuquén y Córdoba.

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

En el presente período hemos registrado 22 conflictos donde los trabajadores denunciaron el cierre de las fuentes de trabajo. En 11 casos, los conflictos fueron impulsados por los trabajadores ante ausencia de representación o disidencias con la conducción de la organización sindical. Entre ellos, podemos mencionar a FILOBEL FEBATEX, ARRUFAT, CIVE, TERSUAVE y FP IMPRESORA, entre otras. En tres casos los trabajadores se plantearon la posibilidad de autogestionar las empresas, y en otros dos casos (MASUHH Y MAHLE) intervinieron autoridades nacionales intentando la reapertura de las fuentes de trabajo.

Entre las empresas que anunciaron reducción de personal y/o suspensiones, se encuentran varias contratistas del sector petrolero y metalúrgico, cadenas de supermercados, frigoríficos, construcción, ceramistas, cuero y textiles.

En el sector público, se denunciaron despidos en la Inspección General de Justicia, en el Teatro Colón, y en el call centers de la AFIP.

- **Conflictos de representación**

En varias cadenas de supermercados (COTO, DISCO, CARREFOUR y WALL MART) y en otras empresas del sector de comercio se registraron despidos de delegados y



trabajadores que se postulaban a serlo. En VALOT se denunciaron 50 despidos por afiliarse al sindicato de la actividad. En el sector público, el CORREO ARGENTINO despidió a un grupo de trabajadores que intentaban organizarse en ATE. En materia de encuadramiento, el sindicato de camioneros reclamó la aplicación del convenio de la actividad a los trabajadores de empresas distribuidoras de diarios, de empresas petroleras y de minería. El gremio de supervisores metalúrgicos exigió el encuadramiento del personal de empresas automotrices.

Sin dudas, uno de los conflictos con mayor repercusión en los medios de comunicación durante el año 2009 ha sido el protagonizado por los trabajadores del subte, que reclaman el reconocimiento de su sindicato por parte del Ministerio de Trabajo. El arbitrario desconocimiento de este derecho derivó en medidas de fuerza que obligaron al Ministerio de Trabajo a abrir una instancia de negociación. Allí se firmó un acuerdo donde la empresa Metrovías reconoció a los representantes de los trabajadores, integrantes de un sindicato en formación, y donde los representantes electos obtuvieron garantías para el desarrollo de la acción sindical en los lugares de trabajo, incluyendo la tutela prevista en la ley y la posibilidad de ejercer los mismos derechos con que cuentan los delegados de los sindicatos con personería gremial.

Otro caso que marcó un cambio positivo ha sido el conflicto de la minera BARRICK GOLD, donde la empresa despidió al Secretario General de un sindicato en formación. Luego de varias medidas de fuerza, la empresa se avino a firmar un acta reconociendo el carácter y la representatividad de los delegados electos por esta nueva organización.

- **Condiciones de trabajo**

La aparición de la Gripe A en el mes de Julio generó varios conflictos ante el reclamo de los trabajadores para que las empresas tomaran medidas de higiene y prevención. En el caso de la empresa KRAFT TERRABUSI, esta causa operó como detonante de un conflicto en el que también se puso en cuestión la intención del empleador de promover un plan de reducción de la cantidad de trabajadores. Este conflicto derivó en una toma de las instalaciones de la empresa, despidos en masa de trabajadores y delegados, y una nueva intervención del Ministerio que, en el marco de la disputa entre la Comisión Interna y el Sindicato de Alimentación, debió reconocer la representatividad de los delegados y exigir a la empresa su reinstalación.

Otros conflictos derivados de la Gripe A se produjeron en bingos y en el ANSESS.

En varias provincias se reclamó la regularización de personal del sector público, tanto en la Administración Pública como en el sector de salud, como así también en Fabricaciones Militares, el Instituto Nacional Pesquero y el Servicio Geológico Minero.



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 2009, al igual que los conflictos laborales, presenta una modificación con relación a los años anteriores. Al respecto, si bien persistió el incremento de homologaciones por parte del Ministerio de Trabajo, la emergencia de la crisis económica se incorporó como parte de los contenidos negociados por representantes sindicales y patronales. Aún así, cabe adelantar que la negociación colectiva, al igual que en los años precedentes, ha sido principalmente de índole salarial. En este sentido, los acuerdos salariales continúan explicando la gran mayoría de las homologaciones del período.

En cuanto a la negociación salarial, a diferencia de los años anteriores, la emergencia de la crisis económica se tradujo en la existencia de dos rondas de negociación durante el año, claramente diferenciadas. Durante el primer semestre del año, al vencimiento de la ronda celebrada un año atrás, proliferaron los acuerdos que otorgaron sumas no remunerativas o asignaciones por única vez. Esta modalidad se vinculaba principalmente a la incertidumbre que generaba la situación de crisis, y la reacción de los actores sociales, que en dicho marco pactaban acuerdos provisorios, donde se preveía una próxima reapertura de la negociación para el segundo semestre.

Posteriormente, a partir de los meses de julio y agosto se registró un incremento de las negociaciones salariales donde se establecieron nuevas escalas, en muchos casos incorporando las sumas no remunerativas. Los incrementos pactados en estas negociaciones se situaron entre el 15% y el 20%, con marcadas diferencias sectoriales en cuanto a plazos, carácter remunerativo o no, y al tratamiento de las sumas no remunerativas (ver anexo nº 1).

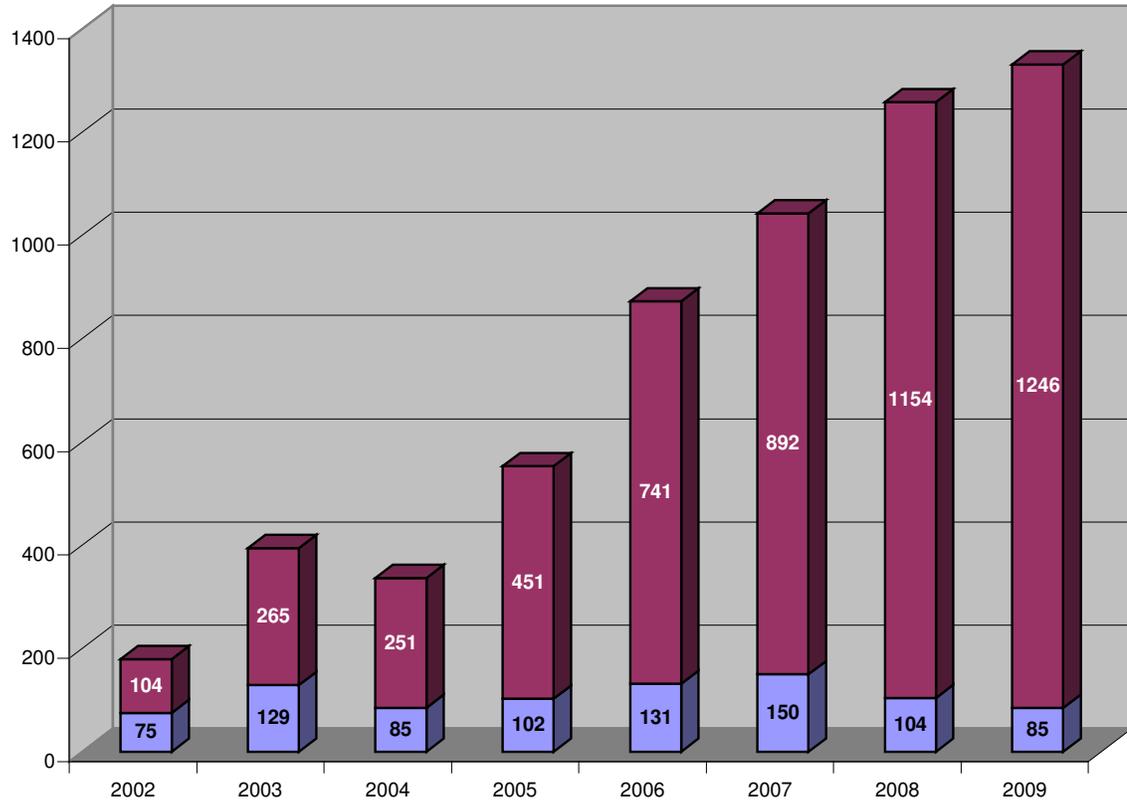
Paralelamente, durante el año 2009 se profundizó la tendencia iniciada en el último trimestre de 2008 de realizar negociaciones colectivas vinculadas a situaciones de crisis económica, incorporando contenidos que no habían estado presentes en los años anteriores, tales como la reducción de las indemnizaciones por despido, suspensiones de trabajadores y adelantamiento de vacaciones, entre otros⁵. Resulta significativo que en el 76% de estas negociaciones no se promovió un proceso preventivo de crisis, por lo que la disponibilidad colectiva de los derechos de los trabajadores se resulta, en estos casos, contraria a las disposiciones de la LCT.

En términos generales, la negociación colectiva continuó su crecimiento ininterrumpido iniciado en el año 2002. Sin embargo, al igual que en los años anteriores, este aumento se explica por los acuerdos colectivos, principalmente salariales, mientras que la negociación de convenios colectivos de trabajo experimenta una caída respecto del pico alcanzado en el año 2007⁶.

⁵ Ver al respecto el capítulo sobre nuevos contenidos de la negociación, en este mismo informe.

⁶ 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

Gráfico nº 10: Negociación colectiva 2002 – 2009 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 trabajo. En efecto, 40% de los CCT homologados en el período establecen la polivalencia funcional, el 49,4% habilitan la posibilidad de trabajar en turnos fijos o rotativos, y casi un tercio prevé el fraccionamiento de las vacaciones⁷.

los contenidos negociales de dichos instrumentos". De esta manera, "los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales" mientras que los "acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales" (Novick, M. Trajtemberg, D; "La Negociación colectiva en el período 1991 – 1999", Documento de Trabajo nº 19 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, septiembre de 2000).

⁷ Para un análisis de los contenidos no salariales de los convenios colectivos de trabajo durante el período 2003 – 2007 ver "La negociación colectiva 2003-2007. Un estudio comparativo con el período 1991-1999, en particular sobre la regulación de jornada y organización del trabajo" en www.observatorioocta.org.ar. Allí se destaca la continuidad del patrón de negociación



Finalmente, es necesario realizar una importante aclaración metodológica con relación a la cantidad de homologaciones, en tanto los años 2008 y 2009 presentan un fuerte incremento con relación a los años anteriores, muy superior al ritmo de aumento que, de por sí, se verificaba desde el año 2002. En tal sentido, una porción significativa de dicho incremento no se debe a un aumento de la cantidad de unidades negociales, sino que obedece a una modificación en la registración de los acuerdos por parte del Ministerio de Trabajo.

La forma de registración actual permite aproximarse, con mayor precisión, a las características que presenta la negociación colectiva. Por ello, hemos decidido adecuar este informe a dicha modificación. Sin embargo, ello importa un límite a la comparabilidad de los datos con relación a los períodos anteriores. En tal sentido, a continuación presentamos los datos correspondientes a los años 2008 y 2009 ajustados según la vieja metodología de registro utilizada por el Ministerio de Trabajo.

Cuadro n° 1: Homologaciones de acuerdos y convenios colectivos de trabajo 2008 – 2009 (ajuste metodológico)

	Metodología de registro utilizada hasta 2007		Metodología de registro utilizada a partir de 2008	
	2008	2009	2008	2009
Convenios	104	85	104	85
Acuerdos	1154	1246	1335	1504
Total	1258	1331	1439	1589

A los efectos del gráfico n° 10, que compara la cantidad de homologaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo entre los años 2002 y 2009, hemos ajustado los datos a la metodología utilizada hasta el año 2007. Por el contrario, en lo sucesivo, la totalidad de las apreciaciones realizadas en este informe tendrán como referencia los datos provenientes de la nueva metodología de registro.

3.2 Estructura de la negociación

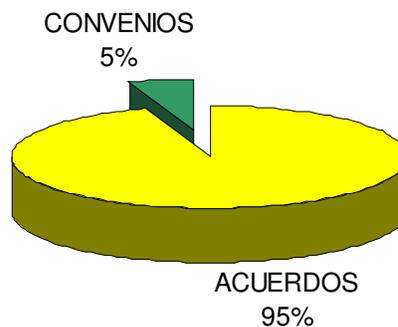
En el año 2009 el Ministerio de Trabajo homologó 1589 negociaciones paritarias, de las cuales 1504 corresponden a acuerdos en su mayoría salariales y 85 convenios colectivos que establecen condiciones de trabajo, beneficios y regulaciones entre las partes, un 10% más que las registradas en el 2008. Del total, 1098 corresponden a negociaciones de empresa y 491 de sector o actividad.

plasmado durante la década de los '90, con una presencia significativa de cláusulas que flexibilizan las relaciones laborales, principalmente referidas a la jornada y a la organización del trabajo

Cuadro nº 2: Homologaciones según ámbito y tipo de negociación (2009)

	Acuerdos	%	CCT	%	Total	%
Actividad	470	31,25	21	24,71	491	30,9
Empresa	1.034	68,75	64	75,29	1.098	69,1
Total	1.504	100	85	100	1.589	100

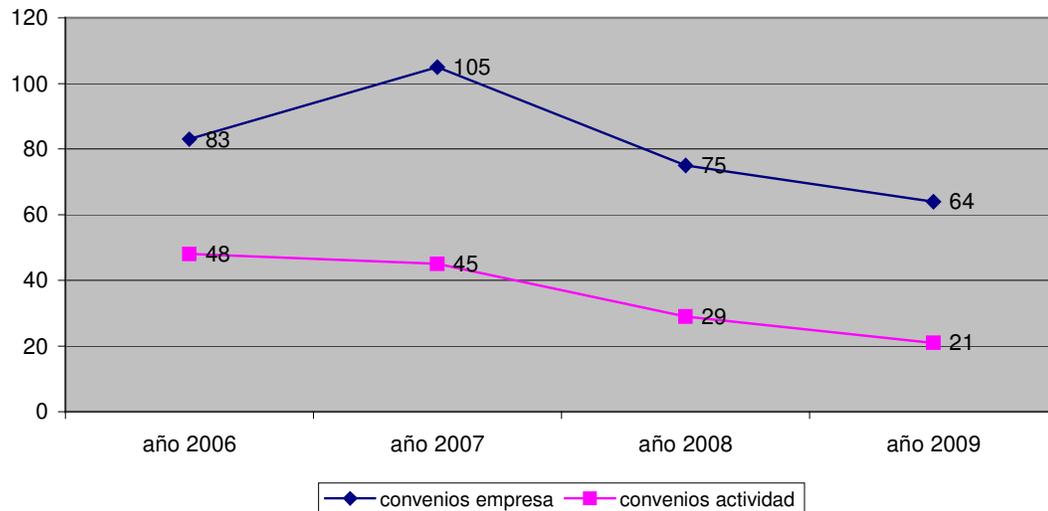
Gráfico nº 11: Negociación colectiva según tipo de negociación (2009)



Considerando el conjunto de las negociaciones registradas desde el 2006, se observa un aumento paulatino de la cantidad de acuerdos, aunque se observa un descenso de los acuerdos de actividad, en particular por el impacto estadístico de las negociaciones de crisis de empresas. En efecto, con relación al año 2008 las homologaciones de acuerdos por actividad cayeron un 10%, mientras que los acuerdos por empresa se incrementaron en un 26,7%.

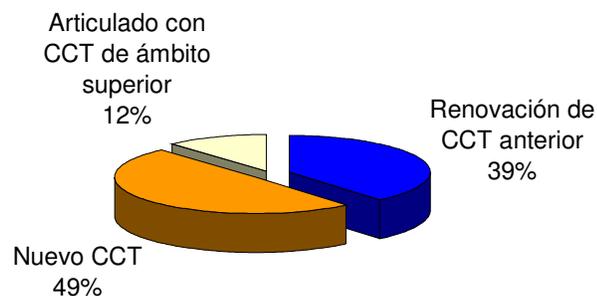
Al considerar exclusivamente la homologación de convenios colectivos, observamos una baja en los años 2008 y 2009 con relación a los años anteriores, lo que permite inferir que en contextos de crisis los actores sociales están menos dispuestos a establecer condiciones generales de trabajo a mediano o largo plazo.

Gráfico nº 12: Homologación de convenios colectivos por ámbito (2006 – 2009)



Del total de convenios homologados en el presente período, 42 corresponden a nuevas unidades negociales, 33 a renovaciones de convenios anteriores y 10 convenios son articulados a convenios de ámbito superior.

Gráfico nº 13: Relación entre convenios colectivos de trabajo (2009)



La gran mayoría de los nuevos convenios son de empresa, principalmente bingos y juegos de azar, empresas de energía, telefónicas y aéreas (en particular, con varias contratistas) y en menor medida, empresas del sector del tabaco y automotriz.

Con relación a los convenios renovados, la proporción entre convenios de empresa y actividad es más pareja, con la particularidad que la mayoría de los convenios renovados corresponden al período 2003/2008, por lo que se puede pensar que no se estarían modificando los convenios flexibles de la década de los 90.



3.3 Los sujetos de la negociación colectiva

Un total de 3.004 asociaciones sindicales se encontraban inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2009. De todas ellas, 1.554 habían adquirido la Personería Gremial, contando por ello, con condiciones plenas para negociar colectivamente. Al tiempo, coexistían con las anteriores un total de 1.440 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 colectivamente⁸.

Cuadro nº 3: Sindicatos con personería gremial y simplemente inscriptos

	Personería gremial	Simple inscripción	Total
Sindicatos y uniones	1462	1424	2886
Federaciones	85	17	102
Confederaciones	7	9	16
Total	1554	1440	3004

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 49,3% de los sindicatos de primer grado (en sentido estricto y uniones), el 16,7% de las federaciones y el 56,3% de las confederaciones por haber obtenido solamente la simple inscripción o por aún tener pendiente su solicitud de inscripción gremial⁹. 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 47,9% 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 gremial.

⁸ 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.

⁹ Al elaborar este informe no hemos considerado a las organizaciones sindicales con inscripción gremial en trámite, en tanto la información necesaria para dar cuenta de ellas ha dejado de estar disponible en la página web del Ministerio de Trabajo. Aún así, cabe destacar que se trata de una gran cantidad de organizaciones que, a pesar de haberse constituido como sujeto colectivo para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, tampoco tienen reconocida la facultad de negociar colectivamente, en virtud de los límites que emergen de la ley 23.551.



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

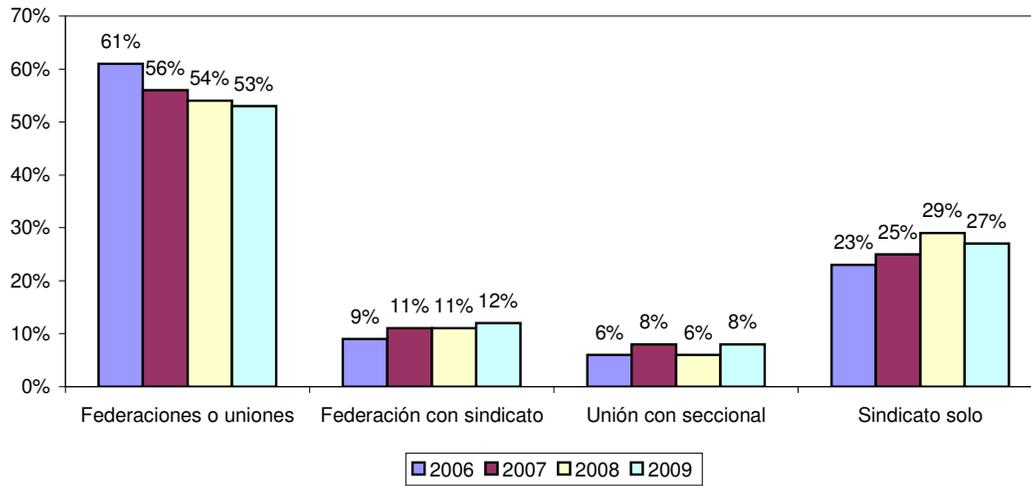
En particular, esta situación se verificó en el conflicto y la posterior negociación colectiva llevada adelante por los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires, al margen de la Unión Tranviarios Automotor (UTA), sindicato que ostenta la personería gremial en dicho ámbito de actuación. En este caso, la negociación colectiva fue llevada adelante por la Asociación de Trabajadores de Subte y el Premetro, sindicato cuyo trámite de inscripción aún se encuentra pendiente.

Resulta significativo que, al cierre de este informe, en los meses de diciembre y enero, se verificó una experiencia muy similar en la actividad minera. Allí, la Organización Sindical Mineros Argentinos (OSMA – CTA), cuyo trámite de inscripción se encuentra en trámite, promovió un conflicto que concluyó con una negociación colectiva que benefició a los trabajadores mineros de Veladero, en la Provincia de San Juan.

En cuanto a la estructura sindical de la negociación, se 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.

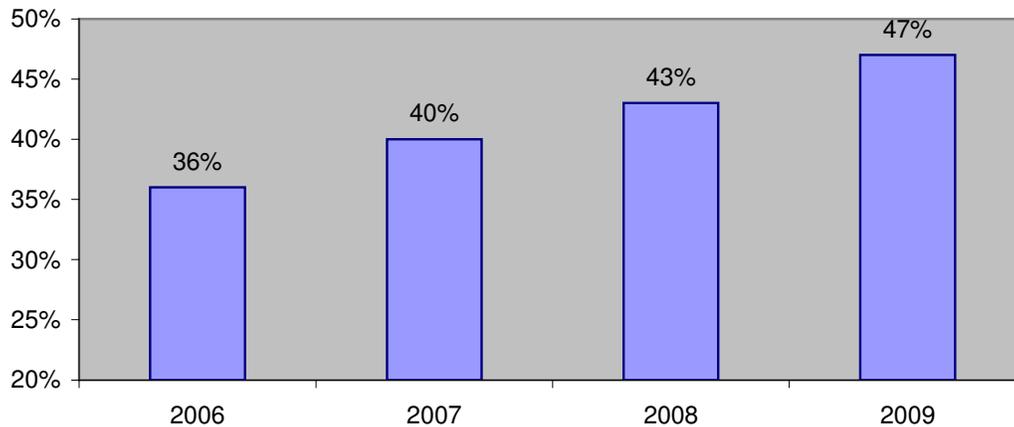
Con relación al actor sindical, observamos que en el 53% de las negociaciones homologadas participa exclusivamente el sindicato de la actividad o la Federación, en tanto en el 27% de los casos participa un sindicato local, de oficio o empresa. Considerando las negociaciones desde el año 2006, observamos una leve tendencia por parte de la federaciones a acompañar a los sindicatos locales en la firma de los acuerdos. Asimismo aumentan también la firma de acuerdos por parte de sindicatos locales (separados de las federaciones) o con ámbito de actuación limitado a una región o provincia

Gráfico nº 14: Sujetos de la negociación colectiva (2006 – 2009)



Finalmente, con relación a la presencia de delegados al momento de la firma del acuerdo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 17 de la ley 14250, la misma pudo ser constatada en el 47% de las negociaciones, cifra que, si bien implica un avance con relación a años anteriores, todavía hay mucho que trabajar en esta materia, con el agravante que en muchos casos los delegados son convocados al sólo efecto de cumplimentar con el requisito legal, sin que hayan tenido participación activa en el desarrollo de las negociaciones.

Gráfico nº 15: Participación de delegados en las negociaciones por empresa (2006 – 2009)



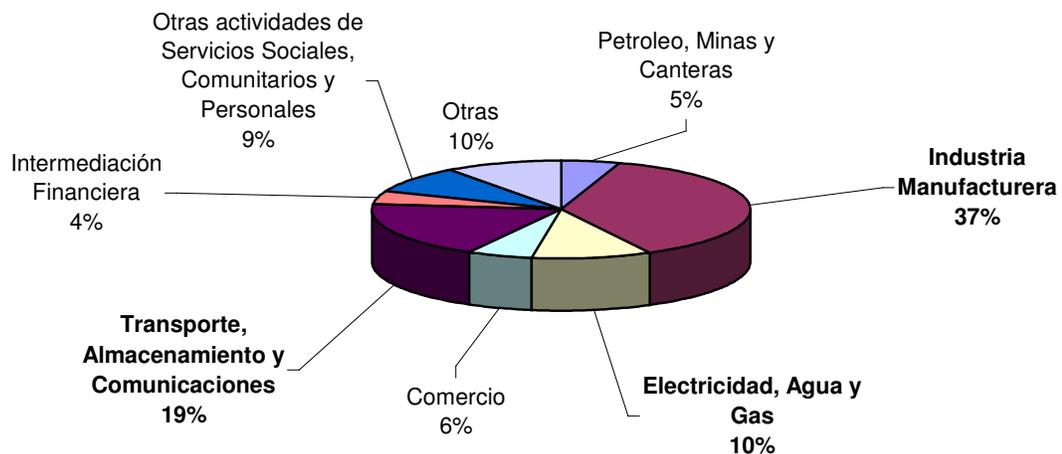
Al respecto, la relación existente entre este fenómeno y la debilidad de la presencia sindical en los lugares de trabajo es evidente. Si bien las estadísticas oficiales sobre cantidad de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo no han sido

actualizadas, puede preverse que las magnitudes detectadas en el año 2006¹⁰, con una presencia de delegados en sólo el 15% de las empresas, se mantengan sin mayores alteraciones.

3.4 Negociación colectiva según actividad económica

Discriminados según actividad económica, las negociaciones de la Industria Manufacturera suman 592 acuerdos, los sectores del Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones negociaron 296 acuerdos y los sectores de Electricidad, Gas y Agua negociaron 167 acuerdos.

Gráfico nº 16: Negociación colectiva según actividad económica



3.5 Contenido de la negociación

3.5.1 Negociación salarial

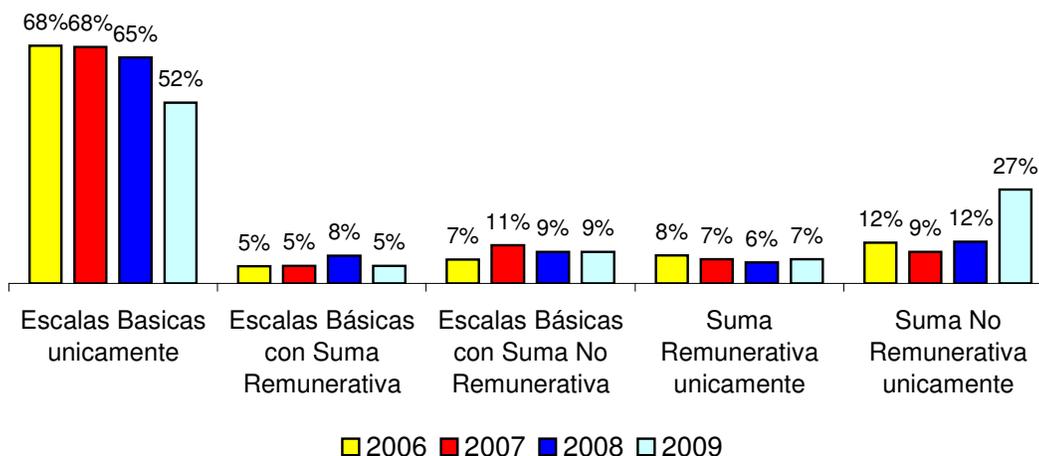
Las negociaciones homologadas con algún tipo de incremento salarial (básico, sumas remunerativas o no remunerativas) representan el 56% del total de negociaciones, porcentaje inferior al de años anteriores, pero condicionadas por el importante aumento de negociaciones de crisis.

Con relación a años anteriores, se observa un descenso en el porcentaje de negociaciones de escalas salariales y un aumento porcentual importante de las sumas no remunerativas. Esto se explica en función que muchas negociaciones han tenido dos "momentos": antes y después de las elecciones del 28 de Junio. Mientras en el primer semestre la negociación se caracterizó por la inclusión de sumas no remunerativas y asignaciones por única vez, en el segundo semestre se volvieron a pactar escalas salariales para el conjunto de la actividad. Por otra parte, en muchas

¹⁰ Trajtemberg, D., Senén González, C., y Medwid, B. *La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL*, en Trabajo, Ocupación y Empleo N° 8,

empresas se han negociado sumas a cuenta de las negociaciones salariales de la actividad¹¹.

Gráfico nº 17: Tipo de cláusulas salariales sobre el total negociado (2006 – 2009)



El promedio general de los salarios básicos de las categorías inferiores es de \$1971, lo que representa un aumento con relación a las negociaciones del 2008 del 23%, en tanto el promedio general de los salarios básicos de las categorías superiores es de \$3419, un 25% superior a las del año anterior. Se observa un crecimiento mayor en las escalas salariales de negociaciones de empresa con relación a las de actividad.

Cuadro nº 4: Promedios salariales mínimos y máximos

	Promedio general				Empresa				Actividad			
	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%	Escalas Inferiores	%	Escalas Superiores	%
2008	\$ 1.596		\$ 2.726		\$ 1.716		\$ 3.124		\$ 1.454		\$ 2.267	
2009	\$ 1.971	23%	\$ 3.419	25%	\$ 2.145	25%	\$ 4.041	29%	\$ 1.763	21%	\$ 2.664	18%

En cuanto a la negociación salarial, resulta significativo que, aún en un contexto de retracción de la actividad económica, en el año 2009 los salarios mínimos y máximos pactados en los acuerdos colectivos continuaron incrementándose sustancialmente.

Debido a la inexistencia de estadísticas confiables referidas a los niveles de precios resulta sumamente dificultoso realizar una estimación sobre la variación real de las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en los convenios colectivos de trabajo. Aún así, puede señalarse que, si se confrontan con mediciones alternativas de

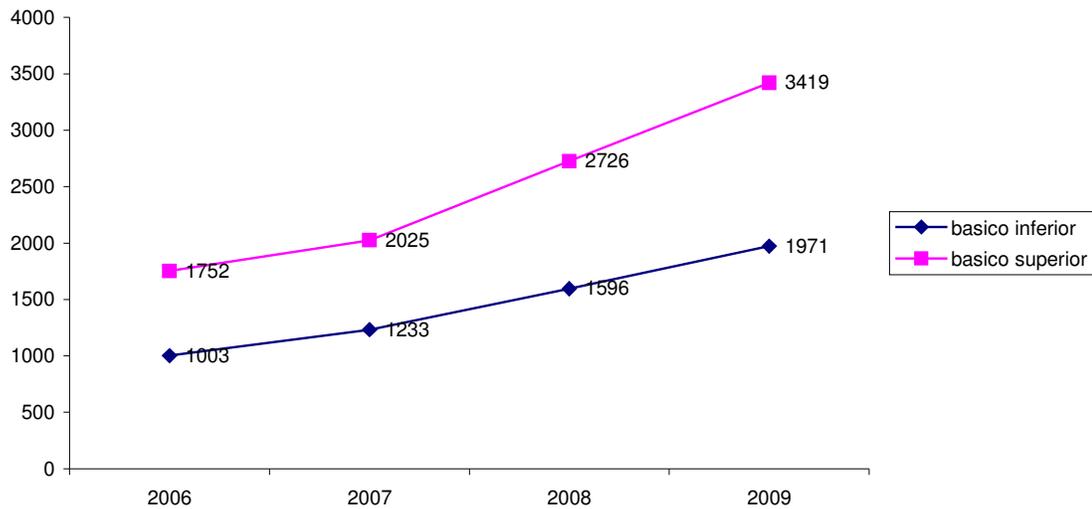
Ministerio de Trabajo de la Nación, 2008.

¹¹ Un listado de los principales acuerdos salariales homologados en el año 2009 puede ser consultada en el anexo 1 de este informe.

la inflación, los salarios mínimos y máximos homologados en los acuerdos salariales durante el año 2009 no habrían experimentado una disminución en términos reales.

Esta situación importa una continuidad con relación a los años precedentes, ya que de considerar como punto de partida el año 2006, el incremento nominal de los básicos de las categorías inferiores es del 96%, en tanto en los básicos de las categorías superiores el aumento fue del 95% (ver gráfico nº 19).

Gráfico nº 18: Evolución de los básicos inferiores y superiores de las escalas salariales (2006 – 2009)



Discriminados según actividad económica, los promedios y las variaciones anuales son las siguientes:

Cuadro nº 5: Promedio salarial del mínimo de la escala según actividad (2007 – 2009)

	Promedio básicos inferiores			2009 - 2008	2009 – 2007
	2007	2008	2009		
Industria	\$ 1.190	\$ 1.614	\$ 2.023	25%	70%
Transporte y Telecomunicaciones	\$ 1.334	\$ 1.880	\$ 2.338	24%	75%
Petróleo y Minería	\$ 1.351	\$ 1.856	\$ 2.158	16%	60%
Comercio y Gastronómico	\$ 1.171	\$ 1.484	\$ 1.757	18%	50%
Construcción	\$ 1.106	\$ 1.583	\$ 1.739	10%	57%
Energía	\$ 1.520	\$ 1.799	\$ 2.097	17%	38%
Total	\$ 1.233	\$ 1.596	\$ 1.971	23%	60%



Cuadro nº 6: Promedio salarial del máximo de la escala según actividad (2007 – 2009)

	Promedio básicos superiores			2009 - 2008	2009 - 2007
	2007	2008	2009		
Industria	\$ 1.797	\$ 2.433	\$ 3.008	24%	67%
Transporte y Telecomunicaciones	\$ 2.219	\$ 3.132	\$ 4.490	43%	102%
Petróleo y Minería	\$ 2.212	\$ 3.105	\$ 3.809	23%	72%
Comercio y Gastronómico	\$ 1.612	\$ 2.210	\$ 2.418	09%	50%
Construcción	\$ 1.909	\$ 2.430	\$ 2.713	12%	42%
Energía	\$ 3.173	\$ 4.330	\$ 5.088	18%	60%
Total	\$ 2.025	\$ 2.726	\$ 3.419	25%	69%

La información consignada en los cuadros nº 5 y 6 permite apreciar que los mayores incrementos en las escalas salariales se registran principalmente en la industria manufacturera y en el transporte, almacenamiento y comunicaciones. En este último caso, resulta significativo el sostenido aumento que, a pesar del contexto recesivo experimentado en el año 2009, alcanzó al 24% de los salarios mínimos y al 43% de los salarios máximos. Más aún, en los últimos dos años esta actividad duplicó el promedio de los salarios máximos de las escalas convencionales.

Por el contrario, los menores incrementos se han pactado en el comercio y gastronomía y en la construcción, principalmente en el año 2009, cuando la variación de los salarios mínimos y máximos de las escalas convencionales de estas actividades se ha encontrado muy por debajo del promedio general. Resulta significativo el caso de la construcción, que luego de haber sido uno de los sectores cuya recuperación salarial había sido más fuerte a partir del año 2003, parece haber enfrentado, durante el año 2009, los efectos de la retracción económica, con una caída de los salarios en términos reales.

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 7: Cláusulas sobre beneficios convencionales

Cantidad de cláusulas negociadas	Premios	Beneficios sociales	Adicionales generales	Licencias superiores
	644	36	177	40

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

Cuadro nº 8: Cláusulas sobre premios y beneficios

	Cláusulas	Negociaciones
Premios y beneficios	Recategorizaciones	13
	Presentismo	80
	Rendimiento	50
	Única Vez	375
	Antigüedad	126
	TOTAL	644

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

Dentro de los **adicionales generales** incluimos todas aquellas cláusulas que establecen sumas permanentes de carácter remunerativo o no. Las cláusulas más negociadas son el otorgamiento de viáticos por almuerzo o transporte.

Cuadro nº 9: Cláusulas sobre adicionales generales

	Cláusulas	Negociaciones
Adicionales generales	Vales	5
	Zona Desfavorable	29
	Por Turnos	27
	Viáticos	99
	Otros	17
	TOTAL	177

Las cláusulas que establecen el pago de viáticos por transporte o almuerzo han aumentado su presencia, en detrimento del otorgamiento de vales, cuya utilización ha sido vedada por la ley 26.341.

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

Cuadro nº 10: Cláusulas sobre beneficios sociales

	Cláusulas	Negociaciones
Beneficios sociales	Guardería	20
	Comedor	14
	Otros	2
	TOTAL	36

Finalmente, con relación al otorgamiento de **licencias superiores**, estos beneficios han disminuido en comparación con negociaciones de años anteriores, pese a que la difusión de diversos proyectos de ley para ampliar los días de licencia por nacimiento de hijo podría incentivar al actor sindical a incorporar estos temas en la mesas de negociaciones. Una excepción son los acuerdos del sector público, donde en este tema se observa un avance importante.

Cuadro nº 11: Cláusulas sobre licencias superiores

	Cláusulas	Negociaciones
Licencias superiores	Vacaciones	11
	Nacimiento	18
	Exámenes	4
	Matrimonio	7
	TOTAL	40

3.5.2 Negociación no salarial

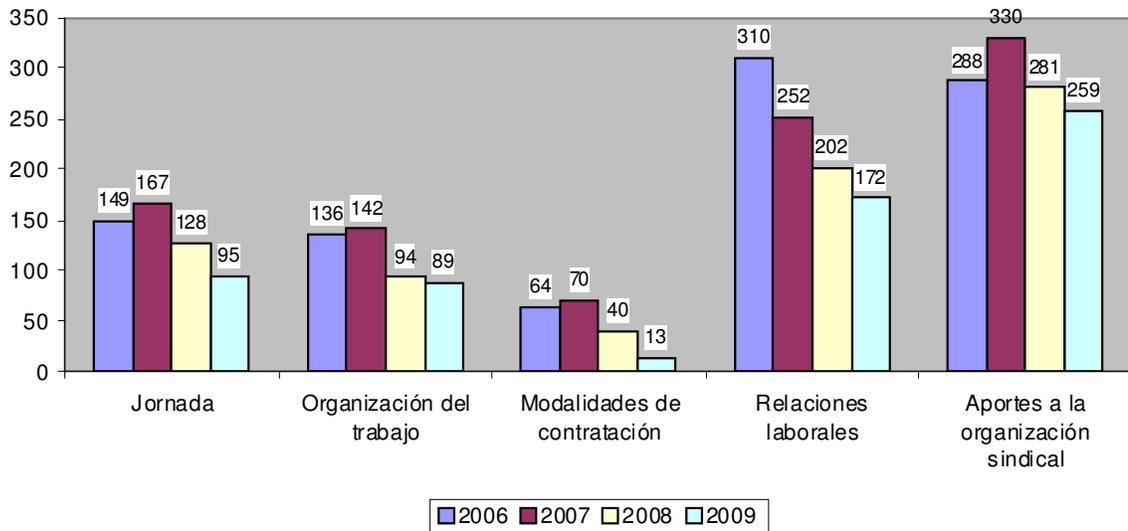
A los efectos del análisis de los contenidos de la negociación colectiva no salarial hemos clasificado las cláusulas en cinco grandes grupos:

Cuadro Nº 12: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas

	Jornada	Organización del trabajo	Modalidades de contratación	Relaciones laborales	Aportes a la organización
Cantidad de cláusulas negociadas	95	89	13	172	259

En este sentido, las principales cláusulas no salariales negociadas dan cuenta de una continuidad de la dinámica existente en los años anteriores (ver gráfico nº 20).

Gráfico nº 19: Cláusulas no salariales contenidas en negociaciones colectivas (2006 – 2009)



Los **aportes y contribuciones** de empresas y trabajadores a la organización sindical firmante del acuerdo es una variable que se repite en numerosas negociaciones¹². El 15% de las negociaciones homologadas en el período contienen al menos una cláusula de este tipo, incluso en muchos casos se establecen aportes sobre las sumas no remunerativas pactadas. Cabe destacar que muchas actividades tienen estas cláusulas incorporadas en sus convenios, por lo que no requieren ser acordadas periódicamente.

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. El 11% de las negociaciones registraron al menos una cláusula de este tipo.

¹² 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.

Cuadro Nº 13: Cláusulas sobre relaciones laborales

Relaciones laborales	Cláusulas	Negociaciones
	Procedimiento de Reclamos o Quejas	6
	Mecanismos de Autocomposición de Conflictos	29
	Mediación y Arbitraje	1
	Paz Social	95
	Derecho a la Información	5
	Servicio Esencial y Guardias Mínimas	6
	Reglamentación Trabajo de Delegados	5
	Comisión de Higiene y Seguridad	10
	Otras Comisiones	13
	Participación de la Representación Sindical en la Empresa	2
	TOTAL	172

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

La variable **organización del trabajo** está integrada por cláusulas que introducen modificaciones en las formas de organización del trabajo al interior de las empresas. Estas cláusulas se negocian casi exclusivamente en los convenios colectivos y también ha disminuido su tratamiento con relación a años anteriores. Aún así, la polivalencia funcional se encuentra presente en el 40% de los convenios colectivos homologados en el período.

Cuadro Nº 14: Cláusulas sobre organización del trabajo

Organización del trabajo	Cláusulas	Negociaciones
	Polivalencia Funcional	42
	Células o Equipos de Trabajo	4
	Modificación de Categorías	43
TOTAL	89	

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

establece la LCT. En particular, el establecimiento de turnos fijos o rotativos se encuentra en el 49,4% de los convenios colectivos homologados en el período, y el fraccionamiento de vacaciones en el 31,8% del total.

Cuadro Nº 15: Cláusulas sobre jornada

Jornada	Cláusulas	Negociaciones
	Jornada Promedio	12
	Turnos Fijos o Rotativos	43
	Jornada reducida o a Tiempo Parcial	9
	Fraccionamiento de Vacaciones	31
	TOTAL	95

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

Cuadro Nº 16: Cláusulas sobre modalidades de contratación

Modalidades de contratación	Cláusulas	Negociaciones
	Eventuales	4
	Pasantías	3
	Contratistas y Tercerización	6
	TOTAL	13

3.5.3 La negociación en situaciones de crisis

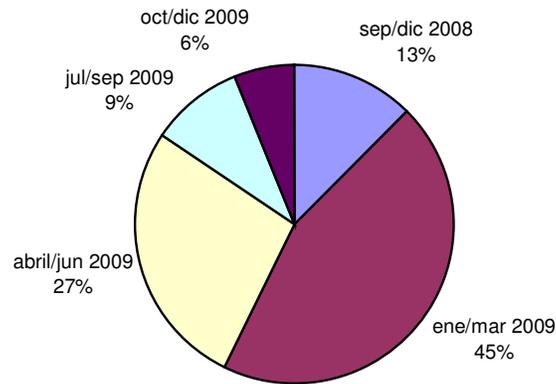
Durante el año 2009 el Ministerio de Trabajo homologó 96 acuerdos que involucran a 90 empresas y 6 sectores de actividad, cuyo contenido refiere a medidas ante situaciones de crisis¹³. Del total, en 23 casos se procedió a la apertura del procedimiento previsto en la ley 24013, en tanto en 73 casos se aclara que “...*atento al consentimiento prestado por la entidad sindical en los acuerdos bajo análisis, se estima que ha mediado un reconocimiento tácito a la situación de crisis que afecta a la empresa...*”.

Del total de negociaciones de empresa homologadas sin recurrir al procedimiento preventivo de crisis, en 51 casos se verifica la presencia de delegados, en cumplimiento del art. 17 de la ley 14250, en tanto en 16 casos no se registra presencia de delegados, no obstante recordar que la homologación de los acuerdos requiere del consentimiento escrito de los trabajadores.

¹³ Los acuerdos de crisis relevados en el presente informe tan sólo permiten apreciar los contenidos que han sido pactados por los actores sociales en el marco de situaciones de crisis. Sin embargo, ellos no dan cuenta de la magnitud general de la negociación colectiva en el marco de la crisis, por cuanto la mayoría de estas negociaciones se han desarrollado a nivel provincial, sin que hayan sido homologadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

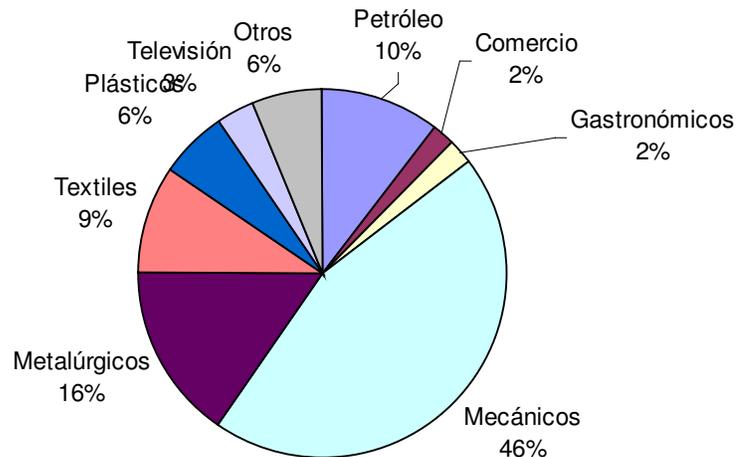
En cuanto a la fecha de suscripción de los acuerdos, el 72% se firmó entre los meses de enero y junio de 2009, mientras que el segundo semestre del año registra el 15% de los acuerdos de crisis, haciendo la salvedad que existen acuerdos que se encuentran pendientes de homologación, que posiblemente sean registrados durante los primeros meses del año 2010.

Gráfico nº 20: Negociaciones de crisis homologadas según fecha del acuerdo



La actividad metalmecánica concentra el 67% de los registros homologados, mediante acuerdos suscriptos por SMATA, la UOM y ASIMRA. Del resto se destacan las negociaciones de textiles, petroleros privados y plásticos.

Gráfico nº 21: Negociaciones de crisis según actividad económica





Las negociaciones de SMATA representan el 46% del total de acuerdos de crisis homologados, en todos los casos sin que se procediera a la apertura del procedimiento previsto en la ley 24013. Refieren a la situación de 21 empresas donde las medidas adoptadas en todos los casos son suspensiones en los términos del art. 223 bis de la LCT con montos que van desde el 60% al 80% de la remuneración de los trabajadores y por plazos que se expresan en algunos casos en días y en otros en meses.

En algunos casos se establece un marco de continuidad laboral para los puestos de trabajo de carácter permanente y efectivos, que debe entenderse como la imposibilidad de adoptar medidas extintivas de carácter colectivo en forma unilateral. En otros casos se establecen criterios diferentes según sean trabajadores efectivos o con contratos a plazo fijo. Otro recurso utilizado fue el adelantamiento de vacaciones.

Las negociaciones de la UOM y ASIMRA se concentran en 6 empresas y un sector de actividad, la ASOCIACION DE FABRICAS ARGENTINAS DE TERMINALES ELECTRONICAS de la provincia de Tierra del Fuego. En un solo caso se habilitó el procedimiento de crisis.

El acuerdo con AFARTE contempla la creación de un Fondo de Reinserción y Contención Laboral destinado a los trabajadores metalúrgicos desempleados en la Provincia de Tierra del Fuego, y que será financiado con aportes de la Cámara y el Gobierno Nacional por un monto de \$1200 con una vigencia de 4 meses.

Las suspensiones pactadas a nivel de empresa contemplan una bonificación en los términos del art. 223 bis de la LCT del 75% de la remuneración normal y habitual.

En varios casos se garantiza la continuidad laboral y se plantean diferencias entre personal permanente y contratado.

En la actividad petrolera se acordó, mediante la apertura del procedimiento de Crisis, la situación de Reestructuración Productiva según lo dispuesto en el art. 95 de la ley 24013, para la actividad de empresas de operaciones petroleras de las provincias de Neuquén, Río Negro, La Pampa y Mendoza. En este marco, los trabajadores (empleados y jerárquicos) que se encuentren sin actividad desde el 01/12/08 y hasta el 31/03/09 se aplicara el régimen del art. 223 bis de la LCT percibiendo una prestación dineraria no remunerativa equivalente al total de remuneraciones deducidos los conceptos de horas de viaje y vianda.

En la actividad textil, se suscribieron 8 acuerdos de empresa, tres de ellos mediante la habilitación del Procedimiento de Crisis. En esta actividad se acordaron desvinculaciones, suspensiones en el marco del art. 223 bis con montos promedio del 75%, adelanto de vacaciones y fraccionamiento del pago del aguinaldo.



En la actividad del plástico se homologaron 6 acuerdos de crisis, 5 de los cuales en el marco del Procedimiento de Crisis. En todos los casos se pactaron suspensiones.

En el sector gastronómico se tramitaron dos procedimientos de crisis que derivaron, en un caso, en desvinculaciones con el pago del 50% del art. 247 de la LCT y en el otro, en suspensiones abonando una prestación en los términos del art. 223 bis de la LCT del 50%. En dos empresas de comercio de Mar del Plata, vinculadas a la actividad pesquera, se acordó recurrir al beneficio del REPRO. Finalmente, en uno de los acuerdos de televisión se acordó prorrogar el carácter no remunerativo del aumento pactado a nivel nacional.



Anexo n° 1: Listado parcial de acuerdos salariales homologados en el año 2009

PARTE SINDICAL	PARTE EMPRESARIA	TIPO DE ACUERDO SALARIAL
SINDICATO OBREROS DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO	CAMARAS DEL SECTOR	Asignación no remunerativa para los meses de Abril, Mayo, Junio y Julio de \$200 promedio.
SINDICATO OBRERO DEL CAUCHO	FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CACUCHO	Asignación no remunerativa de \$300 para los meses de Mayo y Junio.
UNION DE SINDICATOS DE LA INDUSTRIA MADERERA	FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA MADERERA	Suma no remunerativa del 5% a partir del mes de Abril, 5% a partir de Agosto y 5% a partir de Noviembre, sobre los salarios vigentes al 31/03/09.
UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONOMICOS	FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA	Adicional remunerativo que no se integra a los básicos de convenio del 25% en tres cuotas desde Junio 2009 hasta Marzo 2010.
FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO	CAMARAS DEL SECTOR	Extensión del carácter no remunerativo del aumento del acuerdo de 2008 hasta el 31/12/09. Asignación no remunerativa de \$300 a partir del 01/04/09 hasta el 31/01/ 2010.
UTA	CAMARAS DE LARGA DISTANCIA	Asignación no remunerativa de \$300 a partir de Mayo 2009 a cuenta de la negociación de la pauta salarial
FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE AGUAS GASEOSAS	CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE BEBIDAS SIN ALCOHOL	Prórroga de la suma de \$675 pactada en l 2008 hasta el 31/08/09, oportunidad en la que la misma se incorpora al salario básico.
UNION OBREROS Y EMPLEADOS PLASTICOS	CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA PLASTICA	Suma fija, mensual y no remunerativa de \$200 entre los meses de Mayo y Septiembre 2009
FEDERACION SINDICAL DE LA CARNE	CAMARAS DEL SECTOR	Suma fija, mensual y no remunerativa de \$400 entre los meses de Mayo y Agosto 2009.
SINDICATOS DEL SECTOR	CORREO OFICIAL	Suma mensual no remunerativa equivalente al 18% de las sumas remunerativas y no remunerativas percibidas al 31/03/09 a partir del 01/04/09, hasta el 31/07/09.
UOCRA	CAMARAS DEL SECTOR	Incremento del 15% en dos cuotas desde el 01/06/09 hasta el 31/03/2010.
SINDICATOS FERROVIARIOS	EMPRESAS DEL SECTOR	Pago de una suma no remunerativa de \$400 entre los meses de Abril y Agosto 2009 a cuenta de la negociación salarial
ASOCIACION BANCARIA	CAMARAS DEL SECTOR	19% sobre el total de remuneraciones desde el 01/03/09 hasta el 31/12/09
FEDERACION ARGENTINA SINDICAL DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS	CAMARA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO	Incremento del 15% en dos cuotas de los salarios básicos desde el 01/06/09 al 30/04/2010.
SINDICATO OBREROS DEL CAUCHO	FEDERACION ARGENTINA DEL NEUMATICO	Asignación no remunerativa de \$800 en 4 cuotas (\$300 en septiembre y noviembre y \$100 en diciembre y febrero 2010) - Aumento de los básicos de 16% en octubre y 5% en enero 2010



SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES DE LA R.A.	FEDERACION ARGENTINA DE INDUSTRIAS TEXTILES	Asignacion no remunerativa transitoria de \$360 para el periodo Junio-Dicembre 2009, \$290 en enero 2010 y \$180 en febrero 2010. Aumento en los básicos en los meses de enero, febrero y mayo 2010
UOM	CAMARAS DEL SECTOR	Gratificación extraordinaria no remunerativa de \$1.350 (\$500 en junio, \$350 en agosto y \$500 en septiembre) - Aumento en los salarios básicos del 12% en el mes de octubre, mas 3% en diciembre, mas 3% en febrero 2010. Tiene vigencia hasta el 31 de marzo de 2010
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, LOGISTICA Y SERVICIOS	FEDERACION ARGENTINA DE ENTIDADES EMPRESARIAS DEL AUTOTRANSPORTE DE CARGAS	Aumento en los básicos del 16% escalonado en los meses de julio, noviembre y marzo 2010. Vigencia hasta el 31 de julio 2010
UNION EMPLEADOS DE LA CONSTRUCCION Y AFINES DE LA R.A.	CAMARA ARGENTINA DE LA CONSTRUCCION - FEDERACION ARG DE ENTIDADES DE LA CONSTRUCC - CENTRO ARQ, ING Y CONSTRUCT Y AFINES	Gratificación extraordinaria no remunerativa de \$180 en el mes de mayo. Aumento en los básicos del 15% (9% en junio y 6% en octubre)
UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO, HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA R.A.	CAMARA ARGENTINA DE CONCESIONARIOS DE SERVICIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS	Adicional remunerativo y no acumulativo calculado sobre los básicos vigentes al 30/06/09 (18% en los meses de julio, agosto y septiembre; 20% en los meses de octubre, noviembre y diciembre; 24% en los meses de enero, febrero y marzo 2010 y 25% en el mes de abril 2010). Este último 25% pasa al basico en el mes de abril 2010. Asignación extraordinaria remunerativa por unica vez pagadera mitad en agosto y mitad en octubre de \$ 120 para la categoria menor y de \$ 215 para la categoria mayor
FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE AGUAS GASEOSAS Y AFINES	FEDERACION ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE AGUAS GASEOSAS	Se prorroga hasta el 31/08/09 las asignaciones no remunerativas acordadas en dic 08' y a partir del mes de sptiembre 09' se incorporan a los básicos
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION	FEDERACION DE INDUSTRIAS DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y AFINES	Suma no remunerativa de \$300 desde mayo hasta octubre, la cual se incorpora a los básicos de a \$100 en los meses de noviembre, diciembre y febrero 2010. Tambien se otorga una suma no remunerativa de \$100 por unica vez en los meses de agosto y diciembre
UTA	ASOCIACION CIVIL TRANSPORTE AUTOMOTOR - CAMARA EMPRESARIA DEL TRANSPORTE DE LA PROV DE BS AS	Incorpora la suma no remunerativa percibida hasta el mes de agosto, representenado un aumento del basico del 13%. Nueva suma no remunerativa de \$255 hasta el mes de diciembre 2009. En el mes de septiembre se otorga una suma no remunerativa por unica vez de \$2040
SINDICATO DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES	CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DEL VIDRIO - CAMARA DEL VIDRIO PLANO Y SUS MANUFACTURAS - OTRAS CAMARAS	Incremento en los salarios básicos del 19 %, en agosto (14%) y en febrero (5% no acumulativo). Vigencia hasta el 31/03/10



UNION Y OBREROS Y EMPLEADOS PLASTICOS	CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL PLASTICO	En octubre 09 se incorpora a los básicos el 50 % de la suma no remunerativa de \$300 acordada en mayo, el resto se incorpora en diciembre 2009. Luego se acuerda una suma no remunerativa entre los meses de noviembre 09 y mayo 2010 de \$200
FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA	CONFEDERACION DE CLINICAS Y SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS DE LA R.A.	Incremento de los salarios básicos del 19%, mitad en agosto 09 y mitad en diciembre 09. Vigencia hasta el 31/07/10