

**CONVENIOS COLECTIVOS DE
TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD**
ARGENTINA 1975-2006

Ilustración de portada

SALVADOR ZAINO

Vista del Pueblo

Óleo sobre cartón

Colección Privada

CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

*Convenios Colectivos de
Trabajo y Productividad*
Argentina 1975-2006

Colaboradores

HUGO A. HÜLSBERG
CLAUDIO E. JAUREGUIBERRY

FRANCISCO ALDAO
MARTÍN BELLVER
MILAGRO FRÍAS SILVA
MAXIMILIANO P. MEDA



Organización
Internacional
del Trabajo
CINTERFOR

Las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Organización Internacional del Trabajo, CH - 1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.

Convenios colectivos de trabajo y productividad: Argentina 1975-2006.
Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2013.

610 p. (Herramientas para la transformación, 35)

ISBN: 978-92-9088-264-0

CONVENIO COLECTIVO/ PRODUCTIVIDAD/ NEGOCIACIÓN
COLECTIVA/ RELACIONES LABORALES/ SALARIO/ DETERMINACIÓN
DEL SALARIO/ LEGISLACIÓN/ ARGENTINA

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvent@ilo.org
Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1963 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a OIT/Cinterfor, E-mail: oitcinterfor@oitcinterfor.org, Fax: 2902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.oitcinterfor.org

DEDICATORIAS

A todos los colegas (especialmente a Hugo Hülsberg y Claudio Jaureguiberry) que contribuyeron con sus estudios e investigaciones al mejoramiento de las Relaciones Laborales y en particular al desarrollo de la Negociación Colectiva cooperativa basada en datos objetivos.

A (F) mis hijos Joaquín Carlos y Estefanía, Juan Cruz, Matilde y Maximiliano, Francisco, Mariano y Elena; mis nietos Ceferino, Manuela, Justina, Patricio y Fermín; y especialmente a Alicia quien siempre estuvo a mi lado.

CARLOS M. ALDAO-ZAPIOLA

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

EL AUTOR.....	XV
PRÓLOGO <i>por Martha Pacheco</i>	XIX
COMENTARIO PRELIMINAR <i>por Carlos M. Aldao-Zapiola</i>	XXIII
EXPLICACIÓN	XXIII
UN POCO HISTORIA RELATIVA A LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	XXV
UN POCO DE HISTORIA RELATIVA A LA PRODUCTIVIDAD	XXVII
PLAN DE ESTA OBRA.....	XXX

SECCIÓN I

BREVES NOCIONES SOBRE PRODUCTIVIDAD <i>por Francisco Aldao, Milagro Frías Silva y Maximiliano P. Meda</i>	33
---	----

SECCIÓN II

PRÓLOGO A LA “PRODUCTIVIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA”	61
PRESENTACIÓN DEL AUTOR A LA “PRODUCTIVIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA”	65

PRODUCTIVIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA DISCUSIÓN SALARIAL EN LA ARGENTINA EN EL MARCO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

PRIMERA PARTE INTRODUCCIÓN

Capítulo I

ANTECEDENTES PRELIMINARES.....	73
1. 1. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CASO ARGENTINO	73

1, 2. SUCINTA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES CON EXCLUSIVA REFERENCIA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	87
1, 3. SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN	93
1, 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD	101

Capítulo II

PLANTEAMIENTO DEL TEMA.....	105
2, 1. CONCEPCIÓN ESTRATÉGICA.....	105
2, 2. RAZONES Y OBJETIVOS BUSCADOS.....	108
2, 3. PLAN DE LA OBRA.....	108
2, 4. LIMITACIONES	110
2, 5. ANTECEDENTES.....	113

SEGUNDA PARTE

MAPA DE LOS C.C.T. EN LA ARGENTINA (1975-1993)

Capítulo III

FINALIDAD Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS.....	121
3, 1. FINALIDAD DEL ANÁLISIS	121
3, 2. METODOLOGÍA.....	124

Capítulo IV

MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE PRIMERA RONDA (ACORDADOS EN 1975)	127
4, 1. PANORAMA GENERAL.....	127
4, 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CONSIDERANDO EL NIVEL DE NEGOCIACIÓN	135
4, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	140
4, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA (PRINCIPALES Y ESPECIALES).....	144
4, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL.....	151
4, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE CONVENIO (MEDIDO EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)	153
4, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO.....	156

Capítulo V

MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE SEGUNDA RONDA (ACORDADOS A PARTIR DE 1988)	159
5, 1. PANORAMA GENERAL.....	159
5, 2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN	163
5, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	165
5, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PRIVADA Y PÚBLICA (PRINCIPALES Y ESPECIALES).....	167
5, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL.....	172
5, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE CONVENIO (MEDIDO EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)	175
5, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO.....	176

Capítulo VI

MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE TERCERA RONDA (ACORDADOS A PARTIR DE 1990)	181
6, 1. PANORAMA GENERAL.....	181
6, 2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN.....	182
6, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	183
6, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PRIVADA Y PÚBLICA (PRINCIPALES Y ESPECIALES).....	186
6, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	190
6, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (MEDIDO EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)	192
6, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO.....	194

Capítulo VII

COMPARACIÓN DE LAS TRES RONDAS DE NEGOCIACIÓN	197
7, 1. ESTADO DE AVANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	197
7, 2. ANTECEDENTES Y RENOVACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	202
7, 3. DESAGREGACIÓN Y AGREGACIÓN DE LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN	203

Capítulo VIII

CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA PARTE	211
---	-----

8, 1. ALGUNAS AFIRMACIONES GENERALIZADAS SOBRE EL ESTADO Y LA EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REPÚBLICA ARGENTINA	211
8, 2. RESULTADOS DE LA SEGUNDA PARTE	212
8, 3. COMPARACIÓN.....	215

TERCERA PARTE
ACUERDOS SALARIALES EN EL MARCO DE
LOS DTOS. 1.334/91 Y 470/93

Capítulo IX

BREVE REFERENCIA AL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD	219
9, 1. SIGNIFICADO DEL VOCABLO PRODUCTIVIDAD	219
9, 2. EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO.....	220
9, 3. EL PUNTO DE VISTA DE LA ECONOMÍA LABORAL EN GENERAL	221
9, 4. EL PUNTO DE VISTA DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPECIAL	222

Capítulo X

OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	225
10, 1. LA PRODUCTIVIDAD COMO TEMA RECURRENTE.....	225
10, 2. DELIMITACIÓN DE LOS OBJETIVOS.....	228

Capítulo XI

METODOLOGÍA.....	229
11, 1. BREVE DESCRIPCIÓN	229
11, 2. ANÁLISIS DE UN ACUERDO TIPO.....	231
11, 3. NOMENCLATURA.....	238

Capítulo XII

CRITERIOS DE PRODUCTIVIDAD	239
12, 1. EXIGENCIAS LEGALES.....	239
12, 2. PRODUCTIVIDAD PASADA	241
12, 3. PRODUCTIVIDAD PRESENTE	247
12, 4. PRODUCTIVIDAD FUTURA.....	253
12, 5. CRITERIOS NO BASADOS EN PRODUCTIVIDAD	268
12, 6. PRODUCTIVIDAD MIXTA.....	269
12, 7. CRITERIOS DESCONOCIDOS.....	270
12, 8. PANORAMA GENERAL DE LOS MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD	271

12, 9. OTRAS CLÁUSULAS NO UTILIZADAS COMO JUSTIFICATIVOS DE MAYOR PRODUCTIVIDAD	278
---	-----

Capítulo XIII

PUESTA EN PRACTICA DE LA PRODUCTIVIDAD ENUNCIADA.....	281
13, 1. EXIGENCIAS LEGALES.....	281
13, 2. BASES METODOLÓGICAS EVIDENCIADAS.....	282
13, 3. PERIODO BASE.....	286
13, 4. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA.....	287
13, 5. DISTRIBUCIÓN DEL INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD ENTRE LAS PARTES.....	290
13, 6. INCORPORACIÓN A CONVENIO COLECTIVO	291

Capítulo XIV

ÁMBITO TEMPORAL.....	295
14, 1. EL FACTOR TIEMPO.....	295
14, 2. DURACIÓN DE LOS ACUERDOS	295
14, 3. LAPSO ENTRE FECHA DE ACUERDO Y FECHA DE COMIENZO DE VIGENCIA.....	300
14, 4. DURACIÓN DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN	301

Capítulo XV

ACCIONES SALARIALES	305
15, 1. EL OBJETIVO SALARIAL.....	305
15, 2. TIPO DE APLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES RESULTANTES	306
15, 3. SUMAS FIJAS COMPLEMENTARIAS.....	309
15, 4. ESCALONAMIENTO SALARIAL	310
15, 5. CONCESIONES DEL EMPLEADOR	311
15, 6. MODIFICACIÓN DE BÁSICOS Y ADICIONALES.....	312
15, 7. MAGNITUD SALARIAL VERIFICADA, CONSIDERANDO LOS ACUERDOS SEPARADAMENTE.....	315
15, 8. MAGNITUD SALARIAL VERIFICADA, ACUMULANDO SUS EFECTOS EN EL PERIODO EN ESTUDIO	320
15, 9. COMPARACIÓN DE LOS INCREMENTOS CON OTROS PARAMETROS	321

Capítulo XVI

NIVELES DE NEGOCIACIÓN.....	325
16, 1. CONSIDERACIONES LEGALES.....	325
16, 2. ENCUADRE DENTRO DEL DECRETO 470/93.....	326

16, 3. DESAGREGACIÓN POR NIVELES DE NEGOCIACIÓN	330
16, 4. FORMACIÓN DE NUEVAS UNIDADES NEGOCIADORAS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD	332
16, 5. DÓNDE ES MAYOR LA NEGOCIACIÓN DESAGREGADA	335
16, 6. DECISIONES SALARIALES DE PARTES NO NEGOCIADORAS ...	338

Capítulo XVII

CONCLUSIONES DE LA TERCERA PARTE	341
---	------------

CUARTA PARTE

LOS ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD EN EL MARCO DE LOS C.C.T.

Capítulo XVIII

INTERRELACIONES Y CONSECUENCIAS.....	349
18, 1. GRADO DE ADHESIÓN.....	349
18, 2. ACUERDOS SALARIALES COMO ANTECEDENTES DE NUEVOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	359

Capítulo XIX

CONSIDERACIONES FINALES.....	363
19, 1. CONSIDERACIONES FINALES RELACIONADAS CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	363
19, 2. CONSIDERACIONES FINALES RELACIONADAS CON LOS ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD Y EN RELACIÓN CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	364
19, 3. CONSIDERACIONES FINALES RELACIONADAS CON LOS ACTORES	365
19, 4. UNA VISIÓN DE FUTURO	368

ANEXOS

Anexo I

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	371
1, 1. EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO	371
1, 2. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE PRIMERA RONDA (ACORDADOS EN 1975).....	372
1, 3. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE SEGUNDA RONDA (ACORDADOS A PARTIR DE 1988).....	395
1.4. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE TERCERA RONDA (ACORDADOS A PARTIR DE 1990).....	405

Anexo II

LISTADO DE ACUERDOS SALARIALES PACTADOS EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN POR PRODUCTIVIDAD	409
2, 1. EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO	409
2, 2. LISTADO DE ACUERDOS SALARIALES	410

Anexo III

TEXTOS LEGALES.....	455
3, 1. LEY 14.250.....	455
3, 2. DECRETO 199 (15/12/88).....	461
3, 3. LEY 23.546.....	467
3, 4. DECRETO 200/88.....	469
3, 5. DECRETO 2.284 (31/10/91; B.O., 1/11/91)	472
3, 6. LEY 23.126.....	473
3, 7. DECRETO 183/88.....	474
3, 8. LEY 24.185.....	477
3, 9. DECRETO 1.334 (15/7/91; B.O., 17/7/91).....	484
3, 10. DECRETO 470 (18/3/93; B.O., 23/3/93).....	486

Anexo IV

DESARROLLO DE LA FORMULA DE PRODUCTIVIDAD DE UN ACUERDO TIPO: 54/89.....	491
“ASOCIACIÓN OBRERA MINERA ARGENTINA CON ASOCIACIÓN FABRICANTES DE CEMENTO PORTLAND”	491
4, 1. INTRODUCCIÓN	491
4, 2. PRODUCTIVIDAD BÁSICA.....	494
4, 3. AUSENTISMO	495
4, 4. TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.....	497
4, 5. OTORGAMIENTO DE VACACIONES	499
4, 6. CONTRATISTAS.....	501
4, 7. MULTIPLICIDAD DE TAREAS.....	503
4, 8. RESUMEN FINAL	505
PROPUESTO EN OCTUBRE/91	505
AGREGADO POSTERIOR: RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN.....	506

Anexo V

LOS ACUERDOS SALARIALES COMO UNA HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE CONVENIOS DESACTIVADOS	507
CONCLUSIÓN	510

SECCIÓN III

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA ARGENTINA PERÍODO 1975-2006 <i>por Martín Bellver y Maximiliano P. Meda</i>	511
Introducción	513
2, 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CONSIDERANDO EL NIVEL DE NEGOCIACIÓN.....	519
2, 2. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	532
2, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDADES PRINCIPALES Y ESPECIALES	543
2, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA	552
2, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL.....	558
2, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (MEDIDOS EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS).....	565
2, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO.....	568
2, 8. BREVE SÍNTESIS DEL MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS CELEBRADOS ENTRE LOS AÑOS 2000 Y 2006.....	571
BIBLIOGRAFÍA	575

Carlos M. Aldao-Zapiola

Carlos M. Aldao-Zapiola es considerado una autoridad en gestión de personas, relaciones laborales, estrategia organizacional, comunicaciones y las interrelaciones de estas áreas.

Es abogado, doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales (UNL), *magíster* en Administración Estratégica (ITBA), doctor en Sociología del Trabajo (UADE) y en Jurisprudencia (USAL) y ha realizado, además, estudios de doctorado en Ciencias Políticas (UCA), en Historia (UTDT) y de diplomatura superior en Antropología Social y Política (FLACSO), contando además



con un Doctorado *Honoris Causa* (UCEL). También ha asistido a posgrados de distintas universidades en los Estados Unidos (Cornell, MIT), Europa (Bologna, Dublín) y Asia (Tokyo).

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

Institucionalmente, ha sido presidente del Comité de Relaciones Industriales de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la República Argentina (Amcham), director de la División de Personal del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (Idea), presidente de la Asociación de Recursos Humanos de Argentina (Adrha), presidente de la Federación Interamericana de Asociaciones Profesionales para la Gestión Humana (Fidagh), presidente de la *World Federation of People Management Associations* (Wfpma).

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

Autor de más de sesenta artículos publicados en revistas especializadas en el país y en el exterior, también ha escrito varios libros como autor y coautor, entre los que se destacan: *La negociación; Productividad y Negociación Colectiva; Relaciones industriales y recursos humanos en América latina; Contenidos de los Convenios Colectivos en la Argentina a principios del nuevo milenio; Dos siglos de recursos humanos en la Argentina / Two centuries of human resources in Argentina* ; y “Negociación colectiva en la práctica” en el *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo* dirigido por Julio Simón. También se desempeña como integrante de consejos editoriales de distintas publicaciones, entre las cuales caben destacar: *Revista del Trabajo* (editada por el Ministerio de Trabajo de la República Argentina), *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social* (Abeledo Perrot) y *Revista de Relaciones Laborales* (República Oriental del Uruguay).

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

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

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

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

Prólogo

por Martha Pacheco

Esta obra analiza la evolución de los convenios colectivos de trabajo durante varias décadas en la Argentina; se constituye en una referencia de gran significado para temas que la Organización Internacional del Trabajo ha considerado de vital importancia.

En efecto, los convenios colectivos de trabajo son corolario de la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva, que son derechos fundamentales, como lo reconoce la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, que es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales en el plano económico y social.

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes, y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva, son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio para alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores; proporciona medios para generar confianza entre las partes, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de los interlocutores sociales.

Los convenios colectivos de trabajo tienen un gran valor por las posibilidades que ofrecen para lograr un compromiso entre los empleadores y los trabajadores para atender las preocupaciones

económicas y sociales, desempeñando un papel sustancial para mejorar los resultados de las empresas, gestionar el cambio y desarrollar relaciones laborales armoniosas.

En el informe “Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo”¹, se enfatiza que el diálogo social y la negociación colectiva pueden suscitar un amplio compromiso con la educación y la formación profesional y la cultura de aprendizaje, fomentar el apoyo a la reforma de los sistemas de formación y proporcionar canales para establecer una comunicación permanente de información entre los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Además de promover el desarrollo de competencias, el diálogo social y la negociación colectiva también pueden contribuir, de forma decisiva, a asegurar una distribución equitativa y eficiente de los beneficios que conlleva el aumento de la productividad.

El incremento de la productividad reduce los costos de producción y eleva la rentabilidad de las inversiones; una parte de esa mayor rentabilidad se convierte en mayores ingresos para los propietarios de las empresas y los inversores, y otra parte se convierte en aumentos salariales. Este círculo virtuoso de productividad y empleo es estimulado también por las inversiones, ya que las empresas reinvierten una parte de los beneficios de la productividad en la innovación de sus productos y procesos, en mejoras de las instalaciones y equipos y en medidas encaminadas a extender sus operaciones hacia nuevos mercados, lo que constituye un acicate suplementario para el aumento de la producción y de la productividad.

Al mismo tiempo, la educación, la formación profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida, favorecen la creación de un círculo virtuoso de mayor productividad, crecimiento del empleo en volumen y calidad, aumento del ingreso y desarrollo en general. De acuerdo con el enfoque adoptado por la OIT para la promoción de empresas sostenibles, la educación, la formación y el aprendizaje

1 Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008

permanente son condiciones fundamentales para un entorno propicio; en efecto, las empresas sostenibles aplican prácticas en el lugar de trabajo basadas en el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo. Promueven igualmente buenas relaciones entre la dirección y los trabajadores como medio para aumentar la productividad y crear trabajo decente.

La Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo², expresa que los interlocutores sociales pueden promover el desarrollo de competencias profesionales para empresas sostenibles y para el crecimiento del empleo de maneras muy decisivas, entre las que se incluye entablar un diálogo social eficaz, que puede incluir acuerdos colectivos concertados en los ámbitos nacional, sectorial y empresarial.

No obstante las limitaciones que pudieran encontrarse en la recopilación y sistematización de la información, la tenacidad del autor y de su equipo de colaboradores debe resaltarse; el acopio y análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, son valiosos aportes para incentivar el diálogo social en torno a una materia que, como la productividad, es preciso elevar en América Latina y el Caribe, por cuanto su estancamiento explica también que las tasas de pobreza sean similares a las observadas a inicios de los años ochenta.

La productividad del trabajo es uno de los principales componentes de la demanda de recursos humanos y determinante principal de las condiciones de trabajo, su incremento es indispensable para la inserción en las corrientes más dinámicas del comercio internacional y, en consecuencia, para el crecimiento a largo plazo y la superación de desequilibrios sociales y económicos.

Martha Pacheco
Directora OIT/Cinterfor

2 Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, 2008

Comentario preliminar

por Carlos M. Aldao-Zapiola

EXPLICACIÓN

Este libro registra muchos antecedentes, en efecto desde 1973 (hace ya más de 40 años), cuando despertara mi interés por el tema y comenzara a comprender la necesidad de realizar estudios sobre el particular, y hasta la actualidad he tenido la oportunidad de realizar diversas publicaciones.

En 1976 pude participar en negociaciones de convenios colectivos celebrados en EEUU con el Sindicato de Industria Automotriz (*United Automobile Workers –UAW–*) oportunidad en la que me asombró la antelación y el grado de profesionalismo con el que las partes se preparaban para la negociación. Esta preparación implicaba, entre otras cosas, estudiar previamente el contenido de convenios colectivos recientemente negociados en actividades similares, lo que me hizo comprender la importancia, no sólo académica, sino también práctica, de realizar esta clase de investigaciones.

En ese camino, en 1980, y aunque la negociación colectiva estaba suspendida en la Argentina –cabe recordar que el último proceso de negociación de convenios colectivos se había producido en 1975– comencé a recopilar los datos de los convenios colectivos que habían sido firmados.

La primera publicación de estas investigaciones se tituló “Licencias: Bases para una negociación colectiva”, en la que fui coautor junto con Nora Aguirre y Graciela Muzzio. Se publicó en la *Revista Trabajo y Seguridad Social*, Tomo XIV, en 1987, un año antes de que se comiencen a negociar nuevamente convenios colectivos en nuestro país.

Habiendo dado ya el puntapié inicial, hace más de 25 años, he realizado desde entonces más de 30 publicaciones sobre el mismo tema.

Entre éstas, quizás la más significativa haya sido la del libro “Productividad y Negociación Colectiva. La discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo” en noviembre de 1994, junto con Hugo Hülsberg y Claudio Jaureguiberry, en la editorial Macchi. Esta obra contó con el prólogo del entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Dr. José Armando Caro Figueroa.

Dicha publicación, que se agotó y no se volvió desde entonces a reimprimir ni a editar, contenía tres partes: “Introducción”; “Mapa de los convenios colectivos de trabajo” –celebrados en la Argentina entre 1975 y 1993 (19 años)–; y “Los acuerdos por productividad en el mapa de los C.C.T”.

No habiendo declinado nunca mi vocación por el estudio de los convenios colectivos de trabajo, más recientemente¹ he realizado otras publicaciones de similar importancia², habiendo culminado con la actualización del mapa de los convenios en el año 2003³. Con posterioridad he seguido investigando el tema de los convenios colectivos de trabajo y actualizando su respectivo mapa hasta el año 2006.

1 Incluso muchas de las investigaciones constituyen parte de una tesis que el ámbito del Doctorado en Historia en la Universidad Torcuato Di Tella está siendo dirigida por el Dr. Torcuato Sozio.

2 ALDAO-ZAPIOLA CARLOS M., *Dos Siglos de Recursos Humanos en la Argentina / Two Centuries of Human Resources in Argentina*, Buenos Aires, 2012, Editorial Lajouane.

3 ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M. y RODRÍGUEZ, ENRIQUE, *Contenidos de los Convenios Colectivos en la Argentina a Principios del Nuevo Milenio*, Buenos Aires, 2011, Editorial Abeledo Perrot.

UN POCO HISTORIA RELATIVA A LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Entre las múltiples afirmaciones que se han realizado en torno a la negociación colectiva resulta de interés, desde una perspectiva histórica, aquella por la que se ha sostenido que hasta 1901, no se celebraron en la Argentina contratos de carácter normativo general y autónomo en el ámbito laboral, en clara alusión al celebrado entre empleadores y trabajadores marmoleros.

Por mi parte, y como he sostenido en publicaciones recientes, siguiendo a Marotta he señalado la existencia de un contrato colectivo anterior, en 1878: el de los Tipógrafos⁴. A ello cabe agregar otros antecedentes, como puede ser el caso de la negociación del “Puerto de Colastine”, presumiblemente de fecha anterior al convenio aludido⁵.

Asimismo, en distintas publicaciones, he señalado⁶ la inexactitud de la idea que la “negociación colectiva” y su resultado, los “convenios colectivos de trabajo”, sólo tuvieron un gran desarrollo cualitativo y cuantitativo con posterioridad a 1944, con la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión (1943), y especialmente con la sanción de la ley 14.250 de Negociación Colectiva, en 1953.

En efecto, y como lo señalara en aquel trabajo, si bien ya existían algunos antecedentes aislados, como los casos de los acuerdos colectivos de los tipógrafos de 1878 y de marmoleros de 1901, desde mediados de la década del `30 –1936 y hasta 1940– puede identificarse la celebración de 70 convenios colectivos, sólo en la Capital Federal, a los que habrá de agregarse los 543 convenios⁷ identificados en el informe

4 ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M., óp. cit., *Dos Siglos de Recursos ...*, pág. 39.

5 GRISOLÍA JULIO, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo V, Buenos Aires, 2013, Editorial Abeledo Perrot, pág. 3994.

6 ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M., óp. cit., *Dos Siglos de Recursos ...*, pág. 71

7 Cabe agregar aquí que “...Como alguno de ellos regía en varios partidos, o para varios gremios en una misma localidad su número total se elevaba a 593...” (BARANDIARAN, LUCIANO “Los convenios colectivos subscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”. Trabajo presentado a las “XXI Jornadas de Historia Económi-

de la Sección Estadística del Departamento Provincial del Trabajo para el período 1935-1940 en la Provincia de Buenos Aires; y los 360 firmados entre 1941 y 1942 lo que hace un total de por lo menos 1023 convenios colectivos. No se consideran los que posiblemente tuvieran lugar en la Capital Federal durante el período 1943-1945 ni tampoco los convenios colectivos celebrados en las Provincias y Territorios Nacionales en 1943 (respecto de los cuales no hay datos)⁸.

Entre 1945 y 1975 se negociaron multiplicidad de convenios colectivos pero la información relativa a éstos es incompleta e imprecisa. Sólo a partir 1955 los datos son detallados y ello se debe a los esfuerzos de muchos investigadores e instituciones (como por ejemplo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), que han continuado elaborando información registrándola, correlacionándola e interpretándola. ¿Por qué se toma 1975 como año base? Porque es el año en el que se negocian al unísono –coetáneamente– todos los convenios colectivos de trabajo en la Argentina, totalizando 624 que según datos de los propios convenios cubrían 7.031.698 beneficiarios.

No tengo dudas respecto de la cantidad de convenios de ese año, en cambio sí del número de beneficiarios, porque:

- ◆ El Censo Nacional de 1970 señaló que el país tenía una población total de 23.364.431 personas y una población económicamente activa de 9.021.000.
- ◆ Por su parte, el Censo de 1980 indicó que mientras la población total era de 27.949.480 personas, la económicamente activa era de 10.033.798.

De considerar los datos apuntados precedentemente, y realizar un cálculo promedio, se puede estimar que la población económicamente activa para 1975 ascendía a 9.527.399. A ella que habría que des-

ca –Asociación Argentina de Historia Económica– Universidad Nacional de Tres de Febrero (Caseros, Buenos Aires, Septiembre 2008), págs. 7 y 8)

8 ALDAO-ZAPIOLA CARLOS M., óp. cit., *Dos Siglos de Recursos ...*, págs. 71 a 81.

contar: del sector privado a los patrones, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores familiares sin remuneración; la totalidad de los trabajadores del sector público; los desocupados; los no registrados; y los pertenecientes a actividades o las que no se aplicaba ningún convenio (por ejemplo: trabajo doméstico, trabajo agrario) o que se encontraban fuera de convenio. Por estas razones la suma resultante nunca pudo haber llegado a los 7.000.000 de trabajadores.

Como ejemplo de inexactitud de las cifras de beneficiarios comprendidos en los convenios cabe mencionar el convenio N° 253/75 “A” de “Industrialización del Pescado y subproductos de la Pesca” cuyo ámbito de aplicación era Necochea, Quequén y Puerto Madryn y que indicaba que su aplicabilidad era para 150.000 trabajadores, cifra que superaba no sólo a la población económicamente activa sino también a la población total de esas ciudades,⁹

Para finalizar con estos pincelazos de historia, y aun plenamente convencido del largo espectro de los aspectos vinculados con los convenios que queda por investigar, sólo resta decir, con sencillez, que me orgullece pertenecer a ese grupo de estudiosos que trata de alcanzar resultados como algunos de los señalados, siendo nuestra motivación la de coadyuvar a elaborar textos como el que bajo el título “Análisis Cuantitativo de los Convenios Colectivos de Trabajo en la Argentina. Período 1975-2006” se ha incorporado en esta obra.

UN POCO DE HISTORIA RELATIVA A LA PRODUCTIVIDAD

El tema de la productividad ha resultado recurrente. Incluso la titular del Poder Ejecutivo, así como muchos de sus predecesores, hizo referencia al mismo recientemente, a fines del año 2012.

⁹ Cabe considerar aquí que según los datos de Censo de Población, Familias y Viviendas de 1970 la población total de Necochea ascendía a 39.868 personas; la de Quequén a 9.299 y la Puerto Madryn a 6.115.

La productividad tiene importancia por sí misma –por ello se ha incluido en este volumen un sencillo estudio titulado “Breves nociones sobre productividad”– ya que a mi entender se vincula con otros aspectos trascendentales como los salarios y la competitividad –particular y general–, principalmente cuando se la analiza a largo plazo.

No quisiera pasar por alto la oportunidad de hacer una referencia a la innovación como factor coadyuvante al crecimiento de la productividad y a la escasez de estudios –principalmente empíricos– sobre este tema. En relación a esto último, quisiera por su seriedad, profundidad e importancia resaltar el trabajo de investigación realizado por las Doctoras Ruth Sautú y Catalina Wainerman y que fuera elaborado en el ámbito del Centro de Investigaciones Sociales del Instituto Torcuato Di Tella (1971) bajo el título “El empresario y la innovación. Un estudio de las disposiciones de un grupo de dirigentes de empresas argentinas hacia el cambio tecnológico”, pero que hasta ahora permanece sin ser editado por lo que sería interesante que alguien tomara a su cargo esta tarea.

Algunos hitos en nuestra historia son:

- ◆ 1952-1955: como señalan Giménez Zapiola y Leguizamón “...hasta 1952 los reclamos tanto de los empresarios como del propio gobierno fueron dirigidos hacia el logro de una mayor producción [...]. La consigna lanzada en el Segundo Plan Quinquenal fue prontamente apropiada –así como el mismo Plan– por parte del gremialismo empresario, que organizó en mayo de 1953 el Congreso General de la Industria”¹⁰, cuyos resultados se editaron en una publicación de casi 500 páginas bajo el título de “Congreso General de la Industria. La industria Argentina en el 2° Plan Quinquenal”¹¹. “El 1° de Octubre de 1954, el Presidente de la Nación pronunció un extenso discurso en el que anunció un “plan de acción”

10 GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS y LEGUIZAMÓN, CARLOS, “Concertación peronista de 1955” en TORRE, JUAN CARLOS (comp.) *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires, 1988, Legasa, pág. 326.

11 *Congreso General de la Industria. La industria argentina en el 2° Plan Quinquenal*.

encaminado a mantener el “nuevo equilibrio”. Entre los antecedentes de este plan, merece destacarse el denominado Plan Económico 1952, que en lo sustancial se mantenía vigente. Por el mismo, se habían establecido fuertes controles a los precios a la vez que se unificaban, a partir de marzo de dicho año, los períodos de vigencia de los convenios colectivos y de los incrementos salariales pactados en las paritarias. La validez de las convenciones y de las remuneraciones se amplió a dos años, de modo que en marzo de 1954, en plena campaña para la elección de vicepresidente, se reabrió la negociación paritaria en todo el espectro gremial. Renovados los convenios y niveles salariales, los precios mostraron tendencias al alza al tiempo que en algunos gremios surgían protestas contra los incrementos pactados. La más significativa, pero no la única fue la huelga metalúrgica de mayo de 1954 [...]. Paralelamente, la eficacia en la contención de los precios decrecía: tras dos años de relativa estabilidad, tanto el índice de costo de vida de Buenos Aires como el de precios mayoristas exhibieron, en el segundo semestre de 1954 incrementos de cierta importancia”. *óp. cit.*, pág. 328.

Por su parte James Brennan en un interesante trabajo titulado “El empresariado: La política de cohabitación y oposición”¹² explica el desarrollo de las ideas relativas a “la productividad” y el escaso resultado que se obtuvo en los referidos congresos.

- ◆ Posteriormente, se dictaron una serie de medidas tendientes a fomentar los acuerdos salariales por productividad. Entre estas cabe mencionar el decreto 2720/75, por el que se fijan los lineamientos para un proyecto de ley de creación del Instituto Nacional de las Remuneraciones de la Productividad y de la Participación, y la copiosa legislación tendiente a declarar nulos los acuerdos salariales fundados en razones distintas a un aumento de la productividad.

12 TORRE, JUAN CARLOS, *Nueva Historia Argentina. Los años peronistas (1943-1955)*, Tomo 8, Buenos Aires, 2002, Editorial Sudamericana, pág. 405.

- ◆ En 1991 y 1993 el gobierno Nacional dictó sendos decretos, el 1334 y el 470, que establecían que las negociaciones de ajustes salariales debían implementarse sobre la base de incrementos de productividad. Todo esto es ampliamente tratado bajo el Título II: “Productividad y Negociación Colectiva” al que corresponde remitirse.

PLAN DE ESTA OBRA

Teniendo en cuenta los comentarios realizados respecto a la necesidad de continuar investigando sobre convenios colectivos de trabajo y productividad (sin olvidar la necesidad no satisfecha –que dará para el futuro– en esta oportunidad de abordar el tema de la innovación) hemos decidido reeditar la obra escrita originariamente con Hugo Hulsberg y Claudio Jaureguiberry –quienes han prestado su total conformidad al respecto– y también se han agregado nuevos estudios e investigaciones elaboradas con otros coautores: Francisco Aldao, Martín Bellver, Milagro Frías Silva y Maximiliano P. Meda.

Además se cuenta con el prólogo de la Dra. Martha Pacheco, Directora de OIT/CINTEFOR, quien siempre ha sido una ferviente impulsora de la necesidad de desarrollar los aspectos relativos a la productividad y a la innovación en el convencimiento de que redundan en beneficio de la sociedad en general y de los actores sociales en particular.

Así este libro se ha estructurado de la siguiente forma: “Prólogo” (Martha Pacheco); “Comentario preliminar” (Carlos Aldao-Zapiola); Sección I: “Breves nociones sobre productividad” (Carlos Aldao-Zapiola, Francisco Aldao, Milagro Frías Silva y Maximiliano P. Meda); Sección II: “Productividad y Negociación Colectiva” (Carlos Aldao-Zapiola, Hugo Hulsberg y Claudio Jaureguiberry); Sección III: “Análisis cuantitativo de los convenios colectivos en la Argentina. Periodo 1975-2006” (Carlos Aldao-Zapiola, Martín Bellver y Maximiliano P. Meda).

*Breves nociones sobre
Productividad*

Breves nociones sobre Productividad

*por Francisco Aldao, Milagro Frías Silva y
Maximiliano P. Meda*

Para abordar el tema de la **Productividad** se ha optado por hacer algunas consideraciones preliminares mediante las cuales se pueda comprender cuáles son sus causas, de qué manera se plasma en los distintos procesos productivos y algunas consecuencias que, eventualmente, puede traer aparejada.

Las necesidades humanas son ilimitadas o infinitas. Una vez satisfechas algunas de ellas, las personas desarrollan otras nuevas que se constituyen el nuevo objetivo para alcanzar.

Éstas necesidades se pueden clasificar en *primarias*, *secundarias*, o *suntuarias*. Las *primarias* son las necesidades que son imprescindibles de satisfacer por las personas y se pueden presentar como, entre otras las biológicas; es el caso de la alimentación, la vivienda, la vestimenta, la educación o la asistencia médica. En segundo lugar se ubican las *secundarias*, que si bien suponen una necesidad cuya satisfacción no resulta indispensable, también contribuyen al desarrollo de la persona, siendo ejemplo de esto todas las actividades de recreación. Finalmente el tercer grupo de necesidades, las *suntuarias*, son más bien superfluas, por lo cual su satisfacción puede ser absolutamente omitida por el hombre toda vez que hacen al lujo y confort.

Pese a que las necesidades son infinitas, tanto los recursos productivos como los distintos bienes que con ellos se elaboran resultan ser limitados o restringidos.

Ante esta disyuntiva, la economía se presenta como la ciencia que estudia la asignación más conveniente de los recursos con los que cuenta una sociedad con el fin de satisfacer, de manera ordenada, las necesidades de la comunidad, o como expresa Lionel Robbins, la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que, siendo escasos, tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar.

En toda sociedad se debe afrontar los conflictos fundamentales de decidir qué bienes se van a producir, de qué manera y cómo distribuirlos.

Ya sea que se trate de bienes de consumo, como lo puede ser un vestido por ejemplo, o de bienes de inversión, como es el caso de una máquina de coser, se elige cuáles se van a producir, en qué cantidades, y de qué calidad serán aquellos productos. Tomando como referencia el ejemplo de los vestidos, se podría entonces elegir entre producir muchos vestidos de baja calidad o pocos de alta calidad, entre otras alternativas.

Además se debe determinar cuál será la mejor manera para producirlos, esto implicará definir quién los fabricará, con qué recursos, y qué técnicas se emplearán, procurando lograr una eficiencia económica –en otras palabras, alcanzar los niveles de producción deseados al menor costo posible–, o eficiencia técnica –es decir alcanzar los niveles de producción más altos posibles con los recursos asignados–.

Una vez establecido lo anterior, se procesará quiénes habrán de recoger los frutos de la actividad económica, es decir, cómo se distribuirá el total producido entre los distintos miembros de la comunidad.

Para dar respuesta a estos interrogantes se deberá decidir, en el marco de los Estados Nacionales, las empresas o las organizaciones,

sobre la base de dos conceptos apuntados previamente: *los productos y los factores de producción*.

Los *productos* son los bienes y servicios que resultan de un proceso productivo y se destinan ya sea para ser consumidos o para formar parte de un ulterior proceso de elaboración, es decir como bienes finales de capital o como bienes intermedios.

Por su parte los *factores de producción* son aquellos recursos, mercancías o servicios que se emplean y se combinan para la fabricación de los *productos*. Dentro de los recursos productivos –y sobre la base de la clasificación tradicional–, se han de señalar la existencia de tres especies: *la tierra* (el conjunto de dones que la naturaleza aporta al proceso productivo –por ejemplo minerales o tierras cultivables– admitiéndose una subclasificación que permite distinguirlos en *renovables* –aquellos que se pueden utilizar en forma reiterada como los cultivos– y en *no renovables* –aquellos que se van agotando al promediar el uso que se hace de los mismos, siendo un ejemplo de estos los minerales–); *el trabajo* (que se presenta como el tiempo, las capacidades y energía que el hombre dedica a la producción, cuya contribución puede ser física y/o mental y que se ve desarrollada en diversos niveles y cuantificaciones); y, finalmente, *el capital* (que está dado por aquellos activos productivos duraderos productos de la economía, como las máquinas o los edificios).

El tercer factor a considerar es la llamada *organización*, encargada de administrar, ensamblar, coordinar, organizar y dirigir los diversos recursos de la manera más eficiente posible.

Partiendo de la premisa, quizás la más difundida, de que *la productividad no es todo, pero en el largo plazo es casi todo* –al decir de Paul Krugman–, se hará referencia en esta oportunidad a *la productividad* de manera genérica. Para ello se ha creído prudente hacer un brevísimo análisis de los distintos conceptos en relación a la misma.

De manera genérica, por productividad se entiende una mejora en el proceso productivo como consecuencia de un incremento en la proporción de bienes y servicios producidos en relación a los

bienes y servicios empleados en dicho proceso. Es en este sentido que la Real Academia Española, en su tercera acepción, la ha definido como “la relación entre lo producido y los medios empleados” (2001, pág. 1839).

Desde un punto de vista económico, la productividad puede definirse como la cantidad máxima de producto que puede lograrse mediante la combinación de los factores de la producción (capital y trabajo) y los recursos naturales. Es aquella en que, independientemente de los factores de capital y trabajo, se tienen en cuenta otras variables como los son: la incorporación de tecnología, la reorganización de la estructura empresarial, la desregulación de los mercados, etc. En otras palabras, el crecimiento producto de factores distintos a la inversión y el empleo.

En consideración a las organizaciones, consiste en un aumento del producto de una unidad en mayor proporción que el aumento de su inversión y su empleo, pero también puede interpretarse como un menor costo por unidad de producto, es decir, como una “reducción real de costos”¹.

De hecho, su tratamiento reviste una indudable importancia desde múltiples perspectivas: en el ámbito público permite la toma de decisiones estratégicas vinculadas a la inversión y demás políticas de Estado a ser alcanzadas; en el orden privado posibilita, entre otros aspectos, la implementación de inversiones y reducción de costos tanto a corto como a mediano y largo plazo. Más aún si se considera que ninguna organización puede ser exitosa sin tener en cuenta su productividad, y los altos costos asociados a su omisión. Desde el punto de vista del factor trabajo, justifica la obtención de mayores ingresos.

En general, y aun cuando no pueda establecerse una relación directa, un aumento de la productividad implicará un crecimiento del Producto Bruto Interno. Como consecuencia de ello, se producirá una mejora en la calidad de vida de sus habitantes –aumento del

1 FUNDACIÓN DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS LATINOAMERICANAS, *Productividad, Competitividad y Empresas. Los engranajes del crecimiento*, Buenos Aires, 2002, FIEL.

PBI per cápita– generándose mayores inversiones en infraestructura. Esto permitirá a su vez, y mediante un proceso de espiral ascendente, una nueva inversión en infraestructura lo que posibilitará así una nueva mejora de la productividad. En tal sentido se generará un círculo virtuoso en términos de productividad.

Estas son sólo algunas de las ventajas que pueden derivar de un aumento de la productividad. En el caso de las empresas u organizaciones sucede algo similar: al aumentar la productividad posiblemente se incrementen los ingresos en las empresas, mejorando la inversión y la calidad de vida de los trabajadores mediante el aumento de sus salarios sin distorsionar los precios del mercado.

En tanto la importancia de la productividad y su medición radica en:

- Determinar el sostenimiento del crecimiento económico en términos de Producto Bruto interno;
- Determinar el ingreso per cápita de la población, y condiciones de vida equitativas;
- Evaluar la dinámica de los procesos de trabajo;
- Monitorear la movilidad laboral y más generalizadamente, la movilidad social;
- Proyectar los requerimientos de mano de obra;
- Diseñar políticas de gestión y formación –capacitación y desarrollo– de las personas;
- Evaluar los efectos de la incorporación de tecnología en los procesos productivos y sus efectos;
- Analizar los costos en general;
- Identificar las causas de un aumento, o disminución, de la rentabilidad nacional y empresarial;
- En cuanto a las empresas un aumento de la productividad contribuirá –en la terminología empleada por la Organización Internacional del Trabajo– a la generación de “empresas sostenibles”.

Cabe destacar, en relación a la productividad, los siguientes conceptos:

Productividad total de factores: es la que surge del cociente entre los recursos utilizados –trabajo, tierra, capital, la incorporación de tecnología, la reorganización empresarial, desregulación de los mercados, etc.– (entrada) y los bienes y/o servicios producidos (salida). En este sentido, y como indica Joseph Prokopenko, “la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues la productividad se define como el uso eficiente de recursos –trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información– en la producción de diversos bienes y servicios”². Esta medida de la productividad total es capaz de mostrar una disminución o un crecimiento en la producción de bienes o servicios, no obstante lo cual no es capaz de brindar información sobre las causas de ese incremento o disminución, es decir, no se puede identificar el factor que se debería corregir.

Productividad parcial de factores: es la que resulta del cociente entre los bienes y/o servicios producidos en un tiempo determinado (salida) y sólo uno de los factores intervinientes en el proceso productivo (entrada). Los indicadores de productividad laboral, productividad del capital, productividad de la energía, productividad de las materias primas, entre otros, son ejemplos de productividad parcial de factores.

A diferencia de la productividad total de factores, esta medida de la productividad permite identificar posibles áreas de mejora, esto es, determinar cuál o cuáles factores resultan más relevantes en el aumento o disminución de la productividad. Sin embargo, la utilización de indicadores de productividad parcial puede, en algunos casos, inducir a errores, pues los aumentos parciales pueden no ser suficientes para explicar un aumento total de la productividad.

2 PROKOPENKO, JOSEPH, *La Gestión de la Productividad. Manual Práctico*, Ginebra, 1989, Organización Internacional del Trabajo, pág. 3.

De la misma manera, y considerando que la productividad puede expresarse tanto en unidades físicas (cantidades) o económicas (valores monetarios) es posible hacer referencia a la productividad física o a una productividad valorizada.

Productividad física: como variación de la productividad total o parcial de factores, es la que considera la cantidad de unidades físicas producidas (salida) y la cantidad de unidades físicas ingresadas al proceso de producción (entradas).

Productividad valorizada: sólo difiere de la anterior en el hecho de que no considera unidades físicas de entrada y de salida sino el valor monetario de las mismas en un momento determinado. Este índice, muy utilizado por Organismos Internacionales como medida de la productividad comparada entre países, es criticado por cuanto no considera los cambios en los valores relativos de precios o las modificaciones en los mismos producto de los procesos inflacionarios.

Productividad promedio: es la que resulta del cociente entre la producción de bienes y/o servicios (salida) y los bienes y/o servicios utilizados en el proceso productivo (entrada), independientemente de la variación de cada uno de ellos.

Productividad marginal: es la que resulta del cociente entre la producción de bienes y/o servicios (salida) y los bienes y/o servicios utilizados en el proceso productivo (entrada), considerando la preponderancia de cada uno de ellos en el proceso. En otras palabras, la productividad marginal de un factor es la que resulta de agregar una unidad más de uno de los factores, manteniendo constantes todos los demás. En tal sentido la productividad marginal permitirá la toma de decisiones más acertadas por cuanto posibilita analizar la conveniencia de modificar un determinado factor productivo.

En general, principalmente en aquellos países con libre comercio, se argumenta que un aumento de la productividad junto con una reducción de costos, implica una mejora en términos de **competitividad**. Es quizás esta la razón que ha llevado a identificar dos conceptos, íntimamente relacionados pero disímiles, como lo son

los de **productividad** y **competitividad**. En efecto, una unidad (país, empresa, organización no gubernamental, etc.) es competitiva “...cuando formula una estrategia que crea valor y la aplica con éxito [...] y otras compañías no son capaces de copiarla o consideran que es demasiado costoso imitarla”³. Para ser competitivas las instituciones deberían cumplir con dos requisitos fundamentales: primero, estar involucradas con otras, es decir, que por la presencia de la competencia se vean obligadas a coordinar sus esfuerzos para mejorar sus productos; segundo, recibir los beneficios del contexto externo, los servicios generales y las instituciones, es decir, que estén en igualdad de condiciones.

A partir de aquí puede observarse que, como se dijo, productividad y competitividad no deben ser utilizadas como sinónimos, si bien se trata de conceptos íntimamente relacionados. En efecto, una organización con baja productividad laboral puede ser altamente competitiva –por poseer un producto de características inigualables– en un determinado contexto de mercado, mientras que una empresa con alta productividad puede ser poco competitiva –por los altos precios de sus productos– en el mercado respectivo.

En otras palabras, mientras la evolución de la productividad puede ser analizada, sobre la base de un corte temporal, dentro de una empresa, sector, país o región la competitividad es siempre un concepto relativo –en relación a otro– y en un determinado contexto de mercado. Así, por ejemplo, una empresa puede ser muy competitiva en el mercado internacional y dejar de serlo en el mercado local o a la inversa.

Lo cierto es que contar con información suficiente sobre la productividad posibilita una comparación más precisa con el resto de los actores⁴, en términos de competitividad.

3 HYTT, MICHAEL, IRLAND, DUANE, & HOSKISSON, ROBINSON, *Administración Estratégica. Competitividad y conceptos de globalización*, México, 2004, Cengage Learning Editores, pág. 6.

4 Cfr. ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS. “Relaciones Industriales en Japón” en *Derecho del Trabajo*, Año LVIII, Buenos Aires, 1998, La Ley.

Muchas otras veces, la tendencia es a confundir la productividad con la intensidad del trabajo. Un exceso de esfuerzo por parte del trabajador podría aumentar la productividad pero sólo por un plazo breve y de manera no significativa, ya que “...un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos [...] debido a las limitaciones físicas del ser humano”⁵.

Otro error muy común consiste en no diferenciar productividad de los conceptos de **eficacia** y **eficiencia**. La eficacia hace referencia al grado o nivel con el que se alcanzan los objetivos o metas dentro de una organización lo que no implica, indefectiblemente, ser productivo. Por su parte la eficiencia se relaciona con el cumplimiento de objetivos y el uso del tiempo: una empresa es eficiente cuando produce bienes o servicios de la calidad indicada en menor tiempo que el establecido para dicha tarea o proceso productivo. Así, la diferencia entre productividad y eficiencia radica en que la productividad es el resultado entre el volumen producido y los medios empleados mientras que la eficiencia es una comparación entre lo producido y los valores óptimos. Entonces, la productividad mide el desempeño de un proceso en su conjunto mientras que la eficiencia es sólo uno de los múltiples componentes de la productividad.

Puesto que “La productividades actualmente mucho más que la sola productividad del trabajo y debe tener en cuenta el aumento del costo de la energía de las materias primas, junto con la mayor preocupación por el desempleo y la calidad de vida de trabajo”⁶, es que considerando el objetivo de esta introducción se hará referencia al tratamiento de la productividad laboral.

De hecho, “la medida más tradicional de la productividad es la productividad laboral, [...] se define como el cociente entre el volumen de producción y el insumo trabajo utilizado para obtener ese nivel de producción, suponiendo como dada la cantidad de

5 PROKOPENKO, JOSEPH, óp. cit. *La Gestión...*, pág. 4.

6 PROKOPENKO, JOSEPH, óp. cit. *La Gestión...*, pág. 4.

otros factores productivos”⁷, esto es, lo que se conoce como “*cæteris p̄aribus*”.

No obstante la infinidad de métodos económicos y estadísticos para la cuantificación de la productividad laboral, tanto de un establecimiento, una empresa, un sector industrial, un país, una región o bloque de países, cabe remarcar principalmente dos grupos: en primer lugar, los que consideran al trabajo como “cantidad de trabajadores” y en segundo lugar los que lo consideran como la “cantidad de horas trabajadas”.

En cuanto a los primeros, es “la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado”⁸. De acuerdo a este indicador un aumento de la productividad puede provenir de diversos tipos de combinaciones:

- Cuando la cantidad de trabajadores se ha incrementado en un menor porcentaje que el aumento del volumen de producción o ventas;
- Cuando la cantidad de trabajadores ha disminuido en un mayor porcentaje que la disminución del volumen de producción o ventas;
- Cuando manteniéndose estable el número de trabajadores, aumenta en volumen de producción o ventas;
- Cuando disminuyendo la cantidad de trabajadores, se mantienen estables los volúmenes de producción o ventas;

Por el contrario, una disminución de la productividad, puede obedecer a:

- Un aumento en la cantidad de trabajadores en mayor proporción que el aumento del volumen de producción o ventas;

7 BOUR, JUAN LUIS (Ed.), *Los desafíos de la productividad laboral en la Argentina*, Buenos Aires, 2009, FIEL, pág. 21.

8 INEGI. *Metodología para el cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. México, 2013, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, pág. 1.

- Una disminución de la cantidad de trabajadores en menor proporción que la disminución del volumen de producción o venta.
- Cuando manteniendo la misma cantidad de trabajadores, disminuye el volumen de producción o ventas;
- Cuando aumentando la cantidad de trabajadores, se mantienen estables los volúmenes de producción o venta.

Esta forma de analizar la productividad laboral ha sido criticada por cuanto:

- En la salida de una crisis, cuando se recupera el empleo, no es necesariamente la cantidad de mano de obra desocupada la que se incorpora, sino que aumenta la cantidad de horas trabajadas por persona. De hecho un incremento de la cantidad de horas trabajadas por persona, manteniéndose invariable la cantidad de trabajadores demandados, podría arrojar un aumento en los niveles de productividad que posiblemente no fuera real.
- No considera los cambios en los volúmenes de producción o ventas asociados a los distintos períodos del año (por ejemplo, época de cosechas de limones).
- En países con altos costos de contratación laboral o de despidos, los resultados obtenidos pueden no coincidir con los niveles de productividad alcanzados puesto que en éstos la variable de ajuste suele ser las horas trabajadas en vez de la cantidad de empleados.
- Por otra parte, un aumento en la demanda de empleos en sectores de baja productividad implicaría una disminución en los indicadores, ya sea a nivel nacional o sectorial. A la inversa, un incremento en la demanda de empleos en sectores de alta productividad, aumentaría los indicadores.

En cuanto a los segundos, es decir aquellos que consideran “la cantidad de horas trabajadas”, permiten una evaluación más precisa a la vez que escapan a las críticas antes mencionadas.

Asimismo, y de una relación de ambos puede afirmarse, que “toda vez que la productividad laboral por ocupado es menor que la productividad laboral horaria significa que la intensidad de uso del factor trabajo, es decir las horas por ocupado, se reducen, mientras que si la productividad laboral por ocupado es mayor que la productividad horaria implica que las horas por ocupado crecen”⁹.

¿Qué es lo que impide, o posibilita, a una organización ser productiva o mejorar su productividad? Múltiples han sido las causas que los autores especializados han señalado como barreras hacia el logro de un aumento de la productividad. No obstante, la principal dificultad que ha de afrontar la productividad parece no radicar en la multiplicidad de causas o variables sino que, fundamentalmente, en las complejas relaciones que se establecen entre éstas, y los distintos efectos que una variable puede llegar a provocar en un determinado contexto o situación.

Vale mencionar, sólo a modo de ejemplo, las siguientes variables: legislación tributaria y laboral; política económica; conducción empresarial y sindical; infraestructura; sistemas educativos; capital humano; inversión en energía, logística y otros recursos; estructuras organizacionales, etc.;

A la hora de implementar políticas de productividad, uno de los primeros desafíos radica en la deficiente coordinación entre la demanda laboral y la educación formal en el mercado de trabajo. Por un lado, ello imposibilita que la cantidad de trabajadores requeridos por el sector empleador sea satisfecha; por el otro supone que, siendo satisfecha, exista también una diferencia cualitativa entre los atributos y habilidades demandadas por los empleadores, y las que se encuentran disponibles en el mercado, afectando la productividad. Así, un sector industrial que requiera de personal altamente especializado puede encontrar una limitación en la evolución de su productividad como consecuencia de la escasa oferta de trabajado-

9 BOUR, JUAN LUIS (Ed.), óp. cit., *Los desafíos...*, pág. 28.

res, ya sea por no estar disponibles en cantidad suficiente o bien por no poseer las competencias y habilidades necesarias requeridas.

Por otra parte, la falta de coordinación entre las capacidades requeridas y las disponibles producirá un incremento en los costos laborales. Las empresas se verán forzadas, ya sea a desarrollar a su personal capacitándolo, o bien, para evitar su rotación, a pagar altos salarios y beneficios a las personas que, encontrándose ya capacitadas, puedan ser captadas por otras organizaciones.

Lo dicho anteriormente se verá agravado en aquellos supuestos en los que las organizaciones decidan incorporar personal menos especializado –por ejemplo electricistas en lugar de ingenieros electrónicos–, y sin posibilidad o voluntad de capacitarlos, resignen productividad.

Finalmente, podría suceder que las organizaciones, imposibilitadas de obtener personal con las características impuestas por su estructura y estrategia, deban cambiar migrando a nuevas actividades menos productivas donde la adaptabilidad de las personas a la nueva estructura y estrategia pueda ser superada.

De manera más indirecta, esta falta de coordinación y los altos salarios percibidos por las personas más demandadas, provocaría una pérdida de incentivo para el desarrollo de tareas docentes, produciéndose falencias en la formación y la calidad de los conocimientos transmitidos, por ser en general económicamente poco redituables.

Otro de los desafíos que plantea la productividad, principalmente cuando se la analiza como política a largo plazo y las dificultades que conlleva su medición, se relaciona con el “capital humano”. Esto es tanto la cantidad, calidad, grado de formación de los trabajadores dentro de una organización como así también la estructura demográfica (edad y género principalmente), experiencia laboral, salud y nutrición, capacitación, etc. La importancia del “capital humano” como factor condicionante a un aumento de la productividad ha permitido plantear que “sólo después de una instrucción, capacita-

ción y perfeccionamiento adecuados puede pasar una persona a ser un recurso valioso y factor de productividad más importante”¹⁰.

Entre los múltiples aspectos involucrados en lo que se ha denominado “capital humano” conviene detenerse en la capacitación (formación), como herramienta trascendental para incrementar conocimientos y desarrollar habilidades con el fin de mejorar el desempeño, evitar reprocesos y una mejor utilización de los recursos de los que se dispone. Pero además es a partir de la capacitación / formación que se adquieren experiencias en la resolución de problemas y las destrezas suficientes para operar con mejores, y más modernas, tecnologías.

Así un trabajador más capacitado tendrá potencialmente mayor empleabilidad en los sectores más productivos de la economía de un país, por ser tecnológicamente más avanzados.

No obstante, como herramienta que asegura un crecimiento permanente de la productividad, la capacitación atraviesa distintos desafíos:

- 1) La baja predisposición de las organizaciones a invertir en ella, en cuanto no sea aplicable a las tareas realizadas, debido a los costos directos (matrícula, instructores, etc.) e indirectos – costos de oportunidad– (no realización de las tareas habituales durante las horas de capacitación) que derivan de la misma. Sumando a esto el riesgo que, al incrementar la capacitación, el trabajador migre hacia otro sector o empresa, en donde reciba mejores salarios.
- 2) Las dificultades de la medición de las acciones de capacitación en relación a la productividad, a diferencia de la inversión en maquinaria en donde su incorporación conlleva una mejora de la productividad, a priori, fácilmente calculable.
- 3) Las dificultades particulares que se presentan para acceder a créditos suficientes para afrontar los costos de una capacitación.

10 PROKOPENKO, JOSEPH, óp. cit., *La Gestión...*, pág. 238.

Íntimamente relacionado con lo anterior, y que resulta un aspecto fundamental para la mejora de la productividad es el tema relativo al acceso y a las condiciones de infraestructura. Es necesario realizar cambios y actualizaciones en la infraestructura que permitan sostener intemporalmente una mejora de la productividad y una mayor competitividad.

Sin perjuicio de ello, el papel del Estado –principalmente por medio de sus políticas en materia de gasto público– y de la economía en su conjunto resulta fundamental. Esto es, si bien la inversión en infraestructura puede aumentar potencialmente la capacidad de crecer, por sí misma no implica crecimiento, en tanto no esté acompañada de condiciones alineadas en ese sentido.

Entre los múltiples aspectos vinculados a la infraestructura, y sin olvidar que la inversión puede provenir tanto del ámbito público como privado, cabe señalar la importancia de la cobertura de los servicios públicos básicos¹¹ como supuesto determinante, por ejemplo, para asegurar una mayor eficiencia del sistema educativo que, como se dijo, permitirá el mantenimiento o crecimiento de la productividad, presente y futura. Sin embargo, la inversión en *stock* de infraestructura (cantidad) puede no ser suficiente para un aumento de la productividad en tanto la misma no sea acompañada de un programa de contenidos educativos de calidad.

Para ejemplificar los efectos y relaciones entre la infraestructura y la educación es válido analizar los resultados arrojados en un estudio realizado en la Argentina en el año 2000, y sobre un total de 613.000 alumnos de escuelas urbanas y rurales, en donde se concluyó que:

- Los resultados, tanto en matemáticas como en lengua, son superiores en aquellos alumnos que declararon tener acceso a los servicios básicos.
- Que los rendimientos eran mayores en los alumnos que concurrían a escuelas urbanas, en casi la totalidad de los casos.

11 Entiéndase acceso a red agua potable, electricidad, cloacas, suministro de gas, comunicaciones, etc.

- El acceso a la electricidad, parece no tener una influencia determinante en el rendimiento escolar por cuanto, alumnos que manifestaron no tener acceso a este servicio mostraron resultados superiores a aquellos que sí lo tenían. Similar situación puede observarse en el caso en que la variable a utilizar sea suministro de gas¹².

Por su parte, la falta de inversión en servicios de salud y nutrición es otro de los obstáculos con que puede enfrentarse la productividad, ello no sólo por cuanto la deficiencia de estos servicios deberá ser afrontada por las empresas –aumentando sus costos– sino también por cuanto que se incrementarán los niveles de ausentismo –licencia por enfermedad– o la necesidad de otorgamiento de tareas adaptadas a las patologías no tratadas adecuadamente como consecuencia de estas carencias. “La salud y la nutrición son ciertamente aspectos importantes de esta inversión, especialmente en los países en desarrollo donde deficiencias en estos aspectos pueden limitar severamente la capacidad de la población de participar en actividades productivas”¹³.

Asimismo, un sistema de salud desarrollado contribuirá al crecimiento económico puesto que una persona sana no sólo puede dedicar mayor cantidad de tiempo al trabajo sino que además puede ser más eficiente durante el desarrollo de sus tareas. Esto le permitirá acceder a empleos de mayor calidad y mejor remunerados lo que posibilitará el ahorro y la acumulación de capital –inversión–.

Entonces, puede aquí establecerse otro círculo virtuoso en relación a la productividad: un aumento de la productividad incrementaría el Producto Bruto Interno que conllevaría a un mayor nivel de inversión en infraestructura pudiendo establecerse una compleja interacción entre educación, salud, productividad y crecimiento que involucra una compleja relación pero que resulta evidente.

12 Cfr. BOUR, JUAN LUIS (Ed.), óp. cit., *Los desafíos...*

13 DE LA FUENTE, ÁNGEL, *Capital humano y crecimiento en la economía del conocimiento*, Madrid, 2003, Cotec.

El acceso al transporte implica que una persona pueda desplazarse de un lado a otro, ya sea para dirigirse a la escuela, al trabajo o a la universidad. En áreas en que el transporte público no está desarrollado, los habitantes pasan gran parte de su tiempo desplazándose, lo que les impide disponer de los recursos para realizar otras actividades como trabajar o estudiar, o hacerlo en menor medida. Por otra parte, las inversiones en transporte posibilitan a las organizaciones una reducción de sus costos no sólo para el traslado de sus mercaderías tanto para consumo interno como para exportación, sino también para el acceso a las materias primas que permita una mayor eficiencia del proceso productivo.

Otro aspecto a destacar en torno a la productividad es el relativo a la **innovación** como fuente de su incremento. Las ideas son como las materias primas de las innovaciones, por esa razón sin ideas la innovación no sería posible. Se necesitan buenas ideas para resolver problemas, para generar productos, para tomar decisiones.

La creatividad es un proceso mental que ayuda a generar ideas y se la define como “un conjunto de técnicas y metodologías susceptibles de estimular y de incrementar nuestra innata capacidad de crear, desarrollándola y canalizándola”¹⁴.

Las empresas han aprendido a seleccionar y aprovechar las ideas creativas, ya sean internas o externas, para gestionar la innovación, que es la explotación con éxito de nuevas ideas. Una empresa sin capacidad de innovar difícilmente pueda adaptarse exitosamente a un sistema de desarrollo de tareas basado en la productividad.

La innovación así considerada implica:

- Capacidad para adaptarse a los mercados;
- Posibilidad de desarrollar nuevos productos;
- La incorporación de nuevos métodos de producción;
- Ingresos a nuevos mercados;

14 ESCORZA CASTELLS, PERE & VALLS PASOLA, JAUME, *Tecnología e innovación en la empresa*. Barcelona, 2003, UPC, pág. 107.

Si bien la innovación y la incorporación de tecnología han sido un factor determinante en el crecimiento de la productividad, en muchos de los países en vías desarrollo los bajos niveles de productividad no son un problema tecnológico, sino de adaptación al uso de las mismas, lo que resulta mucho más complejo.

De esta manera tanto el conocimiento tecnológico como factor de producción, como el aprendizaje como proceso de acumulación de experiencia, adquieren relevancia como factores básicos de producción, permitiendo o limitando las posibilidades de innovar en un sector determinado o de adaptarse a nuevos mercados.

Por su parte, si bien la investigación y el desarrollo de nuevos productos demandan grandes inversiones, toda innovación significa un crecimiento de la productividad a largo plazo puesto que permite una reducción de costos, mayor rentabilidad y, consecuentemente, mayor reinversión.

Pueden también darse supuestos de innovación sin grandes inversiones. Tal es el caso de las innovaciones en las estructuras organizacionales, en las cuales si bien existen algunos costos, pueden no ser relevantes.

Por su parte, la incorporación de tecnología propulsada por el avance de las comunicaciones y, consecuentemente, el acceso a la información, es otra de las variables a considerar en *pos* de un aumento de la productividad. La incorporación de estas nuevas tecnologías debe ser acompañada de inversiones en capacitación y desarrollo del capital humano. En otras palabras, un alto nivel de educación de la población sin el cual dicho crecimiento se vería potencialmente impedido.

La inversión en tecnología –“capital tecnológico”– si bien ha sido facilitada como consecuencia de la globalización que ha permitido acceder a ésta rápidamente, debe ser acompañada además –como ya se mencionara anteriormente– por capacitación / formación. Así, por ejemplo, un tipo de cambio comercial no favorable unido a un escaso desarrollo local de empresas de tecnología, o las políticas

fiscales –altas tasas arancelarias– o de apertura de mercados, puede provocar que la incorporación de tecnología se vea obstaculizada, atentándose contra la productividad.

En general, la inversión en tecnología requiere de mercados que incluyan incentivos a la misma, pues de no ser así se fomentaría el crecimiento de empresas menos productivas. Siendo importante la influencia de la tecnología en el aumento de la productividad principalmente en los países desarrollados, en los países en desarrollo la preponderancia de este factor puede ser menor por cuanto se disponen de otras áreas de mejora, quizás más determinantes –como la inversión en educación–, que posibilitarán un aumento de la productividad.

Entre la multiplicidad de políticas económicas y planes tendientes a aumentar la productividad en el mediano y largo plazo, es de destacar la importancia de aumentar el valor agregado de los productos –principalmente en países agroexportadores de materias primas–, diversificar la calidad de sus bienes y su destino, todo ello unido a estrategias entre el sector público y privado para favorecerse de los contextos internacionales como así también de favorecer los sectores de la economía productivamente más retrasados.

Así por ejemplo en América Latina en donde el desarrollo en materia de productividad ha sido explicado en gran parte por el sector agropecuario, sería aconsejable implementar políticas, por una parte, de apoyo a la industria que permitan a ésta solucionar sus problemas de competitividad y atraso tecnológico, y por otra, de promoción del sector de servicios no sólo por ocupar a la mayor parte de los trabajadores, sino porque la competitividad de los sectores agropecuarios e industriales está condicionada por la existencia de servicios de transporte, comunicaciones, almacenamiento y distribución por sólo mencionar algunos.

La informalidad también debe tenerse en cuenta para analizar la productividad. En efecto, el incumplimiento de las normas institucionales, cualquiera sea su naturaleza, puede ser asociado a bajos niveles de productividad. Una visión simplista de esta relación

permitiría afirmar que tanto en referencia a los Estados Nacionales como de las organizaciones, cuanto mayor es la formalidad corresponde una mayor productividad.

Por una parte, en aquellos países con elevados índices de informalidad tributaria –evasión impositiva– el Estado se ve incapacitado de recurrir a esta fuente de financiamiento para implementar políticas de desarrollo tales como inversiones en infraestructura y servicios públicos lo que afectará la productividad.

Por otra, la informalidad en el ámbito de las organizaciones dificulta, entre otras cosas el acceso al crédito, limitándose las inversiones y, por tanto, un potencial aumento de la productividad. Así la informalidad permite, principalmente a las pequeñas empresas, ser más competitivas, por la reducción de los costos totales que ella implica. Pero al tener limitaciones en el acceso al crédito, sufren la falta de financiamiento que es crucial para aquellas empresas poco productivas. Se ven así imposibilitadas de expandirse o de revertir sus bajos niveles de productividad por la falta de capacidad de adoptar los cambios tecnológicos o realizar las inversiones necesarias, A esto se agrega que, aun cuando superan la barrera de la informalidad, el atraso es de tal entidad que difícilmente puedan recuperarse.

Ahora bien ¿puede establecerse una relación entre informalidad, tamaño de la empresa, productividad? Si bien cualquier relación directa entre las variables antes mencionadas puede resultar desacertada, lo cierto es que en general la menor productividad está asociada a empresas de menor tamaño y que a la vez son informales. Pero, ¿Por qué existen tantas pequeñas empresas de baja productividad? Principalmente en América Latina en donde “las pequeñas empresas (en particular las que tienen menos de 10 empleados) constituyen el grueso de la economía...”¹⁵, ello parece obedecer, a dos razones: el acceso al crédito, al que ya se hiciera referencia, y la falta de control.

15 PAGÉS, CARMEN, *La era de la Productividad. Cómo transformar las economías desde sus cimientos*, Estados Unidos de América, 2010, Banco Interamericano de Desarrollo, pág. 7.

En relación a esta última, en muchas oportunidades son estas pequeñas empresas las que mayores beneficios obtienen del incumplimiento de las normas institucionales, lo que genera una ventaja indirecta a partir de la cual pueden competir con empresas formales de mayor productividad.

El no cumplimiento de los contratos laborales, o de las normas relativas a la Seguridad Social son otras de las manifestaciones de la informalidad. Esto es lo que se designa genéricamente como “informalidad laboral”. La decisión de los empleadores de ser “laboralmente informales” puede obedecer a distintas variables ligadas íntimamente a la productividad. Por un lado, la ineficaz prestación de servicios sociales sumado al deficiente control por parte de las autoridades de aplicación, puede incentivar a la informalidad laboral cuando la ecuación costo-beneficio de ser formal no sea positiva.

Por otro lado, políticas propias del Estado del Bienestar han posibilitado que muchas personas, aun no estando incorporadas al mercado formal del trabajo o incluso sin haber trabajado, gocen de los beneficios del Sistema de Seguridad Social. Esto incrementa los costos nacionales para hacer frente a estas erogaciones en detrimento de otras inversiones que actuarían como estímulo a una mayor formalidad. Incluso es posible que muchos trabajadores no se vean alentados a incorporarse al mercado formal de trabajo para evitar perder aquellos beneficios, o bien ser alcanzados por otros impuestos al salario, permaneciendo así en sectores informales a los que se asocia una menor productividad.

No obstante las críticas señaladas y los efectos nocivos que derivan de la informalidad, lo cierto es que en los países en desarrollo ésta ha permitido a pequeñas y medianas empresas ser más competitivas, actuando ellas como fuentes para la recuperación del empleo, principalmente en la salida de profundas crisis económicas.

Asimismo las pequeñas empresas con bajos niveles de productividad, ya sean formales o informales, absorben una gran proporción de los recursos de la economía, especialmente los recursos labora-

les lo que impacta en la productividad de los Estados Nacionales, limitando su crecimiento económico y por tanto sus capacidades de inversión, lo que afecta a las empresas de mayor tamaño posiblemente más productivas.

Por su parte, un aumento de la productividad tendría consecuencias diversas sobre todo en el Sistema de Relaciones Laborales, principalmente si se condiciona el aumento salarial a la mejora de la productividad. Así, un aumento de la productividad, y un ajuste salarial sobre la base de aquel, implicaría un mayor compromiso y rendimiento por parte de los trabajadores.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que un aumento de la productividad, como lo sostiene Rene Cortázar Sanz, no depende sólo de la inversión, de la capacitación que hayan adquirido o de la experiencia que tengan en el oficio que desempeñan, sino también de un Sistema de Relaciones Laborales en el que se fomente la creatividad, la adaptabilidad del trabajador a realidades cambiantes, y la cooperación con otros trabajadores y con los ejecutivos de la empresa en la búsqueda de innovaciones al proceso productivo, en el mejor uso de los insumos y la identificación de soluciones nuevas¹⁶.

Son los trabajadores, y sus representantes sindicales, los que resultan actores principales en los procesos tendientes a un aumento de la productividad. Por un lado porque su calidad de vida se verá afectada –principalmente como consecuencia de los mayores ingresos y la demanda de empleos de mayor calidad– y por otro, por cuanto sin la influencia de éstos, de manera tanto individual como colectiva, no sería viable dicho incremento.

De la misma manera resulta imprescindible la participación del Estado en la delineación de políticas tendientes a diseñar un Sistema de Relaciones Laborales en el que se incentive la productividad, principalmente mediante la legislación laboral y su cumplimiento. También incluyendo, dentro del plan de gobierno, políticas salaria-

16 Cfr. CORTÁZAR SANZ, RENE, *Política Laboral en Chile Democrático. Avances y desafíos en los noventa*, Santiago de Chile, 1993, Dolmen Ediciones.

les por productividad en el sector público con el fin de no desvirtuar el mercado de trabajo y de permitir el tratamiento salarial adecuado.

La estabilidad de las “reglas de juego” –jurídicas, económicas, y políticas– es otro de los factores determinantes de la productividad. En efecto, un sistema de gobierno consolidado, con reglas comerciales estables y seguridad jurídica son condiciones ineludibles para un aumento de la inversión en cualquier Estado Nación. Pues, como bien lo señala René Cortázar Sanz, “...Para que haya un nivel adecuado de inversión nacional y extranjera, elemento esencial para el aumento de la productividad, se requiere tener un bajo *riesgo país*”¹⁷.

Si la regulación legal en materia laboral es deficiente, sumada a un incremento de las cargas impositivas, se podrían producir indirectamente dos fenómenos. Por una parte, una tendencia a la no creación de nuevos puestos de trabajo y, por otra, un aumento en la cantidad de beneficiarios de los Sistemas de Seguridad Social. Estos a su vez no tendrían incentivos suficientes para incorporarse al mercado de trabajo dentro del cual puedan adquirir nuevos conocimientos, experiencias, capacidades o habilidades. La incorporación al mercado de trabajo les permitiría desempeñarse en sectores más productivos y de mayores ingresos.

Con el fin de evitar estos fenómenos, o atenuar sus posibles efectos, los Estados podrían adoptar una doble estrategia. Por una parte, reducir los costos laborales del componente no salarial –cargas sociales y contribuciones– y, por otra, implementar planes de incentivo que tengan por objeto la incorporación al mercado de trabajo de personas con bajo nivel de productividad.

En América Latina, los altos índices de informalidad, la existencia de políticas sociales concebidas con las mejores intenciones que terminan produciendo resultados a la baja porque desplazan a los trabajadores hacia actividades de menos productivas, los costos de transporte cada vez más elevados, la dificultad de acceso a los créditos, los fuertes regímenes tributarios e impositivos, la falta de

17 CORTÁZAR SANZ, RENE, óp. cit., *Política...* pág. 29.

inversiones en innovación y las políticas de desarrollo productivo, son factores que han favorecido al retraso de la región, lo que termina impactando negativamente en la productividad y competitividad a nivel mundial.

La imposibilidad de desarrollar una estrategia genérica para aumentar la productividad es quizás uno de los mayores desafíos a la hora de implementar políticas, tanto de gobierno como empresarias, en este sentido. Quizás un aumento de la productividad pueda responder a distintas causas dependiendo del sector de la actividad y, aún dentro de la misma actividad, de una determinada empresa, de su tamaño y nivel de organización.

Además de todos los desafíos que conllevan a un aumento de la productividad, esta ha sido asociada, principalmente en los países en desarrollo, a un incremento de la desocupación. Así, por ejemplo, se ha sostenido que un aumento de la productividad basado en el conocimiento y el progreso científico y tecnológico, no implicaría ventaja alguna para el trabajador que, como consecuencia de la pérdida de su puesto de trabajo, vería afectada su calidad de vida, principalmente en aquellos supuestos en que los programas de capacitación y formación destinados a la población más vulnerable no hayan sido idóneos o hayan resultado tardíos. En el mediano y largo plazo, un aumento sostenido de la productividad implicaría la generación de nuevos puestos de trabajo como consecuencia del desarrollo de nuevos productos, industrias, procesos y mercados.

Todo lo dicho hasta aquí implica un doble desafío, por un lado la observación y análisis de las variables que puedan generar posibilidades de un aumento en la productividad y por otra, la necesaria adaptación de las empresas, y sus trabajadores, a los nuevos escenarios dinámicos y cambiantes.

La implementación de acuerdos por productividad, ya sea mediante convenios colectivos de trabajo o por disposición legal, requiere el compromiso básico de tres actores: sindicatos, empresas, y Estado. Sin embargo, este compromiso debe ir acompañado de

ciertas condiciones que favorezcan la existencia de acuerdos en esta dirección, entre las que se señalan las siguientes:

- ◉ La existencia de influencias (internas y externas) a favor de implementar acuerdos por productividad;
- ◉ Compromiso de las máximas autoridades, tanto a nivel empresarial como sindical y gubernamental.
- ◉ Un análisis profundo de las posibles soluciones a los problemas de competitividad.
- ◉ La existencia de posibles nuevas soluciones ante viejos problemas (innovación).
- ◉ La posibilidad fáctica y económica de implementar soluciones tendientes a mejorar la productividad¹⁸.

En relación a las empresas, quizás sea el management quien debe analizar los problemas vinculados a la productividad para lo que se requiere un análisis profundo de los procesos de producción involucrados, sus fallas y posibles áreas de mejora. En otras palabras, una mejora de la productividad no puede depender de las buenas intenciones espasmódicas y sin continuidad sino que requiere de un trabajo permanente y con visión de futuro, en que la alta dirección resulte involucrada.

En relación a los sindicatos, su papel en cuanto actor del Sistema de Relaciones Laborales involucrado en un aumento de la productividad, debería consistir en:

- ◉ Velar por los intereses de los trabajadores;
- ◉ Promover en sus representados la importancia de la productividad, como sustento de su bienestar futuro;
- ◉ Controlar que los cálculos de la productividad se ajusten a la realidad;
- ◉ Fomentar la cooperación sindicato-empresaria;

18 PROKOPENKO, JOSEPH, óp. cit., *La Gestión...*, pág. 79.

En cuanto a los Estados, el papel destacado consiste en proporcionar la infraestructura necesaria y en crear oportunidades por medio de políticas idóneas, tendientes a eliminar barreras y proporcionar herramientas para el crecimiento.

Quienes son capaces de mantener el equilibrio entre todos los factores externos e internos, de los que depende la productividad, son los Estados. El crear las condiciones organizativas sociales, políticas y económicas, además de las legislativas, son factores decisivos para el mejoramiento de la productividad.

*Productividad y
Negociación Colectiva*

LA DISCUSIÓN SALARIAL EN LA ARGENTINA EN
EL MARCO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE
TRABAJO

Prólogo a la “Productividad y Negociación Colectiva”

Las innovaciones tecnológicas y organizacionales de la producción y del trabajo han transformado la estructura del empleo.

A ello se suman tanto el agotamiento generalizado de los modelos autárquicos de desarrollo, al que obviamente no somos ajenos, como nuestra reciente pero firme inserción en una economía globalizada.

Frente a esta situación dinámica y cambiante, el sistema de relaciones laborales vigentes ha tenido cada vez menos eficacia productiva y tutelar, y ha sido cada vez más fuente de inequidad, desprotección, atraso, flexibilidad de hecho y desempleo.

Los numerosos proyectos legislativos orientados a cubrir esta creciente brecha entre normas y realidad se estancaron hasta ahora en el ajetreo parlamentario.

Pero la necesaria reforma de nuestro sistema de relaciones laborales registra, sin embargo, significativos avances en el ámbito de la autonomía colectiva. Lo demuestran, entre otros ejemplos, el Convenio Colectivo General Motors –SMATA–, el Acuerdo Social de San Nicolás, el Acta-Marco de ACINDAR en Villa Constitución y, a nivel nacional, el propio Acuerdo-Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social. Los representantes gubernamentales y sociales coincidieron, en el punto 10 de este Acuerdo, en ratificar el principio de que la negociación colectiva es el procedimiento más eficaz para la adecuación de las normas y prácticas laborales a las nuevas necesidades de la producción y del trabajo.

El registro sistemático y la adecuada ponderación de la forma en que la negociación colectiva viene cumpliendo estas funciones adaptadoras y actualizadoras, de sus límites, dificultades y perspectivas de desarrollo, es una de las asignaturas pendientes de la investigación social argentina que este estudio pionero del doctor Aldao-Zapiola y los licenciados Hülsberg y Jaureguiberry ha comenzado a saldar.

Los objetivos del estudio que explícitamente invocan sus autores desde la introducción resultan las claves tanto de sus valores académicos cuanto de su utilidad social: “saber qué pasa en la realidad con la negociación colectiva”, “desmitificar algunas ideas” e intentar conocer para “poder actuar en la práctica”.

La metodología científica aplicada en los análisis de casos, en la sistematización de los convenios analizados y en el esbozo de las tendencias generales que se desprenden del universo estudiado proveen con creces a los objetivos enunciados.

Es importante sin duda el registro que hace el estudio de los progresos de una década de democracia, que se aprecian en las conclusiones relativas a la cobertura de las renovaciones convencionales a partir de 1988, a la instalación en la sociedad de la productividad como tema cotidiano y a las tendencias al avance de la autonomía colectiva.

Pero también lo es el adecuado inventario de los límites de renovaciones de convenios desde el punto de vista integral, la persistencia del intervencionismo estatal en la definición de las vías de corrección salarial, las dificultades metodológicas para medir la productividad o exceder la unilateralidad de su aplicación a la mano de obra, en lugar de extenderla también a otro tipo de recursos tales como materias primas, equipos, tecnología, etcétera.

De otro lado, la extensa y conocida actuación del doctor Aldao-Zapiola confiere singular valor a sus apreciaciones críticas respecto de ciertos factores que dificultan la conformación de una mentalidad productiva en algunos empleadores. Tales sus recelos a planificar eficientemente la producción o a brindar información hasta ahora no compartida.

En todos estos aspectos, el enjundioso trabajo de Aldao-Zapiola, Hülsberg y Jaureguiberry constituye un valioso aporte a la prioritaria preocupación de nuestra administración del trabajo para generar en los actores sociales una cultura de la negociación colectiva y de la productividad.

Última oportunidad –Según acotan acertadamente los autores en una de sus conclusiones– de “construir una Argentina en serio”.

Buenos Aires, 25 de octubre de 1994.

Doctor José Armando Caro Figueroa
Ministro de Trabajo y Seguridad Social (1993-1997)
República Argentina

Presentación del autor a la “Productividad y Negociación Colectiva”

Una vez terminado el libro, con la invaluable ayuda de los dos coautores que me acompañaron, me he preguntado cómo empezó todo, cuáles fueron las razones que nos motivaron a iniciar el camino que luego de transitado produjo el resultado que hoy se presenta.

Para explicar brevemente las primeras motivaciones, debo remontarme a más de veinte años atrás. En 1973 intervine en mi primera discusión de convenio colectivo; ya en 1974 formé parte del grupo de preparación del proyecto empresario que se llevaría a la mesa de negociación de convenio en 1975; y, para la misma época, tuve la oportunidad de presenciar las sesiones de negociación de convenio entre el sindicato de la industria automotriz de los EE.UU. (UAW-UNIÓN Autoworkers) con Deere & Co. Todas estas negociaciones estuvieron caracterizadas –en el sector empresario– por una intensa preparación previa que resultaba en la fijación de los propios objetivos y en la elaboración de un proyecto empresario de convenio colectivo.

No he sabido de muchas empresas o de muchos sectores empresarios –aunque los hay, pero constituyen la excepción– que trabajen en esta forma.

La preparación implicaba, entre otras cosas, un previo análisis de lo que ocurría en el mercado, vale decir, una descripción de la realidad (analógicamente, se puede ejemplificar con la situación con la situación en la que, en una empresa, hay que estudiar la posibilidad de un ajuste en las compensaciones; en este caso lo primero que se

pregunta es ¿cómo estamos comparados con el mercado? ¿qué nos indican las encuestas de remuneraciones y beneficios?).

A decir verdad, no hay muchas investigaciones lo suficientemente profundas y abarcadoras que describan la realidad de los aspectos vinculados con los convenios colectivos y –más recientemente– con los acuerdos pro productividad.

Esta situación me llevó, a principios de la década del '80, a comenzar a recopilar información. Descubrí así que no existía una fuente que poseyera la totalidad de los convenios colectivos, si bien el Ministerio de Trabajo poseía un gran número. Los primeros estudios que realicé datan de aquella época. Se recopiló material, se esbozaron metodologías, se las rediseñó y, en realidad, fue un proceso de «idas y venidas», «flujo y reflujo», que por el método de «ensayo y error» posibilitó desarrollar un procedimiento, una metodología de investigación en la que el aporte principal fue de Roberto Sánchez. Muchas personas, que fueron variando (se incorporaban nuevas y otras se alejaban), trabajaron durante estos más de diez años (solamente para recordar a algunas mencionaré a: Roberto Sánchez, Graciela Muzzio, Nora Aguirre, Fabio Rolón, Carlos Bianchi, Gustavo Badía). El único afán que nos identificó fue una inquietud intelectual de investigar el tema invirtiendo en el mismo, vacaciones, fines de semana, feriados y, en resumen, mucho de nuestro tiempo de esparcimiento.

El objetivo era, primero, «saber qué pasa en la realidad con la negociación colectiva», qué muestran las investigaciones de campo y comparar eso (la realidad) con lo que se dice doctrinaria y periódicamente, para luego, en muchos casos, y aquí aparece el segundo objetivo, «desmitificar algunas ideas». Además de este conocimiento buscado con un afán intelectual, también se pretendió su obtención para «poder actuar en la práctica» (tercer objetivo).

Explicadas así las motivaciones, se puede comprender a quiénes puede beneficiar el conocimiento de este libro, en otras palabras, quiénes son sus destinatarios:

- primero y fundamental, los propios negociadores, los actores que negocian (a quienes he llamado «inmediatos»: empresarios y trabajadores), a los que se les debe llamar seriamente la atención en el sentido de que no planean la negociación (no investigan para posibilitar el planeamiento), haciendo gala del factor PI (pereza improvisación) al que me he referido en muchas oportunidades;
- segundo, el Estado, al que como otro actor (en mi clasificación: «mediato») seguramente le resultarán interesantes algunos de los datos aquí contenidos;
- en tercer lugar, todos aquellos que por sus propias inquietudes intelectuales (estudiantes, investigadores, catedráticos, etc.) tengan interés en explorar el tema.

No podría terminar estos breves comentarios sin expresar algunas salvedades con respecto al contenido de este libro. Muchas son las limitaciones que el mismo posee; algunas “han sido queridas y buscadas”, otras «aparecieron y las aceptamos», y otras «no las pudimos evitar ni solucionar». Entre todas ellas cabe mencionar algunas:

- No se trata de un estudio jurídico, sino vinculado con las relaciones laborales en general. Ello hace que no se haya querido abundar en aspectos del derecho y la doctrina laboral.
- El tiempo ha constituido la principal más incómoda limitación. Cerrar una investigación con datos al 31 de diciembre de 1993, procesar los datos, estudiarlos y pretender sacar las conclusiones, y, además de todo esto y por si fuera poco, publicarlos antes del año transcurrido, ha resultado (en mis palabras) hasta «martirizante». Muchos nos han prestado ayuda o nos han tolerado (especialmente nuestras familias), pero hay un grupo de gente que ha hecho unos de los mayores esfuerzos, y ellos son los que integran el equipo editorial; sin la gente de Macchi este libro no hubiese estado en la calle antes de marzo del '95.
- Las conclusiones a las que se arriban son «tendencias», son conceptos de magnitud; si se profundizan algunos aspectos a

nivel de detalle se podrán encontrar excepciones a las afirmaciones de los autores, pero estas desaparecen cuando se «agregan los datos». Siempre existirá algún lector que podrá señalar: «en mi caso, en la actividad en que me encuentro, la cosa no es así» Este libro no está escrito para ese lector individual sin para el conjunto de los que tienen interés por el tema.

Para terminar, quiero mencionar el que creo ha sido el objetivo más importante que hemos compartido los autores, el que no sabremos si hemos alcanzado hasta después de algún tiempo. Si con este libro hemos producido, aunque más no sea, un pequeño y humilde aporte al conocimiento de la realidad de las relaciones laborales en nuestro país, nos sentiremos muy bien; pero si otras personas se motivan a seguir investigando estos temas y a producir estudios que lo profundicen –y por nuestra parte hemos contribuido aunque minúsculamente a esa motivación–, entonces nos vamos a sentir realmente complacidos por haber coadyuvado en este resultado.

Carlos M. Aldao-Zapiola
San Isidro (Buenos Aires)
Setiembre de 1994

Productividad y Negociación Colectiva

LA DISCUSIÓN SALARIAL EN LA ARGENTINA EN EL
MARCO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN

Capítulo I

ANTECEDENTES PRELIMINARES

Capítulo II

PLANTEAMIENTO DEL TEMA

Antecedentes preliminares

SUMARIO: 1, 1. Breve descripción del caso argentino. 1, 1, 1. América Latina y Argentina. 1, 1, 2. Resumen histórico. 1, 1, 3. Especial referencia al período 1989-1994. 1, 2. Sucinta evolución histórica de las relaciones laborales con exclusiva referencia a la negociación colectiva. 1, 3. Sistema de relaciones laborales y negociación. 1, 3, 1. Cuestión terminológica previa. 1, 3, 2. Sistema de relaciones laborales. 1, 3, 3. La negociación en el sistema de relaciones laborales. 1, 4. Negociación colectiva. Convenios colectivos de trabajo. Acuerdos por productividad. 1, 4, 1. Concepto de negociación. 1, 4, 2. La negociación laboral. 1, 4, 3. La negociación colectiva: concepto y estructura. 1, 4, 4. Convenios colectivos de trabajo y acuerdos por productividad.

1, 1. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CASO ARGENTINO

A los efectos de poder ubicar el tema de la negociación por productividad en el período 1991-1993 y relacionarlo con los convenios colectivos en el lapso 1975-1993, todo ello en un marco mucho más amplio, se ha creído adecuado realizar una sucinta referencia del “caso argentino”.

1, 1, 1. AMÉRICA LATINA Y ARGENTINA

Pese a que el término “América Latina” es muy corriente y difundido, es difícil de definir. Así lo ha expresado Alain Rouquie al señalar que “por singular que parezca, el concepto de América Latina es problemático... ¿Qué significa América Latina desde el punto de vista geográfico? ¿Es el conjunto de países de Sud y Centro América? Sin duda, pero según los geógrafos, México pertenece a la América

del Norte ¿Es más sencillo englobar bajo esta denominación a todas las naciones al sur del Río Bravo? Pero en este caso habría que reconocer que Guyana y Belice, angloparlantes, así como Surinam, donde se habla el holandés, forman parte de la América Latina. A primera vista se trata de un concepto cultural, lo que conduce a la conclusión de que abarca a las naciones americanas de cultura latina. Ahora bien, Canadá con Quebec es tan latino como Puerto Rico, estado libre asociado de los Estados Unidos, e infinitamente más que Belice; sin embargo, a nadie se le ha ocurrido incluirlo, o siquiera a su provincia francófona en el conjunto latinoamericano. La escasa densidad de las relaciones económicas, e incluso culturales, entre naciones que durante más de un siglo de vida independiente se han vuelto la espalda entre ellas para mirar a Europa o Norteamérica, las enormes diferencias –en cuanto a su potencial económico y al papel que desempeñen en la región– no coadyuvan a una verdadera conciencia unitaria... Es comprensible que los autores españoles y de otros países prefieran el término Hispanoamérica o incluso Iberoamérica para incluir el componente lusófono que predomina en el inmenso Brasil... La América Latina existe, pero solamente por oposición y desde afuera. Lo cual significa que la categoría de “latinoamericano” no representa ninguna realidad tangible, más allá de extrapolaciones vagas y carentes de rigor. Y significa también que el término posee una dimensión oculta que completa su acepción”¹.

Aun si sólo se piensa en América del Sur “la integración inmediata y directa de estas diez «repúblicas» es una utopía irrealizable”². No obstante ello, se debe destacar que proyectos como el de los países integrantes del Pacto Andino o el MERCOSUR comienzan a mostrar posibilidades concretas de integración, al menos comercial.

Lo cierto es que la Argentina –compartiendo el extremo sur del continente con Chile– integra América del Sur y, en ella, América

1 ROUQUIE, ALAIN, *Extremo Occidente, Introducción a América Latina*, traducción del francés de Daniel Zadjnasky (1987), Buenos Aires, 1990, Emecé Editores, pág. 15 y sigtes.

2 ETCHEBARNE BULLRICH, CONRADO *Americanos del Sur en el siglo XXI*, Buenos Aires, 1990, Emecé Editores, pág. 14.

Latina. Aun cuando desagregando las distintas variables de análisis tenga diferencias con los otros países, desde un punto de vista macro y global comparte una integridad.

En 1979 –tan sólo quince años atrás– Peter Snow³ escribió: “una cantidad sorprendente de gente en los Estados Unidos sigue creyendo que las naciones de América Latina son pequeñas repúblicas bananeras, adormecidas, pobladas por indios analfabetos y pobres que viven en selvas malsanas. Esta visión, que no es válida para las naciones de América Central y el Caribe, lo es mucho menos para la Sudamérica. En la Argentina se descubre, en contra de este estereotipo, 25 millones de habitantes educados y bien alimentados, casi todos descendientes de europeos, que viven en la octava nación del mundo por su tamaño y que prácticamente en su totalidad se encuentra en la zona templada”. Hoy, en 1994, se estima que la población del país es superior a 33 millones de habitantes y el porcentaje de analfabetismo es de un 5%.

1, 1, 2. RESUMEN HISTÓRICO

El territorio, luego llamado argentino, a mediados del siglo XVI fue objeto de dos corrientes colonizadoras, una terrestre proveniente del Alto Perú y otra marítima, procedente de España. El territorio argentino formó parte del Virreinato del Perú hasta que en 1776 se creó el Virreinato del Río de la Plata; con la creación de este nuevo virreinato, España contrarrestaba la amenaza portuguesa desde el Brasil.

En 1810 comenzó el movimiento de independencia, la que fue formalmente declarada en 1816.

Durante la primera mitad del siglo XIX, la historia argentina se caracterizó por una constante lucha entre caudillos representantes del interior y de Buenos Aires.

En 1853 la Asamblea Constituyente reunida en Santa Fe redactó y dictó la Constitución Nacional. La situación de enfrentamiento entre Buenos Aires y el interior duró hasta 1861. Buenos Aires se

3 SNOW, PETER, *Fuerzas políticas en la Argentina*, traducción del inglés de Alberto Oteiza Quirno (1979), Buenos Aires, 1983, Emecé Editores, pág. 11.

incorporó a la unión de provincias existente, y con la iniciación del gobierno de Mitre en 1862 comenzó una nueva etapa de la Argentina. “Durante medio siglo el país había vivido en el caos y la anarquía... Las siete décadas siguientes se caracterizaron, en cambio, como un período de paz y estabilidad, y por un rápido desarrollo económico y político”⁴.

Efectivamente, como lo señala Díaz Alejandro⁵ cerca de 1860 “... las clases dirigentes argentinas respondieron con decisión a las oportunidades de crecimiento ofrecidas por la industrialización europea y los avances tecnológicos en los medios de transporte... la producción y las exportaciones del sector rural se expandieron pari passu con el sistema ferroviario, en tanto que la inmigración de mano de obra y capital suministró otros insumos necesarios. Cabe suponer que el PBI real creció a una tasa anual media por lo menos del 5% durante los cincuenta años que precedieron al estallido de la Primera Guerra Mundial. Entre 1863 y 1914 la población aumentó a una tasa anual media del 3,4%... Baste concluir que entre 1875 y 1914 la cantidad y el valor de las exportaciones se expandieron a una tasa elevada por lo menos del 5% anual... Las tasas de crecimiento sectorial indican que el dinamismo surgido de las exportaciones de origen rural y de la entrada de capital a ellas asociada, se propaga también a otros sectores de la economía. En particular, los frigoríficos y otros establecimientos fabriles que utilizan productos agropecuarios como principales insumos dan empuje a la industria... La expansión de 1862 a 1930 se vio interrumpida de cuando en cuando por las depresiones; las principales ocurrieron en 1875-1876, 1880-1891 y 1914-1917. Todas ellas se iniciaron por la acción de factores ajenos a la economía nacional, como sequías, cambios en los mercados mundiales y fluctuaciones en la inversión extranjera. Al mismo tiempo, como es natural en las economías de exportación, los choques exógenos se vieron agravados por los cambios provocados en la inversión y la liquidez del país”.

4 SNOW, PETER, óp. cit. en nota (3), pág. 21.

5 DÍAZ ALEJANDRO, CARLOS, Ensayos sobre la historia económica argentina, traducción del inglés de Elsa Kraisman (1970), Buenos Aires, 1975, Editorial Amorrortu, págs. 17 a 23.

A partir de 1880, se desarrolló un proyecto de país⁶, en el que el grupo de presidentes y demás dirigentes⁷ que lo condujeron lograron aumentar la producción de la Argentina. Hasta 1916, año en que Hipólito Yrigoyen se convirtió en el primer presidente no conservador, se había mantenido una sucesión ininterrumpida a la que Botana⁸ ha denominado “el orden conservador”.

El 6 de octubre de 1876, bajo la presidencia de Avellaneda, se dictó la ley que establecía el régimen y fomento de la inmigración. “Desde 1870 hasta 1890 un millón y medio de personas entraron en el país, en una corriente que no se interrumpiría hasta 1913, aumentando en forma progresiva para totalizar más de tres millones”⁹. Antes de 1930 la oferta de mano de obra en la Argentina estaba integrada por dos sectores:

- a) la fuerza de trabajo existente en el país y
- b) la constituida por las principales fuentes de emigración a la Argentina: Italia y España.

Al ser estos países los principales no son, obviamente, los únicos; hubo muchos otros que en diferentes períodos y magnitud proveyeron de mano de obra¹⁰.

Incluso, además de la inmigración, hubo una gran masa de trabajadores estacionales: “...la integración del mercado de trabajo argentino con los de Europa, en especial los de Italia y España, había llegado a tal punto que los trabajadores europeos cruzaban el Atlántico solamente para tomar parte en las cosechas argentinas y retornar a sus países de origen después de terminada la tarea... Se ha estimado que entre 1900

6 BIAGINI, HUGO, *Cómo fue la generación del 80*, Buenos Aires, 1980, Editorial Plus Ultra.

7 CORTÉS CONDE, ROBERTO y GALLO, EZEQUIEL, *La formación de la Argentina moderna*, 2da. edición, Buenos Aires, 1973, Editorial Paidós.

8 BOTANA, NATALIO, *El orden conservador, la política argentina entre 1880 y 1916*, 2da. edición, Buenos Aires, 1985, Editorial Sudamericana. Cfr. la cuarta edición –especialmente el “Estudio preliminar”–, Buenos Aires, 1994, Editorial Sudamericana, pág. 1 y sigtes.

9 GORI, GASTÓN, *Inmigración y colonización en la Argentina*, 5ta. Edición, Buenos Aires, 1986, Editorial Eudeba, pág. 98.

10 KOROL, JUAN y SABATO, HILDA, *Cómo fue la inmigración irlandesa en la Argentina*, Buenos Aires, 1981, Editorial Plus Ultra.

y 1910 entraban y salían para cada año de la Argentina un promedio anual de 100.000 trabajadores estacionales; en la década anterior el promedio había sido la mitad de dicho monto... La influencia de la inmigración sobre la vida argentina, por supuesto, no se restringe al mercado de trabajo; desde el punto de vista cultural y social, la inmigración de 1857-1930 creó de hecho un país diferente”¹¹.

Se formó de esta manera una nueva clase media compuesta por los inmigrantes y sus descendientes. En 1914 el porcentaje de los extranjeros sobre la población total era de un 30,3%.

Esos inmigrantes “...adquirieron tierras, abrieron pequeños negocios, compraron propiedades, ahorraron su dinero. A fines de siglo formaban el elemento más estable de la comunidad... En el comercio y la industria la proporción entre extranjeros y criollos era de tres a uno... En medicina superaban a los médicos argentinos en razón de cinco a uno. Predominaban en la industria de las comunicaciones, en los transportes, en todo lo que no fuera la cría de vacunos y las cosechas. Inclusive se dedicaron a la agricultura, no como propietarios de enormes latifundios, sino como pequeños arrendatarios cultivando cereales y frutas... Los inmigrantes fueron la clase media”¹².

En forma concordante, Mafud ha señalado¹³ que “los nuevos hombres importaron nuevas costumbres, nuevos hábitos, nuevas inquietudes. El hombre de aquí no pudo resistir el impacto. Por consecuencia tampoco conservó su propio estilo de vida. A sus espaldas su mundo se transformaba vertiginosamente”.

A partir de 1930 la economía argentina cambió: la Gran Depresión, la Segunda Guerra Mundial y luego un comercio mundial en expansión contribuyeron a que la tasa de crecimiento en la Argentina durante ese lapso se retrasara con respecto a otros países.

11 DÍAZ ALEJANDRO, óp. cit. en nota (5), págs. 34 a 37.

12 RENNIE, YSABEL, *The Argentine Republic*, Nueva York, 1954, McMillan, pág. 166, citada por SNOW, óp. cit. en nota (3), pág. 24.

13 MAFUD, JULIO, “El desarraigo del inmigrante. La influencia inmigratoria en el carácter nacional” en *Inmigraciones y nacionalismo*, Buenos Aires, 1967, Editorial Paidós, pág. 79.

En 1930 comienza un período de inestabilidad política con un gran golpe militar que derroca a Yrigoyen, que a los 78 años de edad ejercía su segundo mandato. Culminó así un período de casi 70 años de estabilidad política y crecimiento económico. El gobierno de las fuerzas armadas estuvo en el poder apenas dos años.

“La elite social, económica y política que gobernó la Argentina entre 1862 y 1916 estuvo empeñada en el desarrollo nacional. Pero no fue lo mismo con la elite que gobernó después del golpe de 1930. Sacó al país de la depresión y estableció una cierta prosperidad; pero también hizo que esta prosperidad quedara distribuida de manera más desigual que antes... Durante este tiempo se produjo un profundo cambio en el carácter de la clase trabajadora urbana... se produjo una ola de migración a las ciudades de proporciones realmente increíbles”¹⁴. Dentro de la década del treinta y principios de los cuarenta se llegó al extremo (pico alcanzado) de que en un período de cuatro años cada cinco pobladores rurales, uno se trasladó a una ciudad, generalmente al Gran Buenos Aires.

En 1943 nuevamente (ya lo habían hecho en 1930-1932), las fuerzas armadas asumieron el gobierno hasta 1946.

El 5 de enero se produjo el terremoto de San Juan, dejando un saldo de 10.000 muertos y constituyendo una de las catástrofes más devastadoras. En este escenario Page¹⁵ describe el inicio del protagonismo de Perón señalando que “mientras el Presidente de la República, General Pedro Ramírez, ordenaba la clausura de todos los lugares de diversión pública y la emisión de noticias y música sacra por las radios, el Coronel Juan Domingo Perón tomaba a su cargo las tareas de alivio a los problemas de San Juan. Unos pocos meses antes había sido nombrado Jefe del Departamento Nacional de Trabajo, un oscuro apéndice del Ministerio del Interior, que él logró elevar al nivel de Secretaría, nominalmente responsable sólo ante el Presidente, pero

14 SNOW, óp. cit. en nota (3), pág. 27.

15 PAGE, JOSEPH, *Perón, primera parte (1895-1952)*, traducción del inglés de Martha Gil Montero (1983), Buenos Aires 1984, Editorial Javier Vergara, pág. 15.

de hecho independiente. La tragedia de San Juan brindó al Coronel y a su nueva Secretaría de Trabajo y Previsión la oportunidad de ser reconocidos de inmediato a nivel nacional”.

Las elecciones presidenciales de 1946 fueron ganadas por Perón encabezando el entonces llamado Partido Laborista Argentino. En 1916 la clase media aparecida como consecuencia del fenómeno inmigratorio, había sido el sustento de Yrigoyen; ahora, la clase obrera –trabajadores urbanos– había elegido a Perón.

En la década del cuarenta “en el plano internacional, Argentina perdió su calidad de líder en el sur, como lo había sido en todas las épocas anteriores y su posición, mal que nos pese, fue ocupada en el foro internacional por su hermana mayor en América Latina (Brasil). La pérdida de una política internacional independiente y su sujeción a acuerdos internacionales no siempre ventajosos, la colocó en una posición de menguada importancia”¹⁶.

Ya en la presidencia, Perón acentuó su favoritismo hacia la clase trabajadora. Se dictaron leyes laborales de considerable importancia; se redistribuyeron los ingresos a favor de los trabajadores; se acentuó el proceso de sindicalización y se desarrolló un sistema de modelo de seguridad social.

En 1952 fue reelegido, pero según Snow¹⁷ “siguió una línea de gobierno cada vez más autoritaria. La libertad de prensa fue prácticamente destruida; se purgaron el Poder Judicial y las universidades; y los dirigentes de la oposición fueron perseguidos, exiliados o detenidos. Perón llegó originalmente al gobierno con el apoyo de la Iglesia, las fuerzas armadas y los sindicatos. Pero en 1955 su apoyo sindical había declinado y la Iglesia había pasado abiertamente a la oposición. Pero lo más importante era que un importante sector de las fuerzas armadas había decidido que debía dejar el poder”.

16 ORTIZ, JULIO, *Los ciclos históricos argentinos*, Buenos Aires, 1977, Editorial Plus Ultra, pág. 174. Lo escribió entre paréntesis es agregado de los autores.

17 SNOW; óp. cit. en nota (3), pág. 29.

En 1958 –después de tres años de gobierno de las fuerzas armadas: Eduardo Lonardi y Pedro Aramburu– la Unión Cívica Radical Intransigente, seccionada de la ya tradicional Unión Cívica Radical, ganó las elecciones, con la entrega de unos dos millones de votos de Perón (a cambio de una promesa de reconocer legalmente al peronismo), y Frondizi fue electo presidente con un 44% de los votos.

Frondizi debió enfrentar varias crisis –petrolera, enseñanza libre o “laicista” “en el campo económico se imponía la tesis del desarrollismo, basada en llegar al desarrollo nacional por vía de la sustitución de importaciones... Lo cierto es que, durante su gobierno, la producción de petróleo se triplicó, aumentaron las producciones de bienes y el salario real y disminuyó la desocupación”¹⁸. Analizando el tema política, en cambio, Floria y García Belsunce, continúan: “mientras tanto, la situación política se complicaba... esto llevó a la ruptura del pacto Frondizi-Perón...”.

Si bien en términos generales la política económica había parecido razonablemente tolerada, la situación política generó una crisis que culminó con su partido peronista triunfante en las elecciones de representantes del Congreso y de sus gobernadores de ese año. Mientras tanto, como lo señalan Mallon y Sourrouille¹⁹, en forma inmediata anterior a las elecciones “la pérdida de confianza en la economía se agudizó todavía más a raíz del prolongado enfrentamiento con los sindicatos por mejoras salariales y racionalización del empleo en el sector público, especialmente en los ferrocarriles”.

Frondizi fue depuesto y asumió Guido, quien anuló las elecciones de 1962 y proscribió de la actividad electoral a peronistas y comunistas. Nuevo llamado a elecciones mediante –en forma inesperada y con un 26% de los votos–, resulta victoriosa la fórmula Illia-Perette de la UCRP, asumiendo el 12 de octubre de ese año.

18 FLORIA, CARLOS y GARCÍA BELSUNCE, CÉSAR, *Historia de los argentinos*, tomo II, pág. 440.

19 MALLON, RICHARD y SORURROUILLE, JUAN, *La política económica en una sociedad conflictiva. El caso argentino*, Buenos Aires, 1976, Editorial Amorrortu, pág. 33.

El nuevo presidente, de una honradez política intachable, se caracterizó también “...por una cierta morosidad de actitudes, como si le faltara capacidad de respuesta oportuna en cada situación, lo que tal vez derivaba del convencimiento del presidente de que la prudencia disolvería muchas manifestaciones de contrariedad. Pero la verdad es que al margen de esta criticada peculiaridad, durante este gobierno se respiró un ambiente de libertad política y cultural que hacía muchos años el país no conocía”²⁰.

En 1966 las fuerzas armadas destituyen a Illia y asume Onganía. Al respecto, Potash²¹ señala: “Esta era la quinta vez desde 1930 que las fuerzas armadas derrocaban a un presidente electo, pero mientras los golpes anteriores se habían caracterizado por un alto grado de improvisación o en algunos casos de confusión a último momento en cuanto a quién asumiría el control, el derrocamiento de 1966 del Presidente Illia fue la culminación de un prolongado período de discusión y planificación”.

El régimen militar se prolongó hasta 1973 y ha hecho que algunos autores llamaran al período como el de “la Argentina corporativa”. Onganía, a su vez, fue renunciante “bajo la presión de las armas” y pocos días después (diez) por decisión de la Junta Militar fue designado Levingston, quien gobernó hasta el 26 de marzo de 1971 y fue reemplazado por Lanusse.

Lanusse llamó a elecciones y el 11 de marzo de 1973 resultó victoriosa la fórmula Cámpora Solano Lima del Frente Justicialista de Liberación, la que comenzó a gobernar el 25 de 3 mayo de 1973.

En el punto 1 “Panorama general” del capítulo IV se explicará, someramente, el escenario del país a partir del 25 de mayo de 1973, ya que el mismo constituye el contexto previo en el que se negociaron los convenios colectivos de trabajo acordados en 1975. En el punto 1 “Panorama general” del capítulo V se continúa una descrip-

20 FLORIA y GARCÍA BELSUNCE, óp. cit. en nota (18), t. II, pág. 444.

21 POTASH, ROBERT, *El ejército y la política en la Argentina 1962/1973*, Buenos Aires, 1994, Editorial Sudamericana, pág. 228.

ción breve que permite identificar el contexto en que se comenzaron a renovar los convenios colectivos a partir de 1988.

Pero para posibilitar una mejor comprensión del período en que se discutieron los acuerdos por productividad –que son tratados en la tercera parte de este libro–, debe hacerse una referencia al período 1989-1994, lo que desarrollará en el próximo punto.

1, 1, 3. ESPECIAL REFERENCIA AL PERIODO 1989-1994

Los comentarios especialmente centrados en este lapso se justifican por dos razones: la primera es que por ser el período más próximo al momento presente es dable que sea considerado en especial; la segunda radica en que a principios de 1991 el gobierno del Presidente Menem, electo en mayo de 1989, pone en marcha un plan económico (“de convertibilidad”) que determina, entre otras, una política de ajustes salariales que luego se concreta con los decretos 1.334/91 y 470/93, que constituye uno de los fundamentales puntos de interés de este libro.

Para ubicar estas medidas a inicio de la década de los noventa cabe señalar algunos indicadores de los ochenta. De Pablo²² señala al respecto “los números de la década de 1980 son dramáticas. Entre 1980 y 1988 el producto bruto interno (PBI) cayó el 3% en términos reales y el PBI por habitante redujo un 13%. En el mismo período los precios aumentaron 47.000 veces y la moneda perdió siete ceros, cuatro en 1983 y tres en 1985. La deuda externa neta de reservas, que a fines de 1980 equivaldría a 2, 5 años de exportaciones, a fines de 1987 había subido a 8, 7 años por aumento de la deuda, reducción de reservas y caída de exportaciones... La herencia inmediata fue la hiperinflación que se desató a comienzos de 1989. Hasta aquel momento los argentinos habíamos experimentado más de cuatro décadas de inflación y a fines de 1980 y de 1988 la tasa promedio había sido del 11% mensual a nivel consumidor y 12% a nivel mayorista. La inflación fue creciendo a lo largo del período, ubicándose

22 DE PABLO, JUAN C., *Quién hubiera dicho. La transformación que lideraron Menem y Cavallo*, Buenos Aires, 1994, Editorial Planeta, pág. 15.

en un nivel del 25-30% mensual durante un buen número de meses, no obstante lo cual la “hiper” de 1989 fue algo bien diferente a todo lo conocido... A nivel mayorista, la tasa de inflación que había sido del 7% en enero, trepó al 8% en febrero, al 19% en marzo, al 58% en abril, al 104% en mayo, al 134% en junio (3% equivalente diario) y al 209% en julio (4% equivalente diario). Entre enero y junio de 1989 el dólar paralelo aumentó un 15,4% en términos reales”.

Esta situación era el resultado, entre muchas otras causas coadyuvantes –al decir de Bustamante²³–, de una sociedad bloqueada en la que predominaba una puja sectorial asentada sobre un conjunto de corporaciones sectoriales.

Como se señalará más adelante –ver 5,1– el 30 de octubre de 1983 la Unión Cívica Radical (UCR) venció en las elecciones con un 51,7% de los sufragios. “...empresa política obvia de la UCR como partido, era transformar la convergencia electoral objetiva en una coalición social de base persistente. La experiencia indica que esa empresa política no fue lograda durante la gestión de Alfonsín. El trámite de esa empresa fue acosado por las cuestiones que el ciclo político ...había dejado pendientes: la cuestión peronista, la cuestión sindical, la cuestión militar, la cuestión simultánea”²⁴. Cuando luego de varios años de gobierno –cuyo detalle evolutivo no merece ser desarrollado acá, y plan austral políticamente agotado mediante– se llega a los comicios de 1987, estos modificaron el mapa político del país:²⁵ “el partido Justicialista venció en 17 provincias; el partido Radical en dos (Córdoba y Río Negro); en San Juan triunfó un partido local, el Bloquismo; en Neuquén un partido de tradición neoperonista pero provincial, el Movimiento Popular Neuquino, y en Corrientes el Pacto Autonomista Liberal. En 1988 los grandes partidos realizaron elecciones internas. El 3 de julio los radicales consagraron la fórmula Eduardo Angeloz-Juan M. Casella y el 9 de

23 BUSTAMANTE, JORGE, *La república corporativa*, Buenos Aires, 1988, Emecé Editores.

24 FLORIA y GARCÍA BELSUNCE, óp. cit. en nota (18), pág. 499.

25 Óp. cit. en nota (24), págs. 504 y 505.

julio los justicialistas, la fórmula Carlos Menem-Eduardo Duhalde. Las elecciones internas del justicialismo sorprendieron; la interna radical no... Carlos Saúl Menem y Eduardo Duhalde ganaron las elecciones con el 49,18% de los votos. Eduardo Angeloz y Casella o Cristina Guzmán según las alianzas, el 37,05%... Otra vez bipartidismo y polarización”²⁶.

Tal como se señaló anteriormente, en el primer semestre de 1989 se produjo la hiperinflación. El “traspaso del mando” se adelantó y Menem asumió antes de lo previsto. Comenzaron a producirse modificaciones económicas, algunas generaron efectos inmediatos positivos y otras no, varias gestiones económicas se sucedieron (Roig, Rapanelli, González, Cavallo) e incluso dentro de cada una de ellas existieron distintos planes (Erman I, Erman II, etc.).

En el cuadro 1, 1, 3 se muestran los índices de precios al consumidor de los años 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 y hasta septiembre de 1994.

Cuadro 1,1,3						
ÍNDICES DE PRECIOS AL CONSUMIDOR						
(Incrementos porcentuales)						
MES	1989	1990	1991	1992	1993	1994
ENERO	8,9	79,2	7,7	3,0	0,8	0,1
FEBRERO	9,6	61,6	27,0	2,2	0,7	0,0
MARZO	17,0	95,5	11,0	2,0	0,8	0,1
ABRIL	33,4	11,4	5,5	1,3	1,0	0,2
MAYO	78,5	13,6	2,8	0,7	1,3	0,3
JUNIO	114,5	13,9	3,1	0,8	0,7	0,4
JULIO	196,6	10,8	2,6	1,7	0,3	0,9
AGOSTO	37,9	15,3	1,3	1,5	0,0	0,2
SEPTIEMBRE	9,4	15,7	1,8	1,0	0,8	0,7
OCTUBRE	5,6	7,7	1,4	1,3	0,6	
NOVIEMBRE	6,5	6,2	0,4	0,5	0,1	

26 Cfr. de los mismos autores, FLORIA, CARLOS A. y GARCÍA BELSUNCE, CÉSAR, *Historia política de la Argentina contemporánea 1880-1983*, 5ª. Edición, Buenos Aires, 1994, Editorial Alianza Universidad.

DICIEMBRE	40,1	4,7	0,6	0,3	0,0	
ANUAL	40,1	4,7	0,6	0,3	0,0	
ACUMULADO PLAN CONVERTIBILIDAD (abr/91 - sept/94) 57,4						
Fuente I.N.D.E.C.						

A mediados del primer semestre de 1991 se anuncia y se pone en marcha el llamado “Plan de convertibilidad”. Previamente, el 29 de enero, Domingo Cavallo –Canciller entre julio de 1989 y enero de 1991– había asumido como responsable de la cartera de Economía.

El 27 de marzo se sanciona y promulga la Ley 23.928, llamada de “Convertibilidad”, la que se publica en el Boletín Oficial del 28 de marzo y comienza a regir a partir del 1º de abril. Se trata de una ley breve de catorce artículos, siendo el último de forma.

Rodolfo Díaz asumió en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su gestión sería continuada por Enrique Rodríguez y Armando Caro Figueroa (desde fines de 1993 hasta la actualidad).

En este marco, el 15 de julio de 1991 se dicta el Decreto 1.334/91, que se publica en el Boletín Oficial dos días después. Así se estipula que todos los ajustes salariales debían tener una base de productividad. Con posterioridad, el 18 de marzo de 1993, se dictó el Decreto 470/93 (Boletín Oficial del 23 de marzo).

Al comentar el período, de Pablo²⁷ señala: “¿cuál fue el resultado de todo esto? El plan de convertibilidad había buscado terminar con la inflación. Pues bien, la tasa de inflación, que en febrero de 1991 había sido el 27% a nivel consumidor y del 38% a nivel mayorista, se redujo al 2,1% y 0,3% equivalente mensual respectivamente durante el resto del año, y al 0,6% y 0% equivalente mensual, respectivamente, durante 1993”.

En un trabajo de Juan Luis Bour²⁸ se hace referencia a la reforma económica producida entre 1989 y 1994: “El contexto de inestabilidad e incertidumbre que caracterizó la economía hasta fines de la década,

27 DE PABLO, JUAN C., óp. cit. en nota (22), pág. 53.

28 BOUR, JUAN LUIS, *Reforma económica y mercado laboral en la Argentina*, inédito.

hacia necesaria la introducción de una señal de «cambio del régimen económico» para los agentes, que estableciera una suerte de garantía de que se iniciaba un proceso irreversible. Esa señal de cambio estuvo dada, básicamente, por el compromiso de balancear el presupuesto público, abandonando para ello el uso del instrumento inflacionario. La convertibilidad del peso fue introducida por ley nacional en marzo de 1991, y a través de ella el gobierno se comprometió a respaldar la base monetaria a través de sus reservas internacionales, a la vez que se explicitó en el Código Civil la vigencia de un sistema bimonetario. Desde abril de ese año, la base monetaria se expandió desde poco menos de 4 billones de dólares a unos 16 billones, habiéndose elevado reservas de oro y divisas del Banco Central en términos similares (su nivel a mediados de 1994 es algo superior a 17 billones²⁹).

1, 2. SUCINTA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES CON EXCLUSIVA REFERENCIA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No se pretende acá describir la evolución histórica detallada de las relaciones laborales, sino realizar un brevísimo relato de su devenir, señalando exclusivamente aquellos hechos que tienen vinculación directa con la negociación colectiva y los convenios colectivos; vale decir lo mínimo indispensable para ubicar en esta solución el tema de interés en este libro.

Martínez Vivot³⁰, al referirse a un “tema” afín, cual es el desarrollo de las normas laborales en la Argentina, analiza nueve etapas:

- ◆ la segunda mitad del siglo XIX
- ◆ desde principios del siglo XX hasta 1920
- ◆ desde 1921 a 1943

29 **Nota de los autores:** esta cantidad está expresada en la nomenclatura sajona (1 billón = mil millones).

30 MARTÍNEZ VIVOT, JULIO, *Elementos de derecho del trabajo y la seguridad*, 2ª. Edición, Buenos Aires, 1988, Editorial Astrea, pág. 14 y sigtes.

- ◆ desde 1943 a 1945
- ◆ desde 1946 a 1958
- ◆ desde 1958 a 1973
- ◆ desde 1973 a 1976
- ◆ el tiempo reciente

En esta oportunidad se ha referido, en razón de la brevedad, fusionar algunas etapas.

◆ **Primera etapa: desde los orígenes hasta 1900**

Antes de la llegada de los españoles ya existía una “economía indígena”³¹. Con posterioridad y en la época de la Colonia el trabajo básicamente consistía en la explotación agrícola y ganadera (fundamentalmente), los servicios y algunas pequeñas industrias derivadas de la ganadería como por ejemplo: curtiembres, elaboración de lanas y fabricación de velas. Aunque también hubo reducidas explotaciones de la caña de azúcar y de maderas.

La industria frigorífica se vio favorecida por varios factores: producción del frío, mejoramiento de las flotas navieras, etc. Ricardo Ortiz³² señala que: “...lo exacto es que a partir de 1883 en que comienza a funcionar el primer establecimiento frigorífico, se inicia en la economía y en la técnica agropecuaria una revolución de magnitud muy superior a la que caracterizó la terminación del ciclo del cuero y su extensión hasta la carne salada, y la que ocurrió en 1850 cuando el tasojo fue virtualmente sustituido por la explotación de la lana”. Esta situación, en términos generales, perduró hasta bien entrado el siglo XIX.

La inmigración modificaría esta situación. “Alberdi, Sarmiento y todos los hombres que, después de Caseros, se

31 DORFMAN, ADOLFO, *Historia de la industria argentina*, Buenos Aires, 1986, Editorial Hyspamérica, pág. 17 y sigtes.

32 ORTIZ, RICARDO, *Historia económica de los argentinos*, 5a. edición, Buenos Aires, 1978, Editorial Plus Ultra, página 98.

aprestaban a dirigir el país, tenían gran fe en la posibilidad de que miles de europeos llegasen para poblar nuestra pampa y enseñar a nuestros habitantes hábitos de trabajo, ...la inmigración, se suponía, iba a producir con el transcurso del tiempo la fragua de un hombre nuevo; un argentino distinto, trabajador, laborioso, que entendiese de máquinas, que no tuviese esa vocación indisciplinada, libre y dilapidadora del paisano”³³.

Hacia mitad del siglo XIX surgen los primeros grupos de trabajadores que se constituyen con finalidad mutualista. Aparecen varias sociedades de socorros mutuos.

En 1987, en oportunidad del centenario de La Fraternidad, se escribió Rieles de lucha³⁴; su introducción expresa: “Hace cien años un puñado de trabajadores ferroviarios decidió constituir una entidad gremial de maquinistas y foguistas conductores de locomotoras. No era la primera agrupación obrera que se formalizaba en la casi flamante capital de la república, cuya federalización había costado, siete años antes, una lucha fratricida. Ya tenía tres décadas la decana de las asociaciones laborales en el país, la Sociedad Tipográfica Bonaerense: aunque de carácter eminentemente mutualista, planteaba algunas veces reivindicaciones salariales y condiciones de trabajo. De ella surgiría la Unión Topográfica, inicial organización de asalariados en el país con definidos propósitos sindicalistas...”.

Al respecto, San Martino de Dromi³⁵ expresa que “sobre la base de la Sociedad Tipográfica Bonaerense, se crea en 1877 la Unión Topográfica, pero ya con carácter gremial. Aunque su duración es efímera aparece como al primera asociación

33 LUNA, FÉLIX, *Breve historia de los argentinos*, Buenos Aires, 1994, Editorial Planeta, pág. 121.

34 LARROCA, JORGE y VIDAL, ARMANDO, *Rieles de lucha*, Buenos Aires, 1987, Editorial La Fraternidad, pág. 11.

35 SAN MARTINO DE DROMI, LAURA, *Los sindicalistas*, Buenos Aires, 1992, Ediciones Ciudad Argentina, pág. 23.

de asalariados, formulando entre sus petitorios la fijación de la jornada de trabajo de 10 horas en invierno y de 12 horas en verano. La Unión Topográfica se disuelve en 1879, constituyéndose luego la Federación Gráfica Bonaerense”.

Hablar de una evolución histórica de la negociación colectiva es referirse necesariamente al desarrollo del sindicalismo, ya que aquélla, con la finalidad de lograr convenios colectivos, ha sido desde los comienzos de uno de los principales objetivos de la organización sindical. Resumidamente, la evolución del sindicalismo en la Argentina ha sido igual que en el resto del mundo, atravesado por cuatro etapas: a) prohibición y represión, b) tolerancia, c) regulación normativa, d) adquisición de considerable papel público³⁶.

♦ Segunda etapa: desde 1900 a 1945

A principios de siglo se celebraron algunos convenios colectivos. En tal sentido, Krotoschin³⁷ dice que “el más conocido quizá haya sido el de la industria gráfica (1906), el cual con algunas alternativas y renovaciones se mantuvo en vigor durante varios años”.

El primer convenio colectivo conocido fue el que se firmó en 1901 entre obreros y patrones marmoleros. “Establecía una jornada de 9 horas durante 8 meses del año y ocho los cuatro restantes; jornalas no inferiores a los de 1900 (y los salarios estaban en ese momento en baja); solamente se daría trabajo a los afiliados a la entidad (agremiación obligatoria); pago de huelgas en cualquier empresa no adherida a la patronal firmante; abolición del trabajo a destajo y pago quincenal de salarios en días domingos.

36 ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS, “Desarrollo actual del sindicalismo argentino y su impacto en las relaciones laborales” en *Memoria del XII Congreso Interamericano de Administración de Personal*, Colombia, 1988, pág. 86.

37 Krotoschin, Ernesto, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, 3a. edición, Buenos Aires, 1974, Editorial De Palma, t. II, pág. 114.

Al parecer, los obreros marmoleros, aprovechando un pleito interpatronal obtuvieron esas conquistas no imaginables en el centenario”³⁸.

A medida que transcurrió el siglo, comenzaron a acordarse nuevos convenios colectivos a un ritmo levemente creciente. Estos convenios constituían simples contratos civiles y por lo tanto no producían efectos *erga omnes*.

En cambio, a partir de 1940 comenzaron a celebrarse convenios en número creciente, especialmente a partir de 1943.

♦ Tercera etapa: desde 1945 a 1953

En 1945 se dictó el Decreto 23.852/45, que constituyó la primera normativa referida a asociaciones profesionales de trabajadores. Asimismo, dicho decreto estableció expresamente el derecho de dichas asociaciones –siempre que fueran reconocidas como las más representativas y que tuvieran personería gremial– a celebrar convenios colectivos y constituyendo la negativa empresarial a negociar colectivamente “práctica desleal”.

Esta norma afianzó e impulsó la tendencia creciente de aparición de convenios colectivos que se venía dando desde 1943. De este período datan muchos convenios colectivos³⁹, algunos de los cuales, con sucesivas renovaciones y no muchas modificaciones de contenido, perduran en la actualidad, tal como el convenio de la Unión Obrera Metalúrgica.

♦ Cuarta etapa: desde 1953 hasta la fecha

A los efectos del presente libro, esta cuarta etapa se puede subdividir en dos partes: una que va desde 1953 a 1975 y otra,

38 SENEN GONZÁLEZ, SANTIAGO, *Breve historia del sindicalismo argentino*, Buenos Aires, 1974, Editorial Alzamor, pág. 14.

39 Cfr. ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS, “La jornada de trabajo y su regulación convencional” en *Revista de Trabajo*, N° 2, Buenos Aires, 1994, editada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pág. 96, especialmente, la nota N° 27, que hace referencia a los convenios colectivos de la Unión Obrera Metalúrgica a partir de 1951 comenzando con el N° 97/51.

desde este último año hasta la fecha (en este caso hasta el 31 de diciembre de 1993).

En 1953 se sancionó (el 29 de septiembre) y promulgó (el 13 de octubre) la Ley 14.250 sobre convenciones colectivas de trabajo, que fue publicada en el Boletín Oficial del 20 de octubre de ese año. Esta ley con reformas posteriores es la vigente en la fecha. Efectivamente, tal como lo señala Martínez Vivot⁴⁰ “Desde un tiempo anterior a la sanción del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que reconoce, en su párrafo segundo, a los gremios «concertar convenios colectivos de trabajo», ya se había incorporado a la legislación una normativa específica, por medio de la Ley 14.250, con disposiciones congruentes con el régimen sindical existente que sólo ha tenido las limitadas reformas introducidas por la Ley 23.545, sancionada en el último mes de 1987”. Luego, el mismo autor –cuya obra data de 1988– señala que dicha ley “...tuvo una vigencia más que relativa, ya que desde su sanción en 1953 hasta la fecha sólo en cinco oportunidades existió realmente la amplia posibilidad de concertación colectiva, según sus términos. Como referencia actualizada puede citarse que desde 1975 al presente se encontró práctica y teóricamente suspendida la posibilidad de negociación colectiva, manteniendo su vigencia las cláusulas normativas de los convenios anteriores en virtud de la provisión de la propia ley”.

Por su parte –en mayo de 1986– Cappelletti⁴¹ señaló que de un total de treinta y tres años de vigencia de la Ley 14.250, sólo había tenido aplicación efectiva durante nueve años interrumpidos.

Obviamente, ambos autores están haciendo referencia a la negociación colectiva que en los términos de la Ley 14.250 da origen a convenciones colectivas de trabajo, puesto que en términos generales la negociación colectiva de ciertas condiciones, como las salariales, tuvo una presencia fáctica constante.

40 MARTÍNEZ VIVOT, óp. cit. en nota (29), pág. 501.

41 CAPPELLETTI, BEATRIZ y otros, *Sindicatos y negociación colectiva en la Argentina (1953-1986)*. Notas para un proyecto de investigación, Buenos Aires, 1986, CEDES.

Lo cierto es que, tal como se lo señala en varias partes de este libro, desde 1975 los convenios colectivos no se renegociaron hasta fines de 1988, y a partir de 1991 se negociaron acuerdos salariales por productividad.

1, 3. SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN

1, 3, 1. CUESTIÓN TERMINOLÓGICA PREVIA

Antes de desarrollar el tema propuesto en este punto, en el que se pretende establecer la relación –incluyendo la ubicación– que tiene la negociación –preferentemente la colectiva– con el sistema de relaciones laborales, cabe realizar algunas aclaraciones conceptuales en cuanto al significado y utilización terminológica de dos expresiones:

- a) “relaciones laborales” versus “relaciones industriales”,
- b) “sistemas” versus “modelos”.

Algunos autores entienden que la terminología “relaciones industriales” resulta restrictiva al reducir su ámbito de aplicación al de las relaciones de trabajo del área industrial y fabril, debiendo usarse por tanto la nomenclatura “relaciones laborales”, que es más abarcativa y comprende todo tipo de relaciones de trabajo. Es dable afirmar que esta cuestión semántica ha quedado superada y, cualquiera sea la nomenclatura usada, siempre se está haciendo referencia a toda forma de relaciones surgidas con motivo del trabajo.

La segunda cuestión a mencionar se refiere a la utilización del término “modelo” o “sistema” para hacer referencia a las relaciones laborales-industriales. Si bien es común usar el vocablo “modelo”, éste es inadecuado, debiéndose usar el término sistema. Ello porque la noción de “modelo” se basa en la simplificación inteligente de la realidad compleja para estudiarla y descubrir su funcionalidad y su posible evolución. Se apoya sobre la noción de sistema, ya que consi-

dera el problema que se está examinando como una serie de sistemas que procura identificar y representar desentrañando sus relaciones e interrelaciones. Los modelos pueden ser materiales (físicos, mecánicos, etc.), abstractos (matemáticos) o, simplemente, gráficos.

En cambio, se ha definido al “sistema” como a una configuración de componentes interconectados para un determinado propósito de acuerdo con un plan⁴². Los sistemas pueden representarse gráficamente y tal “gráfico” es un “modelo” explicativo del sistema.

Así “sistema de relaciones laborales” equivale a organización y funcionamiento de los elementos interactuantes en el ámbito de las relaciones de trabajo.

1, 3, 2. SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Muchos son los autores y variadas las propuestas respecto de los diferentes enfoques posibles para estudiar las relaciones laborales⁴³.

En esta oportunidad se propone la utilización de una serie de elementos y procesos en relación con los actores, para posibilitar un enfoque de estudio de los sistemas de relaciones laborales⁴⁴.

Así concebida la idea, se deben tener en cuenta: a) los actores; b) los elementos de que éstos se valen, y c) los procesos de interacción.

a) Actores: son los sujetos protagonistas –directos– o que ejercen su influencia –indirectos y remotos– en el subsistema de relaciones laborales.

42 Cfr. VON BERTALANFY, LUDWING, *Teoría general de los sistemas*, Buenos Aires, 1990, Editorial Fondo de Cultura Económica; y BUCKLEY, WALTER, *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*, Buenos Aires, 1982, Editorial Amorrortu.

43 CEDROLA SPREMOLLA, GERARDO, *Los enfoques teóricos en relaciones industriales*, Montevideo, 1994, Editorial OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, RELASUR (Revista de Relaciones Laborales en América Latina - Cono Sur) N° 2, pág. 49.

44 **Nota:** las ideas aquí volcadas fueron presentadas preliminarmente por uno de sus autores en el V Congreso Mundial de Dirección de Personal (San Francisco, U.S.A., marzo de 1994). Cfr. Aldao-Zapiola, Carlos y Funes de Rioja, Daniel, *Sistemas comparados de relaciones laborales con especial referencia al problema del empleo*, Montevideo, 1994, Editorial OIT - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, RELASUR (Revista de Relaciones Laborales en América Latina - Cono Sur) N° 5.

Se los puede clasificar de la siguiente forma:

- ♦ **Directos o inmediatos:** son los directamente involucrados en las relaciones obrero-patronales o trabajo-empresariales. Si dentro de cada bloque se distinguen, por una parte, los empresarios (propietarios del capital que asumen el riesgo de la empresa) de sus representantes y operadores (la gerencia), y por otra parte, los trabajadores de sus representantes directos o sindicatos) se estará ante cuatro tipos de actores directos.
- ♦ **Indirectos o mediatos:** son aquellos que no estando directamente involucrados en las relaciones obrero-patronales las influencias indirectamente. Entre ellos se encuentran, fundamentalmente, el Estado, el que puede adoptar una posición abstencionista o intervencionista (“reglamentista”), mediante el profuso o ni dictado de normas reguladoras en el ámbito de las relaciones laborales; así aparece, al decir de Ermida Uriarte “una de las topologías teóricas que pueden ser utilizadas para el estudio del derecho del trabajo y de las relaciones laborales, la que gira entorno a la dicotomía intervencionismo-autonomismo”⁴⁵. Cuando el estado actúa como sujeto privado en su carácter de empleador es clasificado como actor directo o inmediato.

Otros actores indirectos son los proveedores y los clientes. La internacionalización de los mercados de productos, la economía global y, en general, todas las situaciones de cambio generadoras de una mayor eficiencia-productividad-competitividad han determinado nuevas dinámicas de adaptación. Entre otras, muchas y variadas, se encuentra la nueva cultura de la calidad y excelencia en el servicio o producto generado. Para lograr esto se exige, entre otras cosas, una alta calidad a los proveedores de insumos; esto genera una relación continua con ellos. Las diferentes facetas que

45 ERMIDA URIARTE, OSCAR, “Tendencias y problemas del derecho colectivo del trabajo en América Latina” en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990, pág. 59.

pueden tipificar estas relaciones (por ejemplo: contratación con proveedores que cuentan con procesos de alta calidad, trabajos que se hacen dentro de la empresa a una menor calidad con mayor costo, o con rigideces en las prestaciones laborales, etc.) surgen circunstancias que caracterizan los sistemas de relaciones laborales. Algo similar ocurre con los clientes considerando que a estos están destinados los exumos generados por la empresa. Clientes cada vez más difíciles y exigentes, menos fieles, que no se dejan embretar en modelos convencionales y que varían permanentemente, al punto de llamárselos “consumidores camaleón”. Clientes que con su decisión y accionar impactan en los sistemas de relaciones laborales, contribuyendo a proporcionarles características tipificantes, ya que, entre otras cosas, pueden generar desempeños diferentes de los empleados.

- ♦ **Remotos:** La comunidad en la que funciona, el sistema de relaciones laborales también contribuye a imprimirle –aunque más remotamente– sus notas tipificantes. Los intereses de la colectividad y, en general, de la sociedad donde el sistema opera, influyen sobre él; baste señalar, a modo de ejemplo, la extraordinaria importancia que se da en lo relativo a la salvaguarda del medio ambiente y de los aspectos ecológicos.

Para avanzar con el análisis de los actores hay que considerar su status y su “rol”; sus objetivos y finalidades, los que estarán influenciados por los valores y la ideología, en suma, por la cultura que los caracteriza. Estos objetivos podrán ser clasificados, según el nivel de acción, en políticos, estratégicos o tácticos, o, en consideración al tiempo para alcanzarlos, de largo, mediano o corto plazo.

b) Elementos de que los actores se valen: según la concepción estratégica clásica son: tiempo, espacio y medios.

- ♦ **Tiempo:** puede ser clasificado en tiempo de oportunidad (cuando se quiere, puede y debe hacer algo), de ritmo (velocidad con que se suceden los acontecimientos), de duración

(que transcurre cronológicamente –también puede ser llamado de evolución o histórico–).

Los sistemas de relaciones laborales evolucionan y cambian a través de los tiempos. Valga el ejemplo de los estadios por los que atravesaron o pueden atravesar, según los casos, los sindicatos: a) persecución, b) tolerancia, c) reconocimiento y d) transformación de asociaciones privadas en públicas. Es aquí donde el tiempo de duración constituye una variable importante a considerar para describir, analizar y comparar sistemas de relaciones laborales. También los tiempos de oportunidad y de ritmo, en lo que a procesos de interacción se refieren, juegan un papel importante.

- ♦ **Espacio:** es el lugar en el que los actores se desempeñan, así hay un aspecto físico inmediato y otro mediato que lo rodea. También hay que considerar los aspectos materiales y los inmateriales.

Aparece la noción de ámbito, entorno, escenario, medio ambiente o contexto, según la terminología utilizada por los distintos autores. El contexto (como se lo denominará en esta oportunidad) puede ser clasificado, según los distintos criterios, de la siguiente manera:

Criterio geopolítico	intranacional internacional	local regional nacional subcontinental continental mundial
en consideración a la organización empresaria, sindical, etc.	interno externo	inmediato sectorial general
en consideración al mercado	del producto o servicio que se elabora de los insumos o recursos que se necesitan de los recursos humanos (mercado laboral) de la tecnología	

en consideración al sistema condicionante (Alton Craig)*	sistema ecológico sistema económico sistema político sistema jurídico-legal sistema social
*CRAIG, ALTON, <i>A framework for the analysis of industrial relations systems</i> , Tercer Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales, septiembre 1973.	

- ♦ Medios: además del tiempo y el contexto, los medios contribuyen el tercer elemento del que se valen los actores. Los medios pueden ser:

según la propiedad de quien los detenta	propios
	ajenos
según la calidad de los mismos	materiales
	humanos

El poder constituye un medio para alcanzar los objetivos y que podrá ser de tipo material o humano según la calidad de su origen⁴⁶

c) **Procesos de interacción:** todos los actores (inmediatos, mediatos y remotos) interactúan relacionándose en el ámbito del sistema condicionante.

Este accionar de los protagonistas se da “en” y a lo largo del tiempo, lo que posibilita identificar una visión histórica-evolutiva.

Las actitudes de los interlocutores pueden ser de confrontación, de cooperación y/o mixtas. De ellas devendrán situaciones de conflicto o de colaboración, las que impregnarán, por la modalidad de que se trate, el sistema de relaciones laborales, las que según la terminología de Oscar Ermida Uriarte⁴⁷, podrán ser de consenso o de conflictividad (ver figura 1, 3, 2, a).

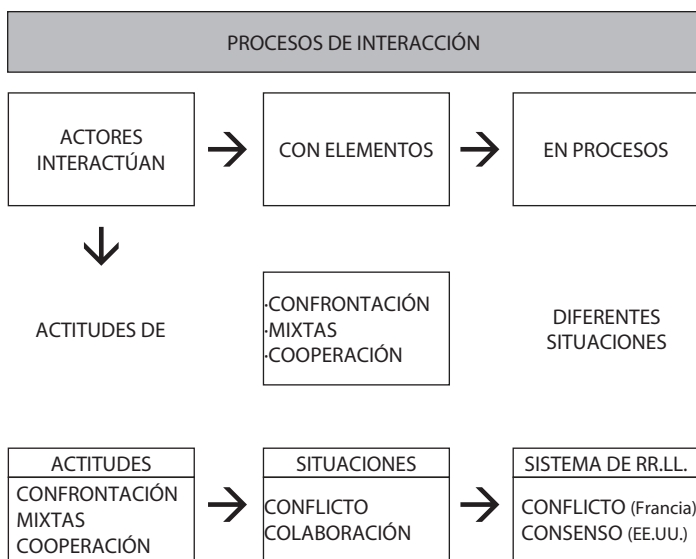
El binomio conflicto-cooperación es una variable más a tener en cuenta para analizar los sistemas de relaciones laborales.

46 Cfr. GAILBRAITH, JOHN K., *La anatomía del poder*, Barcelona, 1985, Editorial Plaza y Janés.

47 ERMIDA URIARTE, OSCAR, “Derecho colectivo del trabajo y relaciones industriales” en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Lima, 1990, Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, pág. 30.

Cada uno de los aspectos referidos con antelación (actores, elementos y procesos), cualquiera sea el nivel de desagregación que se elija para su análisis, constituye un componente a tener en cuenta para estudiar su comportamiento en los distintos sistemas de relaciones laborales que se quieran comparar.

FIGURA 1, 3, 2, a)

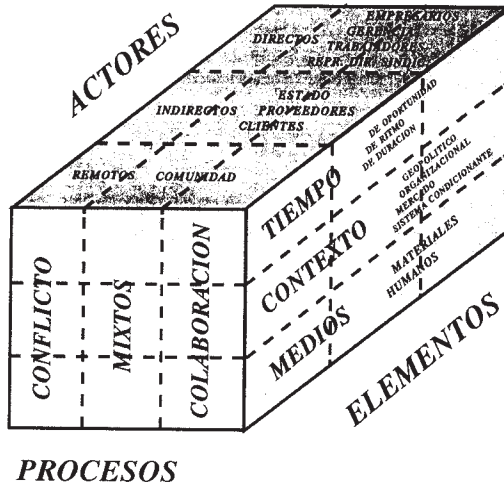


Por ejemplo: si se toma el elemento “contexto” según el “sistema condicionante: jurídico-legal” y se analiza la “normativa” del sistema de relaciones laborales se podrá elaborar una tipología como la siguiente:

- 1) profusa legislación gubernamental (estado nacional o estado provincial),
- 2) profuso desarrollo de la negociación colectiva (a nivel de actividad, rama, empresa o establecimiento),
- 3) profusión de normas de ambos tipos,
- 4) ausencia de normas de ambos tipos⁴⁸.

48 Cfr. a modo de ejemplo el análisis sobre el impacto que producen las legislaciones de los gobiernos en el caso de los EE.UU., Thornburg, Linda, The government burden and

FIGURA 1, 3, 2, b)



Además, las variables (actores-elementos-procesos) pueden ser combinadas entre sí, como lo muestran las figuras siguientes, para elaborar una tipología que es la que se propone en esta oportunidad como herramienta para estudiar, analizar y comparar sistemas de relaciones laborales (ver figura 1, 3, 2, b).

1, 3, 3. LA NEGOCIACIÓN EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Las actitudes de cooperación –en consideración a los procesos de interacción arriba descriptos– generadoras de situaciones de colaboración están signadas por la negociación.

La negociación y el conflicto son las dos caras de una misma moneda que se corresponden a la confrontación y cooperación respectivamente. Mediante la negociación se llega al consenso.

Hechas estas consideraciones, se puede conceptualizar la negociación como la herramienta necesaria para alcanzar el consenso (y consecuentemente un sistema de relaciones laborales en el que pre-

jobs, Alexandria V. A., mayo, 1994, Editorial Society for Human Resource Management, Revista HRMagazine on Human Resource Management, pág. 44.

domine éste), característico de situaciones de colaboración derivadas de las actitudes de cooperación de los actores directos en el referido sistema.

1, 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD

1, 4, 1. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN

A la acción que intenta lograr un intercambio –transacción– se llama negociar. En otras palabras: tratar un tema con miras a alcanzar un acuerdo implica una negociación. Aun cuando el trato no se alcance, se habrá negociado⁴⁹.

Esta negociación –así conceptualizada– constituye un género dentro del cual coexiste un importante número de especies, tales como las negociaciones políticas, económicas, internacionales, etc. La negociación laboral constituye una de esas especies.

Antes de hacer referencia a la negociación laboral –en el próximo punto– se ha creído oportuno recordar aquí el concepto de negociación propuesto por uno de los autores en una obra anterior⁵⁰. En tal sentido, se dijo: “Negociación: es la actividad dialéctica en la cual las partes que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose mutuamente, para lo cual utilizan tanto el poder, como la disposición que pueda existir para aceptarlo (sometiéndose, subordinándose o aceptándolo) con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configure, desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen”.

49 ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS, *La negociación (un enfoque integral con específicas referencias a la negociación laboral)*, 2da. edición, Buenos Aires, 1992, Ediciones Macchi, pág. 21.

50 Óp. cit. en nota (49), pág. 40.

1, 4, 2. LA NEGOCIACIÓN LABORAL

La negociación laboral es una de las especies del género negociación general. Es una negociación que se aplica al campo de las relaciones laborales.

Además, si se tiene en cuenta que las relaciones del trabajo pueden ser clasificadas en individuales o colectivas, según que los actores interactúen a nivel individual (empleador-trabajador) o a nivel colectivo como grupo social (trabajadores en su conjunto), es fácil comprender que también existen negociaciones laborales individuales y negociaciones laborales colectivas.

1, 4, 3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONCEPTO Y ESTRUCTURA

Para la O.I.T⁵¹ “la negociación colectiva es un proceso de adopción de decisiones. Su propósito primordial es llegar a convenir un conjunto de normas que rijan las cuestiones de fondo y de procedimiento de la relación de empleo, al igual que las relaciones entre las partes en la negociación” agregando que una forma de conceptualizar la negociación colectiva es considerar que trata “no sólo las discusiones que culminan en un contrato (convenio o acuerdo) colectivo, según lo defina y reglamente la ley sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente de la palabra”.

En esta conceptualización se refuerza el proceso negociador con independencia de que se alcance o no el acuerdo buscado.

Alonso García⁵² señala que “la negociación colectiva... es el procedimiento utilizado para llegar a un convenio colectivo que ponga fin al conflicto o satisfaga la pretensión deducida por una de las partes

51 Organización Internacional del Trabajo, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, 1ª. Edición, Ginebra, 1974, O.I.T., págs. 7 y 2.

52 ALONSO GARCÍA, MANUEL, *Curso de Derecho del Trabajo*, 1964, 6a. edición actualizada, Barcelona, 1980, Editorial Ariel, pág. 653.

interesadas cuando aquél o ésta se dan. A su vez el convenio como objeto sustancial perseguido por la negociación es el acuerdo entre un empresario, un grupo de empresarios o una o varias organizaciones profesionales de empresarios, por una parte, y siempre, y cuando menos, una o varias organizaciones profesionales de trabajadores, por otra, acerca de las condiciones de trabajo que han de formar parte de los contratos individuales de las personas obligadas por el convenio en cuestión. El acuerdo, pues, resume el convenio, la negociación es el camino o procedimiento llevado a cabo para llegar a ese acuerdo.

En un meduloso y reciente trabajo, Adrián Goldin⁵³ aborda el tema de la “estructura de la negociación colectiva” –no es el propósito acá desarrollado, ya que está inmejorablemente expuesto por el autor–; esquemáticamente sostiene los siguientes conceptos:

<p>el sistema de la negociación colectiva está compuesto por:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ los sujetos negociadores ◆ el contenido u objeto de la negociación ◆ la estructura de la negociación (difícil de definir habida cuenta del carácter multívoco de la expresión) ◆ procedimiento negocial
---	--

Para explicar la idea de “estructura de la negociación colectiva” es necesario conocer las nociones de “unidad de contratación”, “unidad de representación” y “ámbito de aplicación”.

La aplicación de cada una de estas nociones puede dar origen a sus subclasificaciones.

Por su parte, Ramírez Bosco⁵⁴ sobre la base de los elementos “obligatoriedad” y “generalidad” propone una clasificación de los convenios colectivos. Según ese autor, hay convenios de aplicación común, convenios interiores de empresa, convenios de aplicación general y convenios entre asociaciones de tercer grado.

53 GOLDIN, ADRIÁN, *La estructura de la negociación colectiva en ponencias del XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, 1994, t. II, pág. 119 y sigtes.

54 RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *Convenciones colectivas de trabajo*, Buenos Aires, 1995, Editorial Hammurabi, pág. 42 y sigtes.

1, 4, 4. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD

En este libro se analizan los convenios colectivos de trabajo en el significado de constituir un resultado de la negociación colectiva en los términos en que ésta es tratada en la Ley 14.250, y por acuerdos por productividad se entiende el producto de la negociación colectiva a que se arriba en el marco de los Decretos 1.334/91 y 470/93.

Como se señalará en distintas oportunidades, este trabajo de investigación no busca un desarrollo doctrinario de estos conceptos –que por lo demás ya ha sido hecho con mucha solvencia por varios autores–, sino analizar el comportamiento que dichos “convenios colectivos” y “acuerdos por productividad” tuvieron en el período elegido para este análisis.

Planteamiento del tema

SUMARIO: 2, 1. Concepción estratégica. 2, 1, 1. Definición de estrategia. 2, 1, 2. Encadenamiento estratégico. 2, 1, 3. Relación entre la concepción estratégica y el planteamiento del tema desarrollado en este libro. 2, 2. Razones y objetivos buscados. 2, 3. Plan de la obra. 2, 4. Limitaciones. 2, 5. Antecedentes.

2, 1. CONCEPCIÓN ESTRATÉGICA

2, 1, 1. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIA

Las definiciones de estrategia son muchas y variadas. Una sencilla y preliminar la define como “el arte de hacer uso de los medios disponibles para lograr objetivos”. Es decir: cómo actuar para alcanzar un fin propuesto.

Profundizar este concepto preliminar implica definir objetivo; éste es considerado como “una situación a crear o a mantener”¹.

Una definición completa conceptúa la estrategia como: “el arte de la acción con sentido profundo y método de pensamiento”².

Una discusión frecuente es la que dirime si la estrategia es un arte o es una ciencia. Es dable sostener que se trata de un arte, ya que, mientras que las ciencias investigan la verdad el arte procura valores. La estrategia procura valores y que impere una filosofía que

1 ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS, *La negociación. Un enfoque integral con específicas referencias a la negociación laboral*, 2da. edición, Buenos Aires, 1992, Ediciones Macchi, pág. 340. Nota: Este libro fue editado nuevamente por OIT/CINTEFOR en 2009.

2 Cfr. ALLEGRONI, JUAN J., *Apuntes de estrategia general*, Buenos Aires, 1987, (ITBA) Instituto Tecnológico Buenos Aires.

los contenga como resultado de su éxito. Mientras la estrategia no salga del marco del arte no se transformará en ciencia. Para Beaufre³ frente a la gran cantidad de opciones que tienen los individuos para actuar –las que no se pueden analizar en su totalidad– el estratega tiene que decidir, que elegir, por intuición, por golpe de vista, por olfato, sobre un inmenso número de alternativas a las que ha conocido mediante la información y la inteligencia, constituyendo éstas una etapa previa. Ello implica que se trata de un arte que reposa sobre bases científicas.

El sentido profundo está dado por el análisis integral de todas las alternativas posibles y del conocimiento que ellas implican como necesario.

El método de pensamiento está relacionado con todas las reglas y enseñanzas de la lógica: la cadena de pensamiento implica el conocimiento y aplicación de:

principios de	relación causa-efecto validez universal
requisitos	cognitivo lógico bien definido no ambiguo
métodos	inductivo deductivo
principios de razonamiento	identidad no contradicción tercero excluido razón suficiente

2, 1, 2. ENCADENAMIENTO ESTRATÉGICO

Existe una relación entre un objetivo y las acciones necesarias para alcanzarlo. Esta correlación se da:

- ♦ en relación con el tiempo en que se espera alcanzar el objetivo y la duración e influencia de las acciones;

3 Cfr. BEAUFRE, A., *Introducción a la estrategia*, traducción del francés de L. P. Pérez Roldán, 3a. edición, Buenos Aires, 1982, Editorial Struhart & Cía.

- ♦ en relación con los medios con que se cuenta para producir las acciones eficaces que permitan materializar el objetivo.

Todo esto determina: una sucesión de objetivos (a corto, mediano o largo plazo; tácticos, estratégico-operacionales, estratégicos; etc.) y una serie de acciones (también, en distintos momentos) que permitirán alcanzarlos.

La sucesión de objetivos –incluyendo el punto de partida y el objetivo final– configura una “cadena” en tanto los objetivos sirven de medio para lograr un fin y cada situación previa es conducente a la que sigue.

Esta cadena sucesiva de objetivos y acciones es denominada encadenamiento estratégico⁴.

2, 1, 3. RELACIÓN ENTRE LA CONCEPCIÓN ESTRATÉGICA Y EL PLANTEAMIENTO DEL TEMA DESARROLLADO EN ESTE LIBRO

Toda acción requiere una motivación que la origine, una razón o causa que la genere. Se actúa para lograr algo (“causa final” - “objetivo a alcanzar”).

Se ha dicho que la estrategia es el arte de la acción, de ahí que toda acción racional (con sentido profundo y método de pensamiento) que busca alcanzar un objetivo es una acción estratégica.

Cuando los autores del presente libro se fijaron como meta prioritaria analizar el comportamiento evidenciado por los acuerdos e productividad, sobre los que se asentaban los ajustes salariales de la Argentina en el marco del plan de convertibilidad, habían establecido su objetivo.

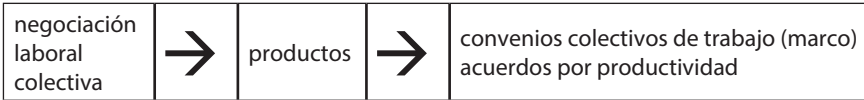
4 ALDAO-ZAPIOLA, óp. cit. en nota (1), págs. 335 y sigtes.

2, 2. RAZONES Y OBJETIVOS BUSCADOS

En la medida en que se comenzó a analizar el tema surgieron otros objetivos que contribuían a alcanzar el prioritariamente fijado; apareció así un encadenamiento estratégico y una planificación respecto de cómo alcanzar la meta establecida. Cuando todo esto se revisó, modificó, reelaboró y se volvió a diseñar, se contó con un plan de libro.

Primero en orden de importancia y segundo en el desarrollo: analizar el contenido de los acuerdos de productividad para establecer cuáles fueron los resultados alcanzados por los mismos.

Segundo en orden de importancia y primero en el desarrollo: analizar el comportamiento de los convenios colectivos de trabajo, para ubicar en este marco más amplio la negociación colectiva de los acuerdos por productividad.



Para investigar estos aspectos se hizo necesario completarlos con datos contextuales y anexos aclaratorios.

Así, resultó que se alcanzó un objetivo de mayor entidad que el buscado originariamente. Efectivamente, se pudo vislumbrar el comportamiento de la negociación colectiva en la Argentina, en los últimos años, según el resultado de dos de sus productos: los convenios colectivos de trabajo (ley 14.250) y los acuerdos por productividad (decretos 1.334/91 y 470/93).

2, 3. PLAN DE LA OBRA

El presente libro ha sido estructurado en cuatro partes y un anexo. Las cuatro partes son: Introducción, Mapa de los convenios colectivos de trabajo pactados en la Argentina en los últimos 19 años

(junio 1975 a diciembre 1993), La negociación por productividad en la Argentina en el marco de los Decretos 1.334/91 y 470/93, y Los acuerdos por productividad en el marco del mapa de los convenios colectivos de trabajo.

En la parte introductoria se presentan dos grandes aspectos. Por un lado, una breve introducción histórica que posibilita una ubicación en el contexto correspondiente de los convenios colectivos pactados entre 1975 y 1993, y de los acuerdos por productividad correspondientes al período 1991-1993. Esta introducción histórica es de tipo general, aunque con una referencia específica a las relaciones laborales. Se incluyen también en esta primera parte algunas ideas relativas a la descripción de un sistema de relaciones laborales y a la ubicación en éste de la negociación. Por último, se proponen algunas concisas conceptualizaciones de negociación colectiva, convenios colectivos y acuerdos por productividad.

La segunda parte realiza un análisis cuantitativo de los convenios colectivos de trabajo acordados en el período de casi 20 años que va desde 1975 a 1993. Ello implica considerar la cantidad de convenios clasificándolos según:

- ◆ nivel de negociación (actividad, rama, empresa, establecimiento)
- ◆ actividad económica (C.I.I.U.: clasificación internacional industrial uniforme de todas las actividades económicas)
- ◆ actividades públicas y privadas; principales y especiales
- ◆ ámbito de aplicación jurisdiccional (nacional, regional, empresa y establecimiento)
- ◆ cantidad de beneficiarios
- ◆ categoría ocupacional del personal comprendido (obreros, empleados, técnicos, profesionales, jerárquicos, supervisores, etc.)

También en esta segunda parte se analizan la evolución de las variables antes clasificadas en las sucesivas negociaciones (tandas o,

como se las llamará, “rondas negociadoras”), partiendo de las primeras en 1975 y hasta 1993.

En la tercera parte se analizan todos los acuerdos basados en productividad, según lo establecido en los decretos 1.334/91 y 470/93. Este análisis es cuali-cuantitativo. En él se consideran los distintos criterios de productividad utilizados señalándose los ejemplos arquetípicos e identificándose las bases metodológicas utilizadas para medir la productividad. También se consideran: el ámbito temporal (duración de los acuerdos, fecha de vigencia, duración del proceso de homologación, etc.); las acciones salariales (porcentajes, sumas fijas, escalonamientos, comparaciones con otros parámetros, etc.) y por último los niveles de negociación en que se llevaron a cabo estos acuerdos.

La cuarta parte aborda la relación existente, tratando de medirla, entre convenios colectivos de trabajo y acuerdos por productividad. Además se proponen algunas consideraciones finales sobre la evolución de la negociación colectiva en la Argentina sobre la base de los convenios colectivos y los acuerdos de productividad previamente analizados.

Por último, y para terminar, se agrega un anexo en el que se incluyen distintos tipos de listados de convenios colectivos de trabajo y de acuerdos por productividad; textos legales; el desarrollo de una fórmula de productividad de un acuerdo tipo; un posible e hipotético criterio de medición de convenios colectivos de trabajo “desactivados” sobre la base de la consideración de los acuerdos salariales por productividad pactados.

2, 4. LIMITACIONES

Las limitaciones existentes son muchas y variadas cuando se encara un trabajo como el propuesto, dada su magnitud y los inconvenientes de recopilar la información.

De manera meramente enunciativa, se pueden listar las siguientes limitaciones:

a) Con respecto a los convenios colectivos de trabajo

- ◆ Inconvenientes para saber con exactitud la cantidad de convenios colectivos acordados y homologados por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la “ronda” correspondiente a 1975 (según este estudio ascienden a 624).
- ◆ Inconvenientes para obtener los textos completos de esos convenios, así como también de los negociados en las “segunda y tercera rondas” (se cuenta con un archivo de 612 –98%– textos completos correspondientes a la “primera ronda”, 283, –100%–, a la “segunda” y 40 –100%–, a la “tercera”; o sea, un total de 935 textos sobre un universo posible de 947, es decir 98,7%).
- ◆ No se sabe con exactitud cuántos de los convenios de 1975 se “desactivaron” por desaparición de la actividad correspondiente.
- ◆ Los datos con los que se trabajó fueron los archivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los textos de los propios convenios. En el último de los casos, se han encontrado por mera casualidad datos falaces, por ejemplo: convenios que se autodenominan de actividad pero que en la realidad, según le consta a los autores, se aplican a un solo establecimiento; convenios que dicen que contienen un número determinado de beneficiarios que, se sabe, es bastante menor.
- ◆ Imposibilidad, en algunos casos, de rastrear históricamente las partes negociadoras de los convenios (sujetos negociadores), dado que muchas veces varía el nombre de la entidad representativa del sector empresario.
- ◆ A los efectos de acotar el universo a analizar, se limitó a todos los convenios colectivos pactados, homologados y registrados por el Ministerio de Trabajo (archivados en su biblioteca) entre el 1° de enero de 1975 y el 31 de diciembre de 1993.

b) Con respecto a los acuerdos por productividad

- ◆ Inconvenientes en hacer coincidir distintos informes elaborados por distintas entidades sobre la cantidad e individualización de los acuerdos; aunque la mayor parte de estas diferencias resultan de los distintos criterios metodológicos empleados.
- ◆ Falta de obtención del texto de cinco acuerdos sobre un total de 511, o sea se analizó el 99, 2% del universo total.
- ◆ Problemas de identificación exacta del ámbito de aplicación de algunos acuerdos y, como consecuencia de ello, de determinación de la instancia o no de su renovación.
- ◆ Redacciones confusas, ambiguas o incompletas en el texto de algunos acuerdos.
- ◆ Dificultades parecidas al caso de los convenios colectivos surgidas del texto de los acuerdos, tales como identificación de la cantidad de beneficiarios, de los sujetos negociadores, etc.
- ◆ También en este caso, y a los efectos de acotar el universo a analizar, se lo limitó a todos los acuerdos que se homologaron, registraron y archivaron en el Ministerio de Trabajo entre el 1° de julio de 1991 y el 31 de diciembre de 1993. Esto no implica que no existan otros acuerdos que no se homologaron o fueron homologados fuera del período analizado.

No obstante todas las limitaciones arriba enunciadas, considerando la cantidad y su magnitud, es parecer de los autores que ella no justifican desvíos entre las conclusiones a que se arriban y la realidad. Sólo pueden existir situaciones de excepción y de detalle que no afectan las tendencias descriptas en las conclusiones.

2, 5. ANTECEDENTES

Si bien no existen muchas investigaciones de campo sobre el tema analizado en esta oportunidad, hay algunas que deben ser necesariamente consideradas. A continuación se las ha agrupado según se refieran a convenios colectivos o a acuerdos por productividad.

No se pretende en este listado agotar la identificación de los estudios existentes, pero sí dar una idea general y bastante comprensiva de los mismos.

A. Investigaciones relativas a los convenios colectivos:

A, a. De tipo general:

1. Los convenios colectivos de trabajo en la Argentina, estudio realizado por César H. Belaunde, Buenos Aires, 1958, Editorial Selección Contable.
2. La participación de los trabajadores en la Argentina a través de los convenios colectivos de trabajo, César Belaunde, Buenos Aires, editado por ACDE-UNIPAC.
3. Una visión comparativa sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975, Carlos Aldao-Zapiola, Jorge Aquino, Juan Bernardo, Carlos Echezarreta, Daniel Funes de Rioja, Eduardo Garriga, Diana Oliver, Pedro Gorondi, Rodolfo Sayans y Oscar Yebra, Buenos Aires, 1983, editado por IDEA.
4. Convenios colectivos de trabajo: posibilidad de enriquecer su contenido, Carlos Aldao-Zapiola, Buenos Aires, 1987, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. XLVIII B, pág. 2013.
5. Convenciones colectivas de trabajo: guía para su estudio, Carlos Aldao-Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi y Graciela Muzzio, Buenos Aires, 1988, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. XLVIII A, pág. 721.
6. Análisis de los convenios colectivos de trabajo homologados durante la gestión de gobierno finalizada el 7/7/89,

Carlos Aldao-Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi y Graciela Muzzio, Buenos Aires, 1989, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. XLIXB, pág. 1710.

7. Estructura del sistema de convenciones colectivas de trabajo, Carlos Aldao-Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi y Graciela Muzzio, Buenos Aires, 1988, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. XLVIIIIB, pág. 2067.
8. Sistemas comparados de negociación colectiva y su vinculación con la estructura y dinámica de los actores sociales, Beatriz Capelletti, Buenos Aires, 1991, Proyecto ARG/88/005.
9. La flexibilidad laboral (fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino), Armando Caro Figueroa, Buenos Aires, 1993, Editorial Biblos. Confrontar en general toda la obra y, en especial, el anexo I, pág. 329 y sigtes.

A, b. De tipo especial vinculados a algún contenido específico de los convenios colectivos o sus negociadores, comparando muestras de los mismos:

1. La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de condiciones de trabajo a través de los nuevos convenios colectivos de trabajo: un enfoque interdisciplinario, Irene Vasilachis de Giardino, Marta Novick y Floreal Formi, Buenos Aires, 1979, CEIL.
2. La prevención y resolución de los conflictos laborales, Carlos Aldao-Zapiola, Buenos Aires, 1986, Editorial El Derecho, Revista Trabajo y Seguridad Social, t. XIII, págs. 107 y 231.
3. Los procedimientos de reclamos: una aconsejable etapa previa al arbitraje, Carlos Aldao-Zapiola, Buenos Aires, 1986, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. XLVIB, pág. 1669.

4. Sindicato y negociación colectiva en la Argentina (1953-1986). Notas para un proyecto de investigación, Beatriz Cappelletti, Buenos Aires, 1986, CEDES.
5. La crisis de la determinación salarial por convenios colectivos en la Argentina: el ciclo 1975-1986, Álvaro Orsatti y Enrique Rodríguez, Buenos Aires, 1987.
6. Análisis del concepto antigüedad y su aplicación en los convenios colectivos de trabajo, Daniel Zapata, Buenos Aires, 1987, inédito.
7. Licencias: bases para una negociación colectiva, Carlos Aldao-Zapiola, Nora Aguirre y Graciela Muzzio, Buenos Aires, 1987, Editorial El Derecho, Revista Trabajo y Seguridad Social, t. XIV, pág. 1063.
8. Estructura sindical y de los convenios colectivos en la Argentina, Alejandro Lamadrid, Buenos Aires, 1990, PNUD ARG/88/005.
9. La negociación laboral, el rol de los negociadores en la Argentina, Carlos Tomada, Raúl Bisio, Jorgelina Aglamisis y Luis Karpf, Buenos Aires, 1988, Editorial Pensamiento Jurídico.
10. Las cláusulas de ajuste salarial en las nuevas convenciones colectivas de trabajo, Carlos Aldao-Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi y Graciela Muzzio, Buenos Aires, 1990. Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. LA, pág. 23.
11. Las cláusulas de ajuste salarial en los nuevos convenios colectivos de trabajo. Información actualizada al 7/7/89, Carlos Aldao-Zapiola, Roberto Sánchez, Carlos Bianchi y Graciela Muzzio, Buenos Aires, 1990, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. LA, pág. 1097.
12. La jornada de trabajo y su regulación convencional (lo que es y lo que debería ser), Carlos Aldao-Zapiola, Buenos Aires, 1994, Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Revista de Trabajo N° 2, pág. 77.

13. Estudios sobre la conflictividad y sus medios alternativos de resolución, Carlos Aldao-Zapiola, Noemí Rial y Carlos Tomada, Buenos Aires, 1994, PNUD ARG/93/022.

B. Investigaciones relativas a la negociación por productividad

B.a. De tipo general

1. Salarial y negociación colectiva: Decreto 470/93, Daniel Funes de Rioja, Buenos Aires, 1993, Editorial La Ley, Revista Derecho del Trabajo, t. LIIIA, pág. 413.
2. Panorama, desarrollo y resultados de la negociación por productividad, Pedro Matheu, Buenos Aires, 1993, Editorial A.D.P.A., Revista Personal N° 40, pág. 3.
3. Criterios de productividad y contenidos relevantes de acuerdos logrados, Héctor Szretter, Buenos Aires, 1993, Editorial A.D.P.A., Revista Personal N° 40, pág. 13.
4. La negociación por productividad en la Argentina en el marco del Decreto 1.334/91, Carlos Aldao-Zapiola y Hugo Hülsberg, Buenos Aires, 1993, Editorial El Derecho, Revista Trabajo y Seguridad Social, t. XX, pág. 302.
5. Actividad negociacional en el período junio 1991 a marzo 1994, Enrique Deibe, Antonio Estévez y Pedro Matheu, Buenos Aires, 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, PNUD ARG/88/005.
6. Negociación colectiva 1991/1994, documento de asistencia técnica a los actores sociales, Enrique Deibe, Antonio Estévez y Pedro Matheu, Buenos Aires, 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, PNUD ARG/88/005.
7. Informe de indicadores sobre la dinámica de la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo, Enrique Deibe, Antonio Estévez y Pedro Matheu, Buenos Aires, 1994, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, PNUD ARG/88/005.
8. 19 años de negociación colectiva en la Argentina (1975-1993), Carlos Aldao-Zapiola, Buenos Aires, 1994, XII

Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, t. II, pág. 97.

9. Negociación colectiva y productividad, Carlos Aldao-Zapiola, Buenos Aires, 1994, Revista Ergoanálisis N° 3.

B, b. De tipo particular como experiencias de casos concretos:

1. La experiencia de la industria del caucho, Pedro González.
2. La experiencia de Austral L.A., Eduardo Amarilla Mazo y Jorge Cubero.
3. La experiencia de CIMET, Klaus Meierhold.
4. La experiencia de Celulosa, Joaquín Sorondo, Arnaldo Tobeña⁵.

5 **Nota:** todos estos casos fueron publicados en la Revista Personal de la Asociación de Dirigentes de Personal de la Argentina –A.D.P.A.– N° 40, marzo, 1993.

SEGUNDA PARTE
MAPA DE LOS C.C.T. EN LA ARGENTINA
(1975-1993)

Capítulo III

FINALIDAD Y METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS

Capítulo IV

MAPA DE LOS C.C.T. DE PRIMERA RONDA (1975)

Capítulo V

MAPA DE LOS C.C.T. DE SEGUNDA RONDA (A PARTIR DE 1988)

Capítulo VI

MAPA DE LOS C.C.T. DE TERCERA RONDA (A PARTIR DE 1990)

Capítulo VII

COMPARACIÓN DE LAS TRES RONDAS DE NEGOCIACIÓN

Capítulo VIII

CONCLUSIONES DE LA SEGUNDA PARTE

Finalidad y metodología del análisis

SUMARIO: 3, 1. Finalidad del análisis. 3, 2. Metodología.

3, 1. FINALIDAD DEL ANÁLISIS

En esta segunda parte se pretende describir el mapa de los convenios colectivos negociados en 1975; luego, realizar la misma descripción con los que fueron renovados, lo que ocurrió a partir de 1988, y, por último, hacer lo propio con los que renovaron a los ya renovados.

A estos grupos, por una cuestión de facilidad en el manejo de la terminología, se los ha llamado convenios de “primera ronda” (1975), convenios de “segunda ronda” (renovaciones de los convenios de 1975 producidas a partir de 1988) y convenios de “tercera ronda” (renovaciones de los convenios de “segunda ronda” producidas a partir de 1990).

El análisis ha sido básicamente de tipo cuantitativo, dejando de lado lo cualitativo, salvo en lo necesario para ubicar los convenios en las variables: nivel de negociación, actividad económica, actividades pública y privada (principales y especiales), ámbito de aplicación jurisdiccional, cantidad de beneficiarios comprendidos y categorías ocupacionales del personal comprendido.

Fuera de los datos arriba enumerados no se ha considerado para el desarrollo de este libro el contenido y el tratamiento de los distintos institutos en los convenios colectivos de trabajo.

No obstante ello, se realizó un análisis preliminar y sobre la base de una muestra al azar de más de 100 convenios, se elaboró una clasificación de contenidos, la que luego se corroboró con una muestra de 286 convenios colectivos.

Si bien, como ya se dijo, no corresponden aquí la explicación y el desarrollo de dicha clasificación, a continuación se identifican los grandes grupos de contenidos a los que, por una decisión convencional de la investigación, se denominó “líneas” en trabajos pretéritos (ver en el punto 2, 5 las investigaciones realizadas con Roberto Sánchez).

Las líneas que permiten la clasificación de contenidos de los convenios son los siguientes:

1. Alcance del convenio.
2. Reclutamiento e ingreso.
3. Capacitación y promociones.
4. Obligaciones y derechos genéricos de las partes.
5. Facultad de dirección y organización –*ius variandi*–.
6. Higiene y seguridad industrial.
7. Jornadas y horarios.
8. Vacaciones.
9. Licencias.
10. Feriados y días no laborales.
11. Suspensión y extensión del contrato social.
12. Relaciones laborales colectivas.
13. Aspectos vinculados con la negociación colectiva.
14. Conflicto y medios de resolución de los mismos.
15. Participación.
16. Remuneraciones: categorías y estructura salarial.
17. Remuneraciones: antigüedad.
18. Remuneraciones: adicional relacionado con el horario de trabajo.
19. Remuneraciones: adicional relacionado con la localidad o la zona.
20. Remuneraciones: otros adicionales.

21. Remuneraciones especiales.
22. Premios por resultados.
23. Revisión por mérito.
24. Beneficios derivados de emergencias, necesidades o gastos extraordinarios.
25. Otros beneficios.
26. Régimen de la seguridad social.
27. Pagos varios compensatorios.

Se destaca, como aclaración, que un elemento, obviamente entre muchos otros, que influyó en la elaboración de la clasificación anterior fue tratar de equilibrar –en la medida posible– la magnitud-tamaño de las “líneas” entre sí, considerando el desarrollo que ellas tienen en los convenios colectivos.

Estas líneas se desagregan a su vez en varios niveles de subclasificación. Así, la “línea 1. Alcance del convenio”, que es la que se utilizó para el presente análisis, se desagrega de la siguiente forma:

- 1.1. Identificación del convenio.
 - 1, 2. Partes contratantes.
 - 1, 3. Área geográfica.
 - 1, 4. Sector de actividad económica.
 - 1, 5. Vigencia.
 - 1, 6. Cantidad de beneficiarios.
 - 1, 7. Personal comprendido.

A su vez, estas sublíneas se vuelven a desagregar; por ejemplo, la “sublínea 1, 1. Identificación del convenio” se desagrega en siete “sub-sublíneas”, a saber:

- 1, 1, 1. Número de registro.
- 1, 1, 2. Año de homologación.
- 1, 1, 3. Definición de la actividad.
- 1, 1, 4. Nivel de negociación.
- 1, 1, 5. Ronda de negociación.

1, 1, 6. Renovaciones.

1, 1, 7. Antecedentes.

Estas “sub-líneas” en algunos casos se vuelven a subdividir (tercer nivel de desagregación), como, por ejemplo, “1, 1, 4. Nivel de negociación”:

1, 1, 4, 1. Actividad.

1, 1, 4, 2. Rama.

1, 1, 4, 3. Empresa.

1, 1, 4, 4. Establecimiento.

1, 1, 4, 5. Otro nivel (sector, entre otros).

El gráfico de esta clasificación es:

CONVENIO COLECTIVO	
1 ^{er} . nivel desagregación	Línea 1. Alcance del convenio
2 ^{do} . nivel desagregación	Sublínea 1,1. Identificación del convenio
3 ^{er} . nivel desagregación	Sub-línea 1,1,4. Nivel de negociación
4 ^{to} . nivel desagregación	Sub-sub-sublínea 1,1,4,1. Actividad

El tratamiento del contenido de las otras líneas será objeto de una publicación futura, si es que los recursos y las condiciones así lo posibilitan. No obstante –para algunos institutos, en forma parcial y acotada–, con la utilización de distintas muestras ya se han realizado investigaciones, algunas de las cuales se han publicado oportunamente (ver punto 2, 5).

3, 2. METODOLOGÍA

Para realizar el análisis preliminar correspondiente, se siguieron los siguientes pasos:

- * **Paso I** “Obtención y archivo de los convenios colectivos”: se identificaron, obtuvieron y fotocopiaron todos los convenios colectivos de trabajo homologado y registrados en el

Ministerio de Trabajo de la Nación. La principal fuente de información fue la Biblioteca de ese Ministerio (corresponde aquí formular un especial reconocimiento)¹.

Una vez obtenido el material, se archivó correlativamente por número de registro del Ministerio de Trabajo.

- * **Paso II** “Diseño de las líneas”: se determinó cuáles serían los criterios de clasificación de contenidos. Para ello, primero se leyeron 100 convenios y luego se diseñaron las líneas. Se amplió la lectura a 186 convenios más para corroborar en esta etapa el correcto diseño de las líneas y realizar los ajustes necesarios.
- * **Paso III** “Determinación de la muestra”: se elaboró una muestra en la que se consideraron las variables “ronda de negociación”, “sector económico”, “sector público y privado (actividades principales y especiales)”, “área geográfica de aplicación”, “tamaño según los beneficiarios” y categoría ocupacional incluida.
- * **Paso IV** “Lectura vertical y fichaje”: se tomaron y se leyeron los 286 convenios determinados por la muestra. La lectura comenzó por el primer artículo y en forma continuada se terminó con el último (por eso se la llamó “vertical”). Se clasificó el texto, se fichó el contenido siguiendo el criterio establecido por las “líneas”.
- * **Paso V** “Lectura horizontal”: se seleccionó una línea y se leyó el contenido de todos los convenios de la muestra que hicieran referencia a ella (“lectura horizontal”) que permitió una comparación por instituto).
- * **Paso VI** “Lectura y comparación de la línea 1. Alcance del convenios”: a los efectos de elaborar el mapa de los convenios correspondientes a cada una de las “rondas” y compararlos

1 **Nota:** se quiere agradecer a los funcionarios de la Biblioteca del Ministerio de Trabajo, que durante un período de casi 10 años han posibilitado la consulta del material (convenios colectivos y acuerdos por productividad). También se ha contado con el apoyo de importantes funcionarios, entre los que cabe destacar a Juan Pastorino, Carlos Tomada, Anselmo Riva, Roberto Izquierdo, Carlos Etala y con el respaldo en general de las distintas gestiones de los señores ministros, Dres. I. Tonelli, J. Triaca, R. Díaz, E. Rodríguez y J. A. Caro Figueroa.

entre sí, se analizó la totalidad de los convenios (no limitándose a la muestra), lo que suma 947 convenios colectivos.

La metodología utilizada para la elaboración de la segunda parte de este libro se basa fundamentalmente en los pasos I y VI.

Mapa de los Convenios Colectivos de Trabajo de primera ronda (ACORDADOS EN 1975)

SUMARIO: 4, 1. Panorama general. 4, 2. Distribución por nivel de negociación. 4, 3. Distribución por actividad económica. 4, 4. Distribución por actividad pública y privada (principales y especiales). 4, 4, 1. Análisis global. 4, 4, 2. Composición del grupo de actividades especiales. 4, 5. Distribución por ámbito de aplicación jurisdiccional. 4, 6. Distribución por tamaño del convenio (medio en cantidad de beneficiarios comprendidos). 4, 7. Distribución por categoría ocupacional del personal comprendido.

4, 1. PANORAMA GENERAL

A manera de resumen introductorio del escenario en que se negociaron los convenios colectivos de trabajo en 1975, se señalan algunos aspectos genéricos.

El 25 de mayo de 1973, Lanusse entrega el mando presidencial a Cámpora (el 11 de marzo anterior, el Frente Justicialista de Liberación –FREJULI–, con la fórmula Héctor Cámpora/Vicente Solano Lima, había obtenido la victoria eleccionaria con un 49,56% de los votos). Un dato ilustrativo del desequilibrio que vivía el país en ese año es el apuntado por Floria y García Belsunce¹, quienes señalan que “...en 1973 los argentinos tuvieron, en doce meses, cuatro presidentes: Lanusse, Cámpora, Lastrri y Perón... Es difícil que pueda proporcionarse una prueba más clara y rotunda de lo que significa la inestabilidad”.

1 FLORIA, CARLOS y GARCÍA BELSUNCE, CÉSAR, *Historia de los Argentinos*, Buenos Aires, 1993, Edicional Larousse, t. II, pág. 469.

El 30 de mayo de 1973, el Gobierno –recientemente asumido por Cámpora–, con la finalidad de “...superar las diferencias existentes entre los grupos sociales, a través de una política de ingresos más equitativa”², suscribe y eleva a la Asamblea Legislativa con fecha 8 de junio el comúnmente llamado “Pacto Nacional”, cuya denominación exacta fue “Compromiso Nacional para la Reconstrucción, la Liberación Nacional y la Justicia Social”. Este pacto “...en su esencia era un compromiso entre sindicatos, empresarios y el Estado para compatibilizar la necesidad de la distribución del ingreso con la necesidad de frenar la inflación con la reactivación de la economía”³.

Durante 1974 la situación económica se fue deteriorando; en noviembre se dictó un decreto estipulando un aumento de salarios, pero “...éste fue rápidamente absorbido por la inflación. El Gobierno resolvió convocar, a partir del 1º de marzo de 1975, a negociaciones colectivas por rama de actividad, con el objetivo de descomprimir las tensiones en el movimiento sindical. La marcha hacia la recesión y el incesante proceso inflacionario obligaban a las 62 a realizar el difícil proceso de avanzar suavemente sobre el “entorno” de la Presidente y, al mismo tiempo, criticar abiertamente al núcleo del entorno: los ministros Gómez Morales y López Rega, el primero por no garantizar la estabilidad de precios...”⁴.

Con fecha 30 de enero de 1975, mediante Decreto 217, el Gobierno limita la prórroga de los convenios colectivos de trabajo al 31 de mayo siguiente e indica que el Ministro de Trabajo convocará a negociaciones colectivas, las que regirán a partir del 1º de junio de 1975⁵.

El 5 de febrero de 1975, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución 48, publicada en el Boletín Oficial del 18 de ese mismo

2 SAN MARTINO DE DROMI, LAURA, *Los sindicalistas*, Buenos Aires, 1922, Ediciones Ciudad Argentina, pág. 331.

3 GODIO, JULIO, *El movimiento obrero argentino (1955-1990)*, Buenos Aires, Editorial Legasa, pág. 245.

4 GODIO, óp. cit. en nota (3), pág. 293.

5 Cfr. *Revista Anales de la Legislación Argentina*, Buenos Aires, 1975, Editorial La Ley, t. XXXV-A, pág. 211.

mes, por la que se convocaron a partir del 1º de marzo de 1975 las negociaciones para celebración de convenciones colectivas de trabajo dentro del régimen de la Ley 14.250, pudiendo las partes celebradas denunciar las mismas a partir del día 17 de febrero⁶.

“El camino que esperaba recorrer el Gobierno estaba sembrado de obstáculos que no tardaron en ponerse de manifiesto ...y se desplegaron ...eficazmente en 1975, año en el cual los dirigentes sindicales bloquearon, mediante el mantenimiento de elevadas reivindicaciones o privilegios salariales (nominales), los intentos de estabilización económica que realizó el gobierno de Isabel Perón. De particular importancia fueron las movilizaciones impulsadas por los sectores combativos seguidos, jaqueando no sólo al gobierno sino también a todo el aparato sindical peronista. La oficial de los convenios colectivos que habían sido acordados no hizo sino mostrar el grado de amenaza sentido por la dirigencia ortodoxa. Dichas victorias tuvieron empero un efecto “boomerang”, ya que constituyeron uno de los factores que empujaron al desgaste y posterior caída del gobierno peronista en 1976”⁷.

Como lo señala Guido Di Tella⁸ “a comienzos de 1975 la situación económica exterior empeoró, complicando los problemas derivados del aislamiento político del gobierno. En marzo una devaluación precipitó demandas salariales, dando la impresión de que el pacto social había tocado a su fin. El ala derecha estimó entonces que había llegado de una vez por todas el momento de llevar hasta sus últimas consecuencias el programa económico original, y designó a Celestino Rodrigo nuevo titular en Economía”.

Mientras tanto, las comisiones paritarias negociadoras de convenios colectivos habían venido acordando nuevos convenios con

6 Cfr. óp. cit. en nota (5), pág. 397.

7 THOMPSON, ANDRÉS, *De la primavera populista al invierno conservador. El sindicalismo peronista entre 1973 y 1989*, en *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Buenos Aires, 1993, Editorial Legasa, pág. 83.

8 DI TELLA, GUIDO, *Perón 1973-1976*, traducción del inglés de Luis Justo, Buenos Aires, 1993, Editorial Sudamericana, pág. 134.

ajustes salariales de importancia, aunque afectados por la inflación. Así, uno de los primeros convenios acordados fue el 76/75 Industria de la Construcción (obreros), entre la Cámara Argentina de la Construcción, la Federación Argentina de Entidades de la Construcción y el Centro de Arquitectos y Constructores con la UOCRA, que establecía un ajuste salarial del orden del 38%.

Para agregar un elemento más de comprensión, se señala que el incremento de los índices de precios al consumidor para los distintos meses de 1975 fueron:

enero	2,9%
febrero	4,6%
marzo	8,1%
abril	9,7%
mayo	3,9%
junio	21,2%
acumulado del 1 ^{er} semestre	60,7%
julio	34,7%
agosto	22,4%
septiembre	10,8%
octubre	13,8%
noviembre	9,0%
diciembre	19,4%
acumulado del 2 ^{do} semestre	170,7%
total del año	335,1%

Corresponde a su vez señalar que el acumulado del índice de precios al consumidor correspondiente a 1974 había resultado en un 40,1%.

Tal era la situación, que el 14 de junio de 1975 el Gobierno dicta el Decreto 1.649⁹, en el que luego de reseñar los inconvenientes que se estaban viviendo, establece en el artículo 1º que “las comisiones paritarias convocadas por Resolución 48/75 del Ministerio de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 217/75,

9 Cfr. óp. cit. en nota (5), t. XXXV-B, pág. 1480.

funcionarán con arreglo a la política salarial que se establece en el presente decreto” y en el artículo 2º establece y define un “salario conformado” que está por sobre las remuneraciones básicas y que contiene “las que hayan sido establecidas con acuerdo de las conducciones sindicales con personería gremial, el cual absorberá de pleno derecho todos los importes remunerativos acordados parcialmente en la actividad, liquidados y abonados hasta el día de la fecha, cualquiera fuere la denominación de los mismos”, agregándose que “en los años en que estas remuneraciones acordadas parcialmente superen la cifra de salario conformado, el exceso no será pasible de aumento por aplicación de los acuerdos a que se arriben en las paritarias a que se refiere este decreto”. En el artículo 3º se estableció que el plazo máximo para la concertación era el 19 de junio de 1975 (cinco días después el dictado del decreto).

Sólo catorce días después del Decreto 1.649 –el 28 de junio– se dicta el 1.783, que en los considerandos señaló que “...la presión extragremial de algunos sectores claramente disolventes y la incompreensión de otros han producido desbordes que sobrepasan la capacidad económica del país creando además irritantes diferencias entre los propios trabajadores. Que el Estado Nacional no puede permanecer indiferente ante este verdadero atentado a la libertad de contratación, que debe ser ejercitada siempre dentro del marco de las posibilidades reales del país”. En base a ello se determinó que las remuneraciones de los trabajadores en relación de dependencia, vigentes al 31 de mayo, se aumentaban en un 80% (50% as partir del 1º de junio; 15% a partir del 1º de octubre, y 15% desde el 1º de enero de 1976), derogándose además el Decreto 217/75 y la Resolución 48 de convocatoria a negociar convenios colectivos¹⁰.

Se produjo a continuación una huelga general en todo el país. Tal como lo señala Godio¹¹ “El 27 de junio la Presidente... informó la anulación de los contratos colectivos y ofreció sólo un reajuste en

10 Cfr. óp. cit. en nota (5), t. XXXV-C, pág. 2725.

11 GODIO, JULIO, *El movimiento obrero argentino (1955-1990)*, óp. cit. en nota (3), pág. 296.

julio del 50% seguido de dos reajustes del 15%... La C.G.T. –después de una semana de negociaciones– resolvió realizar un paro general de 48 horas para el 7 de julio”. Así se paralizó el país el domingo 6, el lunes 7, el martes 8 y el miércoles 9 de julio (dado el feriado nacional).

El 7 de julio se firma la Resolución 3 del Ministerio de Trabajo que se publica en el Boletín Oficial del 11 de julio, que establece en su artículo 1º que “las convenciones colectivas de trabajo ya presentadas ante este Ministerio, con acuerdo de partes, son homologadas por esta resolución” y en el artículo 5º, “las convenciones colectivas de trabajo tendrán vigencia desde el 1º de junio de 1975 hasta el 30 de mayo de 1976”¹²; todo lo cual fue ratificado por el Decreto 1.865 del 8 de julio que, además, establecía la inaplicabilidad del anterior decreto 1.783/78 (de escasamente diez días antes: 28 de junio) que había derogado la convocatoria a negociaciones.

Como hecho inmediato, cabe señalar que dos semanas después tanto López Rega como Rodrigo dejaban sus puestos en el gabinete.

El 24 de marzo de 1976, los tres Comandantes en Jefe de las FF.AA. tomaron el poder, y un dato que no se puede dejar de mencionar es que, convenios colectivos mediante con altos porcentajes de ajustes salariales, lo cierto es que el poder adquisitivo del salario cayó. Ver cuadro 4, 1.

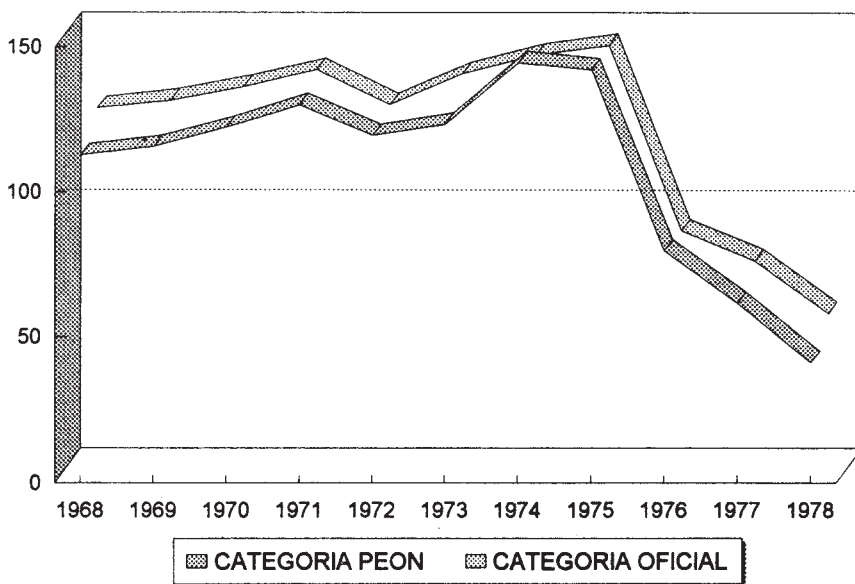
Con esta brevísima descripción se ha querido esbozar el escenario en que se negociaron los convenios colectivos de 1975, oportunidad en la que se produjo una “ronda” completa de negociaciones, vale decir, se negociaron todos los convenios colectivos de trabajo, salvo alguna excepción aislada como el CCT 460/73 (Transporte Automotor de Pasajeros), hoy todavía vigente.

Tomando en cuenta el sistema de registro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 1975 –también mencionado como “Primera Ronda”– se homologaron un total de 624.

12 Cfr. óp. cit. en nota (5), t. XXXV-C, págs. 2850 y 2731.

Cuadro 4, 1.

SALARIO REAL BÁSICO DE CONVENIO		
Índice base 1960 = 100 (Promedio general)		
AÑO	CATEGORÍA	
	PEÓN	OFICIAL
1968	112,7	121,0
1969	115,6	123,7
1970	122,3	128,4
1971	130,1	134,2
1972	119,6	122,2
1973	123,4	132,8
1974	144,6	139,3
1975	142,2	142,7
1976	79,9	78,7
1977	61,8	68,4
1978	41,4	50,3



Fuente: FIDE, sobre la base de datos del Ministerio de Trabajo (FIDE, Coyuntura y Desarrollo, N° 11, julio de 1979, anexo estadístico III, pág. 40).

Convenios Colectivos de Trabajo e instrumentos asimilables (Laudos y Expedientes)¹³. El detalle del resultado de esta ronda negociadora es el siguiente:

Registrados como convenios de actividad	444
Registrados como convenios de empresa	167
Subtotal de convenios colectivos	611
Registrados como laudos	5
Registrados como expedientes	8
Total de C.C.T. + Laudos + Expedientes	624

Teniendo en cuenta que los Laudos y Expedientes son considerados como instrumentos normativos asimilables a los convenios, de aquí en más, cuando en los distintos análisis se hable de los Convenios Colectivos de Trabajo pactados en la primera ronda, se debe considerar que incluyen aquéllos.

Estos 624 convenios colectivos muestran un panorama diverso y heterogéneo en muchos aspectos (diversidad en categorías ocupacionales, en formas de remunerar, en jornadas y horarios, licencias, etc.), lo cual resulta lógico y natural debido a que las unidades de negociación ajustan las condiciones laborales y las pautas numerativas a los requerimientos específicos de cada unidad negociadora.

13 La cantidad total de convenios, tanto de actividad como de empresa, resulta de la numeración correlativa asignada por el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, esta regla no es estricta para ambos casos: en los de actividad la numeración es correlativa hasta el 444/75, pero el 204/75 está reemplazado por el 168/75 "E" (Vareadores de La Plata) y el 385/75 es reemplazado por el 1/76, incluido también en esta ronda aunque fuera homologado en el año siguiente. Por último, existe otro posterior con el número 509/75 (Tintorerías de la Pcia. de Córdoba). Por su parte, la totalidad de los convenios de empresa son correlativos hasta el ya mencionado 168/75 "E", con la salvedad de que el 16/75 "E" y el 23/75 "E" corresponden a la misma unidad de negociación Y.O.F. c/el Sindicato Único Petroleros del Estado -S.U.P.E.- (el primero contiene las condiciones económicas, y el segundo, las generales del trabajo), los que, para este análisis, se consideran como un único convenio. Tomando en cuenta todas estas salvedades se llega a los 444 convenios de actividad y 167 de empresa, lo que suma un total de 611 Convenios Colectivos de Trabajo.

Con respecto a las fuentes sobre los "instrumentos asimilables" ver el trabajo de Aldao-Zapiola, Carlos y otros, Convenciones Colectivas de Trabajo: Guía para su estudio, Revista Derecho del Trabajo, Buenos Aires, mayo de 1988, Editorial La Ley, XLVIII-A, pág. 721.

4, 2. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CONSIDERANDO EL NIVEL DE NEGOCIACIÓN

El cuadro 4, 2 y su correspondiente gráfico consideran las cantidades de convenios y de beneficiarios de acuerdo con el nivel de negociación. Se observará aquí que la clasificación anterior en convenios de “actividad” o de “empresa” del Ministerio de Trabajo se ha modificado en esta oportunidad. Así, los convenios colectivos se clasifican en: “actividad” (propriadamente dicha), “rama”, “empresa” (propriadamente dicha) y “establecimiento”.

En tal sentido, cabe destacar que la mayor exhaustividad en la categorización con respecto al ámbito de aplicación no hace otra cosa que respetar la letra escrita de los convenios. En efecto, se han observado casos que, si bien la autoridad de aplicación los ha registrado como de actividad o empresa, en la carátula del texto –donde por lo general se ubica información genérica o de clasificación del convenio– se pueden identificar como de rama o establecimiento, respectivamente. Como ejemplo de los primeros se pueden citar los siguientes convenios:

- ◆ 105/75 Ind. del tabaco: rama acopio de tabaco.
- ◆ 109/75 Ind. del tabaco: rama cigarrillos.
- ◆ 209/75 Ind. del tabaco: rama toscanos y afines.

Con respecto a aquellos que, si bien están considerados como de empresa, son de establecimiento, se pueden mencionar los siguientes:

- ◆ 77/75E Sniafa, Planta José Hernández - obreros.
- ◆ 80/75E Sniafa, Planta José Hernández - empleados.
- ◆ 84/75E Sniafa, Planta José Hernández - obreros.

Del total de convenios, 399 son de actividad, es decir, el 63,9%; 58 son de rama, lo que significa el 9,3%; 156 son de empresa y representan el 25%, y por último, 11 son de establecimiento, 1,8% del total. Esto determina que “actividad” es el nivel de negociación más

frecuente, seguido por “empresa”: conjuntamente implican el 88,9% del total de los convenios homologados durante esta ronda. El resto, el 11,1%, corresponde a la suma de los niveles “rama” y “establecimiento” (ver cuadro 4, 2).

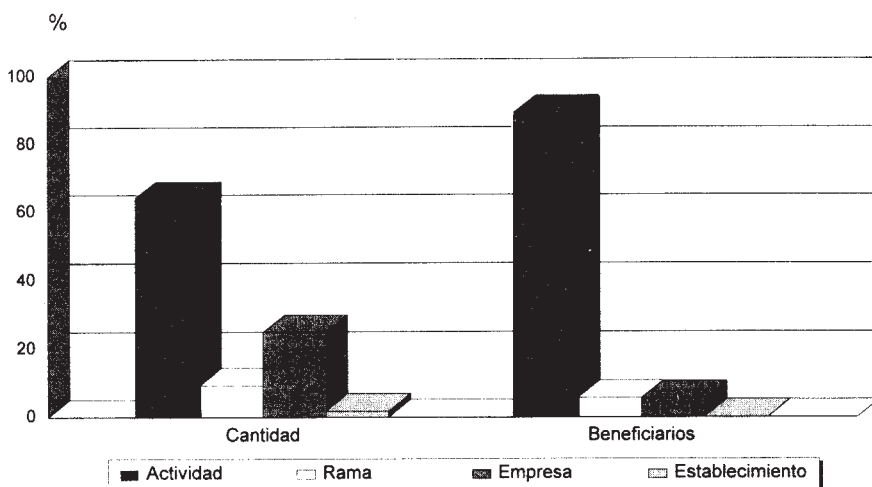
Con respecto a la cantidad de beneficiarios, los 624 convenios comprendieron una población de 7.073.698 trabajadores¹⁴.

El dato arriba señalado (7.100.000 trabajadores cubiertos por C.C.T.) ha sido extraído del texto de los propios convenios y resulta un poco “bastante abultado”. Ello porque debe recordarse que la PEA (población económicamente activa total del país) era de 9.514.000 trabajadores, a los que se les debe restar los trabajadores autónomos, siendo éstos aproximadamente 2.570.000, lo que determina 6.944.000 trabajadores en relación de dependencia. Si además se considera restar a esta última cantidad todos los empleados dependientes no comprendidos en convenio colectivo, resulta fácil comprender el porqué de la afirmación “bastante abultado” con respecto al número de

Cuadro y gráfico 4, 2.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN				
Primera Ronda - 1975				
NIVEL DE NEGOCIACIÓN	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Actividad	399	63,9	6.295.987	89,0
Rama	58	9,3	393.414	5,6
Empresa	156	25,0	377.754	5,3
Establecimiento	11	1,8	6.543	0,1
TOTAL	624	100,0	7.073.698	100,0

14 De los 624 convenios, 94 de ellos, es decir el 15%, no establecen expresamente la cantidad de beneficiarios por ellos comprendidos; en estos casos la cifra debió ser estimada. Sin embargo, el impacto que puede tener esta estimación en la consideración final es poco relevante ya que la misma implica solamente el 2, 8% de los 7.073.698 trabajadores. Esto es así dado que, por lo general, los convenios en los que la cantidad de trabajadores fue estimada son aquellos que por su actividad, categorías ocupacionales incluidas o alcance geográfico benefician a una población reducida. Como ejemplo, podemos citar el 208/75. Empleados por reunión del Jockey Club de La Plata, al cual se le ha estimado 500 beneficiarios, de acuerdo con la comparación con otros convenios de la misma actividad.



El dato arriba señalado (7.100.000 trabajadores cubiertos por C.C.T.) ha sido extraído del texto de los propios convenios y resulta un poco “bastante abultado”. Ello porque debe recordarse que la PEA (población económicamente activa total del país) era de 9.514.000 trabajadores, a los que se les debe restar los trabajadores autónomos, siendo éstos aproximadamente 2.570.000, lo que determina 6.944.000 trabajadores en relación de dependencia. Si además se considera restar a esta última cantidad todos los empleados dependientes no comprendidos en convenio colectivo, resulta fácil comprender el porqué de la afirmación “bastante abultado” con respecto al número de 7.100.000 trabajadores beneficiarios de los convenios colectivos de trabajo. No obstante esta explicación, se ha decidido trabajar con la cifra surgida de los propios convenios, ya que no existe otra información –para los datos correspondientes a 1975– y, por lo demás, tomar la misma fuente para todas las comparaciones posibilitando así un análisis porcentual coherente, aunque en valores absolutos resulte “abultado”.

Si se considera la distribución de los beneficiarios según el nivel de negociación de los convenios (actividad, rama, empresa y establecimiento), y se compara éste con la distribución de la cantidad de convenios, según el mismo nivel de negociación, se notará que no existe la

misma relación. Efectivamente, si se analiza el nivel actividad se podrá observar que la cantidad de convenios representa el 63,9% del total; en cambio, los beneficios constituyen el 89% del total.

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

Otra forma de observar la incidencia de los beneficiarios es tener en cuenta la cantidad de los mismos por convenio. Para la generalidad de la ronda, un convenio contiene un promedio de 11.336 trabajadores. Si los distribuimos por nivel de negociación, para el caso de actividad el promedio es de 15.780 beneficiarios; para rama, 6.783; para empresa, 2.422; y para establecimiento, 595.

Para facilitar el entendimiento de los valores arriba señalados se ha considerado que la cantidad promedio de beneficiarios de un convenio (11.336) equivale a cien (100), lo que constituye un índice de comparación.

Así, los convenios colectivos de actividad son los únicos que superan este índice, lo que quiere decir que poseen mayor cantidad de beneficiarios que el promedio. En cambio, tanto los de rama como los de empresa y establecimiento están por debajo. Todo esto, que se ve a continuación, demuestra el grado de concentración de la negociación en el nivel “actividad”.

Nivel de negociación	Promedio beneficiarios	Índice
Actividad	15.779	139
Rama	6.783	61
Empresa	2.422	21
Establecimiento	595	5
Total de niveles	11.336	100

Sólo 15 convenios poseen el 56,7% de los beneficiarios de todo el universo considerado. Estos 15 convenios son exclusivamente de actividad; ello está demostrando un alto grado de concentración.

Nº	Convenio Colectivo de Trabajo	Cant. benef.
130/75	Comercio y Actividades Afines	1.200.000
76/75	Construcción: Obreros	500.000
260/75	Industria Metalúrgica	400.000
174/75	Actividades Gastronómicas	250.000
284/75	Carga y Descarga en Depósitos	200.000
244/75	Producción de Caña de Azúcar	200.000
308/75	Comercio: Viajantes y Corredores	150.000
253/75	Elaboración de Pescado	150.000
54/75	Industrias Alimenticias	150.000
47/75	Transporte Automotor de Carga	150.000
18/75	Bancos	150.000
2/75	Industria Textil: Obreros	150.000
335/75	Industria Maderera	140.000
398/75	Edificios de Propiedad Horizontal	120.000
56/75	Industria de la Carne: Obreros y Empleados	100.000
	Total de "grandes convenios" de actividad	4.010.000

Si se comparan los mayores convenios por cada nivel de negociación se obtiene otro referente sobre esta concentración:

Nivel	Convenio Colectivo de Trabajo	Cant. benef.
Actividad	130/75 Comercio y Actividades Afines	1.200.000
Rama	253/75 Elaboración de Pescado	150.000
Empresa	21/75 "E" Ferrocarriles Arg.: Obr. y Empl.	109.299
Establecimiento	130/75 "E" Ducilo: Planta Berazategui	2.000

La primera conclusión a la que se arriba determina que los convenios homologados durante 1975 como de actividad son los más frecuentes. Sin embargo, éste no es el único nivel de negociación existente en dicha ronda, ya que existen otros de rama, empresa y establecimiento aunque en los casos rama y establecimiento no

sean así reconocidos por la clasificación realizada al momento de la homologación por parte del Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, los convenios de actividad son los que contienen mayor cantidad de beneficiarios al punto que sólo 15 de estos engloban el 56,7% de la totalidad de los trabajadores bajo convenio en esta ronda.

4, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Otra forma de analizar la distribución de los Convenios Colectivos de Trabajo es observar en qué sector económico se encuadran. Para este caso se ha empleado un instrumento de clasificación generado por las Naciones Unidas denominado “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas” – CIIU–.

Este instrumento fue adoptado por primera vez en 1948 y desde ese momento ha sufrido varias modificaciones, en la medida en que el proceso de modernización y expansión de la economía determinó el surgimiento de nuevas actividades. El objetivo fundamental de esta clasificación fue, desde un inicio, comparar internacionalmente datos económicos referidos a las esferas de la población, la producción, el empleo y el ingreso nacional, entre otras.

Hoy el empleo del CIIU está internacionalmente difundido, y los organismos nacionales y supranacionales lo utilizan como marco de referencia. “Se ha logrado una gran compatibilidad entre la clasificación industrial de otros muchos países y la CIIU, tratando en lo posible de que las categorías más detalladas de las clasificaciones de los sistemas nacionales correspondiesen a un sólo grupo de la CIIU. Un número creciente de países también ha puesto varias de sus series estadísticas de acuerdo con la CIIU, y las Naciones Unidas, la Oficina Internacional del Trabajo, la Organización para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones

Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y otros organismos internacionales han usado la CIU para clasificar datos según la clase de la actividad”¹⁵.

Dicha clasificación está organizada de acuerdo con los distintos grados de desagregación necesarios para calificar un tipo de actividad, o según el grado de exhaustividad necesario en un análisis en particular. El nivel de partición de ésta es el siguiente: a) “Gran División”, b) “División”, c) “Agrupación” y d) “Grupo”.

Por razones de una mejor comprensión, se optó en esta oportunidad por clasificar los Convenios Colectivos de Trabajo únicamente dentro del nivel “Gran División”, ya que una mayor desagregación determinaría la existencia de algunas subcategorías vacías o, al menos, poco representativas, lo que implicaría un cuadro comparativo poco ilustrativo. Es decir que la clasificación empleada resulta como sigue:

1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca
2. Explotación de Minas y Canteras
3. Industrias Manufactureras
4. Electricidad, Gas y Agua
5. Construcción
6. Comercio
7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
8. Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos
9. Servicios Comunales, Sociales y Personales

Para concluir con estas especificaciones metodológicas, se debe aclarar que se han detectado casos de convenios colectivos que pueden ser clasificados en más de una actividad económica, como puede ser el 130/75 “Empleados de Comercio”. En efecto, este convenio colectivo regula las relaciones laborales de trabajadores y empleadores enrolados en más de una de las actividades descriptas

15 Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Oficina de Estadísticas de las Naciones Unidas, Nueva York, 1969 y sucesivas actualizaciones.

–como por ejemplo, comercio propiamente dicho y en empresas de servicio–, por lo que se ha optado por ubicarlo en aquella actividad más significativa o que engloba la mayor cantidad de beneficiarios. En este caso en particular, dentro de la CIIU 6 “Comercio”.

Como se puede apreciar en el cuadro 4, 3 y su gráfico, de los 624 Convenios Colectivos de Trabajo homologados durante 1975, 218 corresponden a la actividad industrial y estos implican el 34,9% del total de la ronda. Los 218 convenios industriales contienen a 2.327.856 trabajadores y significan el 32,9% del personal bajo convenio, por lo que se puede señalar que uno de cada tres trabajadores es industrial.

Sin embargo, y aunque por lo general se piensa que la negociación colectiva es esencialmente industrial, por contraposición se puede observar que éstas es mucho más rica de lo que se piensa en lo que hace a actividades económicas cubiertas por esa modalidad de negociación.

Descartando “Industria Manufacturera”, el segundo lugar lo ocupa “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” o “Comercio”, según se considere la cantidad de convenios o de beneficiarios. “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” contiene 159 convenios colectivos, que representan el 25,5%, y 811.533 trabajadores, el 11,5%. En cambio, “Comercio” engloba 30 convenios, es decir el 4,8% y agrupa a 1.888.855 trabajadores, el 26,7%. Se debe destacar que dentro de esta última CIIU se ha incorporado el CCT 130/75 –pactado por la Federación de Comercio–, que beneficia a 1.200.000 personas.

En tercer lugar se ubica la CIIU 9 “Servicios Comunales, Sociales y Personales” con 154 convenios colectivos, que representan el 24,7%. En lo que respecta a la cantidad de trabajadores, estos convenios contienen 676.406 beneficiarios, determinando el 9,6% del total. En suma, si se tiene en cuenta la cantidad de convenios clasificados en estas tres actividades, resultan 531, el 85% de los 624 homologados durante 1975.

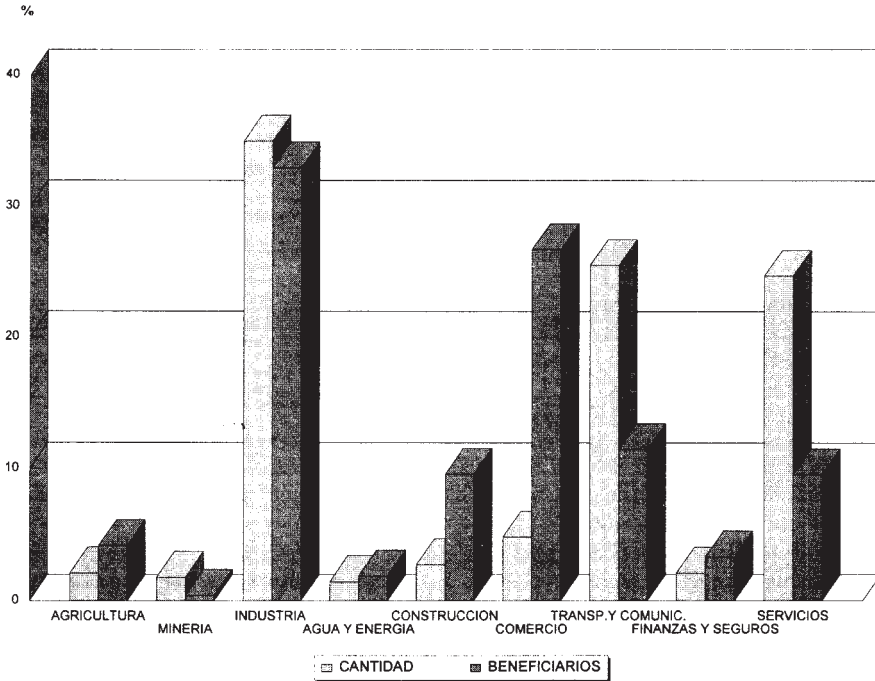
Del análisis de estas cuatro actividades resulta una primera conclusión de interés. Mientras que en el caso de “Industrias

Manufactureras” la proporción de convenios se equipara a la proporción de trabajadores incluidos, en las otras, dicha relación no se observa. Efectivamente, en primer lugar, en “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” el 25,5% de los convenios integran solamente al 11,5% de los trabajadores de esta actividad. Por su parte, el 24,7% de los convenios clasificados en “Servicios Comunales, Sociales y Personales” contiene únicamente el 9,6% del total de los trabajadores. Estas proporciones demuestran que en estos dos últimos casos se trata de convenios por lo general “pequeños” –medios en cantidad de beneficiarios–, al menos comparativamente con respecto a los industriales.

En síntesis, si se analizan los convenios colectivos de acuerdo con la clasificación por actividad económica, en cuatro de ellas –“Industrias Manufactureras”, “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”, “Comercio”, y “Servicios Comunales, Sociales y Personales”– se ubica el 89,9% de los convenios colectivos homologados en 1975 que benefician al 80,6% de los trabajadores para el mismo año.

Cuadro y gráfico 4, 3.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA				
Primera Ronda - 1975				
CIIU	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. AGRICULT.,CAZA,SILVICULT Y PESCA	13	2,1	293.810	4,2
2. EXPLOTACIÓN MINAS Y CANTERAS	11	1,8	28.954	0,4
3. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	218	34,9	2.327.856	32,9
4. ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA	9	1,4	132.284	1,9
5. CONSTRUCCIÓN	17	2,7	678.500	9,6
6. COMERCIO	30	4,8	1.888.855	26,7
7. TRANSP.,ALMACENAM. Y COMUNIC.	159	25,5	811.533	11,5
8. ESTABL. FINANC.,SEGUROS Y ANEXOS	13	2,1	235.500	3,3
9. SERV. COMUNALES,SOCIALES Y PERSONALES	154	24,7	676.406	9,6
TOTAL	624	100,0	7.073.698	100,0



4, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA (PRINCIPALES Y ESPECIALES)

4, 4, 1. Análisis global

De acuerdo con lo planteado en el punto anterior, las actividades laborales reguladas por negociación colectiva resultan de lo más diversas, abarcando desde tareas de estiba y transporte marítimo hasta tareas rutinarias de oficina. Para caracterizar la diversidad de las actividades, en este punto se han clasificado los convenios en función de pautas relacionadas con el lugar de trabajo, los horarios y jornadas.

En primer lugar se consideró el espacio físico en el que habitualmente el trabajador realiza sus tareas. Es decir, por un lado, los convenios en los cuales las tareas se deben realizar en un puesto de

trabajo fijo, y por el otro, aquellos que regulan tareas que implican traslados diarios o frecuentes del trabajador. Como ejemplo de los primeros podemos citar los convenios de actividades industriales. Con respecto a los considerados en segundo lugar, se pueden mencionar aquellos de actividades de pesca de altura, servicios de transporte de larga distancia, ferroviarios, etcétera.

Al mismo tiempo se pueden analizar las características de las tareas por la duración de jornada laboral: si ésta es de tiempo pre-determinado o de extensión variable, indeterminada o fluctuante –como puede darse en el caso de viajantes, periodismo, etc.–.

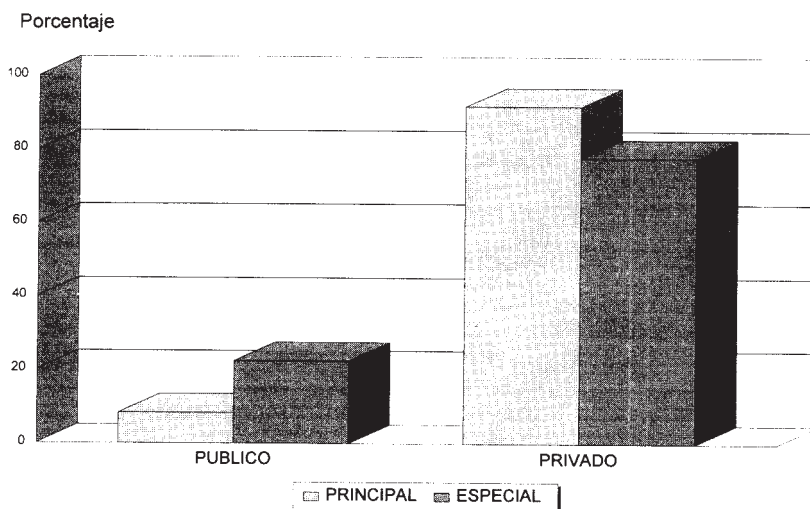
Ambas variables, lugar habitual de asentamiento y jornada, conforman condiciones de trabajo que se asocian entre sí: las que determinan lugar de trabajo y jornadas fijadas vs. Las que determinan lugar de tareas y jornadas variables. En tal sentido se han clasificado los convenios colectivos en dos grupos: 1) Grupo de Actividades Principales (como expresión del primer caso), y 2) Grupo de Actividades Especiales (que es indicativo de la segunda variable). “Distinción ésta que tiene consecuencias en el contenido de dichos convenios, en especial en lo que hace a la regulación de jornada, licencias, ambiente de trabajo, seguridad, viáticos y compensación, y en algunos casos al régimen salarial, así como también a otros rubros”¹⁶.

Dentro del Grupo de Actividades Principales, se han incluido todos los convenios colectivos de actividades manufactureras; de generación y distribución de electricidad, gas y agua; comercio y distintos servicios (siempre que estos mantengan las consideraciones necesarias para integrar ese grupo). Complementariamente, dentro del Grupo de Actividades Especiales se han incluido los convenios vinculados con transporte (sea marítimo, aéreo o terrestre), viajantes y corredores, periodismo, músicos y actividades relacionados con el espectáculo público.

16 ALDAO-ZAPIOLA, óp. cit., en nota (13) (segundo párrafo).

Cuadro y gráfico 4, 4, 1.

RELACIÓN ENTRE "GRUPO PRINCIPAL" Y "GRUPO DE ACTIVIDADES ESPECIALES"							
Primera Ronda - 1975							
		SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
		CONV.	BENEF.	CONV.	BENEF.	CONV.	BENEF.
GRUPO	Cant.	27	331.475	297	4.818.424	324	5.149.899
PRINCIPAL	%	8	6	92	94	100	100
ACTIVIDADES	Cant.	67	229.947	233	1.693.852	300	1.923.799
ESPECIALES	%	22	12	78	88		100
TOTAL	Cant.	94	561.422	530	6.512.276	624	7.073.698
	%	15	8	85	92	100	100



En el cuadro y gráfico 4, 4, 1, la columna de los totales refleja la relación existente entre convenios vinculados al Grupo Actividades Principales y aquellos clasificados en el de Actividades Especiales, siempre para el caso de la primera ronda. Se observará así que de los 624 convenios homologados en este período, 324 se ubican dentro del primer grupo, representando el 52% del total. El segundo grupo suma 300 convenios, es decir, el 48% restante.

Sin embargo, en cuanto a la cantidad de beneficiarios la realidad es distinta, ya que sobre un total de 7.073.698 trabajadores bajo con-

venio, el Grupo de Actividades Principales engloba 5.149.899, lo que representa el 73%, mientras que el Grupo de Actividades Especiales integra a 1.923.799, es decir, el 27% del total.

Por lo que, si bien en cantidad de convenios, ambos grupos muestran casi el mismo porcentaje, la proporción de trabajadores enrolados dentro del Grupo de Actividades Principales significativamente mayor que la de aquellos vinculados al Grupo de Actividades Especiales.

Como se puede apreciar, en el cuadro y en el gráfico 4, 4, 1 también se ha considerado otra forma de relación entre convenios: de acuerdo con las características de la actividad. Particularmente teniendo en cuenta si la parte empleadora firmante pertenece al Estado o al Sector Privado. De los 624 convenios pactados en 1975, 94 son del sector estatal, y 530, privados, lo que determina una relación del 16% y el 84%, respectivamente.

Como ejemplo del sector estatal se citan algunos convenios:

Convenio	Descripción
264/75	Aeronáutica de la Pcia. De Misiones
1/75 "E"	Dirección Nacional de Vialidad
6/75 "E"	Mercado Nacional de Hacienda
23/75 "E"	Yacimientos Petrolíferos Fiscales
46/75 "E"	Dirección General Impositiva
164/75 "E"	Administración General de Puertos

Otra alternativa de análisis es observar cómo tanto los convenios del sector estatal y los privados se distribuyen en el Grupo de Actividades Principales y en el de Actividades Especiales.

De los 94 convenios públicos considerados, 27 –el 29%– pertenecen al Grupo de Actividades Principales, y los 67 restantes –el 71%–, al de Actividades Especiales. Para el caso de aquellos pertenecientes al Sector Privado, la relación se invierte, ya que de los 530,297 –el 56%– corresponden al principal, y los restantes 233 –el 44%–, al de Actividades Especiales.

En cuanto a la calidad de beneficiarios, los convenios públicos en su conjunto contienen 561.442 trabajadores, lo que implica el 8% del total para esta ronda. Complementariamente, la actividad privada cubre 6.512.276 trabajadores, que significan el 92% del total.

Si se toma en cuenta el promedio de beneficiarios por convenio en ambos sectores, se observará que para el caso de los públicos es de 5.963, mientras que para los privados es de 12.287. Para una mejor interpretación de esta información se recuerda que el promedio general para esta ronda es de 11.336 trabajadores por convenio.

En suma, a modo de conclusión se puede iniciar que durante la primera ronda se homologaron tanto convenios del Grupo de Actividades Principales como de Actividades Especiales en proporciones casi similares, lo que expresa una vez más el sentido amplio de la negociación colectiva durante esta ronda. Al mismo tiempo, si bien dicha negociación colectiva no estuvo fundamentalmente orientada hacia la actividad pública, se han registrado 94 convenios, lo que significa el 8% del total para esta ronda.

4, 4, 2. Composición del grupo de actividades especiales

Como se anticipó anteriormente el Grupo de Actividades Especiales está conformado por convenios con jornadas de extensión fluctuante, variable o diversa y, al mismo tiempo, con tareas que implican traslados diarios o frecuentes del trabajador. Dentro de este grupo se identifican las actividades siguientes: a) Transporte – subdividida en marítimo y puertos, aéreo, ferroviario y subterráneo, y en transporte automotor terrestre–; b) Construcción; c) Viajantes y Corredores por 6 convenios, el 2%. Periodismo y Publicidad por 38 convenios, el 13%. Por último, Esparcimiento y Cultura integra a 78 convenios y representa el 26% (ver cuadro y gráfico 4, 4, 2).

Como se dijo más arriba, el Grupo de Actividades Especiales comprende 1.923.799 trabajadores. De estos, 493.098 se encuentran afectados al Transporte, representando el 26% del total del grupo. Construcción integra 695.2999 trabajadores, el 36%, siendo la acti-

vidad más numerosa del grupo. Viajantes y Corredores engloba 199.000 beneficiarios, el 10%. Periodismo y Publicidad, 39.816, es decir el 2%. Y por último, Esparcimiento y Cultura contienen 496.685 trabajadores, representando el 26% del total del grupo.

Cuadro y gráfico 4, 4, 2.

COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE ACTIVIDADES ESPECIALES							
Primera Ronda - 1975							
TIPO		SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
		Conv.	Benef.	Conv.	Benef.	Conv.	Benef.
TRANSPORTE	Marítimo y Puertos	31	12.513	72	149.748	103	162.261
	Aéreo	20	6.410	13	4.883	33	11.293
	FF.CC. y Subtes	13	157.914			13	157.914
	Automotor			8	161.630	8	161.630
SUBTOTAL TRANSPORTE		64	176.837	93	316.261	157	493.098
Construcción		2	51.500	19	643.700	21	695.200
Viajantes y Corredores				6	199.000	6	199.000
Periodismo y Publicidad				38	39.816	38	39.816
Esparcimiento y Cultura		1	1.610	77	495.075	78	496.685
TOTAL GRUPO ACTIVIDADES ESPECIALES		67	229.947	233	1.693.852	300	1.923.799

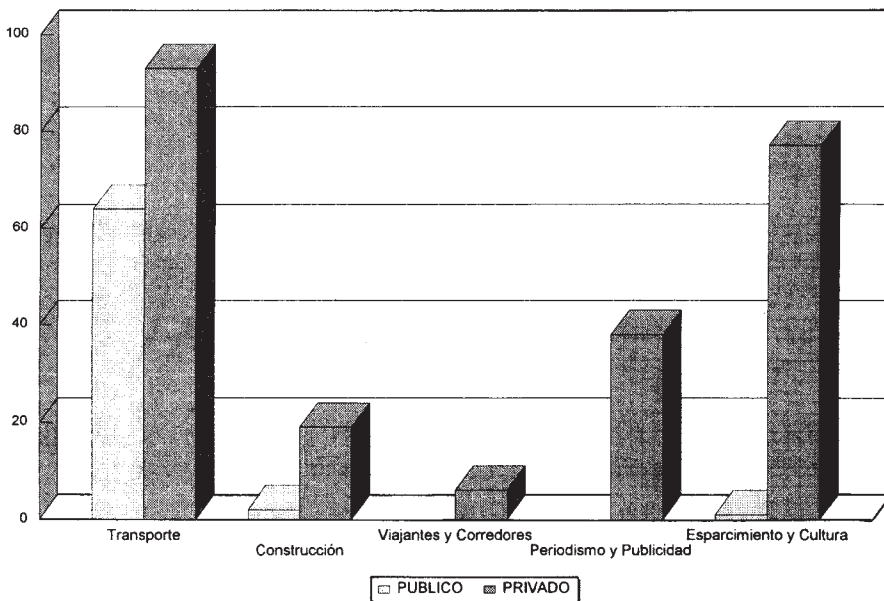
Es importante observar que la actividad Construcción no es solamente la más numerosa medida en cantidad de beneficiarios, sino que es también la de mayor nivel de concentración de trabajadores por convenio. Los 21 convenios pactados durante 1975 poseen un promedio de 33.105 beneficiarios por convenio.

Dentro de la actividad Transporte, como se mencionó con anterioridad, se pueden reconocer distintas formas particulares. Transporte marítimo y puerto cuenta con 103 convenios y 162.261 trabajadores.

Aéreo, con 33 convenios y 11.293 beneficiarios. Ferrocarriles y subterráneos, con sólo 13 convenios y 161.630 trabajadores.

Estos dos últimos casos –Ferrocarriles y subterráneos, y Transporte automotor– son los de mayor grado de concentración –siempre considerando la actividad Transporte–, con 12.147 y 20.203 beneficiarios por convenio, respectivamente. En el otro extremo se ubican los convenios relacionados con el Transporte marítimo. Efectivamente, los 103 convenios involucran un total de 162.621 trabajadores, lo que implica un promedio de 1.575 beneficiarios por convenio.

Cantidad de convenios



Ahora bien, si se orienta a la distribución por sector Estatal o Privado, el primero suma 67 convenios con una población de 229.947 trabajadores, que representan el 12% con respecto al total del grupo. Para el caso del Sector Privado, los convenios son 233, y la población beneficiaria es de 1.693.852 trabajadores, es decir, el 88% del total.

Como se aprecia en el cuadro y en el gráfico 4, 4, 2, salvo tres casos, el resto de los convenios públicos son de Transporte. Además

de los seis expedientes de Aerolíneas Argentinas¹⁷, se han incluido por ejemplo los siguientes:

Convenio	Descripción
106/75	Marina Mercante: No Navegantes
30/75 "E"	Y.C.F.: Conductores Ferroviarios
94/75 "E"	Ferrocarriles Argentinos: Capitanes y Baqueanos Fluviales
115/75 "E"	E.L.M.A.: Marinería y Maestranza
140/75 "E"	Y.C.F.: Capitanes de Ultramar
146/75 "E"	Y.C.F.: Conductores y Motoristas Navales

A modo de conclusión, se puede iniciar que dentro del Grupo de Actividades Especiales la gran mayoría de los convenios son del Sector Privado; sin embargo, no se pueden obviar los 67 del Sector Público que regulan las actividades de más de 200.000 personas.

4, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL

Frecuentemente se suele afirmar que los convenios colectivos son de aplicación nacional. Esta generalización resulta errónea si se analiza el ámbito geográfico de aplicación de cada uno de ellos, según lo indican sus propios textos.

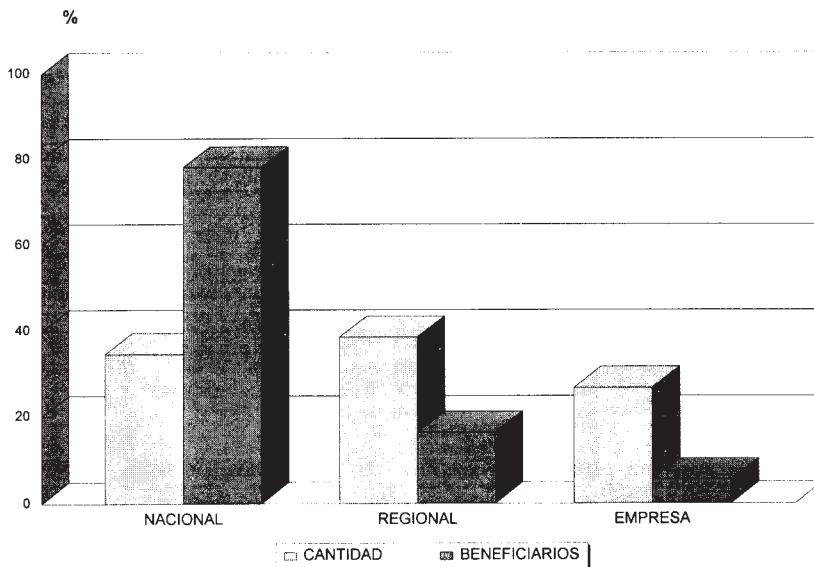
Así resulta que los convenios tienen distintos ámbitos de aplicación:

- ◆ Nacional.
- ◆ Regional (una o más provincias o una fracción de ellas).
- ◆ Empresa o establecimiento (una empresa con un establecimiento, o con dos o más).

¹⁷ 579.441/75 y 579.442/75 con la Asociación de Pilotos de Aerolíneas Aéreas, 580.183/75 con la Asociación Argentina de Aeronavegantes, 580.743/75 con la Asociación del Personal Técnico Aeronáutico, 580.848/75 con la Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales, 580.893/75 con la Asociación del Personal Aeronáutico.

Cuadro y gráfico 4, 5.

DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL				
Primera Ronda - 1975				
ÁMBITO	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. Nacional	216	34,6	5.531.465	78,2
2. Regional (prov.,partidos,ciudades)	241	38,6	1.157.936	16,4
3. Empresa o establecimiento	167	26,8	384.297	5,4
TOTAL	624	100,0	7.073.698	100,0



La negociación por empresa –y hasta por establecimiento– es más habitual de lo que se afirma (ver cuadro y gráfico 4, 5); anteriormente se mencionó que durante este período se homologaron 167 convenios de empresa que representan el 26,8% del total para la ronda. Al mismo tiempo se han registrado otros convenios que, siendo de Actividad o Rama, su jurisdicción geográfica es limitada, no alcanzando su aplicación a todo el país.

En efecto, existe el convenio 193/75 Periodismo de la Ciudad de Pergamino, de alcance local; el 240/75 de empresas periodísticas del

norte de la Pcia. De Chubut, de alcance regional; y otros de jurisdicción provincial o de grupos de provincias, como el 241/75 de empresas de transporte automotor de pasajeros de la Pcia. de Córdoba. A los efectos de este análisis todos estos convenios se han clasificado como “regionales”.

Los convenios de alcance nacional son 216 que representan solamente el 34,6% del total. Los regionales son los más frecuentes con 241 casos, con el 38,6%. Sin embargo, desde el punto de vista de la cantidad de trabajadores, sin lugar a dudas son los de alcance nacional los que a más gente benefician, con 5.531.465 trabajadores, lo que representa el 78,2%.

Mientras que los regionales alcanzan a 1.157.936 trabajadores, es decir el 16,4%. Por último, como se indicó anteriormente, los convenios de empresa en su conjunto establecen cláusulas para 384.297 personas, es decir el 5,4%.

En síntesis, se puede afirmar que, medidos en cantidad de convenios, aquellos de alcance regional son los más frecuentes. Sin embargo, por cantidad de beneficiarios, los convenios nacionales alcanzan una población mayoritariamente, el 78,2%.

4, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE CONVENIO (MEDIDO EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)

Anteriormente se ha expresado que durante la ronda 1975 se detectaron convenios con gran cantidad de beneficiarios; cabe recordar que solamente 15 de ellos cubren más del 59% de los trabajadores bajo convenio. En el cuadro y el gráfico 4, 6 se distribuyen los convenios colectivos por su tamaño considerado sobre la base de la cantidad de beneficiarios:

Así se observan 9 convenios cuya cantidad de beneficiarios no sobrepasa los 9 trabajadores. Ellos son:

Convenio	Descripción	Cant. benef.
332/75	Remolcadores de puertos	9
49/75 "E"	Ferrocarriles Arg.: Electricista Navales	2
114/75 "E"	Toba S.A.: Capitanes y Baqueanos Navales	5
120/75 "E"	Y.C.F.: Comisarios Navales	4
139/75 "E"	Y.C.F.: Patrones de Cabotaje R. Gallegos	2
143/75 "E"	E.L.M.A.: Conduc. y Motoristas Navales	6
146/75 "E"	Y.P.F.: Conduc. y Motorist. R. Gallegos	5
147/75 "E"	Tamic S.A.: Patrones Cabotaje Fluviales	4
156/75 "E"	Tamic S.A.: Conduc. y Motoristas Navales	5

Cuadro y gráfico 4, 6.

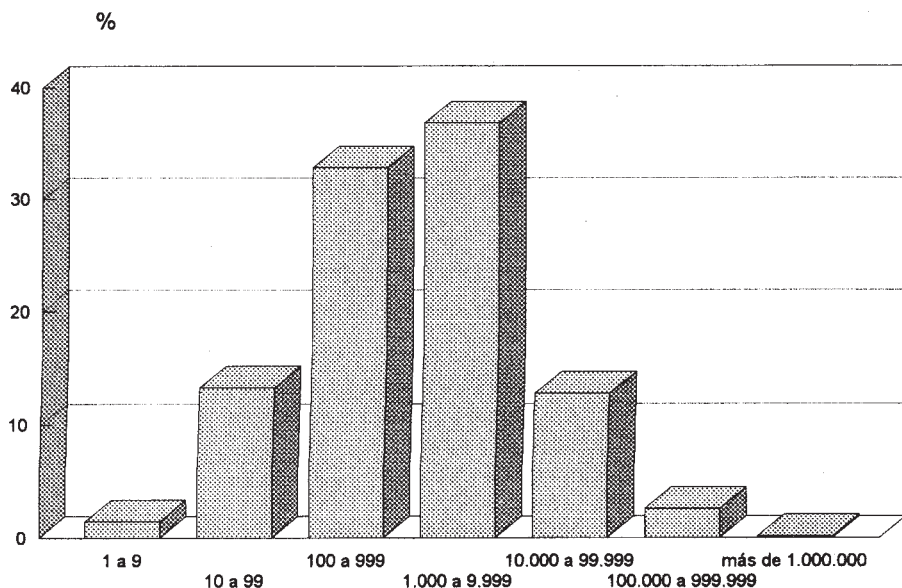
DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos)		
Primera Ronda - 1975		
NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CONVENIOS	
	Cant.	%
1 a 9	9	1,4
10 a 99	83	13,3
100 a 999	205	32,9
1.000 a 9.999	230	36,9
10.000 a 99.999	80	12,8
100.000 a 999.999	16	2,6
más de 1.000.000	1	0,2
TOTAL	624	100,0

En el otro extremo se encuentra un solo convenio de más de 1.000.000 de trabajadores: 130/75 de Comercio que, como se dijo anteriormente, alcanza a 1.200.000 beneficiarios.

Por otra parte, tanto el cuadro como el gráfico muestran que el modo estadístico se encuentra en los convenios que poseen entre 1.000 y 9.999 trabajadores. El modo está determinado por 230 convenios que representan el 36,9% de los pactados durante 1975.

Los convenios de menos de 9.999 trabajadores suman 527 y porcentualmente representan el 84,5%. Esto indica que la gran mayoría

de aquellos no implica gran cantidad de beneficiarios por convenio. Más aún, si se limita la cantidad de intervalos, hasta aquellos de menos de 999 trabajadores, se observará que se trata de 297 casos, es decir el 47,6%.



Se recordará que en párrafos anteriores se mencionó que el promedio general para la ronda era de 11.336 trabajadores por convenio. Ahora se observa que el 47,6% de los casos beneficia a menos de 999 trabajadores. La diferencia la hacen aquellos 15 de más de 100.000 beneficiarios que “tiran” la media hacia arriba.

Entonces, se puede afirmar que si bien existe una importante concentración de beneficiarios en un puñado de convenios, gran parte del resto integra un número limitado de trabajadores. Casi el 50% (47,6%) de los homologados durante 1975 alcanza a menos de 1.000 trabajadores cada uno.

4, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO

A continuación se analiza la distribución de los convenios colectivos considerando las categorías ocupacionales. Éstas han sido clasificadas en: Obreros; Empleados; Todo el Personal; Obreros y Empleados; Técnicos y Profesionales, Personal Jerárquico; Supervisores; Otros Mixtos.

Ejemplos de esta tipología son:

a) Convenios exclusivamente de obreros:

20/75 Lavaderos Mecánicos de Gral. Pueyrredón

61/75 Materiales Refractarios

111/75 Fábrica de Cueros Hidráulicos

135/75 Marroquinerías

b) Convenios exclusivamente de empleados:

22/75 Industria del Vidrio y Óptica

123/75 Venta de Golosinas en Salas de Espectáculos Públicos

298/75 Edificios de Renta

c) Convenios que incluyen a todo el personal de la actividad o de la empresa:

93/75 Peluquerías de Damas

95/75 Taximetreros: Nacional

134/75 Fabricación de colchones

167/75 Fabricación de extracto de quebracho

d) Convenios que incluyen a obreros y empleados:

62/75 Panaderías

82/75 Institución Cooperativa del Personal Ferroviario

91/75 Astilleros y Talleres Navales del Estado

347/75 Alfajores y Afines con Procesos de Elaboración en Serie

e) Convenios de técnicos y profesionales:

98/75 Empresas no Aeronáuticas: Aeronavegantes

312/75 Teatros y Establecimientos Afines: Electricistas

333/75 Entidades Navieras: Jefes y Oficiales Navales de Máquinas, radiocomunicaciones

345/75 Periodismo de La Pampa

f) Convenios que incluyen exclusivamente al personal jerárquico:

279/75 Buques Tanque: Capitanes de Ultramar

429/75 Armadores Marítimos: Capitanes de Ultramar

433/75 Personal Jerárquico de Ferrocarriles Argentinos

g) Convenios exclusivamente de supervisores:

162/75 Estiba de carbón: Capataces

43/75E Subterráneos de Buenos Aires: Supervisores

110/75E Entel: Supervisores

275/75 Supervisores Metalúrgicos

h) Convenios mixtos que incluyen más de una de las posibilidades anteriormente descriptas:

165/75 Empresas Telefónicas

336/75 Jockey Club de Buenos Aires

407/75 Entidades Navieras Varias

Cuadro y gráfico 4, 7.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO				
Primera Ronda - 1975				
CATEGORÍA OCUPACIONAL	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. OBREROS	148	23,7	1.536.777	21,7
2. EMPLEADOS	64	10,3	618.648	8,7
3. TODO EL PERSONAL	47	7,5	463.571	6,6
4. OBREROS Y EMPLEADOS	105	16,8	3.261.810	46,1
5. TÉCNICOS Y PROFESIONALES	120	19,2	147.689	2,1
6. PERSONAL JERÁRQUICO	13	2,1	9.848	0,1
7. SUPERVISORES	6	1,0	17.302	0,2
8. OTROS MIXTOS	121	19,4	1.018.053	14,2
TOTAL	624	100,0	7.073.698	100,0

Del cuadro y el gráfico 4, 7 surge que de los 624 convenios homologados durante la primera ronda, los más frecuentes son los de “Obreros” exclusivamente, ya que se registraron aquellos que se han caracterizado como “Mixtos” –121 convenios, 19,4%– y los que incluyen a “Técnicos

Mapa de los Convenios Colectivos de Trabajo de segunda ronda (ACORDADOS A PARTIR DE 1988)

SUMARIO: 5, 1. Panorama general. 5, 2. Distribución por nivel de negociación. 5, 3. Distribución por actividad económica. 5, 4. Distribución por actividad pública y privada (principales y especiales). 5, 4, 1. Análisis global. 5, 4, 2. Composición del grupo de actividades especiales. 5, 5. Distribución por ámbito de aplicación jurisdiccional. 5, 6. Distribución por tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos). 5, 7. Distribución por categoría ocupacional del personal comprendido.

5, 1. PANORAMA GENERAL

El Gobierno de las FF.AA., que había tomado el poder en marzo de 1976, sufrió un desgaste paulatino pero constante, y “el 28 de junio de 1983, reuniendo sus últimas energías... convocó a elecciones para el 30 de octubre de 1983”¹, fecha en que la Unión Cívica Radical con el candidato presidencial Raúl Alfonsín triunfó sobre el Frente Justicialista de Unidad Popular –FREJUPO–. Por 51,7% sobre 40,1%. Así, en diciembre de 1983 asumió el Dr. Alfonsín, y su Ministro de Trabajo, Mucci, remite al Parlamento, el 17 de diciembre, un proyecto de ley de reordenamiento sindical que se conoció como “Ley Mucci”.

Hasta ese momento la negociación de convenios colectivos había estado suspendida desde 1975. Esto no implica, como lo señala

1 FLORIA, CARLOS y GARCÍA BELSUNCE, CÉSAR, *Historia de los Argentinos*, Buenos Aires, 1993, Ediciones Larousse, t. II, pág. 469.

Rodríguez Mancini², que no haya habido negociación colectiva, lo que no hubo fueron nuevos convenios colectivos de trabajo.

Los salarios industriales habían logrado cierta recuperación en 1984, pero esto se veía limitado por la inflación y el déficit fiscal.

La situación económica, política y social, sobre todo considerando el sistema de relaciones laborales, se fue desgastando. Mucci fue reemplazado por Casella, quien a su vez traspasó el Ministerio de Trabajo a Barrionuevo, que en mayo de 1987 preparó un paquete de cinco proyectos de ley, entre los que estaba el de negociaciones colectivas y el del procedimiento para negociaciones colectivas.

Como resultado de este proceso, entre otros aspectos, en 1988 se dictó la ley 23.545 modificatoria de la ley original 14.250 –que habiendo sido sancionada el 29/09/1953, se había publicado en el Boletín Oficial del 20/10/1953–. El nuevo texto fue ordenado por el decreto 108/88 del 27 de enero de 1988, que fuera publicado en el Boletín Oficial del 19 de febrero de ese mismo año. A esto “se agregó la ley 23.546 sobre procedimiento de la negociación colectiva, pero que constituye con la otra unidad lógica, porque los temas aparecen repartidos entre las dos, sin mayor respeto por la distinción entre normas de fondo o procedimiento: los decretos 199/88 y 200/88 reglamentan a las mencionadas leyes”³.

En este año se inició una nueva ronda de negociación de convenios colectivos de trabajo (se habían suspendido desde 1976 sobre la base de los negociados en 1975, o sea que habían transcurrido 13 años sin que se negociaran convenios colectivos de trabajo). El primer convenio en registrarse y homologarse fue el 1/88 de Universidades Privadas (cuyo antecedente era el CCT 210/75) entre el Consejo de Rectores de Universidades Privadas y el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, que cubre 3.000

2 RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *La negociación colectiva*, Buenos Aires, 1990, Editorial Astrea.

3 RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *Relación de negociación en Curso de derecho del trabajo y la seguridad social dirigido por Jorge Rodríguez Mancini*, Buenos Aires, 1993, Editorial Astrea, pág. 512.

beneficiarios y cuya vigencia se estipuló desde el 1/7/88 al 31/12/90. A modo de curiosidad se señala que el convenio cuya vigencia fue la más temprana –a pesar de que se firmó con posterioridad a su inicio– fue el 20/88 (cuyo antecedente es el 10/75) firmado entre la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina y SMATA, estipulándose su vigencia desde el 21/3/88 hasta el 28/2/90.

Para comprender, en parte, el contexto económico en que se negoció esta “segunda ronda” (y se continúa negociando) a continuación se muestran algunos datos genéricos:

Índice de precios al consumidor	
Año 1987	174,8%
Año 1988	387,7%
Año 1989	4.923,6%
Año 1990	1.343,9%
Año 1991	84,0%
Año 1992	17,5%
Año 1993	7,4%
Año 1994(*)	2,9%
(*) enero/septiembre	

A continuación, se muestra la evolución del salario promedio en la Argentina deflactado por precios al consumidor con base 1980 = 100⁴.

1975	150,8
1976	100,1
1977	77,5
1978	81,3
1979	87,0
1980	100,0
1981	93,3
1982	80,8
1983	95,9
1984	115,3

4 Cfr. FIDE *Coyuntura y Desarrollo, anexo estadístico*, enero 1990, pág. 32.

1985	103,7
1986	96,7
1987	88,5
1988	89,9

Para terminar esta breve introducción preliminar corresponde señalar que en diciembre de 1992 se promulgó la ley 24.185 que reglamenta las negociaciones colectivas del personal estatal nacional. Para el sector docente –cualquier sea el nivel o jurisdicción– la negociación colectiva se halla regulada por la ley 23.929.

Por su parte “el decreto 2.284/91, conocido como de desregulación económica, estableció que las partes de una convención colectiva pueden elegir si celebrarla abarcando toda una actividad u oficio, una rama o sector de actividad, una empresa (pública o privada) o cualquier otra variante que prefieran. De esta, al preverse negociaciones por debajo de los niveles más extensos de la actividad u oficio, se incorporó un dato nuevo, no a la ley 14.250 (que nunca inhibió negociadores menores), pero sí a la pacífica interpretación generalizada sobre ella...”⁵.

En todo este escenario debe agregarse el plan de convertibilidad de 1991 y, en el marco de éste, los decretos 1.334/91 y 470/93, los que originaron los “Acuerdos de Productividad”, todo lo cual será tratado en la Tercera Parte (capítulos IX a XVII).

La Segunda Ronda renovó convenios de primera y, al mismo tiempo, permitió la homologación de otros totalmente nuevos. En total se pactaron 283 casos para una población de 2.281.552 trabajadores.

Como se puede apreciar, tanto la cantidad de convenios como la de beneficiarios es sensiblemente menor que el resultado de la primera ronda. El grado de renovación alcanzado es del 45,4% medido en cantidad de convenios y del 32,2% medido en cantidad de trabajadores. Esto indica que en un gran porcentaje los convenios en vigencia (al 31/12/93) siguen siendo los de primera ronda.

5 RAMÍREZ BOSCO, óp. cit. en nota (3), pág. 513.

5, 2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN

Del mismo modo en la primera ronda, los convenios se han clasificado en los cuatro niveles de negociación ya conocidos (Actividad, Rama, Empresa y Establecimiento). El cuadro 5, 2 y su gráfico muestran que de los 283 convenios pactados durante esta ronda 171 son de Actividad y representan el 60,4% del total de esta ronda. Los de Rama son 29 e implican el 10,2% del total. De los que restan, 81 son de Empresa –28,6%– y únicamente 2, de Establecimiento, que representan tan sólo el 0,7%.

Para el análisis de la cantidad de beneficiarios, Actividad comprende 2.033.476 trabajadores, es decir el 89,1%; Rama, 130.574, que significa el 5,7% Empresa, 115.442, el 5,1%; y Establecimiento solamente 2.060 trabajadores que representan el 0,1% del total para la ronda.

Si se compara este cuadro con el 4, 2 se observará que la relación entre niveles de negociación mantiene similar distribución que en el caso de la primera ronda. Por ello, no se podría pensar en una mayor promoción de la negociación colectiva en ninguno de dichos niveles.

Durante esta segunda ronda, el promedio por cantidad de beneficiarios por convenio alcanza 8.062. En el caso de Actividad el promedio es de 11.891, para Rama de 4.502, para Empresa de 1.425 y para Establecimiento de 1030. Si como el análisis de la primera ronda –ver 4, 1– se considera el valor de 8.062 beneficiarios promedio como equivalente a un índice cien (100) y se lo compara con los distintos niveles de negociación, resulta:

Nivel de negociación	Promedio beneficiarios	Índice
Actividad	11.891	147
Rama	4.502	54
Empresa	1.425	18
Establecimiento	1.030	13
Total de niveles	8.062	100

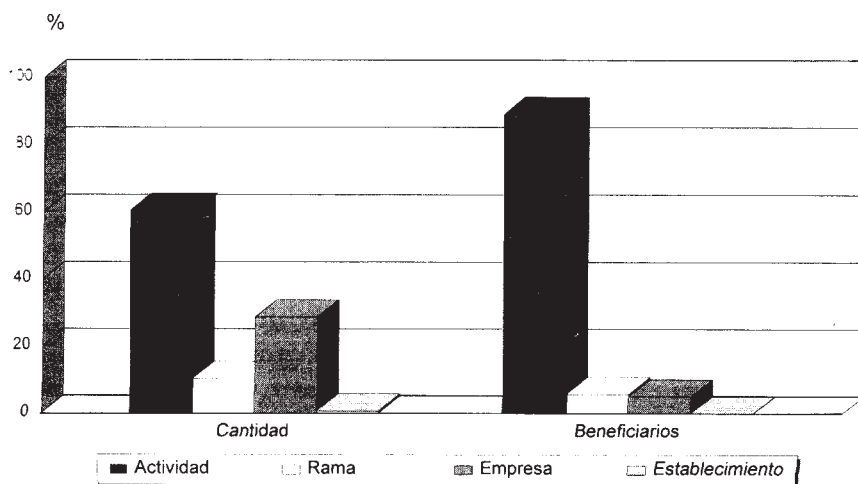
En esta segunda ronda se repite el comportamiento de distribución de los beneficiarios, en los distintos niveles de negociación, que se produjo en la primera ronda. Esto evidencia nuevamente que los convenios colectivos de actividad son los únicos que superan el índice, vale decir que poseen mayor cantidad de beneficiarios que el promedio; mientras que en el resto de los niveles la cantidad de beneficiarios es inferior al índice.

Anteriormente, en el punto 5, 1 se comentó que la cantidad de convenios de segunda ronda (que renuevan convenios de primera ronda o nuevos convenios sin antecedentes) constituyen un 45% de los negociados en 1975. Si la comparación se hace, no en base a la cantidad de convenios sino considerando la cantidad de beneficiarios, resulta que los convenios de segunda ronda (a partir de 1988) cubren una población del 32% de los comprendidos en la primera ronda (recordar la existencia de nuevos convenios).

Cuadro y gráfico 5, 2.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN				
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes				
NIVEL DE NEGOCIACIÓN	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Actividad	171	60,4	2.033.574	89,1
Rama	29	10,2	130.574	5,7
Empresa	81	28,6	115.442	5,1
Establecimiento	2	0,7	2.060	0,1
TOTAL	283	100,0	2.281.552	100,0

Si se comparan los diferentes porcentajes (cantidad de convenios –4,5%– y cantidad de beneficiarios –32%–) surge que esta diferencia se debe a que, si bien el número de convenios negociados en la segunda ronda (45%) es considerable, en cantidad de beneficiarios (32%) es menor; ello se debe a que se negociaron muchos convenios “chicos” y que gran parte de los convenios “grandes” no se renegociaron en la segunda ronda.



Ejemplos de los llamados convenios “grandes” que no se renegociaron en la segunda ronda son:

Convenio	Descripción	Cant. Benef.
130/75	Comercio y Actividades Afines	1.200.000
76/75	Construcción: Obreros	500.000
260/75	Metalúrgicos	400.000
284/75	Carga y Descarga en Depósitos	200.000
398/75	Comercio: Viajantes y Corredores	150.000
18/75	Bancos	150.000
335/75	Industria Maderera	140.000
398/75	Edificios Prop. Horizontal	120.000
56/75	Carne: Obreros y Empleados	100.000
Total de “grandes convenios” no renovados		2.960.000

5, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

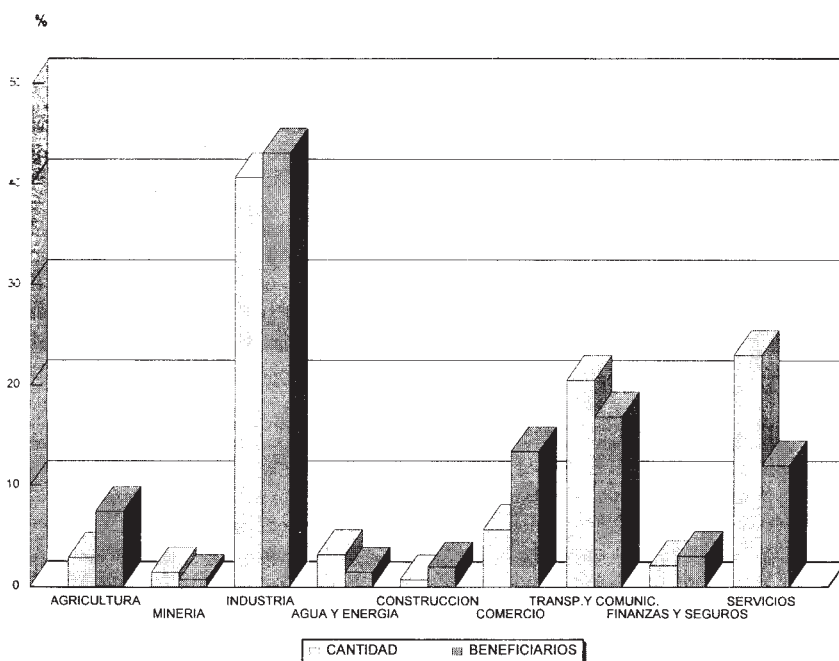
Si se consideran las nueve actividades económicas de acuerdo con la clasificación de la CIU y de acuerdo con cuadro y gráfico 5, 3, en notoria la preponderancia de “Industrias Manufactureras”

con 115 convenios que significan el 40,6%. En segundo término se ubica “Servicios Comunales, Sociales y Personales” con 65 convenios, representando el 23%, y en tercera posición “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” con 58 convenios, es decir el 20,5%. Si se suman las tres clasificaciones el total es del 84%.

En cantidad de beneficiarios, el panorama no es muy diferente ya que “Industrias Manufactureras” integra a 983.173 trabajadores, es decir el 43,1% del total. “Transporte; Almacenamiento y Comunicaciones”, a 384.990, que implican el 16,9%. En lo que respecta a “Servicios Comunales, Sociales y Personales” la cantidad de trabajadores es de 274.919, que representan el 12%. Esto indica que se trata de convenios “chicos” en relación con la cantidad de beneficiarios. Por último existe una actividad que si bien no se destaca por la cantidad de convenios, sí lo hace con respecto a los beneficiarios: es “Comercio”, con el 5,7% de los convenios se cubre el 13,4% de los trabajadores.

Cuadro y gráfico 5, 3.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA				
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes				
CIU	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. AGRICULT.,CAZA,SILVICULT. Y PESCA	8	2,8	169.000	7,4
2. EXPLOTACIÓN MINAS Y CANTERAS	4	1,4	16.200	0,7
3. INDUSTRIAS,GAS Y AGUA	115	40,6	983.173	43,1
4. ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA	9	3,2	32.870	1,4
5. CONSTRUCCIÓN	2	0,7	45.000	2,0
6. COMERCIO	16	5,7	305.700	13,4
7. TRANSP.,ALMACENAM. Y COMUNIC.	58	20,5	384.990	16,9
8. ESTABL. FINANC.,SEGUROS Y ANEXOS	6	2,1	69.700	3,1
9. SERV. COMUNALES,SOCIALES Y PERSONALES	65	23,0	274.919	12,0
TOTAL	283	100,0	2.281.552	100,0



5, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PRIVADA Y PÚBLICA (PRINCIPALES Y ESPECIALES)

5, 4, 1. Análisis global

Como en la primera ronda, la clasificación de los convenios en “Grupo de Actividades Principales” o en “Grupo de Actividades Especiales”, se realizó teniendo en cuenta las características de la jornada laboral y del lugar físico de realización de las tareas.

De acuerdo con el cuadro y gráfico 5, 4, 1, de los 283 convenios homologados durante esta ronda, 183 se han clasificado dentro del “Grupo de Actividades Principales”, y 100 en el “Grupo de Actividades Especiales”. Proporcionalmente estos valores representan el 65% y el 35% respectivamente. Si se relacionan dichos porcentajes con los de la primera ronda, se verá que la renovación de convenios del primer grupo es mayor que en el caso del segundo.

Sin embargo, si se considera la cantidad de trabajadores distribuidos en ambos grupos, el cuadro no ha variado con respecto a la primera ronda. En efecto, de un total para la segunda ronda de 2.281.552 trabajadores, dentro del “Grupo de Actividades Principales” se ubican 1.683.611 y en el “Grupo de Actividades Especiales”, 597.941. El 74% y 26% respectivamente.

De los 283 convenios 19 son del Sector Público, es decir el 7%; mientras que los restantes 264 son del Sector Privado, el 93%. Si se los distribuye entre ambos grupos descriptos más arriba, de los 19 convenios del Sector Público, 12 son del Grupo Principal, que representan el 63%, y los restantes 7 son de Actividades Especiales, es decir el 37%. Si se toman en cuenta estos guarismos y se comparan con los de primera ronda, se observará que la relación se ha invertido.

Para el caso de los del Sector Privado, 171 son del Grupo Principal, es decir el 65% y el 35%, respectivamente. Si se relacionan dichos porcentajes con los de la primera ronda, se verá que la renovación de convenios del primer grupo es mayor que en el caso del segundo.

Sin embargo, si se considera la cantidad de trabajadores distribuidos en ambos grupos, el cuadro no ha variado con respecto a la primera ronda. En efecto, de un total para la segunda ronda de 2.281.552 trabajadores, dentro del “Grupo de Actividades Principales”, 597.941. El 74% y 26% respectivamente.

De los 283 convenios 19 son del Sector Público, es decir el 7%; mientras que los restantes 264 son del Sector Privado, el 93%. Si se los distribuye entre ambos grupos descriptos más arriba, de los 19 convenios del Sector Público, 12 son del Grupo Principal, que representan el 63%, y los restantes 7 son de Actividades Especiales, es decir el 37%. Si se toman en cuenta estos guarismos y se comparan con los de primera ronda, se observará que la relación se ha invertido.

Para el caso de los del Sector Privado, 171 son del Grupo Principal, es decir el 65% y 93%, el 35%, son del Grupo de Actividades Especiales. Si en este caso también se comparan estos valores con los de primera ronda, se concluirá que la mayor renovación de conve-

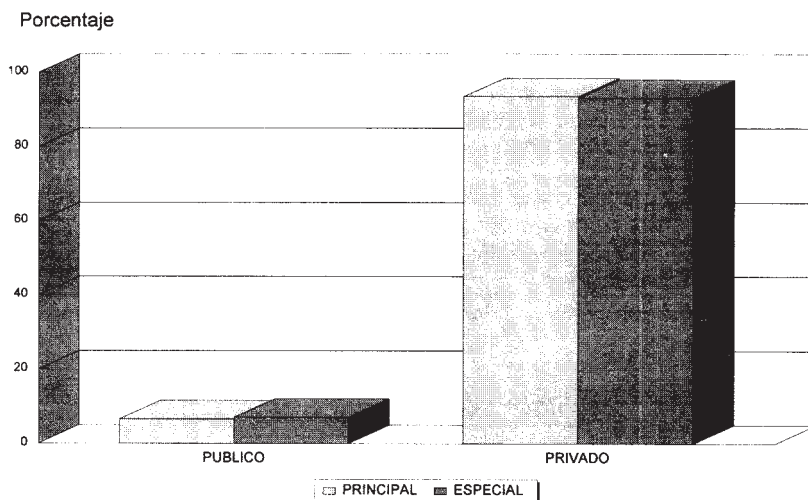
nios del Grupo Principal es independiente de su procedencia según sean del Sector Privado o del Público.

En relación con la cantidad de beneficiarios del Sector Público, sobre un total de 107.228 trabajadores, el Grupo Principal engloba 77.668 beneficiarios –2l 72%–. Mientras que solamente 29.650 –2l 28%– corresponden al “Grupo de Actividades Especiales”. En lo que hace al Sector Privado, de un total de 2.174.324, el Grupo Principal contiene a 1.605.943 personas, es decir el 74%; mientras que el de Actividades Especiales incluye a 568.381, es decir al 26%. Estos valores confirman lo dicho en el análisis por cantidad de convenios, sobre la preponderancia del Grupo Principal con respecto al de Actividades Especiales.

En cuanto al promedio de beneficiarios por convenio, para el Sector Público es de 5.644, mientras que en el caso de la actividad privada es de 8.237 trabajadores. Cabe destacar que el promedio general para la ronda, como ya se dijo, es de 8.062. En relación con la primera ronda, el promedio de la actividad pública se mantiene en el mismo nivel, pero en el caso del Sector Privado en esta ronda el promedio cae en alrededor de 3.000 trabajadores por convenio. Esta caída ratifica que durante la segunda ronda se han homologado convenios de menos cantidad de beneficiarios, siempre tratándose de la actividad privada.

Cuadro y gráfico 5, 4, 1.

RELACIÓN ENTRE “GRUPO PRINCIPAL” Y “GRUPO DE ACTIVIDADES ESPECIALES”							
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes							
		SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
		CONV.	BENEF.	CONV.	BENEF.	CONV.	BENEF.
GRUPO	Cant.	12	77.668	171	1.605.943	183	1.683.611
PRINCIPAL	%	7	5	93	95	100	100
ACTIVIDADES	Cant.	7	29.560	93	568.381	100	597.941
ESPECIALES	%	7	5	93	95	100	100
TOTAL	Cant.	19	107.228	264	2.174.324	283	2.281.552
	%	7	5	93	95	100	100



En síntesis, podemos observar que durante la segunda ronda el Grupo Principal es más relevante que el de Actividades Especiales independientemente de que se trate del Sector Privado o el Público. Con respecto a la cantidad de beneficiarios por convenio, en el caso del Sector Público se mantiene el nivel de concentración, mientras que en la actividad privada decae en un 37%.

5, 4, 2. Composición del grupo de actividades-especiales

En el punto anterior se dijo que durante esta ronda decayó notablemente la incidencia del Grupo de Actividades Especiales, si se lo compara con el impacto que tenía éste en la primera ronda. En la primera ronda se homologaron 300 convenios de este grupo, en la segunda lo hicieron únicamente 100, es decir el 30%.

Como muestra el cuadro y gráfico 5, 4, 2, durante esta segunda ronda se homologaron 52 convenios de transporte que, sobre el total de 100 para el “Grupo de Actividades Especiales”, representan el 52%. La segunda actividad en importancia, medida en cantidad de convenios, es Esparcimiento y Cultura con 36, el 36%.

En cantidad de beneficiarios, Transporte incluye 232.370 trabajadores que representan el 39% y Esparcimiento y Cultura 298.591, es

decir, el 50%. Si se toma en cuenta que todo el Grupo de Actividades Especiales beneficia a 597.941 trabajadores, entre ambas actividades reúnen el 89% de la población del grupo.

De los 52 convenios de Transporte, la mayoría son marítimos y aéreos, 26 y 17 respectivamente. En cantidad de beneficiarios, ambos son muy dispares ya que mientras el conjunto de las marítimas beneficia a 34.184 trabajadores, con un promedio de 1.315, en el transporte aéreo convergen 5.786, con un promedio de 340 trabajadores por convenio. La actividad de mayor grado de concentración es Transporte Automotor pues sus cuatro convenios contienen 189.000 beneficiarios, a un promedio de 47.250 personas por convenio.

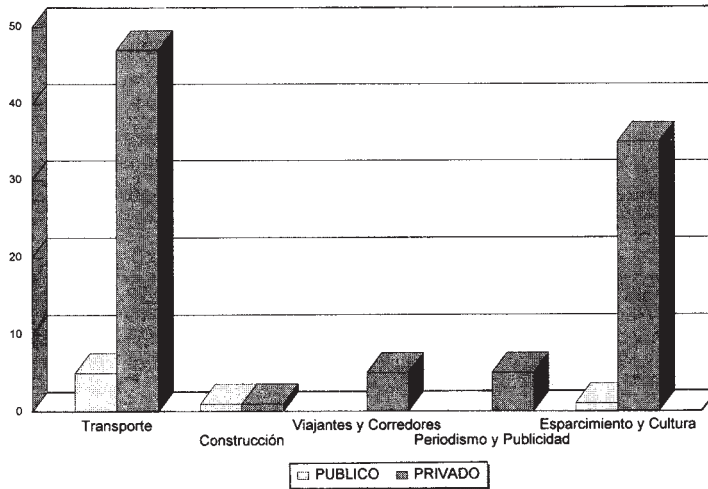
En síntesis se puede iniciar que en la segunda ronda los convenios incluidos dentro del Grupo de Actividades Especiales son mayoritariamente privados y, por lo general, vinculados a las actividades de Transporte y Esparcimiento y Cultura, tanto sea eso medido en cantidad de convenios como de beneficiarios.

Cuadro y gráfico 5, 4, 2.

COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE ACTIVIDADES ESPECIALES							
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes							
TIPO		SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
		Conv.	Benef.	Conv.	Benef.	Conv.	Benef.
T R A N S P O R T E	Marítimo y Puertos	4	3.260	22	30.924	26	34.184
	Aéreo	1	300	16	5.486	17	5.786
	FF.CC. y Subtes			5	3.400	5	3.400
	Automotor	5	3.560	4	189.000	4	189.000
SUBTOTAL TRANSPORTE		1	25.000	47	228.810	52	232.370
Construcción				1	20.000	2	45.000
Viajantes y Corredores				5	11.280	5	11.280
Periodismo y Publicidad				5	10.700	5	10.700

Esparcimiento y Cultura	1	1.000	35	297.591	36	298.591
TOTAL GRUPO ACTIVIDADES ESPECIALES	7	29.560	93	568.381	100	597.941

Cantidad de convenios



5, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL

Como en el caso de la primera ronda se ha procedido a clasificar los convenios de acuerdo con los ámbitos de aplicación jurisdiccional y según la siguiente tipología:

- ◆ Nacional
- ◆ Regional (una o más provincias o fracción de ellas)
- ◆ Empresa o establecimiento (una empresa con un establecimiento o con dos o más).

Para la segunda ronda, ejemplos de los clasificados bajo ámbito nacional son:

- ◆ 66/89 Industria Molinera y Afines
- ◆ 132/90 Industria de la Indumentaria
- ◆ 170/91 Producción de Gas Licuado

Para el ámbito regional se pueden citar los siguientes:

- ◆ 76/89 Manipuleo de Frutas de Cuyo
- ◆ 114/90 Industria del Caucho de Santa Fe
- ◆ 208/93 Venta y Elaboración de Pan de Corrientes

Por último, como ejemplos de “Empresa o establecimiento”, se puede mencionar:

- ◆ 59/92 “E” Aceros Zapla
- ◆ 61/92 “E” Y.P.F. Pers. Embarcado
- ◆ 66/92 “E” Asociación Programa Andrés.

De acuerdo con el cuadro y el gráfico 5, 5, en la segunda ronda se han homologado 103 convenios de alcance “Nacional”, que representan el 36,4%. Además, se han pactado 97 convenios de alcance “Regional”, el 34,3% y 83 de “Empresa o establecimiento”, es decir el 29,3%. Por lo visto, los convenios nacionales son los más frecuentes, seguidos por los regionales y por los de “Empresa o establecimiento”, que están en el último lugar.

Si se compara esta distribución con la existente en la primera ronda (ver punto 4, 5) se observará que las proporciones entre los distintos ámbitos de aplicación han variado, ya que en aquella oportunidad los regionales representaban la mayoría, seguidos por los de alcance nacional. A su vez, los de alcance limitado a la empresa o al establecimiento han experimentado un pequeño incremento, pues en la primera ronda significaban el 26,8%, mientras que en la segunda representan 29,3%.

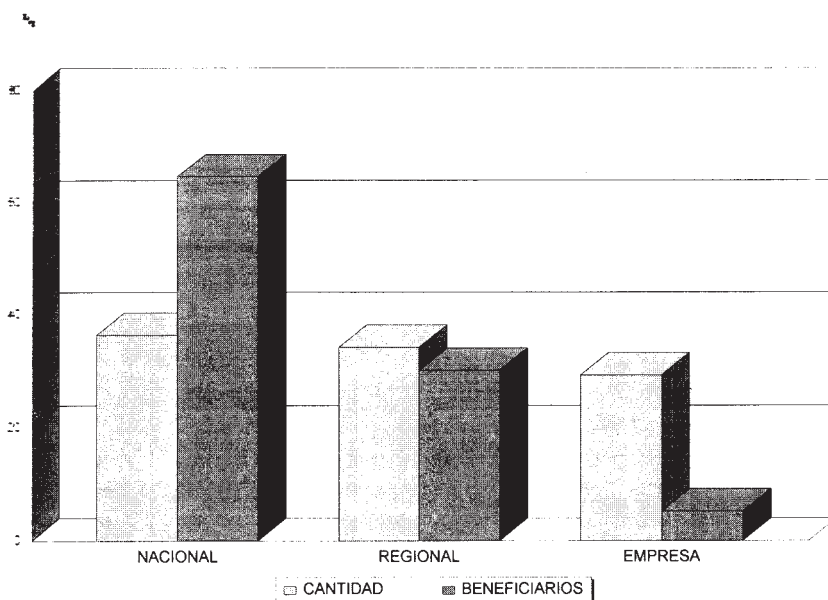
Desde el punto de vista de la cantidad de beneficiarios, de un total de 2.281.522 trabajadores para la segunda ronda, 1.475.466 son comprendidos por convenios nacionales, es decir el 64,7%; mientras que los regionales alcanzan a 688.554 trabajadores, el 30,2%. Por su parte, los convenios de “Empresa o establecimiento” integran a 117.502 beneficiarios y representan el 5,2% del total.

Comparando estos valores con los de primera ronda se aprecia que, como en el análisis por cantidad de convenios, las proporciones también han sufrido modificaciones, salvo en el caso de “Empresa

o establecimiento”. En efecto, si en la primera ronda el alcance “Nacional” comprendía al 78,2% del total de trabajadores, en la segunda ronda lo hace en un 64,7%. Mientras que para los regionales, aquellos de primera ronda integraban el 16,4% y en la segunda comprenden al 30,2%. Por último, los de ámbito de aplicación limitado a la empresa o al

Cuadro y gráfico 5, 5.

DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL				
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes				
ÁMBITO	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. Nacional	103	36,4	1.475.466	64,7
2. Regional (prov.,partidos,ciudades)	97	34,3	688.554	30,2
3. Empresa o establecimiento	83	29,3	117.502	5,2
TOTAL	283	100,0	2.281.522	100,0



Establecimiento se han mantenido invariables: si en la primera ronda comprendían al 5,4%, en la segunda ronda lo hacen al 5,2%.

En síntesis, la incidencia de los ámbitos de aplicación ha variado en relación con la primera ronda, tanto sea que se mida a éstos en cantidad de convenios como de beneficiarios. En efecto, en la segunda ronda, los convenios de alcance “Nacional” son más frecuentes que los regionales. Pero, al mismo tiempo, estos últimos cubren a una cantidad de trabajadores mayor que en el caso de la primera ronda.

5, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE CONVENIO (MEDIDO EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)

Para este análisis se respetó la tipología utilizada ya en el punto 4, 6, que incluye los siguientes intervalos:

- ◆ Convenios que agrupan entre 1 y 9 trabajadores
- ◆ Convenios que agrupan entre 10 y 99 trabajadores
- ◆ Convenios que agrupan entre 100 y 999 trabajadores
- ◆ Convenios que agrupan entre 1.000 y 9.999 trabajadores
- ◆ Convenios que agrupan entre 10.000 y 99.999 trabajadores
- ◆ Convenios que agrupan entre 100.000 y 999.999 trabajadores
- ◆ Convenios que agrupan más de 1.000.000 trabajadores.

Se recordará que en la anterior oportunidad –para la primera ronda– al tratar la distribución de los convenios colectivos por tamaño, medida ésta en cantidad de beneficiarios comprendidos se verificaron 9 convenios con menos de 9 trabajadores comprendidos. En esta segunda, se detectó un único caso, el 64/92 “E” El Plata S.A.M. con Centro de Capitanes y Oficiales de la Marina Mercante. En el otro extremo no existe ningún convenio con más de 1.000.000 de beneficiarios (cabe recordar que el CCT 130/75 de comercio, no fue renovado aún).

Sin embargo, de igual forma que en la ronda anterior, el cuadro y gráfico 5, 6 muestra que el modo estadístico se sigue ubicando en los

convenios que poseen entre 1.000 y 9.999 beneficiarios. Dicho modo está determinado por 116 convenios que significan el 41% de los homologados durante la segunda ronda. Al mismo tiempo, se puede indicar que la cantidad de convenios comprendidos en este intervalo ha crecido en comparación con la primera ronda: los convenios pactados en 1975, que se ubican en dicho intervalo, representan el 36,9% para esa ronda, mientras que sus similares homologados durante la segunda ronda comprende, como se dijo, el 41%.

Si a esos 116 convenios se les suman todos aquéllos de menos de 1.000 trabajadores se verificará que se llega a los 230 convenios, que implican el 81,3%. Por lo que se arriba a la conclusión de que la gran mayoría de los convenios de segunda ronda son “chicos”. Por otro lado, si se compara a estos convenios con los de similares características pactados durante 1975 se observará que la distribución, en ambas rondas, es también similar: en 1975 los convenios de menos de 9.999 trabajadores representan el 84,5% y los de segunda ronda el 81,3%.

5, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO

Para este caso se clasificó a los convenios de segunda ronda según la siguiente tipología:

- a) Obreros.
- b) Empleados.
- c) Todo el Personal.
- d) Obreros y Empleados.
- e) Técnicos y Profesionales.
- f) Personal Jerárquico.
- g) Supervisores.
- h) Otros Mixtos (que incluyen a más de una de las posibilidades anteriormente descriptas).

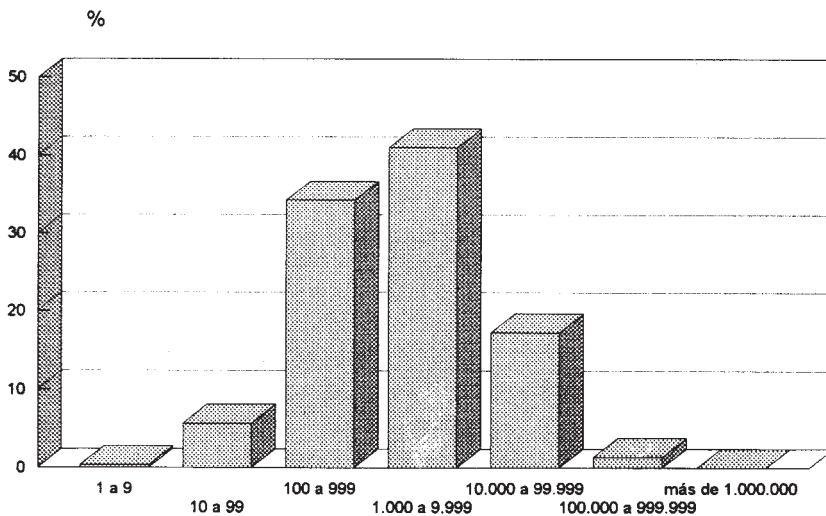
Ejemplos de esta tipología son:

- a) Convenios exclusivamente de obreros:
 - 18/88 Fabricación de Ladrillos, Tucumán
 - 50/89 Materiales Refractarios
 - 96/90 Industria del Mosaico
- b) Convenios exclusivamente de empleados:
 - 4/88 Industria Aceitera: Empleados
 - 110/90 Estiba La Plata: Encargados y Apuntadores
 - 32/91 “E” Del Bene S.A.
- c) Convenios que incluyen a todo el personal de la actividad o de la empresa:
 - 16/88 Servicio Rápido de Comidas
 - 125/90 Actividad Gastronómica: Hoteles
 - 24/90 “E” Empresa Hípica Argentina S.A.
- d) Convenios que incluyen a obreros y empleados:
 - 93/90 Industria Automotriz: Cables Eléctricos
 - 141/90 Fabric. Agua Lavandina
 - 163/91 Empresas Telefónicas
- e) Convenios de técnicos y profesionales:
 - 109/90 Músicos Independientes de Concordia
 - 156/91 Aerolíneas Argentinas: Pilotos
 - 171/91 Establecimientos Oficiales de Educación
- f) Convenios que incluyen exclusivamente personal jerárquico:
 - 101/90 Embarcaciones de Turismo: Patrones de Cabotaje
 - 218/93 Transportes Navales
 - 38/91 “E” Aerolíneas Argentinas: Personal Superior
- g) Convenios exclusivamente de supervisores:
 - 43/89 Estiba de Buenos Aires: Capataces
 - 214/93 Ind. Jabonera
 - 72/93 “E” Siderca
- h) Convenios mixtos que incluyen a más de una de las posibilidades anteriormente descriptas:
 - 27/88 Talleres Mecánicos
 - 42/89 Laboratorios Medicinales
 - 113/90 Fábrica de Tapizados para Automotores

Cuadro y gráfico 5, 6.

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos)		
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes		
NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CONVENIOS	
	Cant.	%
1 a 9	1	0,4
10 a 99	16	5,7
100 a 999	97	34,3
1.000 a 9.999	116	41,0
10.000 a 99.999	49	17,3
100.000 a 999.999	4	1,4
más de 1.000.000	0	0,0
TOTAL	283	100,0

El cuadro y gráfico 5, 7 muestra que de los 283 convenios colectivos homologados durante la segunda ronda, los más frecuentes son aquellos que incluyen conjuntamente a “Obreros y Empleados”: 60 convenios que significan el 21,2%. Luego se ubican los que integran exclusivamente a “Empleados”, con 55 convenios, que representan el 19,4%; y los exclusivamente de “Obreros” con 52 convenios, el 18,4%.



En cantidad de beneficiarios, para un total de 2.281.552 trabajadores comprendidos en la ronda, son también aquellos de “Obreros y Empleados” los más significativos, ya que contienen a 751.729 trabajadores, es decir el 32,9%. En este caso, en segundo término se ubican los de “Obreros”, que comprenden a 642.630 personas, el 28,2%.

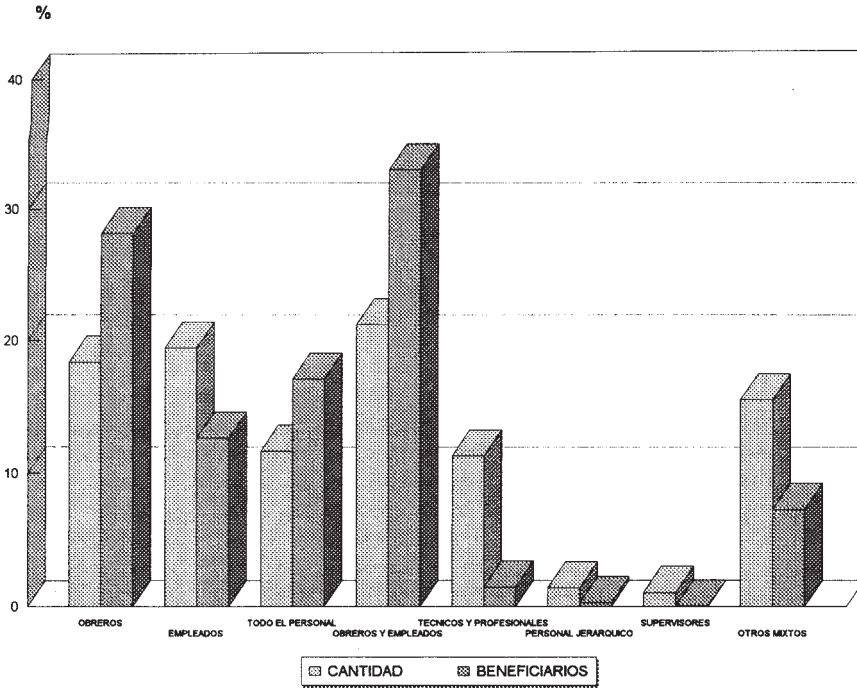
Si se considera que el promedio general para la segunda ronda es de 8.062 trabajadores por convenio, se observará que los convenios clasificados como de “Obreros” o de “Obreros y Empleados”, se ubican por encima de dicho promedio: 12.359 y 12.528 respectivamente. También la categoría de análisis “Todo el Personal” es una de las de mayor concentración de trabajadores, ya que tiene un promedio de 11.832 trabajadores por convenio y en cantidad de beneficiarios representa el 17,1% del total para la ronda.

Cuadro y gráfico 5, 7.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO				
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes				
CATEGORÍA OCUPACIONAL	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. OBREROS	52	18,4	642.630	28,2
2. EMPLEADOS	55	19,4	288.347	12,6
3. TODO EL PERSONAL	33	11,7	390.132	17,1
4. OBREROS Y EMPLEADOS	60	21,2	751.729	32,9
5. TÉCNICOS Y PROFESIONALES	32	11,3	33.510	1,5
6. PERSONAL JERÁRQUICO	4	1,4	7.304	0,3
7. SUPERVISORES	3	1,1	1.050	0,0
8. OTROS MIXTOS	44	15,5	166.850	7,3
TOTAL	283	100,0	2.281.552	100,0

Por último, cabe destacar que si bien los convenios colectivos de “Empleados” son representativos medidos en cantidad de convenios, no lo son así en cantidad de beneficiarios –12,6– y son, de los men-

cionados, los únicos que se ubican por debajo del promedio general para la ronda: 5.243 trabajadores por convenio.



En síntesis, si se analizan los convenios de segunda ronda de acuerdo con las categorías ocupacionales incluidas, se observará que, tanto se los mida en cantidad de convenios o de beneficiarios, los más frecuentes son aquellos que comprenden a “Obreros y Empleados”. Al mismo tiempo son estos convenios de “Obreros y Empleados” los de mayor nivel de concentración de trabajadores para esta ronda, con un promedio de 12.528.

Mapa de los Convenios Colectivos de Trabajo de tercera ronda (ACORDADOS A PARTIR DE 1990)

SUMARIO: 6, 1. Panorama general. 6, 2. Distribución por nivel de negociación. 6, 3. Distribución por actividad económica. 6, 4. Distribución por actividad pública y privada (principales y especiales). 6, 4, 1. Análisis global. 6, 4, 2. Composición del grupo de actividades especiales. 6, 5. Distribución por ámbito de aplicación jurisdiccional. 6, 6. Distribución por tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos). 6, 7. Distribución por categoría ocupacional del personal comprendido.

6, 1. PANORAMA GENERAL

A los efectos de poder entender el panorama general en que se negociaron los Convenios Colectivos de Trabajo de la tercera ronda (acordados a partir de 1990), y poder brindar datos contextuales, corresponde que el lector se remita al Cap. I, punto 1, 1, 3, “Especial Referencia al Período 1989-1994”.

En lo que se refiere al aspecto estadístico, hasta aquí se han realizado distintos análisis por ronda, donde se ha dicho que durante la primera se homologaron 624 convenios colectivos que contuvieron una población total de 7.073.698 trabajadores. Al mismo tiempo, en la segunda ronda se pactaron un total de 283 convenios para una población de 2.281.552 beneficiarios.

Se consideran de tercera ronda a aquellos convenios homologados por el Ministerio de Trabajo a partir de 1990 y que renuevan por

segunda ronda, o por primera vez a otros de segunda ronda¹. En este caso y hasta el 31/12/93, límite autoimpuesto por los autores para este trabajo, se han registrado en la Biblioteca del Ministerio de Trabajo 40 convenios que regulan cláusulas laborales para 302.150 trabajadores.

En lo que hace al grado de concentración de trabajadores por convenio, la diferencia entre los niveles de negociación es marcada. Si se tiene en cuenta que el promedio general para la ronda es de 7.554 trabajadores por convenio, para el caso de Actividad, éste es de 10.371 y para Empresa, de sólo 980.

En cuanto al grado de avance, la tercera ronda representa, medido en cantidad de convenios el 14% con respecto a la segunda ronda y el 6,4% considerando la primera ronda. Si se lo mide en cantidad de beneficiarios, el avance respecto de la segunda ronda representa el 13,2% y el 4,3% sobre la primera.

Por último, cabe señalar que, teniendo en cuenta lo limitado del universo analizado en el caso de la tercera ronda (sólo 40 convenios), las conclusiones que se evidencian son meramente preliminares, debiendo ser corroboradas –como tendencias– cuando se amplíe el universo de convenios pactados en esta tercera ronda. Para ello habrá que ver cómo estos convenios se comportan a partir de enero de 1994.

6, 2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN

En las dos rondas anteriores se pudo apreciar que se han registrado convenios en los cuatro niveles de negociación (Actividad, Rama, Empresa y Establecimiento). En lo que va de la tercera ronda

1 **Nota:** En esta ronda también se incluye a un único convenio que debería ser considerado como de cuarta ronda, ya que renueva por tercera vez a otro de primera ronda. Sin embargo, se lo incluyó como de tercera ronda porque fue homologado con posterioridad a 1990; al mismo tiempo, por ser un solo convenio no tiene la entidad suficiente para tratarlo estadísticamente por separado. Se trata del 215/93 Pastelería y Afines de Santa Fe, que renueva al 441/75, 70/89 y 179/91.

(hasta el 31/12/93) solamente se han detectado convenio de los niveles Actividad y Empresa.

El cuadro y gráfico 6, 2 muestran que de los 40 convenios colectivos de tercera ronda, 28 son de Actividad y representan el 70%; mientras que los restantes 12 son de Empresa e implican el 30% restante. En comparación con las otras rondas, en este caso se observa un avance de ambos niveles, ya que Actividad representaba el 63,9% y el 60,4% en la primera y la segunda rondas, respectivamente. Por su parte, Empresa lo hace en un 25% y un 28%, también respectivamente para la primera y la segunda rondas.

Con respecto a la cantidad de beneficiarios, la tercera ronda comprende un total de 302.150 trabajadores, donde 290.390 –el 96,1%– se ubican dentro del nivel de negociación Actividad y solamente 11.760 –el restante 3,9%– en el nivel de negociación Empresa. Estos valores indican un alto grado de concentración de beneficiarios en Actividad, más aun si se compara esta situación con respecto a las otras dos rondas anteriores, donde el porcentaje se situó en el orden del 89%.

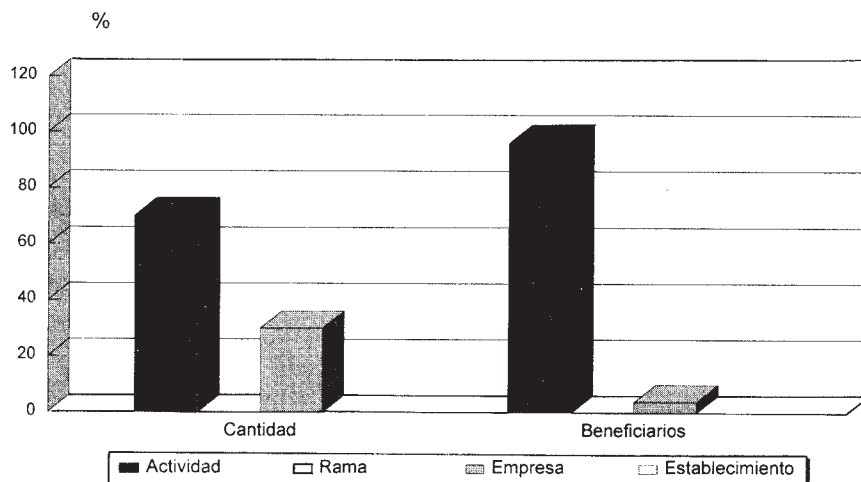
6, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

De las nueve actividades económicas clasificadas anteriormente según la CIU, durante la tercera ronda se han registrado convenios únicamente en cinco de ellas. En “Agricultura, Caza,

Cuadro y gráfico 6, 2.

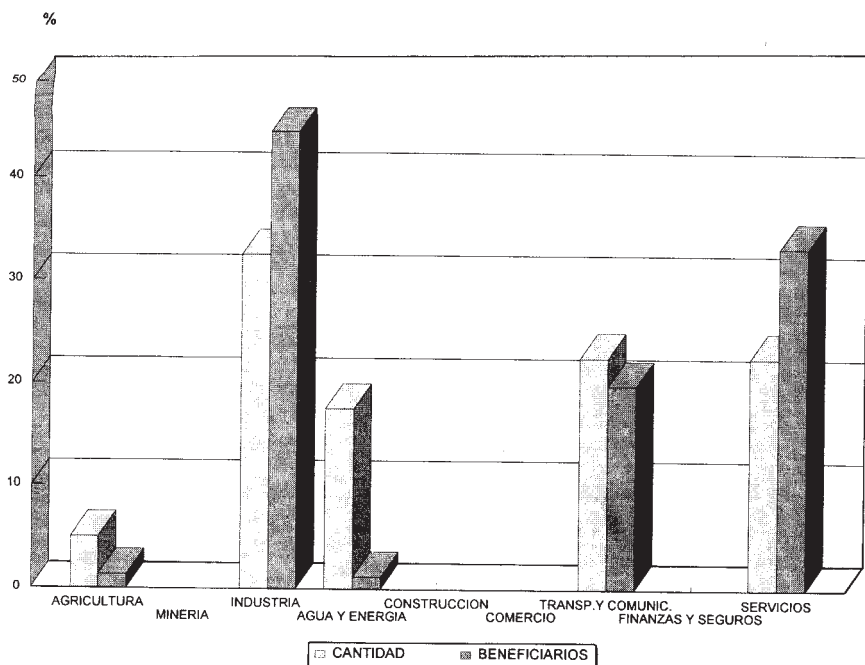
DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN				
Tercera ronda - 1990 y años subsiguientes				
NIVEL DE NEGOCIACIÓN	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Actividad	28	70,0	290.390	96,1
Rama				

Empresa	12	30,0	11.670	3,9
Establecimiento				
TOTAL	40	100,0	302.150	100,0



Cuadro y gráfico 6, 3.

DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA				
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes				
CIU	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. AGRICULT.,CAZA,SILVICULT. Y PESCA	2	5,0	4.000	1,3
2. EXPLOTACIÓN MINAS Y CANTERAS				
3. INDUSTRIAS,GAS Y AGUA	13	32,5	134.500	44,5
4. ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA	7	17,5	3.440	1,1
5. CONSTRUCCIÓN				
6. COMERCIO				
7. TRANSP.,ALMACENAM. Y COMUNIC.	9	22,5	59.810	19,8
8. ESTABL. FINANCI.,SEGUROS Y ANEXOS				
9. SERV. COMUNALES,SOCIALES Y PERSONALES	9	22,5	100.400	33,2
TOTAL	40	100,0	302.150	100,0



Como se observa en el cuadro y gráfico 6, 3, “Industria Manufacturera” contiene 13 convenios, es decir el 32,5%, siendo la actividad más significativa. Por su parte, tanto “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” como “Servicios Comunales, Sociales y Personales” contienen 9 convenios, representando el 22,5%. Sumadas las tres actividades engloban el 77,5% del total de los convenios homologados durante esta ronda.

Por otro lado, si se mide el grado de concentración de acuerdo con el promedio de beneficiarios por convenio, se verá que estas dos actividades son las únicas que se ubican por encima de éste: Teniendo en cuenta que el promedio general para la ronda es de 7.554 trabajadores, “Servicios Comunales, Sociales y Personales” posee 11.156 trabajadores por convenio, e “Industrias Manufactureras”, 10.346. El resto de las actividades se ubican por debajo de dicho promedio general.

En función de estos datos, se puede iniciar que la negociación colectiva durante la tercera ronda se ha concentrado en un núme-

ro menor de actividades económicas, en comparación con las dos anteriores. De acuerdo con el análisis por cantidad de convenios, sumando tres de ellas (“Industrias Manufactureras”, “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” y “Servicios Comunales, Sociales y Personales”) se alcanzan el 77,5% de los convenios homologados en esta ronda. Sin embargo, de acuerdo con la cantidad de trabajadores incluidos en cada actividad, el nivel de concentración es mayor, ya que solamente dos de ellas (“Industrias Manufactureras” y “Servicios Comunales, Sociales y Personales”) comprenden el 77,7% del total de beneficiarios.

6, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PRIVADA Y PÚBLICA (PRINCIPALES Y ESPECIALES)

6, 4, 1. Análisis global

Se recordará que, en la primera ronda, el mapa de convenios resultante, de acuerdo con la distribución en “Grupo de Actividades Principales” y “Grupo de Actividades Especiales” era similar. En esta tercera ronda la distribución ha variado: el 75% de los convenios pertenece a actividades principales y solamente el 25% restante a actividades especiales.

Esta nueva relación indicaría que, por lo general, el grado de renovación de convenios es mayor en aquellas actividades donde las tareas se desarrollan con jornadas estables y lugares de trabajo fijos, en desmedro de aquellas que requieren horarios variables y traslados habituales de los trabajadores (ver cuadro y gráfico 6, 4, 1).

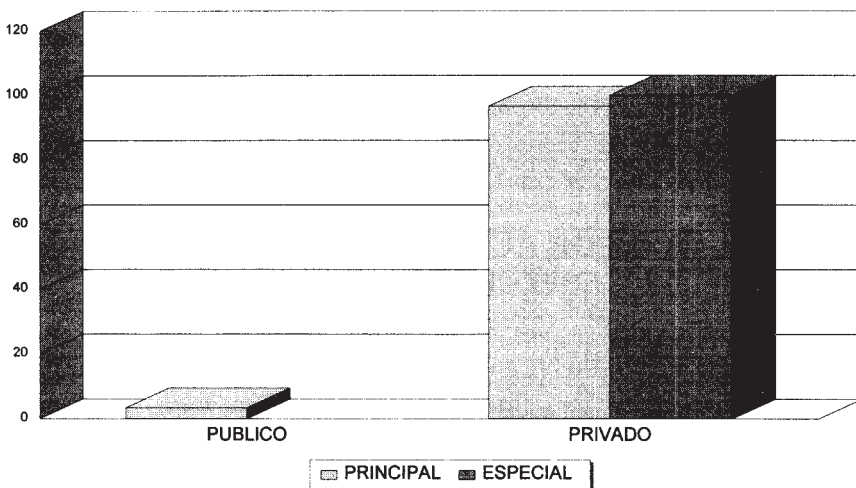
Sin embargo, la mayor preponderancia del “Grupo de Actividades Principales” se observa de acuerdo con la cantidad de beneficiarios, ya que, en esta oportunidad, éste comprende 272.440 trabajadores, representando el 90,2% del total, con un promedio de 9.081 beneficiarios por convenio. En cambio, el “Grupo de Actividades Especiales” comprende solamente 29.710 trabajadores, el 1,8%, con

un promedio de 2.971, por lo que se reconoce que en este último caso se trata de convenios “medianos” y/o “chicos”.

Cuadro y gráfico 6, 4, 1.

RELACIÓN ENTRE “GRUPO PRINCIPAL” Y “GRUPO DE ACTIVIDADES ESPECIALES”							
Tercera ronda - 1990 y años subsiguientes							
		SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
		CONV.	BENEF.	CONV.	BENEF.	CONV.	BENEF.
GRUPO	Cant.	1	2.000	29	270.440	30	272.440
PRINCIPAL	%	3	1	97	99	100	100
ACTIVIDADES	Cant.			10	29.710	10	29.710
ESPECIALES	%			100	100	100	100
TOTAL	Cant.	1	2.000	39	300.150	40	302.150
	%	3	1	98	99	100	100

Porcentaje



Otra tendencia que se verifica durante esta ronda es la “retirada” de la negociación colectiva del Sector Público. En efecto, en la primera ronda este sector representaba el 16%, en la segunda, el 7% y en esta tercera, solamente el 1%. En este último caso únicamente se detectó el convenio 173/91: Enseñanza Pública de Santiago del

Estero. Esta tendencia podría ser justificada como consecuencia del proceso de privatizaciones de empresas públicas que se hace masivo durante este período (iniciado en 1990).

En síntesis, esta tercera ronda, en lo que respecta a la distribución de convenios de convenios en los grupos de actividades principales o especiales, confirma dos tendencias. Por un lado, la mayor preponderancia del primero sobre el segundo (visión que se consolida si se tiene en cuenta la injerencia de “Industrias Manufactureras” en esta ronda). Por otro lado, la mayor ausencia del Sector Público de la negociación colectiva, originada, probablemente, por efecto del proceso privatizador.

6, 4, 2. Composición del grupo de actividades especiales

Como se puede apreciar en el cuadro 6, 4, 2 y su gráfico, este grupo está constituido por 10 convenios, de los cuales el 60% pertenece a la actividad Transporte, particularmente a aquélla vinculada con la actividad marítima. Con respecto al restante 40%, se trata de convenios de “Esparcimiento y Cultura”. En lo que hace a los primeros, de acuerdo con la cantidad de beneficiarios, se puede decir que son convenios caracterizados como “chicos”, pues suman 2.310 trabajadores, a un promedio de 385 por cada caso.

Los cuatro de “Esparcimiento y Cultura” son:

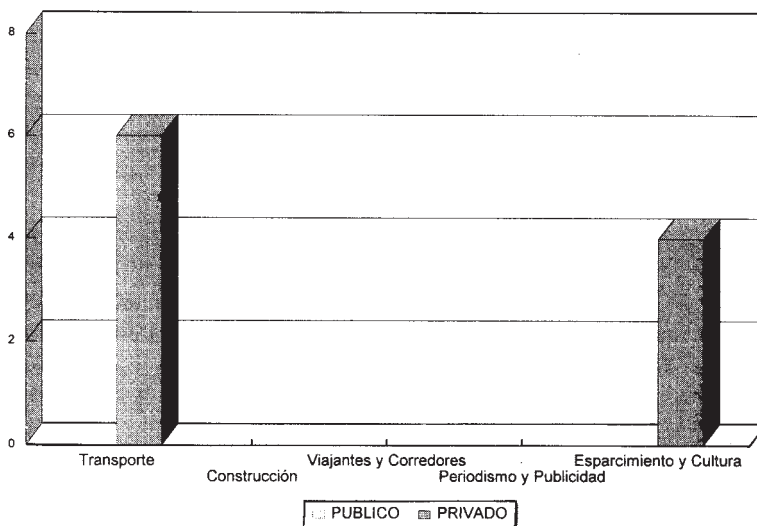
- ◆ -179/91. Guardavidas (Clubes)
- ◆ 190/92. Explotación Hipódromos
- ◆ 202/93. Servicio de Comidas Rápidas y Expendio de Emparedados de Municipios de Costa y Gral. Pueyrredón
- ◆ 222/93. Guardavidas (General Alvarado)

Estos cuatro contienen un total de 27.400 trabajadores, con un promedio de 6.850 beneficiarios por convenio. En todos los casos, tanto sean estos últimos como los de Transporte, se trata de convenios del Sector Privado. En suma, no es mucho lo que se puede decir de estas composiciones, salvo hacer notar esta distribución cruzada entre cantidad de convenios y de beneficiarios.

Cuadro y gráfico 6, 4, 2.

COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE ACTIVIDADES ESPECIALES							
Tercera ronda - 1990 y años subsiguientes							
TIPO		SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO		TOTAL	
		Conv.	Benef.	Conv.	Benef.	Conv.	Benef.
TRANSPORTE	Marítimo y Puertos			6	2.310	6	2.310
	Aéreo						
	FF.CC. y Subtes						
	Automotor			6	2.310	6	2.310
SUBTOTAL TRANSPORTE							
Construcción							
Viajantes y Corredores							
Periodismo y Publicidad							
Esparcimiento y Cultura				4	27.400	4	27.400
TOTAL GRUPO ACTIVIDADES ESPECIALES				10	29.710	10	29.710

Cantidad de convenios



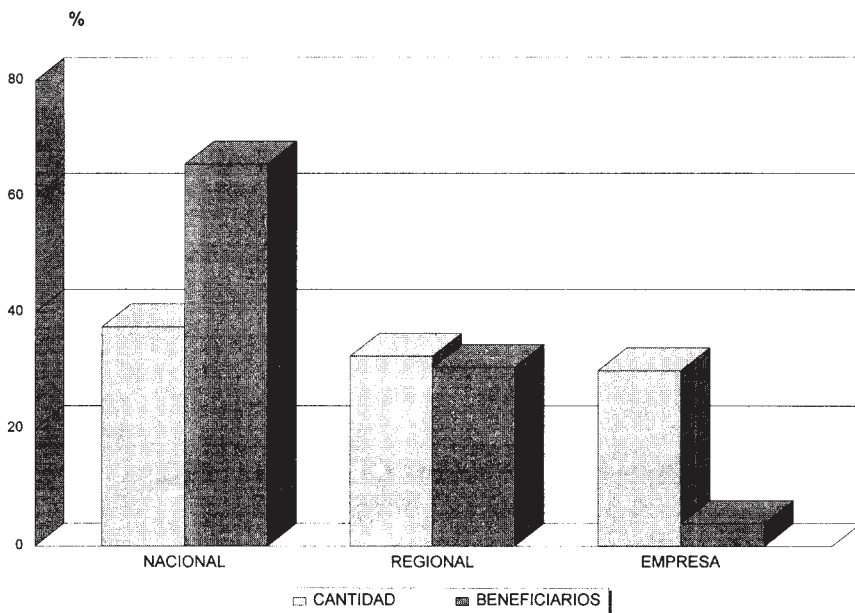
6, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se recordará que si bien, en oportunidad de tratar la primera ronda, se dijo que la negociación colectiva era de carácter “Nacional”, en realidad los convenios de aplicación “Regional” eran los más frecuentes (38,6% contra 34,6% de aplicación “Nacional”). Sin embargo, la tendencia observada durante la segunda ronda y confirmada en la tercera –ver cuadro y gráfico 6,5– es que la relación se ha invertido, pasando a ser los “Nacionales” los más frecuentes. Si durante la segunda ronda la composición era de un 36,4% de “Nacionales” y un 34,3% de “Regionales”, durante la tercera se acentúa esta relación en un 37,5% y un 32,5% respectivamente. Por su parte, los convenios de “Empresa o Establecimiento” han reconocido un crecimiento durante las rondas y en proporción con los otros dos ámbitos de aplicación: en la primera ronda significaron el 26,8%, en la segunda, un 29,3%, y en la tercera alcanzaron un 30%.

Cuadro y gráfico 6, 5.

DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL				
Segunda ronda - 1988 y años subsiguientes				
ÁMBITO	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. Nacional	15	37,5	198.000	65,5
2. Regional (prov.,partidos,ciudades)	13	32,5	92.390	30,6
3. Empresa o establecimiento	12	30	11.760	3,9
TOTAL	40	100	302.150	100,0

Ahora, si se analizan dichos ámbitos de aplicación de acuerdo con la cantidad de trabajadores contenidos por cada uno de ellos, se podrá apreciar que las proporciones varían sensiblemente. El ámbito “Nacional” comprende una población de 198.000 trabajadores, el “Regional”, 92.390, mientras que “Empresa o Establecimiento”, 11.760; estos valores significan el 65,5%, el 30,6% y el 3,9% respectivamente.



Como en las otras rondas, la incidencia del primero de los ámbitos de aplicación, medidos en esta forma, es mucho más notoria que en el caso de análisis por cantidad de convenios, pero también cabe recordar que en esta oportunidad no alcanza el 78,2% observado en la primera ronda, con lo que se podría incluir que si bien el ámbito “Regional” perdió en cantidad de convenios, ha ganado en cantidad de beneficiarios: un 16,4% para la primera ronda y un 30,6% para la tercera.

En términos de concentración de trabajadores por convenio, si el promedio general de la ronda era de 7.554, el de “Nacional” alcanza a 13.200 beneficiarios, “Regional” a 7.106 y “Empresa o Establecimiento” a 980; esto implica un leve retroceso de “Nacional y Regional”, más acentuado en el caso de “Empresa o Establecimiento”: de 1.415 trabajadores por convenio en la primera ronda pasa a 980 en la tercera.

Como conclusión se puede indicar que la tendencia de mayor proporción de convenios “Nacionales” con respecto a los otros dos ámbitos de aplicación se consolida en esta ronda, siendo mayor aun

dicha proporción si es medida en cantidad de beneficiarios, como también ocurre en las otras dos rondas.

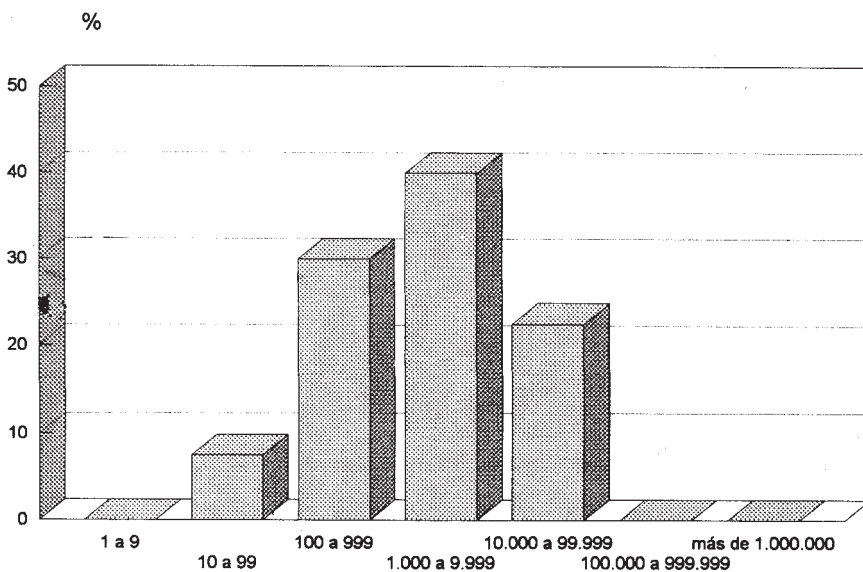
6, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (MEDIDO EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)

Se vuelve a aplicar en este caso la tipología utilizada anteriormente al tratarse el tema en las rondas primera y segunda. En esta oportunidad, se observa que el total de convenios beneficia entre 10 y 99.999 trabajadores; no se han negociado hasta ahora convenios de tercera ronda con menos de 10 beneficiarios y más de 100.000.

Cuadro y gráfico 6, 6.

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos)		
Tercera ronda - 1980 y años subsiguientes		
NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CONVENIOS	
	Cant.	%
1 a 9	0	0,0
10 a 99	3	7,5
100 a 999	12	30,0
1.000 a 9.999	16	40,0
10.000 a 99.999	9	22,5
100.000 a 999.999	0	0,0
más de 1.000.000	0	0,0
TOTAL	40	100,0

Para esta ronda se verificaron 3 convenios que tienen entre 10 y 99 trabajadores –7,5%–, 12 convenios entre 100 y 999 trabajadores –el 30%–, 16 convenios que contienen entre 1.000 y 9.999 –un 40%–, y 9 convenios que reúnen entre 10.000 y 99.999 trabajadores –22,5%–.



Observando el cuadro y gráfico 6, 6 se puede apreciar que, al igual que en las rondas anteriores, el modo estadístico se encuentra en el intervalo entre 1.000 y 9.999 beneficiarios. Dicho modo está conformado por 16 convenios que significan el 40% de los pactados durante esta tercera ronda. Si sumamos a esos 16 convenios, los 15 que benefician hasta 999 trabajadores, tenemos que el 77,5% de los convenios homologados en esta ronda contienen a menos de 10.000 trabajadores.

Tomando las cuatro primeras categorías de la escala, se encuentra que mientras en la primera ronda existen 527 convenios que representan un 84,5% del total y en la segunda figuran 230 convenios que significan el 81,3%, en la tercera ronda este segmento contiene a 31 convenios, es decir el 77,5%

Estos valores manifiestan una tendencia levemente decreciente a través de las rondas. Paralelamente se aprecia el crecimiento del intervalo de entre 10.000 y 99.999 trabajadores, que pasa del 12,8% en la primera ronda al 22,5% en la tercera.

En síntesis, esta ronda muestra menor cantidad de intervalos, lo que supone una mayor concentración de convenios en los segmen-

tos intermedios. Esta concentración se puede explicar por la mayor tendencia evidenciada en esta ronda a negociar convenios “medianos” (entre 1.000 y 9.999 trabajadores).

6, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO

Como el análisis de las anteriores rondas, se respetó la tipología empelada en aquellos casos, salvo que no se han registrado convenios de tercera ronda de “Personal Jerárquico” ni de “Supervisores”. Como ejemplo de los demás se cita a los siguientes:

- ◆ Exclusivamente de obreros:
 - 150/91 Desmante de Algodón
 - 174/91 Pastelería y Afines
 - 180/91 Industria del Vidrio y Optica
- ◆ Exclusivamente de empleados:
 - 155/91 Buques Factoría
 - 202/93 Alfajeros, Pasteleros, Confiteros y Pizzeros
 - 200/93 Petroleros Privados
- ◆ De todo personal:
 - 70/93 “E” Distribuidora de Gas Metropolitana
 - 78/93 “E” Distribuidora de Gas Noroeste
 - 90/93 “E” YPF S.A.
- ◆ De obreros y empleados:
 - 182/92 Servicio de Limpieza de Edificios y Afines
 - 182/92 Industria Plástica
 - 205/93 Cementerios
- ◆ De personal técnico y profesional:
 - 173/91 Enseñanza Pública
 - 210/93 Telecom, Teleintar y Startel

77/93 “E” Naviera Sur Petrolera: Jefes y Oficiales Maquinistas
Navales

◆ De otros mixtos:

126/90 Frigoríficos

199/92 Imprenta y Editoriales

228/93 Jardinería: Parquizaciones y Afines.

Como en las rondas anteriores, los convenios de “Obreros y Empleados” son los más frecuentes ya que suman 11 casos y representan el 27,5%. En segundo término se ubican aquellos que comprenden a “Técnicos y Profesionales”, con 8 convenios que representan el 20% del total (ver cuadro y gráfico 6, 7).

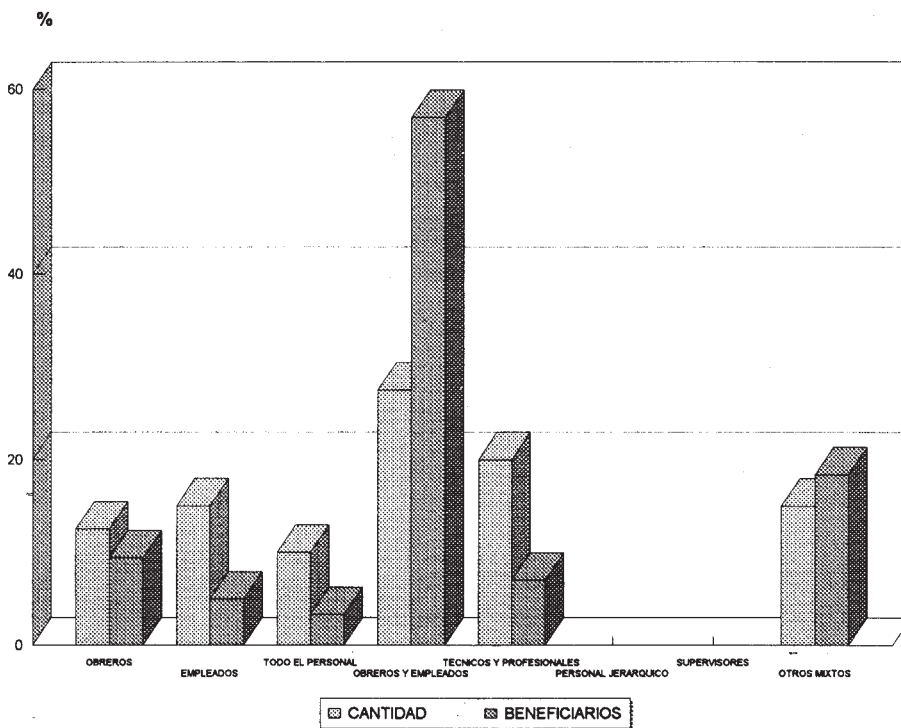
En cantidad de beneficiarios, los convenios de “Obreros y Empleados” tienen una incidencia sobre el total mayor que en el caso del análisis por cantidad de convenios, ya que comprenden el 56,9% de los trabajadores. Si se considera el promedio de beneficiarios, éstos contienen a 15.636 trabajadores por convenio. (El promedio general para la ronda es de 7.553 trabajadores por convenio).

En segundo término, y siempre desde el punto de vista de la cantidad de beneficiarios, se ubican aquellos “Otros Mixtos” que contienen a 55.590 trabajadores, es decir el 18,4%. Con respecto al promedio, éstos contienen a 9.265 trabajadores por convenio. Los de “Obreros y Empleados” y los “Otros Mixtos” son los únicos que sobrepasan el promedio general para esta ronda.

Como conclusión, se puede indicar que aquellos convenios que contienen a “Obreros y Empleados” son los más frecuentes y de mayor cantidad de beneficiarios, en general y en promedio. Luego se ubican los de “Técnicos y Profesionales” o los “Otros Mixtos”, ya sea que el análisis se mida en cantidad de convenios o de beneficiarios, respectivamente.

Cuadro y gráfico 6, 7.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO				
Tercera ronda - 1980 y años subsiguientes				
CATEGORÍA OCUPACIONAL	CONVENIOS		BENEFICIARIOS	
	Cant.	%	Cant.	%
1. OBREROS	5	12,5	28.400	9,4
2. EMPLEADOS	6	15,0	15.000	5,0
3. TODO EL PERSONAL	4	10,0	9.950	3,3
4. OBREROS Y EMPLEADOS	11	27,5	172.000	56,9
5. TÉCNICOS Y PROFESIONALES	8	20,0	21.210	7,0
6. PERSONAL JERÁRQUICO				
7. SUPERVISORES				
8. OTROS MIXTOS	6	15,0	55.590	18,4
TOTAL	40	100,0	302.150	100,0



Comparación de las tres rondas de negociación

SUMARIO: 7, 1. Estado de avance de la negociación colectiva. 7, 2. Antecedentes y renovaciones de los convenios colectivos de trabajo. 7, 3. Desagregación y agregación de las unidades de negociación.

7, 1. ESTADO DE AVANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hasta el momento, en los capítulos IV, V y VI se ha hecho referencia al comportamiento de los Convenios Colectivos de Trabajo en cada ronda considerando distintos atributos de aquellos (nivel de negociación, actividad pública o privada, ámbito de aplicación jurisdiccional, tamaño del convenio, y las categorías ocupacionales incluidas). Igualmente, en varios puntos de estos capítulos se ha mencionado, al menos de modo parcial, el “estado de avance” de los convenios, aunque nunca en forma central, cuestión que se desarrollará a continuación.

Entre el 1º de enero de 1975 y el 31 de diciembre de 1993, de acuerdo con los registros del Ministerio de Trabajo se ha homologado un total de 947 convenios colectivos e instrumentos asimilables¹, de las cuales 624 son de primera ronda, 283 de segunda y 40 de tercera, es decir que la cantidad de convenios incluidos en estas dos últimas representan el 45,4% y el 6,4%, respectivamente, de los existentes en la primera ronda (ver columna “avance” del cuadro 7, 1, 1).

Esta proporción puede considerarse en orden de magnitud del “estado de avance” de la negociación de convenios colectivos. Dicho

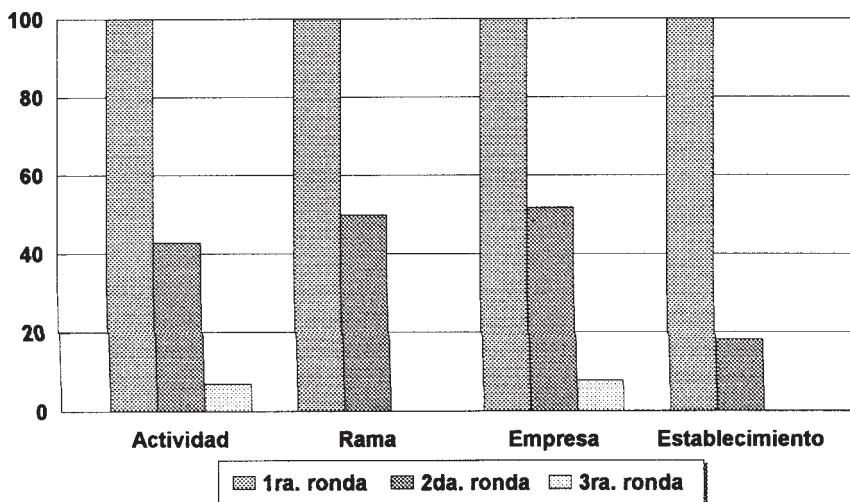
1 **Nota:** Ver cita (13), segundo párrafo, en el capítulo IV, punto 1.

estado de avance, en principio, no puede ser asociado al concepto de “renovación”, ya que no todos los convenios de segunda ronda tienen antecedentes en la primera, es decir que algunos son totalmente nuevos, como se analizará más adelante. Sin embargo, constituye un buen indicador para medir la capacidad de convocatoria en cada ronda de negociación.

Cuadro y gráfico 7, 1, 1.

ESTIMACIÓN DE AVANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO					
(Considerando la cantidad de convenios)					
NIVELES	1 ^{RA} . RONDA	2 ^{DA} . RONDA		3 ^{RA} . RONDA	
	Cantidad	Cantidad	Avance (%)	Cantidad	Avance (%)
Actividad	399	171	42,9	28	7,0
Rama	58	29	50,0	-	-
Empresa	156	81	51,9	12	7,7
Establecimiento	11	2	18,2	-	-
TOTAL	624	283	45,4	40	6,4

% de avance



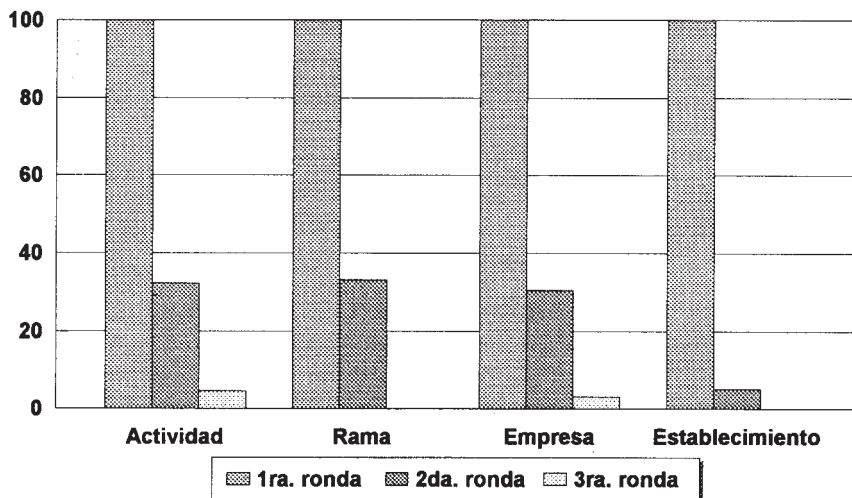
El cuadro y el gráfico 7, 1, 1 muestran que solamente los niveles Actividad y Empresa alcanzan la tercera ronda, por lo que durante

ésta, y hasta la fecha de corte de esta investigación, no se han homologado convenios de Rama o Establecimiento. En el caso de Actividad, el avance en la segunda ronda fue del 42,9%, y en la tercera, de tan sólo el 7%. Por su parte, los convenios de Empresa experimentaron un avance un poco más acentuado que en el caso de Actividad, ya que en la segunda ronda llegaron al 51,9%, y en la tercera, al 7,7%.

Cuadro y gráfico 7, 1, 2.

ESTIMACIÓN DE AVANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO					
(Considerando la cantidad de beneficiarios)					
NIVELES	1 ^{RA} . RONDA	2 ^{DA} . RONDA		3 ^{RA} . RONDA	
	Cantidad	Cantidad	Avance (%)	Cantidad	Avance (%)
Actividad	6.295.987	2.033.476	32,3	290.390	4,6
Rama	393.414	130.574	33,2	-	-
Empresa	377.754	115.442	30,6	11.760	3,1
Establecimiento	6.543	2.060	31,5	-	-
TOTAL	7.073.698	2.281.552	32,3	302.150	4,3

% de avance



En cantidad de beneficiarios, según el cuadro y el gráfico 7, 1, 2, la primera ronda comprendió un total de 7.073.698 trabajadores,

la segunda 2.281.552, y la tercera, 302.150. En términos relativos, la segunda representa el 32,3%, y la tercera, el 4,3%, respecto de la cantidad de beneficiarios de la primera ronda.

Si se comparan ambos cuadros se observará que el estado de avance en cantidad de convenios: 32,3% contra 45,4% en el caso de la segunda ronda, y 4,3% contra el 6,4% en el caso de la tercera ronda. Esta situación confirmaría una vez más que los convenios homologados durante las dos últimas rondas son más “chicos” que aquellos de primera. Por otro lado, si se consideran los promedios generales de trabajadores por convenio, también se observa la tendencia “a la baja”: 11.336 en la primera ronda, 8.062 en la segunda y 7.554 en la tercera.

Tal resultado es la consecuencia de distintos factores:

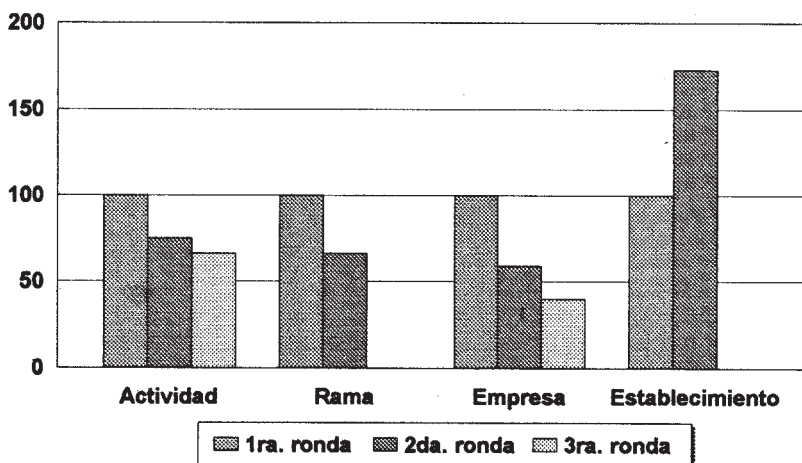
- ◆ Varios de los “grandes” convenios pactados en 1975 no fueron renovados, como por ejemplo, entre aquellos 17 con más de 100.000 beneficiarios: el 130/75 de Comercio con 1.200.000 beneficiarios, el 260/75 de la Industria Metalúrgica con 400.000 trabajadores, el 18/5 de Bancos con 150.000 beneficiarios.
- ◆ Las nuevas actividades o empresas que conformaron convenios en la segunda ronda comprenden pocos trabajadores.
- ◆ Se ha verificado una leve tendencia a la desagregación o a la subdivisión de las unidades negociadoras originales, lo que implica una distribución de beneficiarios en una mayor cantidad de unidades.
- ◆ Aunque no se ha podido verificar para el conjunto de los convenios, existen algunos “grandes” que han disminuido efectivamente su población beneficiaria entre la primera ronda y las siguientes, por ejemplo, aquellos del ámbito estatal privatizados posteriormente, o aquellos pertenecientes a ramas industriales en retroceso.
- ◆ Como factor hipotético (sólo comprobado en pocos casos), los convenios han corregido la sobreestimación de la cantidad de beneficiarios de la primera ronda, señalando un valor más cercano a la realidad en la segunda y en la tercera ronda.

El resultado de estos factores se muestra en el cuadro y en el gráfico 7, 1, 3, donde se cuantifica la cantidad de beneficiarios promedio por convenio, por cada ronda y nivel de negociación. Se observa que, en todos los niveles, los promedios bajan en forma considerable, salvo el de “Establecimiento” en la segunda ronda, cuyo promedio aumenta un 73%, crecimiento no significativo dada la poca entidad estadística que implican los dos convenios comprendidos.

Cuadro y gráfico 7, 1, 3.

EVOLUCIÓN DEL PROMEDIO DE BENEFICIARIOS POR CONVENIO			
(Desagregado por nivel de negociación)			
NIVELES	1 ^{RA} . RONDA	2 ^{DA} . RONDA	3 ^{RA} . RONDA
Actividad	15.779	11.891	10.371
1 ^{ra} . Ronda = 100	100	75	66
Rama	6.783	4.503	
1 ^{ra} . Ronda = 100	100	66	
Empresa	2.421	1.425	980
1 ^{ra} . Ronda = 100	100	59	40
Establecimiento	594	1.030	
1 ^{ra} . Ronda = 100	100	173	
TOTAL	11.336	8.062	7.775
1 ^{ra} . Ronda = 100	100	71	67

Promedio beneficiarios 1ra. ronda = 100



7, 2. ANTECEDENTES Y RENOVACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En el punto anterior se dijo que el estado de avance no puede asociarse directamente con el concepto de “renovación de convenios”, ya que no todos los convenios de segunda ronda renuevan otros de primera. En este punto se analizará en qué magnitud y en qué niveles se fue produciendo el proceso de renovación. El cuadro 7, 2 considera las proporciones según no haya sido renovado o lo haya sido una o dos veces. La columna “Ronda/Nivel de Negociación” indicada cada una de las tres rondas considerando los niveles de negociación, para los que se va cuantificando esta proporción.

Tomando en cuenta “Total General”, de los 947 convenios homologados durante el período en estudio, 715 –el 75,5%– nunca fueron renovados, 201 –el 21,2%– fueron renovados por única vez, y los 31 restantes –el 3,3%– poseen dos renovaciones. La gran cantidad de no renovados, en su mayoría originados en 1975, indica una prolongada permanencia de sus textos, salvo modificaciones parciales establecidas por actas de actualización o acuerdos por productividad.

En la primera ronda, con una tercera parte de los convenios renovados, la mayor “actitud renovadora” de las unidades de negociación corresponde al nivel Actividad: es uno de los dos niveles que incluye mayor cantidad de convenios con una renovación, y el nivel con más convenios doblemente renovados.

Se han señalado hasta ahora algunas ideas sobre la tendencia en renovaciones de los convenios. No agregaría mucho más describir lo ocurrido en cada una de las rondas para los distintos niveles, por lo que se deja librado al lector elaborar otras relaciones. Por último, nótese que en la tercera ronda ningún convenio posee renovación, y esto es así dado que aún no se han registrado casos de cuarta ronda².

2 **Nota:** Se recuerda que existe una sola excepción, una renovación que constituye una cuarta ronda que en este análisis se considera de tercera. Ver nota (1), capítulo VI, punto 1.

7, 3. DESAGREGACIÓN Y AGREGACIÓN DE LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

El concepto de “Unidad de Negociación” se refiere al conjunto de partes firmantes de un convenio colectivo –Sindicato/s y Empleador/es–; esta terminología es utilizada con un criterio práctico que permite una comparación ágil. En caso de quererse profundizar este concepto –aunque ya desde un punto de vista jurídico/doctrinario–, resulta imprescindible consultar el trabajo del Dr. Adrián Goldin³ en su ponencia ante el XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Este puede ser firmado por un solo empleador y un único sindicato: el ejemplo típico es un convenio de empresa. Sin embargo, en muchos casos, los convenios son pactados por más de un sindicato o empleador. En el caso del nivel de negociación “Actividad” es muy frecuente observar un conjunto de cámaras u otras representaciones empresarios firmando con un único sindicato un mismo convenio (esto es lo común en la negociación por actividad).

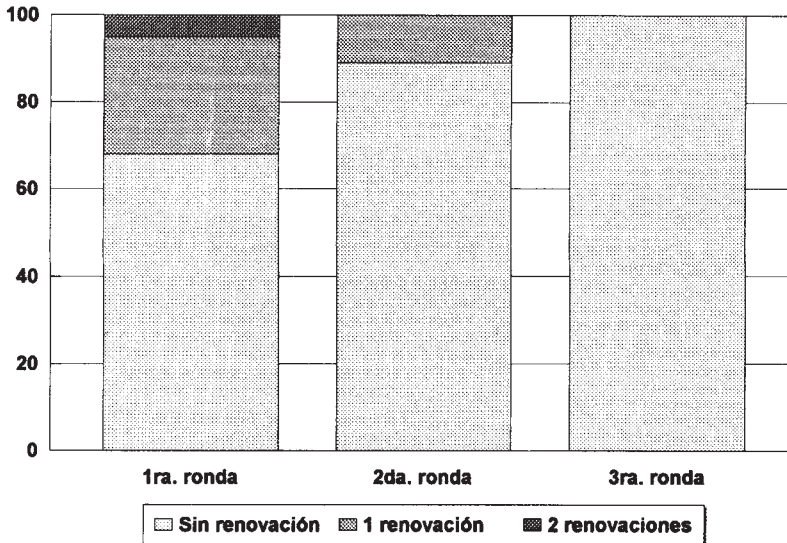
Cuadro y gráfico 7, 2.

RENOVACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO								
RONDA/NIVEL NEGOCIACIÓN		TOTAL	RENOVACIONES					
		Cant.	Sin Renovación		1 Renovación		2 Renovación	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1 ^{RA} . RONDA	Actividad	399	257	64,4	119	29,8	23	5,8
	Rama	58	40	69,0	18	31,0		
	Empresa	156	117	75,0	31	19,9	8	5,1
	Establecim.	11	9	81,8	2	18,2		
	Total	624	423	67,8	170	27,2	31	5,0

3 GOLDIN, ADRIÁN, *La estructura de la negociación colectiva*, Buenos Aires, 1994. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Ponencias, t. II, pág. 119.

2 ^{DA} . RONDA	Actividad	171	145	84,8	26	15,2		
	Rama	29	29	100,0				
	Empresa	81	76	93,8	5	6,2		
	Establecim.	2	2	100,0				
	Total	283	252	89,9	31	11,0		
3 ^{RA} . RONDA	Actividad	28	28	100,0				
	Rama							
	Empresa	12	12	100,0				
	Establecim.							
	Total	40	40	100				
TOTAL GENERAL		947	715	75,5	201	21,2	31	3,3

% de convenios



A veces, cuando se renueva un convenio, especialmente si es de Actividad, las partes firmantes no coinciden en su totalidad con aquellos que han pactado el original (como se expresó más arriba, la subdivisión es más frecuente en el sector empleador). Por su parte, un conjunto de representaciones empresarias se puede “desagregar” de otro para negociar un convenio distinto. Este es el caso típico de “desagregación de unidades de negociación”, donde un convenio original, por ejemplo el 210/75 de “Enseñanza Privada”, da ori-

gen a dos convenios de segunda ronda: el 1/88 de “Universidades Privadas” y el 88/90 de “Enseñanza Privada, excepto Universidades”. Obsérvese la composición de las partes en los tres casos:

210/75:	Consejo de Rectores de Universidades Privadas	con	Sindicato Argentino Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada
	Consejo Superior de Educación Católica		
	Asociación Institutos de Enseñanza Privada		
1/88:	Consejo de Rectores de Universidades Privadas	con	Sindicato Argentino Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada
88/90:	Consejo Superior de Educación Católica	con	Sindicato Argentino Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada
	Asociación Institutos de Enseñanza Privada		

Puede suceder que ocurra lo contrario, que dos o más convenios originen una única renovación, por efecto de la agregación de las partes empleadoras, como por ejemplo:

88/75:	Centro de Patrones Peluqueros y Peinadores de Buenos Aires	con	Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores
84/89:	Confederación General de Peluqueros y Peinadores de la R. Argentina.	con	Federación Obrera Nacional de Oficiales Peluqueros y Peinadores
	Federación Bonaerense de Peluqueros, Peinadores y Afines.		
	Centro de Patrones Peluqueros de Buenos Aires		

Por último, quedan los convenios cuyas renovaciones son efectuadas por las mismas partes originales, habiéndose mantenido “invariadas” durante las sucesivas rondas. Es decir que las partes que integran el convenio de la ronda original son las mismas que firman el de la ronda posterior.

Este proceso de desagregación puede determinar que una de las partes desagregadas formalice un nuevo Convenio Colectivo de

Trabajo, mientras que las restantes se siguen rigiendo por un convenio anterior. Como ejemplo de esto se puede citar el 76/75 de la Industria de la Construcción, con 500.000 beneficiarios, que fue renovado parcialmente por el 227/93 de Obras de Ingeniería para la Actividad Telefónica, con 20.000 trabajadores. Detectar esta situación requiere necesariamente un minucioso análisis de las partes intervinientes en cada renovación. Esta tarea, dada su magnitud, no se ha concretado al momento de terminar este libro y será objeto de un posterior análisis.

En los cuadros y en los gráficos 7, 3, 1 y 7, 3, 2. se cuantifican los casos de desagregación y agregación fehacientemente detectados. En el mayoritario grupo de Convenios con una sola Renovación, dicha renovación puede corresponder tanto a todas las unidades originales (invariadas), como sólo a algunas de ellas. Por ejemplo, dentro de los 163 convenios descritos en el cuadro 7, 3, 1 se sabe que existen convenios cuyas partes son exactamente las mismas tanto en la renovación como en el convenio original, al igual que otros que se encuadran en la situación del convenio de la Construcción.

Asimismo es factible que en el grupo de Unidades Negociadoras Desagregadas todavía sigan incorporándose otras unidades que aún se rigen por el convenio colectivo de una ronda anterior, es decir que los 15 convenios originales no se han subdividido sólo en 35, ya que algunos de los originarios pueden seguir en vigencia, al menos parcialmente.

Incluso es posible que las 10 Unidades Agregadas (fusionadas) en segunda ronda se conformen con parte de unidades negociadoras parciales de distintos convenios colectivos.

Aun con todas estas limitaciones, del cuadro y del gráfico 7, 3, 1 se desprende que entre 1975 y la segunda ronda de negociación es importante el proceso de “redefinición” de unidades negociadoras, y que la desagregación (o subdivisión) prima sobre la agregación (o fusión): 201 unidades negociadoras originaron como mínimo otras 208 en segunda ronda.

La enorme diferencia en la cantidad de beneficiarios de los convenios renovados (de 3.639.687 en la primera ronda a 2.134.632 en

la segunda) no hace más que confirmar que para una importante cantidad de beneficiarios sigue vigente el convenio original. Estos trabajadores que todavía son comprendidos por convenios de 1975 relativizan la posible baja en la población beneficiaria durante la segunda ronda.

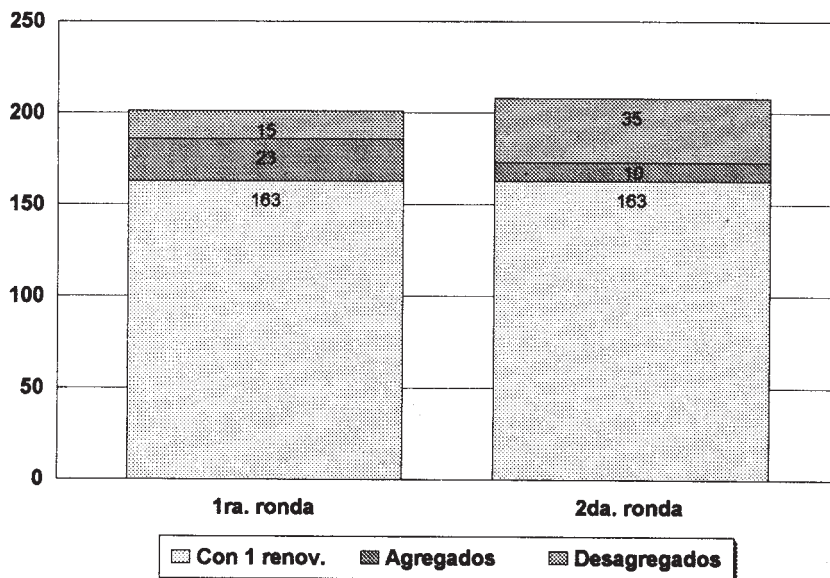
En el mismo cuadro se muestra la cantidad de convenios no renovados y nuevos de la segunda ronda, al solo efecto de cubrir todos los convenios de estudio.

Entre la segunda y la tercera ronda –cuadro y el gráfico 7, 3, 2–, se acentúa el proceso de desagregación, mientras que no se han detectado casos de agregación o fusión. El gran descenso de beneficiarios entre una ronda y la otra se debe no sólo a desagregaciones incompletas (por ejemplo, no todas las nuevas empresas provenientes de Gas del Estado han establecido convenios colectivos al 31/12/93), sino que se han verificado reducciones del personal comprendido, como se puede observar en el conjunto de las empresas privatizadoras.

Cuadro y gráfico 7, 3, 1.

DESAGREGACIÓN Y AGREGACIÓN DE UNIDADES DE NEGOCIACIÓN				
CONVENIOS	1 ^{RA} . RONDA		2 ^{DA} . RONDA	
	Cantidad	Beneficiarios	Cantidad	Beneficiarios
Con más de 1 renovación (Un. Neg. desagregadas)	15	552.800	35	401.000
Varios convenios generan Única renovac. (Un. Neg. Agregadas o fusionadas)	23	103.982	10	88.742
Con una sola renovación (Un. Neg. invariadas, pero también hay desagregadas)	163	2.982.905	163	1.644.890
Subtotal renovados	201	3.639.687	208	2.134.632
No renovados	423	3.434.011	-	-
Nuevos de 2 ^{DA} . ronda	-	-	75	146.920
TOTAL RONDAS	624	7.073.698	283	2.281.552

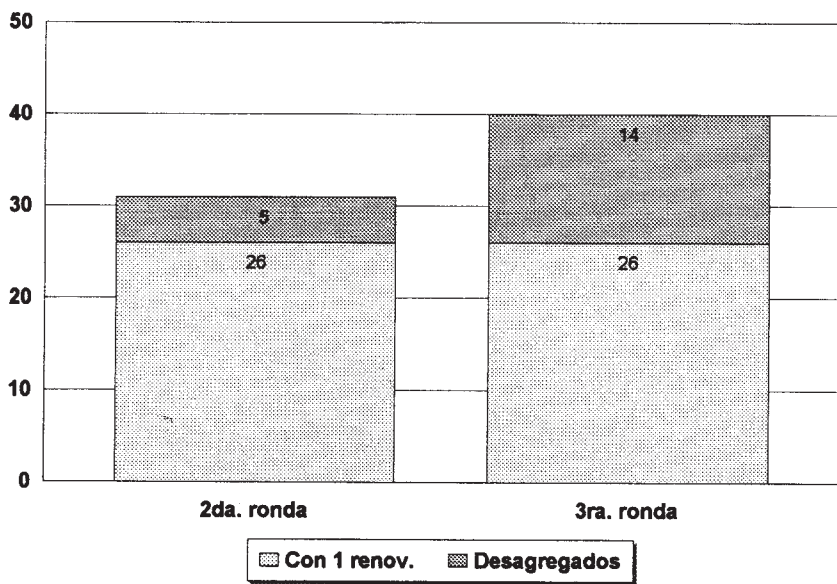
Cantidad de CCT



Cuadro y gráfico 7, 3, 2.

DESAGREGACIÓN Y AGREGACIÓN DE UNIDADES DE NEGOCIACIÓN				
CONVENIOS	2 ^{DA} . RONDA		3 ^{RA} . RONDA	
	Cantidad	Beneficiarios	Cantidad	Beneficiarios
Con más de 1 renovación (Un. Neg. desagregadas)	5	56.542	14	11.430
Varios convenios generan única renovac. (Un. Neg. agregadas o fusionadas)	-	-	-	-
Con una sola renovación (Un. Neg. invariadas, pero también hay desagregadas)	26	263.754	26	290.720
Subtotal renovados	31	320.296	40	302.150
No renovados	252	1.961.256	-	-
Nuevos de 3 ^{ra} . ronda	-	-	-	-
TOTAL RONDAS	283	2.281.552	40	302.150

Cantidad de CCT



Conclusiones de la **SEGUNDA PARTE**

SUMARIO: 8, 1. Algunas afirmaciones generalizadas sobre el estado y la evolución de la negociación colectiva en la República Argentina. 8, 2. Resultados de la segunda parte. 8, 3. Comparación.

8, 1. ALGUNAS AFIRMACIONES GENERALIZADAS SOBRE EL ESTADO Y LA EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REPÚBLICA ARGENTINA

Son muchas y variadas las afirmaciones, los comentarios y las opiniones generalizados que se sostienen acerca del estado actual –incluyendo los últimos cuarenta y cinco años de 1950 a 1994– y de la evolución reciente –desde 1980 hasta la fecha– de la negociación colectiva en la Argentina.

Una opinión común es la que afirma que la negociación colectiva en la Argentina es esencialmente de actividad, existiendo, como resultado de ello, muy pocos convenios colectivos de empresa.

Incluso en algún análisis sobre la descripción de la negociación colectiva en América Latina (por ejemplo, en uno publicado en 1974) se ha señalado que “en casi todos los países de la región se negocia fundamentalmente a nivel de la empresa o del establecimiento. [...] Sin embargo, existen algunas excepciones importantes. La más conocida es el caso de la Argentina, donde... la mayor parte

de los convenios colectivos se negocian a nivel de la industria o de la rama de actividad profesional”¹.

Otra aseveración reiteradamente expresada es la que sostiene que, gracias al “gobierno de la democracia [gestión del Dr. Alfonsín], la negociación colectiva comenzó a practicarse nuevamente, lo que produjo la renovación de la mayoría de los convenios colectivos de trabajo que no se negociaban desde 1975”.

También se suele escuchar que “en la Argentina la negociación colectiva ha tenido un amplio desarrollo, sobre todo en el campo de la industria”.

Algunas opiniones afirman que una “gran mayoría de los convenios colectivos son de aplicación nacional”, en lo que al ámbito geográfico se refiere. O que hay un gran desarrollo de los convenios colectivos a nivel obrero. O que en la Argentina en general los convenios colectivos son “grandes”, ya que abarcan una gran cantidad de beneficiarios.

8. 2. RESULTADOS DE LA SEGUNDA PARTE

Si se analizan los capítulos IV (ronda 1975), V (segunda ronda, a partir de 1988), VI (tercera ronda, a partir de 1990) y VII (comparación de las tres rondas), se pueden elaborar algunas conclusiones:

♦ Relativas al nivel de negociación

En 1975 se acordaron convenios de actividad (64%), de rama (9%), de mpersa (25%) y de establecimiento (2%).

La segunda ronda mostró actividad (60%), rama (10%), empresa (29%) y establecimiento (1%).

1 **Nota:** algunas de las afirmaciones contenidas en este punto –muchas de las cuales pueden ser citadas textualmente remitiéndose a sus fuentes– serán posteriormente refutadas a la luz de lo investigado en este libro. Los autores no han creído necesario referir la cita, ya que no es el propósito del presente la confrontación; basta con recordarlas y luego demostrar su equívoco, con la única finalidad de brindar una información más acertada sobre el particular.

Esto evidencia: primero, que se han negociado convenios en los distintos niveles; segundo, que los porcentajes rama y empresa no son despreciables, y que la segunda ronda mostró una distribución muy similar a la primera.

Si bien la tercera ronda (con 40 convenios, pocos para definir una tendencia) no muestra convenios de rama y establecimiento, se pueden agrupar dos categorías, actividad-rama y empresa-establecimiento, y comparar las tres rondas. El resultado es que la tendencia de la distribución por niveles –en términos generales– se mantiene (aunque con un levísimo desplazamiento a los convenios por empresa y establecimiento).

	ACTIVIDAD + RAMA	EMPRESA + ESTABLECIMIENTO
1 ^{ra} . ronda (1975)	73%	27%
2 ^{da} . ronda (1988)	71%	29%
3 ^{ra} . ronda (1990)	70%	30%

◆ **Relativos al mayor peso relativo de la industria**

Si sólo se considera la industria manufacturera: en 1975 los convenios constituían un 35% y comprendían un 33% de los beneficiarios, en la segunda ronda resultó un 40% de los convenios y un 43% de los beneficiarios, y en la tercera ronda un 32% y un 44%, respectivamente.

Si a esta categoría se agrega “industria de la construcción”, y con un criterio amplio, “industria minera”, el resultado es:

1^{ra}. ronda 39% (cantidad de convenios) - 43% (cantidad de beneficiarios)

2^{da}. ronda 43% (cantidad de convenios) - 46% (cantidad de beneficiarios)

3^{ra}. ronda 32% (cantidad de convenios) - 46% (cantidad de beneficiarios)

Resulta así que la industria –ya se mida en cantidad de convenios o en cantidad de beneficiarios– en ninguna oportunidad llegó ni siquiera a totalizar la mitad de los universos analizados.

♦ **Relativos al ámbito de aplicación jurisdiccional (geográfico: nacional)**

En la primera ronda la cantidad de convenios de aplicación nacional fue un 35%, en la segunda un 36%, y en la tercera, un 37%.

Resulta así una magnitud –en cualquiera de las rondas– ligeramente superior a un tercio (en cantidad de convenios).

Si en cambio se habla de cantidad de beneficiarios, la situación es distinta: primera ronda 78%, segunda ronda 65% y tercera ronda 65%, y predominancia de los dos tercios para las últimas rondas, aunque de tres cuartos para la primera.

♦ **Relativas a la categoría ocupacional**

Considerando “obreros” y adicionándoles –con una interpretación amplia– “obreros y empleados” resulta el siguiente cuadro:

		Obreros + Obreros y empleados	Otros beneficiarios
1 ^{ra} . ronda	convenios	40%	60%
	beneficiarios	68%	32%
2 ^{da} . ronda	convenios	70%	60%
	beneficiarios	61%	39%
3 ^{ra} . ronda	convenios	40%	60%
	beneficiarios	66%	34%

Resulta, pues, que (en cantidad de convenios) los obreros totalizan (con criterio amplio, ya que se consideran los empleados, que se sabe por la práctica que no constituyen magnitudes irrelevantes) un 40% constante. Aunque si se considera la categoría “beneficiarios”, se puede hablar del orden de magnitud de dos tercios.

♦ **Relativas al tamaño de los convenios según el número de beneficiarios**

En 1975 se pactaron 92 convenios con menos de 100 beneficiarios –los “chicos”– (curiosidad: 9 convenios con menos de ¡10 beneficiarios!), y en el otro extremo –los “grandes”–,

con sólo 17 convenios se beneficiaron 4.259.299 trabajadores², lo que significa un 60% del total del personal comprendido en convenio colectivo. Esto está indicando un alto grado de concentración³.

♦ **Relativas al grado de la renovación de los convenios colectivos a partir de 1988**

(Ver capítulo VII) y considerando que debe realizarse el “neteo” (convenios desaparecidos, convenios nuevos, convenios desagregados o fusionados).

Los convenios se renovaron en un tercio (32%) en cantidad de beneficiarios, y por debajo de un medio (45%) en cantidad de convenios.

8, 3. COMPARACIÓN

En forma esquematizada y resumida se comparan las afirmaciones previamente comentadas y los resultados de esta investigación (como toda visión simplificada, es valedera en cuanto a tendencia generalizadora):

2 Listado de los convenios.

130/75	Comercio y actividades afines: obreros y empleados	1.200.000
76/75	Construcción: obreros	500.000
260/75	Industria metalúrgica: obreros y empleados	400.000
174/75	Actividad gastronómica	250.000
244/75	Producción de caña e industria azucarera	200.000
284/75	Carga y descarga en depósitos y playas ferroviarias	200.000
2/75	Industrias textiles: obreros	150.000
18/75	Bancos	150.000
47/75	Transporte automotor de carga	150.000
54/75	Industrias alimenticias varias	150.000
308/75	Comercio y actividades civiles: viajantes y corredores	150.000
253/75	Elaboración de pescado (de rama)	150.000
335/75	Industria maderera	140.000
391/75	Estaciones de servicio, garajes y afines: nacional	140.000
398/75	Edificios de propiedad horizontal	120.000
21/75E	Ferrocarriles Argentinos: obreros y empleados	109.299
56/75	Carne: obreros y empleados	100.000

3 Confrontar esta información cruzándola con la cantidad de trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la C.G.T. (1986) según los datos manifestados por Julio Godio, Héctor Palomino y Achim Wachendorfer en su obra *El movimiento sindical argentino (1880-1997)*, Buenos Aires, Editorial Punto Sur, págs. 102 y sigtes.

AFIRMACIONES ERRÓNEAS	DATOS CIERTOS
En la Argentina los convenios colectivos de trabajo son de actividad.	Esto es así sólo en el orden del 64% (en cantidad de convenios), del 60% según la ronda, o del 73 al 70% si se agrega rama.
Los convenios se centralizan preferentemente en la industria.	En cantidad de convenios esto es sólo entre un 32 y un 30%. En cantidad de beneficiarios varía entre el 43 y el 46%.
Los convenios son, en general, de aplicación nacional.	En cantidad de convenios es sólo entre un 35 y un 37%. En cantidad de beneficiarios, de un 65 a un 78%.
Los convenios benefician preferentemente a los obreros.	En cantidad de beneficiarios, es cierto en dos tercios (68%, 61% y 66%). En cantidad de convenios el porcentaje es más reducido: 40%.
En la Argentina, en general, los convenios son "grandes".	Que haya unos pocos convenios grandes (lo que da un alto grado de concentración) no significa que todos los convenios sean grandes. Por el contrario, hay un considerable número de convenios "chicos".
Los convenios se renegociaron a partir de 1988.	En cantidad de convenios: sólo el 32%. En cantidad de beneficiarios: sólo el 45%. (Recordar la necesidad de netear).

TERCERA PARTE
ACUERDOS SALARIALES EN EL MARCO DE LOS
DTOS. 1.334/91 Y 470/93

Capítulo IX

BREVE REFERENCIA AL CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

Capítulo X

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Capítulo XI

METODOLOGÍA

Capítulo XII

CRITERIOS DE PRODUCTIVIDAD

Capítulo XIII

PUESTA EN PRÁCTICA DE LA PRODUCTIVIDAD ENUNCIADA

Capítulo XIV

PUESTA EN PRÁCTICA DE LA PRODUCTIVIDAD ENUNCIADA

Capítulo XV

ACCIONES SALARIALES

Capítulo XVI

NIVELES DE NEGOCIACIÓN

Capítulo XVII

CONCLUSIONES DE LA TERCERA PARTE

Breve referencia al concepto de Productividad

SUMARIO: 9, 1. Significado del vocablo productividad. 9, 2. El punto de vista económico. 9, 3. El punto de vista de la economía laboral en general. 9, 4. El punto de vista de las relaciones laborales en especial.

9, 1. SIGNIFICADO DEL VOCABLO PRODUCTIVIDAD

El concepto corriente de productividad se vincula en lo cotidiano con los esfuerzos y sus resultados. Así, se habla de “improductivo” cuando se están haciendo muchos esfuerzos que no producen los resultados deseados.

Es la relación recursos (esfuerzos)/producto (resultados). En otras palabras: *input/output*.

El diccionario de ciencias humanas de L. M. Morfaux¹ la define como el rendimiento de un trabajador, por hora, por jornada, por mes, por año. Es el cociente de uno de los factores de la producción.

“El crecimiento de la productividad en las sociedades industriales está en relación con la mecanización (maquinismo, automatización, informática) y con la organización o racionalización del trabajo (taylorismo, fayolismo, etc.)”.

1 MORFAUX, LOUIS-MARIE, *Diccionario de ciencias humanas*, Barcelona, 1980, Editorial Grijalbo, pág. 278.

9, 2. EL PUNTO DE VISTA ECONÓMICO

La productividad ha sido definida como “el producto de una unidad de un factor de producción en un período determinado”²; o, con otras palabras, es “la medida de la cantidad de producción que se obtiene a partir de una unidad dada de un factor”³.

Dornbusch y Fischer⁴ se refieren a la “función de producción” señalando que ésta relaciona la cantidad producida en una economía con los factores de la producción utilizados y con el nivel de conocimientos técnicos. La ecuación que muestra es la siguiente:

Crecimiento de la producción	=	Participación del trabajo	x	Crecimiento del trabajo	+	Participación del capital	x	Crecimiento del capital	+	Progreso técnico
------------------------------	---	---------------------------	---	-------------------------	---	---------------------------	---	-------------------------	---	------------------

Así se muestra, resumidamente, la participación que tienen en el crecimiento de la producción los crecimientos de los factores y la mejora de la productividad.

Los mismos autores definen la productividad del trabajo “...como relación entre la producción y la cantidad utilizada de trabajo”⁵.

“Cuando un factor de la producción se hace más productivo, la producción aumenta por unidad de factor; en otras palabras, es necesaria una cantidad menor del factor para obtener un producto dado. Si las otras cosas siguen constantes, incluyendo los precios de los factores, el coste por unidad de producto descenderá. [...] Si el trabajo de un país o empresa tiene una mayor productividad que en otro país o empresa, puede «permitirse» el ganar más en términos monetarios sin que ello provoque unos costes superiores”⁶.

2 SELDON, ARTHUR y PENNANCE, F. G., *Diccionario de economía*, traducido del inglés por Antonio Casahuga Vinardell, Barcelona, 1983, Editorial Hyspamérica, pág. 448.

3 CONGDON, TIM y MCWILLIAMS, DOUGLAS, *Diccionario de economía*, traducción del inglés de Antonio Mendiña, Barcelona, 1982, Editorial Grijalbo, pág. 162.

4 DORNBUSCH, RUDIGER y FISCHER, STANLEY, *Macroeconomía*, traducido del inglés por Gimena García-Pardo García-Lorenzana y Alonso de Ojeda Eiseley, 3a. edición, Madrid, 1985, McGraw Hill, pág. 626.

5 *Óp. cit.* en nota (4), pág. 421.

6 SELDON y PENNANCE, *óp. cit.* en nota (2), pág. 448.

9, 3. EL PUNTO DE VISTA DE LA ECONOMÍA LABORAL EN GENERAL

La productividad laboral –referida al trabajo– no puede ser definida mediante un solo patrón, por ejemplo⁷:

$$\frac{\text{Cantidad de productos obtenidos}}{\text{Cantidad de factor trabajo utilizada}}$$

$$\frac{\text{Número de automóviles producidos en el período}}{\text{Número de trabajadores empleados}}$$

$$\frac{\text{Número de automóviles producidos en el período}}{\text{Número de horas empleadas}}$$

$$\frac{\text{Valor de la producción obtenida}}{\text{Masa salarial desembolsada}}$$

En concreto, la productividad de cualquier factor “X” en términos reales se obtiene:

$$\frac{\text{Cantidad de producto “X” obtenido}}{\text{Cantidad de factor “Y” utilizado}}$$

Para la O.I.T., la productividad es la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados para obtenerla, entendiéndose por productos tanto bienes como servicios⁸.

Análogamente, Prokopenko⁹ presenta la fórmula:

$$\frac{\text{producto}}{\text{insumo}} = \text{productividad}$$

7 BREMUND, JANINE y GELEDAN, ALAIN, Diccionario económico social, traducción del francés de F. Javier Pérez y Francisco Moliner, Barcelona, 1985, Editorial Vicens-Vives, pág. 394.

8 Autores varios (entre ellos, José Luis Rocés y Roque Martino), *La Argentina productiva*, Buenos Aires, 1978, Ediciones Pro, pág. 19.

9 PROKOPENKO, JOSEPH, *La gestión de la productividad*, Ginebra, 1987, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, pág. 3.

9, 4. EL PUNTO DE VISTA DE LAS RELACIONES LABORALES EN ESPECIAL

Cuando se habla de “relaciones laborales en especial” se está queriendo hacer referencia a lo cotidiano, a lo que se vive a diario en las organizaciones productivas cuando se quiere tratar la productividad.

Uno de los primeros inconvenientes que aparecen –lo que suele constituir una fuente inagotable de discusiones– es el problema de la “...valoración e imputación (atribuir los rendimientos a cada factor dentro de un grupo). [...] Los productos y los factores raramente son homogéneos y no pueden compararse fácilmente a través del tiempo, entre países o entre industrias. [...] Estas dificultades y otras, como la medida de la producción de los empleados administrativos, o de los profesores, son formidables. Con todo, pueden formularse cálculos generales útiles, pueden indicarse los cambios y pueden determinarse las diferencias entre países, regiones, industrias o empresas...”¹⁰.

*“Por productividad, los órganos rectores de las empresas y los sindicatos entienden en lo esencial la eficacia y el rendimiento generales de las organizaciones individuales. Esto incluye características menos tangibles, como la falta de suspensiones de trabajo, el índice de volúmenes de las ventas, el ausentismo e incluso la satisfacción de los clientes. Dado este concepto amplio de la productividad, se comprende que los órganos rectores consideren que existe un vínculo entre la satisfacción del trabajador, la satisfacción del cliente y la productividad”*¹¹

Esto se lleva de la mano, parafraseando a Deming¹², la relación entre “calidad, productividad y competitividad”¹³ y la cuestión

10 SELDON y PENNANCE, óp. cit. en nota (2), pág. 449.

11 PROKOPENKO, óp. cit. en nota (9), pág. 5.

12 DEMING, W. EDWARDS, *Calidad, productividad y competitividad –la salida de la crisis–*, traducido del inglés por Jesús Nicolau Medina, Madrid, 1989, Editorial Díaz de Santos.

13 GABOR, ANDREA, DEMING, *El hombre que descubrió la calidad*, traducción del inglés de Gerardo Gambolini, Buenos Aires, 1991, Editorial Gránica.

acerca de cómo la productividad permite obtener ventajas competitivas¹⁴.

Es un hecho que existan dificultades en la medición, pero también lo es que todo no puede ser medido; lo que cabe es ajustar el ingenio para encontrar los mecanismos de medición¹⁵. Además, una vez encontradas las fórmulas de medición aparecerán nuevas situaciones de mejoramiento de productividad, que a su vez determinará la necesidad del desarrollo de nuevos mecanismos para medirlas¹⁶.

A manera de resumen, se puede conceptualizar la productividad con un enfoque sistémico, señalando que cuanto mejor sea la relación *input* (factores) - *output* (productos), mejor será la productividad.

*“La productividad se puede entender como productividad global o de explotación o como productividad parcial de un factor, departamento, etc...”*¹⁷

En los próximos capítulos se tratará de analizar cuáles fueron los criterios (incluidos los conceptos y las definiciones) que los actores tuvieron en miras cuando, considerando los decretos 1.334/91 y 470/93, acordaron ajustes salariales por productividad.

14 BELCHER, JOHN, *Productividad total*, traducción del inglés de Carlos Gardini, Buenos Aires, 1991, Editorial Gránica.

15 SMITH, ELIZABETH, *Manual de productividad*, Buenos Aires, 1993, Ediciones Macchi.

16 MONDEN, YASUHIRO, *El sistema de producción de Toyota*, Buenos Aires, 1990, Ediciones Macchi.

17 SUÁREZ, ANDRÉS y otros, *Diccionario económico de la empresa*, 4a. edición, Madrid, 1983, Editorial Pirámide, pág. 298.

Objetivos del estudio

SUMARIO: 10, 1. La productividad como tema recurrente. 10, 2. Delimitación de los objetivos.

10, 1. LA PRODUCTIVIDAD COMO TEMA RECURRENTE

Desde mediados de 1991 (15 de julio de 1991), oportunidad en que el Gobierno Nacional dicta el Decreto 1.334/91 relativo a las negociaciones salariales, el tema de la “productividad” se instaló una vez más en la sociedad pasando a integrar lo cotidiano¹.

No es objeto de este trabajo investigar la aplicación de criterios y normas de productividad con anterioridad a 1991. Durante décadas se ha ido acumulando bibliografía al respecto, y con mayor o menor rigurosidad se han ido aplicando los distintos “preceptos” que la disciplina prescribía.

No caben dudas de que su mayor difusión y aplicación cupo a las empresas de los países líderes. Puede afirmarse que en gran medida su desarrollo es consecuencia de prácticas serias, racionales, esencialmente respetadas, entre las que se encuentran la medición de la productividad y su consideración práctica.

La Argentina no ha escapado totalmente a este fenómeno, sin embargo, la aplicación de técnicas de productividad no ha tenido

1 Cabe destacar que ésta no fue la primera oportunidad en la cual se habló de productividad, sino que con antelación –aunque menos intensa y menos generalizadamente– se había analizado el tema. Un mero ejemplo de ello fueron los ciclos de encuentros mensuales del año 1977, organizado por el Centro Argentino de Dirigentes de Producción, cuyo resultado se plasmó en el libro *La Argentina productiva*, Ed. Pro, Buenos Aires, 1978.

un papel significativo en el campo de las relaciones laborales. Otras variables económicas de mayor magnitud (como, por ejemplo, las situaciones inflacionarias), además de criterios con poco fundamento, han dejado a la productividad como mero enunciado teórico.

Sólo algunas empresas, en ciertos períodos de su desarrollo económico-laboral, han elaborado métodos de medición de productividad y han obrado en consecuencia con sus resultados. Normalmente sus acciones no fueron más allá de los límites de las mismas, o aun de los sectores laborales donde se las aplicaba. De todos modos, constituyen hoy en día los únicos antecedentes argentinos en la materia.

Cabe señalar que han existido oportunidades aisladas en las que se ha intentado inducir desde el gobierno a los interlocutores sociales a fijar aumentos salariales por productividad, pero no se han concretado seriamente².

Por otro lado, la escasa aunque creciente difusión alcanzada en los últimos años de técnicas tales como “Calidad Total”, “Mantenimiento Productivo Total”, etc., ha significado en algunas empresas la revisión de modalidades de producción de bienes y servicios y de métodos de trabajo. Como manera de evaluar resultados, parciales o totales, se ha recurrido con frecuencia a la medición de la productividad. Estas empresas han sido en general las que han liderado el debate y la aplicación más directa de productividad una vez conocido el Decreto 1.334/91, lo que implica que ya contaban con la ventaja de la experiencia.

Esta norma establecía como requisito *sine qua non* que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación sólo homologaría acuerdos de incrementos salariales que fuesen resultado de negociaciones en las que se hubieran pactado sistemas de productividad que justificaran el aumento de referencia. El otro requisito básico establecido por el decreto fue el de la existencia del compromiso del empleador de no

2 Por ejemplo, del mismo libro mencionado en la llamada anterior, se desprende que los ciclos de encuentros mensuales se enmarcaban dentro de los grandes lineamientos establecidos en el “Proyecto Nacional”, elaborado por el gobierno de facto de entonces.

trasladar a precios los ajustes salariales por productividad que se hubieran acordado.

Una vez dictado el decreto y conocido por las partes afectadas, surgieron una serie de interrogantes que dieron lugar a diferentes opiniones y distintas polémicas como consecuencias de ideas y reflexiones enfrentadas sobre el particular. Ejemplos son:

- ◆ ¿El decreto respondía a razones políticas o económicas?
- ◆ ¿Qué grado de objetividad tenían las pautas estipuladas por la norma?
- ◆ ¿Cuál era el concepto de productividad y qué modelos podían aplicarse?
- ◆ ¿Cómo se insertaba el nuevo decreto dentro del resto de la estructura normativa? ¿Había o no conflictos de normas? En caso de existir, ¿cómo se caracterizaba el decreto?
- ◆ ¿Qué grado de confrontación o de paz laboral podía generar la nueva norma?
- ◆ ¿La nueva situación se impondría con un criterio duradero o quedaría muy acotada en el tiempo? En suma ¿era coyuntural o constituiría una base seria y permanente de negociación?

Casi dos años después, el Decreto 470/93 (23 de marzo de 1993) vuelve a referirse a criterios de productividad, entre otros, a efectos de la homologación de acuerdos relativos a “Convenciones Colectivas de Trabajo”.

- ◆ ¿Varían las modalidades de negociación a partir de este momento?
- ◆ ¿Se reemplazan los criterios de productividad por otras formas de referencia salarial?

Muchas opiniones, a través de publicaciones, conferencias, seminarios, etc., respondieron en parte estos interrogantes. Pero la pregunta fundamental quedó pendiente³: ¿cuán cierto es que los

3 Algunas publicaciones han intentado una aproximación seria a datos concretos, pero han resultado incompletas. Ejemplos de ello son: “Aumentó la negociación de salarios por empresa” (diario Clarín del lunes 22 de febrero de 1993); “Negociaciones salariales: el viejo truco de la productividad” y “Más con menos” (diarios *Página 12* del domingo 28

aumentos salariales acordados con posterioridad a julio de 1991 han respondido a reales aumentos de productividad?

Para contestar esta pregunta se hace necesario un estudio cuali-cuantitativo de los acuerdos salariales homologados desde entonces por la autoridad administrativa. A ello se aboca la presente investigación.

10, 2. DELIMITACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Las inquietudes planteadas pueden enmarcarse en cuatro grandes objetivos:

- ◆ Primero: evaluar los criterios de medición de productividad que dan lugar a acciones salariales, según acuerdos homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y relacionarlos con las pautas establecidas por el mismo en el Decreto 1.334/91 y 470/93.
- ◆ Segundo: medir la magnitud de las acciones salariales emanadas de la aplicación de estos convenios, contrastándola con la realidad macroeconómica del país.
- ◆ Tercero: establecer relaciones entre las modalidades que toma la negociación salarial por productividad y la corriente negociadora de Convenios Colectivos de Trabajo.
- ◆ Cuarto: descubrir las consecuencias que las nuevas reglas de negociación producen entre los distintos actores sociales e inferir sus implicancias futuras.

de febrero de 1993 y del domingo 10 de abril de 1994, respectivamente), y “Los sueldos crecen con productividad” (diario La Nación del domingo 4 de septiembre de 1994).

Metodología

SUMARIO: 11, 1. Breve descripción. 11, 2. Análisis de un acuerdo tipo. 11, 2, 1. Acta de un acuerdo tipo. 11, 2, 2. Homologación de un acuerdo. 11, 2, 3. Mecanismo de análisis. 11, 3. Nomenclatura.

11, 1. BREVE DESCRIPCIÓN

A los efectos de describir brevemente la metodología seguida se hará referencia a tres aspectos, a saber:

- ♦ **Universo analizado:** se consideraron 511 acuerdos salariales, que son los pactados por productividad con posterioridad al 15/07/91 y homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes del 31/12/93. Esto implica que no se analizaron aquellos acuerdos salariales que si bien fueron homologados por el Ministerio en el período mencionado habían sido pactados con antelación al mismo; tampoco se analizaron los acordados durante el período pero homologados con posterioridad al 31/12/93.

En general, el análisis de los distintos criterios se llevó a cabo sobre 506 acuerdos, pues los 5 restantes, cuyas actas no se encuentran en la Biblioteca del Ministerio de Trabajo, sólo se consideraron cuando se trataban las variables genéricas conocidas.

Dada la aparente falta de concordancia con otras fuentes acerca de la cantidad de acuerdos salariales acaecidos en el período considerado, cabe señalar que se debe a una cuidadosa definición de acuerdo.

En primer lugar, es necesario recordar la definición de unidad negociadora: es todo conjunto formado por una parte gremial,

otra parte patronal, y un ámbito de aplicación delimitado. Una unidad negociadora se transforma en otra no sólo cuando se subdividen o alteran sustancialmente sus partes, sino también cuando siendo idénticas las dos partes negociadoras, comprenden personas, jurisdicciones u otros “ámbitos” distintos y formalmente reconocidos.

Con esta aclaración, se define acuerdo salarial como todo producto con implicancia salarial directa, resultante de una unidad negociadora, y con homologación del Ministerio de Trabajo. Se infiere entonces:

- * que cuando los sujetos negociadores, que involucran a más de un convenio colectivo de trabajo, acuerdan un único texto, y reciben una única homologación, generan tantos acuerdos como convenios colectivos distintos representen;
- * que cuando las partes se subdividen en ramas, empresas o establecimientos, y reciben en conjunto una única homologación, generan tantos acuerdos como subdivisiones se hayan producido.

En cuantificaciones provenientes de otras fuentes, se tomó en general el concepto de “una homologación = acuerdo”, aun cuando una negociación idéntica a través de distintas vueltas implicó, a veces una homologación, otras veces más de una.

- ◆ **Fuentes de información:** fueron básicamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (donde se obtuvo el dato de los acuerdos homologados y la mayor parte de los textos de los mismos), los textos restantes y otros datos fueron obtenidos de cámaras empresarias, sindicatos y representantes empresariales y gremiales. También, y al sólo efecto de complementación y contrastación, se recurrió a la información dada en seminarios y congresos referidos al tema¹.

1 Entre los mismos cabe destacar el seminario organizado por A.D.P.A. (Asociación Argentina de Dirigentes de Personal) bajo el título La negociación por productividad a partir del Decreto 1.334/91, en el que participaron representantes de los distintos sectores y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ver especialmente el N° 40

- ♦ **Procesos de análisis:** los pasos seguidos para el análisis y el desarrollo del presente estudio han sido los siguientes: se leyeron sistemáticamente las normas legales (Decreto 1.334/91, Decreto 470/93 y concordantes) que pautan la productividad, se investigaron los conceptos teórico-prácticos relacionados con el tema, se analizaron los acuerdos celebrados (según se muestra en el punto siguiente), y todo ello fue contrastado recíprocamente. Esto permitió llegar a los resultados y consideraciones que dan sustento a esta parte del estudio.

11, 2. ANÁLISIS DE UN ACUERDO TIPO

Se entiende que el contacto directo y ejemplificador que da la lectura analítica de un acuerdo constituye la mejor manera de interpretar su contenido.

La intención, ya que en este capítulo no están definidas todas las variables que caracterizan un acuerdo, es mostrar el procedimiento seguido, la dinámica del análisis. Las nociones que se tengan de la particular terminología de la negociación y de los tipos de productividad, sean cuales fueren, no invalidarán su comprensión. Las definiciones de estos términos irán apareciendo más adelante.

Se ha tomado como ejemplo un acuerdo cualquiera, se irán presentando sus partes a continuación y sometiéndolo a un “desmenzamiento” analítico, de donde surgirán valorizadas las características en estudio.

11, 2, 1. Acta de un acuerdo

- a) En la ciudad de Buenos Aires, a los 30 días del mes de noviembre de 1992.
- b) se reúnen los representantes de la Cámara Argentina de fabricantes de productos abrasivos... y por la federación de obreros

de la revista Personal, dedicado exclusivamente a productividad, en el que se publican ocho artículos sobre el tema, que abordan tanto la doctrina como casos concretos.

y empleados de la industria del papel, cartón y químicos... a efectos de prestar su conformidad al acuerdo salarial en la referida Cámara.

Como resultado de múltiples deliberaciones, donde fueron evaluadas las posibilidades de las empresas, así como las necesidades del personal, se llega a un acuerdo definitivo, que ha de regir para los trabajadores de la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, incluidos en la C.C.T. 72/89, en los siguientes términos:

- c) 1) Se determinan los salarios básicos Convencionales, para cada Categoría y Sectores, según lo consigna el ANEXO I que forma parte de la presente.
- d) 2) Los valores salariales resultantes (expresados en el ANEXO I) mantendrán su vigencia por el período; septiembre 1992 a febrero 1993.
- e) 3) Los sectores involucrados comprenderán a todos los encuadrados en la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos.
- f) 4) Los básicos de Convenio resultantes de este acuerdo, figuran como ANEXO I, adjunto. Las empresas que eventualmente abonen por encima de este básico, no podrán reducirlo, pero sí aumentarlo.
- g) 5) Ambas partes se comprometen, a efectos de no afectar los planes de productividad y mejorar la misma, a tener en cuenta las nuevas modalidades promovidas,
- h) así como también, la conveniencia de otorgar vacaciones anuales en períodos distintos a los determinados por el art. 154 de la L.C.T. Sus condiciones de aplicación serán acordadas con el personal de la Empresa, y la representación Gremial Obrera.
- i) 6) Se deja expresamente aclarado, que el incremento salarial acordado, se basa en productividad. Además deberá tenerse en cuenta que una mayor productividad, eficiencia y calidad se

obtiene con la incorporación de tecnología y/o con la expresa colaboración del personal.

- j) 7) La parte empresaria se compromete expresamente a no trasladar a los precios la eventual incidencia que en sus costos pueden tener las correcciones acordadas en el presente Convenio.
- k) 8) Las partes prestan su conformidad para la habilitación específica, a la que se refiere el Art. 30 de la Ley 24.013 y Decreto 1.334/91 y complementarios.
- l) 9) Las partes firmantes del presente se comprometen, expresa y recíprocamente, al mantenimiento de la paz laboral.
- m) 10) Las partes dejan constancia de que el presente acuerdo se celebra en el marco de la C.C.T. 72/89 correspondiente exclusivamente a la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos (Exp. 913.991/92).
- n) 11) Queda establecido que, con la homologación del presente acuerdo, considérase cumplida la autorización, a los efectos del otorgamiento de vacaciones anuales en períodos distintos a los indicados en la citada norma, respetándose los términos del Art. 26 de la C.C.T. 72/89.
- o) Firmas de la representación empresaria y de la representación gremial.
- p) ANEXO I Escala Salarial 1992-1993

CATEG.	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
MAQ. A	2,29	2,35	2,42	2,49	2,56	2,63
.....
SECTOR ADMINISTRATIVO						
CAT.						
A	507,19	522,40	538,07	554,21	570,83	587,95
.....
ADICIONALES						
VIÁTICO	4,95	5,09	5,24	5,39	5,55	5,71
.....

11, 2, 2. Homologación de un acuerdo

q) Buenos Aires, 29 Marzo 1993

VISTO el acuerdo obrante a fs. 12/13 y 14 celebrado entre la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos con la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, signatarios de la CCT 72/89 Rama “Papeles Abrasivos”.

y CONSIDERANDO

r) Que el acuerdo mencionado cubre el período Septiembre 92 a Febrero 93 y determina e incorpora a la CCT N° 72/89 “Rama Abrasivos”, Sueldos y Salarios.

s) Que a fs. 16/17 obra estudio e informe, surgiendo de la valoración del mismo, que el acuerdo arribado se ajusta a las prescripciones previstas en el Decreto 1.334/91.

t) Que el sector empresarial a fs. 12 asumió el compromiso de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento otorgado, respetando las prescripciones de las disposiciones vigentes en la materia.

u) Que ajustándose a los recaudos y las condiciones establecidas por la ley 14.250 (t.o. Decreto 108/88) y su decreto reglamentario 199/88, y en uso de las facultades que le han sido otorgadas por el art. 10 del Decreto 200/88;

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

v) Art. 1º: Declarar homologado el acuerdo obrante a fs. 12/13 y escala fs. 14 en las condiciones y por el plazo fijado por las partes, con el compromiso asumido por el sector empresario a fs. 12 de no trasladar a los precios los mayores costos emergentes del incremento salarial otorgado.

w) Art. 2º: Por donde corresponda, tómesese razón del acuerdo obrante a fojas 12/14. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 6 para su conocimiento y notificación a las partes.

x) Firma del Director Nacional de Relaciones del Trabajo

11, 2, 3. Mecanismo del análisis

A continuación se enunciará una serie de preguntas, a modo de cuestionario informal, que permitirá obtener respuestas sobre las características en estudio:

- ◆ ¿Forma parte de la población en estudio?
Sí, se acordó en el período en análisis (a) y es de índole salarial (c, s).
- ◆ ¿Se remite a algún convenio ya existente? ¿Cuál?
Sí, al Convenio Colectivo de Trabajo N° 72/89 (b, q, r)
“Federación Obreros y Empleados de la Industria del Papel con Asociación Fabricantes Celulosa y Papel, varias cámaras de fabricantes de papel, cartón, productos abrasivos, etc. y otras instituciones”.
- ◆ ¿Las partes negociadoras son todas las signatarias de ese convenio?
No, por la parte empresaria sólo interviene la Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos, constituyendo por lo tanto una apertura por rama de actividad (b, e, m, q, r).
Esta información se obtiene del registro de convenios (según se mencionara en el Capítulo III).
- ◆ ¿Ya han acordado por productividad en este período?
Sí, en la homologación del 28/10/92. Por lo tanto esta es la segunda vuelta. (No surge del acuerdo, sino de registros propios, como el ANEXO II).
- ◆ ¿Qué variables generales caracterizan la unidad negociadora?
Actividad industrial (código CIU: 3), cantidad de beneficiarios 2000 (estimado). Datos provenientes de registros propios.
- ◆ ¿Qué encuadre le cabe en relación con el Decreto 470/93?
Ninguna, es de fecha anterior.

- ◆ ¿Qué criterios de productividad se han utilizado?
Productividad mixta.
Por un lado, productividad futura basada en mayor eficiencia del recurso laboral. Los medios utilizados son la apertura de las nuevas modalidades de contratación (g, k), y la adecuación en el otorgamiento de vacaciones (h, n).
Por otro lado, puede interpretarse que también se basa en productividad pasada supuesta, por su referencia ambigua e imprecisa (i).
- ◆ ¿Existen otras cláusulas en el acuerdo que impliquen algún compromiso concreto?
Sí, el mantenimiento de la paz laboral (I) y el no traslado de los mayores costos emergentes del acuerdo (j, t, v).
- ◆ ¿Desarrolla alguna fórmula matemática que valore la mayor productividad enunciada? ¿Es técnicamente correcta?
No hay evidencia alguna de desarrollo metodológico, por el que se obtenga el incremento salarial establecido.
El acta de homologación parece decir lo contrario (s), pero se refiere al dictamen de la comisión oficial evaluadora de los acuerdos.
Por lo tanto, no se puede evaluar su soporte metodológico: su consistencia matemática, los efectos de la elección de un período base determinado, la distribución del mayor incremento de productividad entre los actores involucrados, ni la verosimilitud de los datos que lo hubieran cuantificado.
- ◆ ¿Se acompaña información estadística?
No, tampoco se reemplaza la ausencia de metodología por información complementaria que pueda avalar el incremento salarial. Sí lo hace la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, pero con información apenas pertinente.

- ◆ ¿Se incorpora a su Convenio Colectivo de Trabajo alguno de los compromisos enunciados?
No, los compromisos asumidos no quedan contenidos en el convenio. Podrían no llegar más lejos que la vigencia de este acuerdo.
- ◆ ¿Qué vigencia tiene el acuerdo?
El período septiembre/92 - febrero/93, 6 meses (d, r, v), coincidiendo con el plazo mínimo establecido en el Decreto 1.334/91.
- ◆ ¿En qué fecha acordaron, en relación con el inicio del período de vigencia?
El 30 de noviembre de 1992 (a), estableciendo entonces una vigencia de tres meses anterior (a partir del 1º de septiembre de 1992), y resultando una vigencia efectiva de tres meses (hasta el 28 de febrero de 1993).
- ◆ ¿Cuándo fue homologado?
El 29 de marzo de 1993, 119 días después de acordado, y 29 días después de haber caducado su vigencia.
- ◆ ¿Qué tipo de corrección salarial fue aplicado?
Un incremento porcentual sobre básicos y adicionales, escalonado en el tiempo (p). No se abonan sumas fijas complementarias, ni existe otro tipo de beneficio, remunerativo o no otorgado por el empleador.
- ◆ ¿Qué magnitud salarial establece el acuerdo?
Entre el 24% y el 25, 8%, según sean operarios o administrativos. No se enuncia el incremento salarial resultante, sólo se acompaña la nueva escala salarial (p). Para determinar el incremento salarial de septiembre/92 (8, 5%), es necesario consultar la escala salarial incluida en la primera vuelta.
- ◆ ¿Contiene el acuerdo algún aspecto especial, fuera de la rutina de análisis, que merezca ser destacado (por su posible trascendencia, por constituir un leading case, por ser un caso único)?

No, aunque posteriormente, por sus características tan comunes, tan corrientes, se lo haya seleccionado como representativo para este ejemplo.

El registro sistemático de todas estas respuestas, para todos los acuerdos analizados, conforma un conjunto de información ordenado, listo para ser utilizado. Su posterior elaboración, reagrupando los datos según los objetivos en estudio, y buscando relaciones útiles, e interpretándolas, cierra el ciclo investigativo.

11, 3. NOMENCLATURA

Cada acuerdo salarial, según fuera definido, no tiene un nombre que lo identifique como tal. Ni siquiera un número de homologación exclusivo que lo distinga de los restantes.

Sólo el conjunto de cuatro características simultáneas cumple la prueba de plena identificación, la que permite diferenciar cada uno del resto, eliminando duplicaciones de denominación.

Estas características son:

- ◆ El número de Convenio Colectivo de Trabajo del que provienen.
- ◆ La descripción de la unidad negociadora del acuerdo (es decir, la identificación de las partes gremial y empleadora, a veces resumida, que establecen el acuerdo).
- ◆ El número de vuelta.
- ◆ La fecha de homologación.

Para el ejemplo del punto 11, 2, se lo identifica como: Acuerdo 72/89 “Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos con Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos”, segunda vuelta, homologado el 29/03/93.

Criterios de Productividad

SUMARIO: 12, 1. Exigencias legales. 12, 2. Productividad pasada. 12, 2, 1. Productividad laboral. 12, 2, 2. Otros tipos. 12, 2, 3. Productividad supuesta. 12, 3. Productividad presente. 12, 3, 1. Rendimiento laboral. 12, 3, 2. Presentismo. 12, 4. Productividad futura. 12, 4, 1. Racionalización de la gestión u organización, o mejoras tecnológicas. 12, 4, 2. Mayor eficiencia productiva del recurso laboral. 12, 4, 3. Productividad a cuenta o a lograr. 12, 5. Criterios no basados en productividad. 12, 6. Productividad mixta. 12, 7. Criterios desconocidos. 12, 8. Panorama general de los medios aplicados para definir productividad. 12, 9. Otras cláusulas no utilizadas como justificativos de mayor productividad.

12, 1. EXIGENCIAS LEGALES

El Decreto 1.334/91 estableció un marco de productividad al que debieron ajustarse los acuerdos salariales, para lo que debieron tenerse en cuenta “no solamente los incrementos de la producción con igual dotación de factores, sino también el mayor rendimiento del factor trabajo por aplicación de regímenes de eficiencia, así como el que sea consecuencia de una gestión más racional, una más adecuada organización de la unidad productiva o de la incorporación de nuevas tecnologías”.

Cuando casi dos años después aparece el Decreto 470/93, y establece que “a los efectos de la homologación... deberá tener en cuenta... criterios de productividad, inversiones, incorporación de nueva tecnología, sistemas de formación profesional y lo dispuesto en la normativa vigente”, no altera los criterios para justificar

modificaciones salariales. Sólo puntualiza aspectos de productividad, ya considerados en el sentido amplio que se le había dado en 1991.

El marco es claramente amplio, flexible, adecuado a todo tipo de situaciones.

Esta característica significó en la práctica una diversidad de criterios que cubren casi todo el espectro de posibilidades. Algunos de estos criterios son un desafío a la “creatividad”, a la adaptación de las condiciones a las pautas establecidas. Sin embargo, otros se sustentan en la ambigüedad o en la retórica.

En este punto se analizarán las características conceptuales de estos criterios, los principios metodológicos en los que se basan, así como su aptitud para medir productividad según las ideas que los sustentan. Se dejará para el punto siguiente la manera en que fueron llevados a la práctica, ya que su implementación resultó en parte divorciada de las intenciones expresadas.

A modo de simplificación se clasificaron los criterios de productividad aplicados a los acuerdos homologados en distintos tipos. Para enriquecer el análisis se dividió a su vez estos tipos teniendo en cuenta las modalidades detectadas.

A los efectos de la clasificación se tuvieron en cuenta fundamentalmente las pautas orientadoras que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporcionó a las partes negociadoras y que se evidencian (hasta textualmente) en muchos de los acuerdos.

Como en 72 casos (los denominados de “productividad mixta”) se utilizaron dos y hasta tres modalidades distintas, se prefirió desagregarlos, convirtiéndose entonces los 506 acuerdos en 580 modalidades de análisis, muchas de ellas similares.

A continuación se describen los tipos y modalidades de productividad utilizados en los acuerdos, así como los medios empleados para medirlos o caracterizarlos.

12, 2. PRODUCTIVIDAD PASADA

En beneficio de la brevedad, no se profundizará en las definiciones, criterios, consideraciones técnicas ni en ejemplos. Baste para ello leer las pautas orientadoras antes citadas.

Conceptualmente, otorgar un crecimiento por productividad pasada consiste en medir la productividad en un período ya transcurrido y aplicar una corrección salarial en función de este valor.

Se pactaron 94 acuerdos teniendo en cuenta sólo y excluyentemente este criterio, más otros 35 que lo emplean juntamente con otras formas. (Ver cuadro 12, 2).

Los tipos de modalidades que sustentan el principio anterior son: Productividad laboral, Otros tipos no laborales y Productividad supuesta.

12, 2, 1. Productividad laboral

Mide el rendimiento por unidad de insumo de la mano de obra. Se construyeron indicadores que relacionan las cantidades producidas, vendidas o representativas del *output* de la actividad, con la dotación, tiempo de trabajo o *input* empleado para ello. Esta modalidad es utilizada normalmente, en la teoría, como el ejemplo más difundido y elemental de productividad.

Entre los 30 casos que optaron por productividad laboral, se puede tomar como caso representativo (y metodológicamente bien resuelto aunque no se dispone de todo su desarrollo) al Convenio 107/90 “Sindicato Único de la Publicidad con Empresas de Investigación de Mercado”, primera vuelta, homologado el 13/01/92:

“La Cámara de Empresas de Investigación de Mercado recomendó el uso de alguna de las técnicas que se describirán seguidamente:

- 1) Para el caso de los servicios sistemáticos, se aconsejó tomar la facturación mensual expresada en moneda constante y dividirla por la cantidad de personal empleado, a efectos de reflejar la evolución de ventas por hombre.

Cuadro 12, 3.

MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD				
CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD	ACUERDOS	MODALIDADES	MEDIOS APLICADOS	
			Descripción	Cant.
PRODUCTIVIDAD PASADA	Laboral: Rendimiento por unidad de insumo utilizado de la mano de obra.	30	Indicadores	
			Numerador:	
			Cantidades producidas	17
			Cantidades vendidas	5
			Horas voladas	3
			Pasajeros transportados	2
			Operaciones efectuadas	2
			Valor agregado actividad	1
			Denominador:	
			Dotación	20
	Tiempo trabajado	10		
	Otros tipos: De capital, equipos, mat. Primas, de la totalidad de recursos, etc.	-	-	-
Supuesta: De cualquier tipo, pero sin definición precisa de indicadores.	76	99	Desconocido	40
			Enunciación indicad. (no precisados)	23
			Convicción (no demostrado)	22
			Comparación con otra actividad	9
			Otros	18
TOTAL PRODUCTIVIDAD PASADA	94	129	Todos los medios	142

Modalidades bien definidas

- 2) Para el caso de los servicios no sistemáticos, se aconsejó tomar la cantidad de entrevistas realizadas dividida por el número de días/hombre abonados, a efectos de reflejar la evolución del rendimiento diario por empleado.
- 3) A efectos de que la medición de estos parámetros no se viera distorsionada por la eventual circunstancia de factores estacionales o de demanda atípica, también se aconsejó el uso de la técnica estadística de “Semestres Móviles”, que consiste en

comparar siempre las cifras promedio de un semestre, a cuyo fin todos los meses se incorpora al cálculo la información del último mes y se elimina la del primero.

Sobre esta base o sobre los mejores procedimientos aplicables a cada caso individual según opinión de las empresas asociadas, hemos recopilado como resumen del resultado comunicado por ellas que la productividad del sector ha mejorado en el lapso Marzo-Septiembre de 1991 en un promedio del 12,9%”.

Merecen citarse otros dos acuerdos donde se aplica esta modalidad (aunque de aplicación no exclusiva) de homologación temprana y que pudieron haber servido de modelo a otros.

Uno de ellos es el 178/91 “Sindicato de Empleados del Tabaco (Rama Cigarrillos) con Cámara de la Industria del Tabaco”, primera vuelta, homologado el 29/11/91:

“A efectos de dar cumplimiento con lo dispuesto en el Decreto 1.334/91 informamos que los índices de productividad que se tuvieron en cuenta para analizar las correcciones salariales incluidas en el Art. 17 son los correspondientes al período enero/junio de los años 1990 versus 1991.

Queremos dejar expresamente establecido que los índices de productividad, en la comparación mencionada, incluyen aportes de nuevas tecnologías realizadas por las empresas como asimismo la aplicación de nuevos métodos y/o técnicas de trabajo.

En esta ocasión se tomaron los parámetros antedichos que se muestran en los anexos adjuntos...

Los índices de cigarrillos producidos por hora hombre que se muestran, son el resultado de un análisis efectuado en el período mencionado, a efectos de separar en la comparación posibles incidencias de estacionalidad”.

Anexos índices de productividad

PRODUCCIÓN MM/CIGARRILLOS/HORA HOMBRE				
MES	1990		1991	
	MES	ACUMULADO	MES	ACUMULADO
ENERO	9458	10335
FEBRERO	8631	9076	10625	10472
MARZO	9035	9063	11010	10650
ABRIL	9149	9082	10362	10567
MAYO	9297	9127	10395	10532
JUNIO	10134	9280	10389	10511

El otro es el 33/89 (luego 180/91) “Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines con representantes de la Industria del Vidrio”, primera vuelta, homologado el 5/11/91:

“...se recurrió a la realización de una encuesta sobre una muestra de empresas representativas de la situación general de la industria del vidrio.

La medición de los incrementos de la productividad se realizó en función de los siguientes indicadores:

Toneladas de vidrio fundido (Tn)

Número de horas trabajadas (hs)

Las propias empresas que participan en la muestra son las fuentes de información de dichos indicadores con conocimiento de la organización gremial y las cámaras respectivas.

La fórmula de cálculo de la productividad en base a los indicadores acordados, será:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Tn de vidrio fundido}}{\text{Total de hs trabajadas}}$$

En función de los datos informados por cada empresa, las cámaras respectivas obtienen los siguientes valores de productividad:

RAMA	ÍNDICES DE PRODUCTIVIDAD		FACTOR DE PONDERACIÓN	AUMENTO PRODUCTIVIDAD %
	ENE/ABR	MAY/JUN		
CÁMARAS DE VIDRIO MOLDEADO	100	112,0	0,7	7,8
CÁMARAS DE VIDRIO PLANO Y FIBRAS	100	108,5	0,4	3,0
TOTAL PROMEDIO DE LA INDUSTRIA				10,8

$$\text{AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD} = \frac{\frac{T_n}{\text{hs may/jun}} - \frac{T_n}{\text{hs ene/abr.}}}{\frac{T_n}{\text{Hs período enero/abril}}} \times 100$$

FACTOR PONDERACIÓN: es proporcional a la cantidad de personal y la cantidad de Tn vidrio fundido en cada rama de la industria”.

12, 2, 2. Otros tipos

Se trata de la relación entre lo producido y los recursos requeridos, como materias primas, equipo, energía, capital, etc. (salvo la mano de obra, que ya fue considerada en el punto anterior). Ningún acuerdo optó por medir productividad con este método.

12, 2, 3. Productividad supuesta

Se diferencia de las anteriores fundamentalmente en la presentación de indicadores.

En esta modalidad no se definen indicadores precisos y la referencia a la productividad pasada se basa en la enunciación vaga de indicadores, en dudosas comparaciones con otras actividades, en un mayor nivel de actividad no demostrado cuantitativamente y en otras presunciones. Del total, 99 casos presentan esta vaguedad conceptual, entre ellos uno de los primeros acuerdos homologados, el 40/89

“Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas con representantes empresarios del Transporte Automotor de Cargas”, primera vuelta, homologado el 30/09/91:

“Las partes dejan constancia de que han realizado análisis que permitieron establecer un aumento de la productividad verificado en los últimos meses”.

Otro ejemplo de referencia a supuesta productividad pasada, es el 56/89 “Sindicato de Guardavidas y Afines con Cámara de Concesionarios de Balnearios de General Pueyrredón y Aledaños”, segunda vuelta, homologado el 3/03/93:

“La mayor productividad en este sector se encuentra sujeta a una combinación de factores externos e internos a través de incrementos de productividad pasados. El rendimiento del trabajo se demuestra mejor por el incremento del ingreso turístico en la temporada 1991/1992 con respecto a la temporada 1990/1991 sufriendo una variación de un 22% como se observa en el informe que se adjunta. Este factor se enlaza con la disminución del empleo a partir de la ordenanza 7992/90 que redujo la dotación de guardavidas; la falta de modernización y mejoramiento del equipamiento del personal mencionado y la flexibilidad que se otorga en muchos sectores de la costa que no cumplen con la ordenanza 5831/83 que establece el número mínimo de Guardavidas por metros lineales; mientras que el personal de balnearios acrecentó su rendimiento en función de las horas extras y el mercado presentismo.

Lo señalado permite observar un mayor rendimiento del trabajo, una mayor optimización, elevación del nivel de capacidad laboral. Por lo tanto la combinación de, factores llevó una mejora en la productividad”.

12, 3. PRODUCTIVIDAD PRESENTE

Esta denominación no podrá encontrarse en ningún tratado de productividad. Tómese como una licencia lingüística para expresar una serie de consideraciones que tiene elementos pasados y futuros y cuya terminología permite diferenciarla de la productividad pasada y de la productividad futura.

Se definirá como productividad presente al otorgamiento de incrementos salariales condicionados al cumplimiento de ciertas metas, objetivos o parámetros. Al momento de celebrarse el acuerdo, estos hechos no eran objeto de medición y lo serán con posterioridad al mismo, pudiendo o no generar acciones salariales en función de sus resultados. Cuando se efectúe el pago, si lo hubiese, las metas ya se habrán alcanzado. Otra característica, quizá la principal es que los incrementos salariales resultantes serán variables en el tiempo (mes a mes) y según los individuos o unidades de producción.

En el lenguaje común algunas de estas formas son llamadas “productividad”, “mayor rendimiento”, “destajo”. En el lenguaje más técnico del ámbito laboral, se está imponiendo la denominación de “remuneraciones variables”.

Del total, 36 acuerdos se basaron exclusivamente en este criterio, más otros 27 en forma parcial. (Ver cuadro 12, 3.). Se encuentran definidos dos tipos de modalidades: Rendimiento laboral y Presentismo.

12, 3, 1. Rendimiento laboral

Fija parámetros relacionados con producción, ventas u otros ligados a éstos, con base histórica o técnica. Se construyen indicadores que miden el desfase actual individual, grupal o de empresa, respecto de esos parámetros. La corrección salarial queda en función de los logros obtenidos en cada período definido. Entre los 40 casos, se encuentra el Convenio 120/90 “Asociación Obrera Textil con representantes empresarios de Industrias Textiles”, que lo emplea en forma parcial, primera vuelta, homologado el 22/11/91:

“Con el fin de incrementar la productividad y la eficiencia de las empresas, a partir del 1 de noviembre de 1991, se establece para todo el personal comprendido en la presente Convención, que encontrándose relacionado de manera directa con la producción, efectivice performances susceptibles de ser medidas fehacientemente, lo propio con respecto al personal indirecto o de estructura que coadyuve al giro productivo, lo siguiente:

- a) Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de premios a la producción, a la productividad, a la eficiencia, a la calidad, etc., deberán mejorar dichas escalas o tarifas que actualmente utilizan para calcular dichos premios, de forma tal que a partir de los rendimientos, producciones, tiempos, etc., de las bases estándar (lograble por los operarios tipo) se establecerán incrementos acordes con el mayor ritmo de producción, calidad, etc., en forma progresiva, de manera tal que a los rendimientos o producciones óptimas (logrados por el operario trabajando con el máximo de habilidad y esfuerzo, que no afecte a su salud ni la calidad del trabajo), corresponda una mejora de la remuneración de hasta 10% (diez por ciento).*

Cuando el empleador optare por no modificar las escalas o tarifas actuales, deberá implementar un premio alternativo denominado Premio a la Productividad que contemple distintos factores incluidos o no en sus sistemas de incentivos, tales como: calidad de la producción, mejor aprovechamiento de los materiales, equipos y maquinaria, cumplimiento de plazos de entregas, reordenamiento de la mano de obra, etc., de forma tal que a los valores tope de este nuevo premio, el trabajador pueda alcanzar los mismos porcentajes indicados en el primer párrafo de este artículo.

En condiciones normales, en ambos casos, la mejora de las tarifas, escalas o sistemas de incentivos, deberán permitir, exclusivamente en la primera etapa, asegurar un incremento salarial no inferior al 5%.

A partir del 1 de marzo de 1992, los sistemas de incentivos, en general, serán reajustados de tal forma que a los rendimientos, producciones, etc. y demás nuevos valores tope u óptimos, corresponda una mejora de la remuneración de hasta el 15% (quince por ciento), en reemplazo del 10% establecido en la primera etapa iniciada el 1/11/91.

Cuadro 12, 3.

MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD					
CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD		ACUERDOS	MODALIDADES	MEDIOS APLICADOS	
PRODUCTIVIDAD PRESENTE	Rendimiento laboral	26	40	Descripción	Cant.
				Parámetros de rendimiento	
				individual	24
		colectivo	16		
	Presentismo	10	23	Medición de ausentismo individual	20
Indicador horas trabajadas con horas posibles				3	
TOTAL PRODUCTIVIDAD PRESENTE		36	63	Todos los medios	63

b) En aquellas empresas en las que no existan premios a la producción, productividad, etc., o remuneraciones accesorias similares, iguales o análogas a las referidas en el punto a), dentro de los ciento veinte días a partir de la fecha de vigencia del presente acuerdo, deberán implementarse sistemas remuneratorios similares, según lo indicado en el punto a), siguiendo los lineamientos que se indican en los artículos 15, 16, 17 y 25 de la Convención. Mientras estos sistemas remunerativos no sean implantados, el personal comprendido deberá percibir en concepto de Premio a la Productividad Transitorio un adicional que represente un incremento del 5% (cinco por

ciento), sobre la actual remuneración, el que será íntegramente absorbido, al implementarse el sistema remunerativo indicado. Dicho premio transitorio deberá elevarse al 10% desde el 1/3/92, mientras no sea implantado el sistema de incentivos, el que deberá ajustarse a lo indicado en el punto a)”.

Como ejemplo de forma pura el acuerdo entre el “Sindicato de Obreros de la Industria del Tanino con la empresa Unitan S.A.I.C.A.”, Exp. 51110/91, primera vuelta, homologado el 14/01/92:

“A partir del 1/8/91 todo el personal comprendido en el “Convenio Taninero”, percibirá un aumento de jornales para el período Agosto/91 a Enero/92, que compensará mejoras en los niveles de productividad, bajo el siguiente acuerdo:

- 1) *Para percibir el aumento estipulado para el período de vigencia del convenio se deberá obtener una mejora en el I.O.L (Índice de Organización Laboral), del 1% mensual para el semestre. Seguidamente se detallan los niveles del I.O.L., que se deberán alcanzar en cada uno de los meses, tomando como base julio/91.*

Mes	I.O.L.
Jul./91	1,00
Ago./91	1,01
Set./91	1,02
Oct./91	1,03
Nov./91	1,04
Dic./91	1,05
Ene./91	1,06

Las pautas de cálculo son las siguientes:

$$\text{I.O.L. (Ind. Org. Laboral)} = \frac{\text{H.H./Ton. Ext. std.}}{\text{H.H./Ton. Ext. real}}$$

El I.O.L. relaciona la productividad de mano de obra estándar (H.H./Ton. Ext. std) con la productividad de la mano de obra real (H.H./Ton. Ext. real).

I) Base Std.

- 1, 1. Mano de obra std.: Se considera el personal afectado a Fabricación, necesario para trabajar en condiciones std, para un ritmo de producción de 32-34 descargas por día.
- 1, 2. Producción std: Se considera el nivel de producción término medio para el régimen de descargas detallado en el punto (1, 1), y en condiciones estándar de calidad para cada uno de los productos, según normas de la Empresa.

2) Datos Reales

- 2, 1. Mano de obra real: Horas hombre (H.H.) realmente trabajadas durante el mes en los distintos sectores de fabricación.
- 2, 2. Producción real: Es la producción efectivamente realizada durante el mes de los distintos tipos de productos, de acuerdo con los requisitos de calidad estándar determinados por la Empresa para cada uno de ellos.

3) Cálculo del I.O.L. (Índice de Organización Laboral)

- 3, 1. Con los datos reales se calcula la productividad de M.D.O. real, que surge del cociente entre las horas-hombre trabajadas y el total de la producción efectivamente realizada de los distintos tipos de productos.

Mensualmente se deberán alcanzar los niveles de O.I.L. detallados anteriormente para cada uno de los meses (ver punto I).

II) Para lograr las mejoras de la productividad pactadas, las partes se comprometen en lo siguiente:

- II, 1) El sector obrero para lograr los objetivos fijados deberá prestar su colaboración realizando eficazmente las tareas que efectúe.
- II, 2) En compensación a esta mejora de productividad la empresa otorgará al personal un adicional equivalente al porcentaje de mejora. Dicha mejora es la siguiente:

- 1) Octubre 1991 - 3%

Este porcentaje corresponde al total del trimestre (agosto, septiembre y octubre de 1991), debido a que en cada uno de los meses se logró el nivel de productividad estipulado.

2) Noviembre de 1991 - 1%

3) Diciembre de 1991 - 1%

4) Enero de 1992 - 1%

II, 3) La empresa se compromete a mantener en condiciones de buen funcionamiento los equipos productivos, a los efectos de poder lograr normalmente los niveles de producción requeridos.

II, 5) Ambas partes se comprometen a reunirse mensualmente a fin de analizar la evolución de los niveles de productividad y en caso que sea necesario realizar los ajustes correspondientes a fin de lograr los niveles pactados.

II, 6) Si no se logran los objetivos mensuales de productividad fijados en el presente acta por causas imputables a los operarios, quedará automáticamente sin efecto lo acordado”.

12, 3, 2. Presentismo

Reúne las características del rendimiento laboral descrito en el punto anterior, pero con parámetros referidos al presentismo, en lugar del *output* de la actividad. Del total, 23 casos presentan este criterio, uno de ellos es el convenio 52/89 “Trabajadores de la Imprenta, Diarios y Afines con representantes empresarios de Diarios, Industria Gráfica y Afines”, primera vuelta, homologado el 5/12/91:

“En razón que las formas de medición de productividad que se han analizado en la Comisión Paritaria son múltiples y de diversa complejidad, se ha tenido especial atención en destacar como factor de incentivación la fuerza laboral puesta a disposición del empleador por parte del trabajador. Dado que dicha medición sólo podrá establecerse en relación al tiempo trabajado, se utilizará el coeficiente

que resulte de dividir la totalidad de las horas posibles laborables en el período de liquidación salarial normal y habitual por la totalidad de las horas real y efectivamente realizadas. Es decir que el universo de horas que debieran ser laboradas en la empresa en el período dado, deberá ser dividido por la sumatoria de las horas efectivamente trabajadas por la totalidad del personal en su conjunto.

Se entiende por horas posibles las resultantes de la cantidad de trabajadores por los días laborables, por la jornada habitual de cada empresa. Se considerará como horas real y efectivamente trabajadas todas aquellas que no pudieran realizarse por el trabajador con motivo de su licencia anual ordinaria o la convalecencia por algún accidente de trabajo.

En el supuesto que dicho resultado fuera de 0,96 o más, las empresas abonarán a sus dependientes los salarios básicos vigentes para la actividad y un adicional remunerativo cuyos montos se expresan para cada mes en la escala que luce en la planilla anexa y que forma parte integrante del presente. En el supuesto que dicho resultado entre 0,95 y 0,90 las empresas sólo estarán obligadas a abonar el salario básico y el 50% del adicional remunerativo. Se considerará que la labora no ha sido incentivada cuando el coeficiente arroje un guarismo inferior a 0,90 por lo que no será exigible adicional alguno”.

12, 4. PRODUCTIVIDAD FUTURA

Este criterio otorga un incremento salarial en función de una estimación positiva de incremento de productividad a verificarse en el futuro (normalmente en el período que cubre la vigencia del convenio).

Fue el criterio más ampliamente utilizado (230 acuerdos, de los cuales 154 lo utilizaron en forma pura o exclusiva). (Ver cuadro 12, 4.).

Puede dividirse, tentativamente, en tres formas distintas: Racionalización de la gestión u organización, o mejoras tecnológicas;

Mayor eficiencia productiva del recurso laboral y Productividad a cuenta o a lograr.

12, 4, 1. Racionalización de la gestión u organización, o mejoras tecnológicas

Esta forma implica la generación de mejores índices de productividad por decisiones de los empleadores que afecten otros factores (tales como materia prima, equipos, energía, etc.) que no son la mano de obra. Si bien se podrían aun desagregar esta modalidad, su casi nula adopción no lo justifica.

Cuadro 12, 4.

CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD	ACUERDOS	MODALIDADES	MEDIOS APLICADOS		
			DESCRIPCIÓN	Cant.	
PRODUCTIVIDAD FUTURA	2	8	Racionalización costos o gastos	5	
			Incorporación maquinaria	3	
			Racionalización proceso industrial	2	
			Inversión capital	2	
			Racionalización comercialización	1	
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	116	164	Polivalencia	64
				Apertura modalidades contratación	57
				Tiempo de trabajo	48
				Vacaciones	36
				Presentismo	25
				Conflictos	19
				Turnos	14
				Capacitación	10
				Horas extras	10
				Descansos	6
				Reconversión laboral	6
				Reducción de subsidios	6
Reducción licencias	5				
Colaboración	4				
Contratación de personal	4				
Exclusión jerárquicos de CCT	4				

PRODUCTIVIDAD FUTURA	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral			Período de prueba	4
				Traslados	4
				Revisión médica	3
				Vacantes	3
				Equipamiento	2
				Aumento de facultad de dirección	1
				Brigada contra incentivo	1
				Calificación profesional	1
				Comisión de estudio	1
				Condiciones de trabajo	1
				Cumplimiento de normas	1
				Delegados	1
				Modificación CCT	1
				Modificación liquidación	1
	Permanencia mismo empleador	1			
	Recategorización	1			
	Reducción personal	1			
	A cuenta o a lograr	36	58	A definir/lograr en el futuro	22
				Indicadores productividad	10
Predisposición productiva				8	
Estabilidad país				6	
Desconocido				5	
Monto de ventas				3	
Otros				9	
TOTAL PRODUCTIVIDAD FUTURA	154	230	Todos los medios	417	

Modalidades bien definidas

Sólo 2 acuerdos se basaron exclusivamente en esta forma, y otros 6 la complementaron con otras. Su escasa utilización reside en que estas formas exigen primordialmente un esfuerzo a la parte empleadora, que, aparentemente, no lo concibe como objeto de negociación con sus empleados para generar incrementos salariales.

Como ejemplo representativo, puede mencionarse al convenio 181/91 “Sindicato Petrolero de Córdoba con Empresas Fraccionadoras de Gas Licuado de Córdoba”, primera vuelta, homologado el 24/07/92 que utiliza parcialmente este tipo de productividad:

“...los métodos y escalas tenidas en cuenta para medir la productividad de las empresas que son parte en la actividad petrolera:

a) Optimizar el fraccionamiento:

El fraccionamiento del GLP dentro de las empresas juega un rol esencial. Implementar mecanismos que hagan más eficiente esta actividad, significa avanzar en forma directa sobre una mayor productividad. En orden a ello se pueden mencionar, las siguientes actividades que en las plantas se han ido implementando y/o están en vías de implementación, a saber:

1) Tanques: con personal bajo la dirección del Jefe de Planta se ha realizado el cambio de niveles rotativos del tanque de propano (...) También con personal de la planta se realiza en forma habitual la reparación de la válvula principal de bloqueo de flujo en la salida del tanque (...) Estas actividades, en épocas anteriores, exigían la contratación de terceros, con el consiguiente gasto y pérdida de tiempo (...) Las apuntadas, se tratan de operaciones ya implementadas, pero existen otras, que con la colaboración mutua –empresario/obrero– pueden implementarse, para optimizar el fraccionamiento, a saber:

- ◆ Pintura general: cañerías, tanques, bases, balanzas, instalaciones diversas (baño, oficinas, etc.).
- ◆ Adecuar las instalaciones: para la reparación de garrafas...
- ◆ Descarga del camión: cuando se efectúe fuera de hora, deberá hacerse por el Jefe de Planta y el chofer, sin generar horas extras.

b) Optimizar la comercialización:

Esta actividad, como la anterior, tiene también un rol protagónico para la suerte de la empresa. Mejorar la misma, permite sin dudas, lograr resultados que mejorarán la productividad de la empresa. Sobre este aspecto, ya se han logrado avances de significación, dentro de los que se pueden mencionar los siguientes a saber:

- ◆ en general, la estructura de comercialización es prácticamente la misma que cuando las plantas comenzaron a funcionar. El fraccionamiento hoy, es muchas veces superior. Lo que implica un elevado grado de capacitación y eficiencia del personal...
- ◆ el reparto domiciliario de GLP también ha operado un sensible mejoramiento en los lugares donde se efectúa. Con casi la misma dotación de personal y vehículos se distribuye mucha mayor cantidad de producto (...) Con la incorporación de un camión de mayor porte y dos personas más para afectar a cilindros, se podrá mejorar aun más la prestación y evitar la contratación de terceros, como también las horas extras.

c) Racionalización de horas extra:

...por razones ignoradas, la empresa Gas del Estado, proveedora monopólica del producto, en el mes de Agosto/91 ha reducido la entrega en un cincuenta por ciento.

Frente a esta situación, tiene una directa relación con la mayor productividad de la empresa, la racionalización de sus gastos. Y en esto, las horas extras son el pivot fundamental de la reducción de costos. Basta con verificar las cuentas de las empresas, para tener una cabal demostración de esa afirmación”.

Por otro lado, no puede dejar de señalarse que los únicos 2 acuerdos que utilizaron exclusivamente este tipo de productividad no generaron incrementos salariales, sino modificaciones remunerativas, que para el personal pueden aun resultar neutras o negativas.

Por ejemplo el 36/75 “Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza con Empresa Social de Energía de Buenos Aires”, primera vuelta, homologado el 5/08/92, sólo establece:

“...un nuevo sistema de liquidación y pago de la B.A.E. (Bonificación Anual por Eficiencia), en la intención de que el cobro del beneficio que determina el artículo 79 de la C.C.T. vigente sea más equitativo para el personal y que al mismo tiem-

po permita un mejor desenvolvimiento económico-financiero de E.S.E.B.A. S.A.”.

Mientras que el acuerdo 175/91 entre “Federación Obreros del Tabaco y los Sindicatos de Empleados y Obreros del Tabaco en la provincia de Corrientes, con la empresa Massalin Particulares”, muy extenso, instrumenta una serie de medidas tendientes a mantener funcionando su planta en la localidad de Goya (Corrientes).

Las medidas (que si bien se detallan, aquí sólo se enunciarán), se basan en:

“...reformular y reorganizar toda la estructura de costos fijos y variables de la planta, incluyendo los directamente relacionados con las remuneraciones y cargas sociales vinculados a las mismas, así como efectuar inversiones para mejorar su productividad”.

12, 4, 2. Mayor eficiencia productiva del recurso laboral

Este factor mide la mayor productividad a lograrse en base a modificaciones sobre el régimen laboral imperante al momento en que se pacta la productividad, con lo que el aumento de esta última se basa en el recurso mano de obra. Suele cubrir acuerdos por períodos prolongados, con condiciones cuyo cumplimiento depende de la voluntad de las partes, y no de contingencias externas o internas.

En el mismo cuadro 12, 4 se muestra la diversidad de medios utilizados para lograr mayor productividad. Entre ellos:

- * **Polivalencia:** desempeña el trabajador una gama más amplia de tareas que las que venía realizando.

Ejemplo: Acuerdo 36/75, primera vuelta, homologado el 17/09/03 “Federación Argentina Trabajadores de Luz y Fuerza con Central Térmica San Nicolás”:

“Las categorías profesionales enumeradas en la presente o que se incorporen en el futuro, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen. Las mismas deberán

complementarse con los principios de polivalencia para el logro de una mejor productividad.

La polivalencia se entiende dentro de cada especialidad u oficio; o en su defecto, en el marco de la función asignada para el área de Operaciones, asignándose al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa. Al efecto, las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia temporaria lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales y/o salariales. Si la tarea asignada corresponde a un nivel superior, se abonará el salario mayor e los casos en que oportunamente se estipule al respecto, de conformidad con lo establecido por la L.C.T. Si tales tareas superiores fueran de carácter temporario, se abonará estrictamente el período en que éstas se cumplieran efectivamente.

A la vez, el personal deberá estar dispuesto a prestar servicios cuando razones de necesidad así lo impongan, en el marco esencial que caracteriza a la actividad desarrollada, tanto sea en las tareas calificadas como principales y/o accesorias”.

- * Apertura de modalidades de contratación: accede a estas nuevas formas según lo estipula la Ley de Empleo.

Ejemplo: Acuerdo 70/93 “E”, primera vuelta, homologado el 20/04/93 “Sindicato Trabajadores de la Industria del Gas - Capital Federal y Gran Buenos Aires, con Distribuidora de Gas Metropolitana S.A.”:

“Se establece que además de las modalidades contempladas en la ley de contrato de trabajo y en la ley 24.013 y que quedan expresamente habilitadas en este convenio, el empleador podrá utilizar, en la medida de sus nece-

sidades, modalidades de contratación que se adecuen a las características de la actividad. A tal fin podrá emplear formas de contratación con trabajadores ingresados por plazo fijo, la utilización del régimen de pasantías contemplado en el decreto 340/92, de trabajo a tiempo parcial. En este último caso los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social se realizarán sobre la remuneración efectivamente percibida”.

- * **Tiempo de trabajo:** optimiza los tiempos efectivos de trabajo, disminuyendo los improductivos.

Ejemplo: Acuerdo 158/75, primera vuelta, homologado el 29/12/92 “Sindicato Argentino de Obreros Navales con Cámara de la Industria Naval Argentina”:

“Adecuar la prestación efectiva de tareas a la duración de la jornada nominal. Por ello, se considera jornada, el tiempo en que el trabajador debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en la jornada de labor completa indicada, debiendo por ello encontrarse listo y en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización de la jornada de trabajo”.

- * **Vacaciones:** tiende a su otorgamiento en períodos de menor actividad.

Ejemplo: Acuerdo 66/89, primera vuelta, homologado el 02/12/92 “Unión Obrera Molinera Argentina con Federación Industriales Molineros y Cámara de Fabricantes de Alimentos Balanceados”.

“...acuerdan en un todo conforme con lo previsto en el art. 154 de la LCT, primer párrafo, dejar sin efecto las provisiones de la norma respecto de la época de otorgamiento de las vacaciones.

Las empresas podrán otorgarlas conforme a las necesidades de la industria y la producción durante la totalidad del año, con estricto respecto de los principios establecidos en los arts. 9 y 11 de la LCT y deberá ser ejercida de modo razonable.

Cuando las mismas se concedan fuera del período comprendido entre el 1/10 y el 1/04 se deberán comunicar en forma fehaciente a los trabajadores incluidos y a la Unión Obrera Molinera Argentina, con la antelación prevista en el art. 154 de la LCT, salvo que entre aquéllos y la empresa se convenga un plazo menor”.

- * **Presentismo:** aumenta el tiempo efectivo de trabajo disminuyendo los índices de ausentismo.

Ejemplo: Acuerdo 160/75, primera vuelta, homologado el 5/06/92 “Unión Trabajadores Entidades Deportivas y Civiles con Federación Entidades Deportivas y Civiles”:

“Será acreedor al premio de puntualidad el trabajador que mensualmente haya cumplido efectiva, íntegra y puntualmente su horario de trabajo durante las jornadas de labor establecidas por la Institución, incluyendo los feriados y guardias en su caso.

La naturaleza y objetivo de estos premios, revisten el carácter de estímulos destinados a lograr la perfecta asistencia y puntualidad;...

No será acreedor a estos premios el trabajador que no haya cumplido sus horarios completos del mes, aun cuando la ausencia o cumplimiento parcial de su horario fueran motivados por causas no voluntarias, como ser enfermedad o accidentes inculpables, licencias, permisos para faltar o retirarse antes de horario, etc., salvo las excepciones taxativamente enumeradas en los incisos siguientes. Tampoco serán acreedores a estos premios los trabajadores que incurran en paros, trabajo o desgano o reglamento, o adopten actitudes o medidas de acción directa en violación a las normas legales vigentes o a las establecidas en esta convención (...) No se computarán como ausencia a los efectos del premio de asistencia: hasta dos días corridos por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos;... No percibirá el respectivo

premio el trabajador que durante el mes incurra en una o más ausencias que no sean las enumeradas (...) o en más de dos llegadas tarde cuya duración total sea mayor de diez minutos”.

- * **Conflictos:** establece un mecanismo de negociación o compromisos para mitigar el efecto de conflictos colectivos (y en algunos casos se hace referencia también a individuales y pluriindividuales).

Ejemplo: Acuerdo 68/89, segunda vuelta, homologado el 07/12/93 “Sindicato del Petróleo y Gas Privado con Cámara Empresaria de Operaciones Petroleras Especiales”:

“Las partes signatarias, conscientes que la elevada litigiosidad conspira contra el mantenimiento de un adecuado clima laboral, el cual constituye el marco indispensable para elevar los índices de productividad necesarios para insertar la actividad petrolera en un nivel competitivo internacional, acuerdan instaurar los mecanismos de solución de conflictos colectivos individuales y pluriindividuales que se detallan a continuación:

- a) Para accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades, accidentes y eventos dañosos, las partes se comprometen a promover el sometimiento del caso al procedimiento de Actuación Administrativa Voluntaria previsto en el art. 15 de la Ley Nro. 24.028.
- b) Para cuestiones derivadas de la aplicación, interpretación, alcance y/o extensión de cláusulas convencionales, a la actuación de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación de la Convención Colectiva.

En todos los casos las partes someterán los acuerdos, previo a cualquier pago, a la homologación judicial.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos tenidos en mira al crear los mecanismos precedentes, las partes firmantes acuerdan promover su aplicación de modo

absolutamente prioritario, orientado al personal a la utilización de los procedimientos contemplados en la ley de accidentes de trabajo, procurando así la más rápida resolución de los conflictos que se planteen”.

- * **Turnos:** reorganiza los turnos u horarios tendiendo a una mejor utilización del tiempo.

Ejemplo: Acuerdo 89/90, primera vuelta, homologado el 28/04/92 “Sindicato Trabajadores Industria de la Alimentación con Suchard Argentina”:

“Los horarios del personal de Producción y Depósito comprendido en este acuerdo serán los siguientes:

- ◆ Turno Mañana: Lunes a Viernes de 6,00 a 15,00 hs.
- ◆ Turno Tarde: Lunes a Viernes de 15,00 a 23,00 hs.
- ◆ Turno Noche: Lunes a Viernes de 23,00 a 6,00 hs.

Los horarios del personal de Mantenimiento continuarán como en el presente.

(...) Se acuerda que salvo justificadas excepciones las jornadas con horas extra son hasta cumplir las 12 horas. Cuando algún trabajador no pueda realizar el turno de 12 horas, deberá avisar al supervisor respectivo para que éste pueda encargarse de buscar reemplazos.

(...) El sistema de relevos pasa de 1 relevante por cada 4 efectivos a 1 relevante por cada 6 efectivos.

Esto significa que habrá 7 turnos por cada servicio que el comedor brinda...

Los tiempos de descanso serán los siguientes:

- ◆ Turno Noche (23,00 a 6,00 hs):
- ◆ Dos descansos de 10 minutos cada uno y un descanso de 15 minutos.
- ◆ 20 minutos para merendar (15 minutos en el Comedor y 5 minutos para ir del Sector de Trabajo al Comedor y retornar del Comedor al Sector de Trabajo) que se

servirán en horas de la madrugada. No habrá cena ni tiempo para la misma...”.

- * **Capacitación:** dispone una mayor capacitación o entrenamiento para mejorar las aptitudes laborales del trabajador.

Ejemplo: Acuerdo 5/88, segunda vuelta, homologado el 4/05/93 “Sindicatos de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera de Capital Federal y Gran Buenos Aires con Molinos Río de la Plata”:

“El personal se compromete a capacitarse durante su jornada normal y aprobar los exámenes correspondientes a fin de obtener su habilitación para poder atender todas las instalaciones del sector, dentro de los plazos establecidos por la Empresa. Aquellos colaboradores que vencidos los plazos de capacitación no aprueben los exámenes mencionados y deban ser desplazados en forma definitiva a otros sectores en los que el régimen de trabajo sea el habitual de lunes a sábado, seguirán percibiendo el ADICIONAL POR CAMBIO DE RÉGIMEN durante 30 (treinta) días corridos. Vencido dicho plazo pasarán a percibir los adicionales vigentes en su nuevo sector de trabajo”.

- * **Horas extra:** flexibiliza la disposición de la mano de obra en tareas fuera del horario establecido.

Ejemplo: Acuerdo 154/91, segunda vuelta, homologado el 10/12/92 “Obreros y Empleados Vitivinícolas con Asociación Viñateros de Mendoza y otros”:

“Cuando el trabajador no pudiera realizar sus tareas habituales por tiempo de lluvia, nieve, o cualquier otro fenómeno climático deberá recuperar sus horas perdidas por dicho fenómeno climático en otros horarios, entendiéndose que la retribución que surja de las mismas no puede ser interpretada como horas extra”.

- * **Descansos:** elimina, reduce o reorganiza los tiempos y horarios de descanso del trabajador.

Ejemplo: Acuerdo 398/75, segunda vuelta, homologado el 15/09/92 “Federación Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal con Unión Administradores de Inmuebles y Asociación de Inmobiliarias”:

“No se considerará violación de los descansos en días feriados, semanales, diarios o nocturnos cuando el personal sea requerido para colaborar en caso de extrema urgencia o emergencia, cuando se ponga en peligro la seguridad de los bienes y de las personas que habiten el Consorcio. El desconocimiento de lo expuesto se considerará falta grave”.

- * **Reconversión laboral:** adecua la mano de obra a nuevas exigencias laborales o reorganiza métodos de trabajo tendiendo a una mayor eficiencia.

Ejemplo: Acuerdo 39/91 “E”, primera vuelta, homologado el 25/03/92 “Asociación Técnicos de Vuelo de Líneas Aéreas con Aerolíneas Argentinas”:

“La efectivización del proyecto de reconversión laboral contempla la adaptación los Ingenieros/Técnicos de Vuelo a nuevas tareas en su función, como así también a nuevos puestos de trabajo. La Empresa determinará y costeará la formación necesaria para el desempeño de las nuevas funciones. En razón de lo antedicho, los Ingenieros/Técnicos de Vuelo de B-707 y B-727 con más de 4 años de antigüedad en virtud de las erogaciones que deberán afrontar por el proceso de reconversión laboral, recibirán en concepto de reintegro de gastos a partir del 01/12/91 una suma no remunerativa mensual...”.

- * **Reducción de subsidios:** suprime o disminuye valores monetarios no remunerativos (por fallecimiento de familiar, bonificaciones extraordinarias, etc.).

Ejemplo: Acuerdo 193/92, primera vuelta, homologado el 06/10/92 “Sindicato Empleados de Barracas de Lanasy Cueros, Cerdas, Pinceles, Lavado y Peinado de Lana con Federación Lanera Argentina”:

“Se deja sin efecto a partir del 1° de julio de 1992 el acuerdo sobre bonificación extraordinaria que se vino pactando anualmente desde hace años en la actividad representada por las partes.

Teniendo en cuenta que el incremento salarial que se acuerda por el presente comprende holgadamente lo que representa este beneficio y está condicionado expresamente a la vigencia de esta cláusula, los trabajadores que hubieren percibido con anterioridad una bonificación extraordinaria, no podrán invocar en forma alguna la existencia de derecho adquirido sobre el beneficio que se deja sin efecto, ya que lo irán percibiendo en demasía mensualmente integrando su remuneración.

Una vez que se homologue el presente acuerdo, los trabajadores con contrato vigente al 30 de junio de 1992 percibirán por el lapso comprendido entre el 1° de julio de 1992 y la fecha en que se comience a aplicar el incremento salarial pactado en el artículo 4°, un importe equivalente a la doceava parte de lo devengado en dicho lapso por imputación a esta cláusula, de modo de compensar íntegramente lo que pudiera haberse devengado a favor de los dependientes en función de la bonificación extraordinaria cuya extinción total se pacta”.

* **Reducción de licencias:** suprime o disminuye la cantidad de días o circunstancias que dan lugar a licencias pagas.

Ejemplo: Acuerdo 190/92, primera vuelta, homologado el 21/12/92 “Federación Argentina de Trabajadores de Turf con Liga Argentina de Jockey Clubs”:

“Eliminación de Asuetos Administrativos Provinciales o Nacionales para el personal del Turf, que hasta la actualidad tenía el mismo régimen de la Administración Pública, readecuando los descansos por tales motivos a las normas sobre días no laborales y feriados de la LCT.

Reducción del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los permisos gremiales pagos, lo que en instituciones pequeñas de poca cantidad de empleados, tiene una incidencia porcentual muy importante”.

Son 164 los convenios que adoptaron alguna de estas formas, o varias simultáneamente, convirtiendo esta modalidad en la preferida.

12, 4, 3. Productividad a cuenta o a lograr

Engloba a aquellos acuerdos que fijan un incremento salarial a cuenta de mayor productividad que puede darse en el futuro, o que se definirá en el futuro, sin precisarse exactamente cómo, o estimando valores que podrían no lograrse. En definitiva son acuerdos sin contrapartida cierta y aún sin los “aumentos razonablemente estimados” que menciona el Decreto 1.334/91. Entre los casos representativos, de los 58 analizados, merece citarse el convenio 188/92 “Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines con Cámara del Vidrio Plano y sus Manufacturas”, segunda vuelta, homologado el 03/07/92:

“Se reconoce un beneficio provisorio y transitorio...”

Dicha mejora estará sujeta al compromiso de negociar y promover acuerdos de productividad entre los representantes de la Rama Vidrio Plano y sus Manufacturas y/o cada una de las empresas o grupo de empresas en el período Noviembre 1992/Enero 1993”.

Otro ejemplo, que se refiere a otro medio de productividad a lograr, es el 85/89 “Federación Obreros y Empleados Vitivinícolas con Federación Industriales Licoristas y Asociación Vitivinícola Argentina”, cuarta vuelta, homologado el 03/11/93:

“...en función de los convenios internos que podrán realizarse y a cuenta de productividad que se obtenga acuerdan un aumento salarial adicional del 2, 2% para todo el período”.

12, 5. CRITERIOS NO BASADOS EN PRODUCTIVIDAD

Del total, 81 acuerdos no reúnen información alguna que permitan basarlos en productividad, o explícitamente se establece otro criterio para la corrección salarial. Otros 8 acuerdos otorgan parte de sus incrementos salariales ignorando la premisa de productividad. (Ver cuadro 12, 5).

Un buen ejemplo de este grupo lo constituye el acuerdo homologado el 04/06/92 perteneciente al Convenio 131/90 “Sindicato Unificado de Joyeros, Relojeros y Afines con la Liga de Joyerías, Relojerías y Afines”, primera vuelta:

“...después de un exhaustivo análisis con referencia a los aumentos de salarios pedidos por la representación de los trabajadores, ... La parte empresaria deja asentado que tal aumento se otorga a pesar de la gran baja producida en los ingresos, como resultado de la influencia de factores negativos como son la disminución del poder adquisitivo de la población así como de la baja estacional de reparaciones que se produce durante el período de vigencia del presente convenio. Obviamente esto redundará en perjuicio de la rentabilidad de las empresas. No obstante la situación descrita, la parte empresaria acuerda para el semestre lo siguiente: JULIO y AGOSTO, mantener los valores de JUNIO; 4% para SEPTIEMBRE y para OCTUBRE, NOVIEMBRE y DICIEMBRE un aumento que oscila en el 1, 5% mensual”.

Otro ejemplo, con características diferentes, es el 76/75 “Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) con Cámara Argentina de la Construcción y otros”, primera vuelta, homologado el 19/08/93:

“Las nuevas escalas salariales, a regir a partir del 1/08/93, se adecuan por aplicación de la Resolución 2/93 de la Comisión Nacional para el Empleo, Producción y Salario Mínimo Vital y Móvil”.

Cuadro 12, 5.

MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD					
CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD		ACUERDOS	MODALIDADES	MEDIOS APLICADOS	
				Descripción	Cant.
NO PRODUCTIVIDAD	Criterios no basados en productividad	81	89	Medios diversos:	
				Actualización	6
				Sinceramiento	3
				Incentivo	3
				Adec. A Salario Mínimo Vital y Móvil	2
				Acuerdo marco	2
				Emergencia	1
				Refuerzo voluntario	1
				Ayuda	1
				Presión gremial	1
				Búsqueda productiva	1
				Paz social	1
				Acuerdo tarifario	1
No especifica causa	67				
PORDUCT. MIXTA	Desagregados en los otros tipos	72	(*)	Desagregados en las modalidades de los otros tipos	
DESCONOCIDO	Se desconoce el criterio aplicado	69	69	Medios desconocidos	69
TOTAL OTROS		222	158	Todos los medios	159
TOTAL ACUERDOS		506	580	Todos los medios	781
(*)	Comprenden 146 modalidades redistribuidas en los criterios restantes (Ver texto).				
	De las 146 modalidades enunciadas en los 72 acuerdos "mixtos",91 son bien definidas.				

12, 6. PRODUCTIVIDAD MIXTA

Son acuerdos basados en más de una modalidad, que a efectos de analizarlos se consideraron desagregados. Se trata de 72 acuerdos con dos y hasta tres modalidades cada uno. Casi todos comprenden alguna modalidad de productividad futura complementados con

productividad pasada, otras formas de futura, y aún no basados en productividad. (Ver cuadro 12, 5.).

Además de los citados en los puntos anteriores, debe mencionarse por su repercusión el convenio 260/75 “U.O.M. Rama Automotor con Empresas Automotrices y de Autopartes”, primera vuelta, homologado el 29/06/92, que combina productividad pasada supuesta con productividad futura pasada en mayor eficiencia del recurso laboral y también con productividad futura a lograr:

“Las remuneraciones acordadas en el artículo anterior tienen la siguiente imputación: ADICIONALES DEL 01/02 AL 31/01/92, y el compromiso de ambos sectores en el mantenimiento de la paz social en todos los establecimientos que comprende la presente rama, durante la vigencia de este acuerdo. ADICIONAL 01/06 AL 31/08/92: por habilitación a partir de la firma del presente acuerdo de las modalidades previstas en la ley 24.013 y por la continuidad a partir de este acuerdo de esta Comisión Paritaria para la definición de cláusulas convencionales para esta rama mediante el análisis permanente de las cuestiones que hacen al incremento de la eficiencia y la productividad, el aporte laboral y empresario necesario así como el de la preservación del poder adquisitivo del salario”.

12, 7. CRITERIOS DESCONOCIDOS

De los 506 acuerdos homologados analizados, 69 no reúnen la información necesario (por carecer de ella o no haberse podido conseguir) como para poder determinar el criterio de productividad empleado, pero sugieren haberla tenido en cuenta. (Ver cuadro 12, 5).

En parte lo constituyen acuerdos en cuyo articulado o acta de homologación, se establece un incremento salarial, se menciona a los decretos de productividad, pero no se refieren explícitamente a los criterios utilizados para justificar ese incremento. Cabe la posibilidad de que exista información sobre productividad que complemente los acuerdos.

Otra parte lo componen nuevos convenios colectivos de trabajo, que no relacionan sus modificaciones o nuevas condiciones laborales a mayor productividad, ni justifican las escalas salariales presentadas.

12, 8. PANORAMA GENERAL DE LOS MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD

Considerando todos los acuerdos en conjunto, se manifiesta en seguida la alta relación entre la amplitud de criterio de la legislación de base, y la diversidad resultante como consecuencia de su aplicación (ver cuadro 12, 8, A y gráficos 12, 8, a y 12, 8, b).

Cada criterio de productividad muestra una importante cantidad de casos. La productividad futura logró la mayor frecuencia (el 30,4% de los acuerdos o el 39,7% de las modalidades), seguida por la pasada (el 18,6% de los acuerdos o el 22,2% de las modalidades). En tercer lugar se destacan los criterios no basados en productividad (16,0% de los acuerdos o el 15,3% de las modalidades), señalando la existencia de otras necesidades e intereses de mayor entidad que la normativa vigente.

Si se subdividen los criterios en las modalidades de productividad posibles, la más numerosa corresponde a “Mayor eficiencia productiva del recurso laboral”, con el 28,3% del total. Si a esto se suma el 10,9% de “Rendimiento laboral” y “Presentismo”, se tiene que alrededor del 40% de los acuerdos se basan en una mayor flexibilidad y esfuerzo, o mejor conducta del trabajador.

Sólo el 1,4% de las modalidades se basa en acciones del empleador. Quedan más de la mitad de las modalidades, cuyas acciones salariales son consecuencia de hechos pasados, o a definir en el futuro, que no exigen ni a los trabajadores ni a los empleadores contraprestación alguna que asegure mayor productividad.

Considerando otro punto de vista, se han dividido las modalidades entre “bien definidas” o acordes con los conceptos generales

vertidos en la normativa (parte grisada en el cuadro) o “mal definidas”, contrapuestas a las pautas orientadoras.

Se observa que en el 45,7% de los casos se ha definido la productividad a ser aplicada en términos aceptables, mientras que en el resto prima la ambigüedad o criterios no productivos.

¿Fue así desde el principio? ¿Se tiende a pensar cada vez más en términos de productividad?

Para responder estos interrogantes se ha medido la proporción de modalidades bien definidas en cada vuelta de negociación (cuadro 12, 8, B y gráfico 12, 8, b) y en cada año calendario (cuadro 12, 8, C y gráfico 12, 8 b). Las cifras son concluyentes: en los primeros acuerdos se pensó más estrictamente en términos de productividad, quizás ante el desconocimiento del papel que desempeñaría la autoridad de aplicación. A medida que se iban homologando acuerdo (explícita o implícitamente dejando vencer los tiempos), en los cuales una buena definición de productividad no era un requisito indispensable, se fue acudiendo cada vez menos a ésta.

Un ejemplo de esta tendencia menos exigente en el tiempo lo da el acuerdo 130/75 “Unión Entidades Comerciales Argentinas, Cámara Argentina de Comercio, Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias con la Federación Argentina de Empleados de Comercio”, primera, segunda y tercera vueltas, homologados el 11/12/91, el 05/10/92 y el 14/12/93, respectivamente:

Cuadro 12, 8.

A) todos los criterios de productividad

B) por tipo de productividad

MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD					
CRITERIO DE PRODUCTIVIDAD		ACUERDOS		MODALIDADES	
		CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Pasada	Laboral	18	3,6	30	5,2
	Otros Tipos	—	—	—	—
	Supuesta	76	15	99	17,1
	Total	94	18,6	129	22,2

Presente	Rendimiento Laboral	26	5,1	40	6,9
	Presentismo	10	2,0	23	4
	Total	36	7,1	69	10,9
Futura	Racionalización Gestión	2	0,4	8	1,4
	Mayor Efic. Productiva Recurso Laboral	116	22,9	164	28,3
	A Cuenta o A Lograr	36	7,1	58	10
	Total	158	30,4	230	39,7
No Productividad (Criterios No Basados En Productividad)		81	16,0	89	15,3
Mixta		72	14,2	(Desagregado en los otros tipos)	
DESCONOCIDO (Se desconoce el criterio aplicado)		69	13,6	69	11,9
TOTAL MODALIDADES BIEN DEFINIDAS				265	45,7
TOTAL MODALIDADES MAL DEFINIDAS				315	54,3
TOTAL ACUERDOS		506	100	580	100

Modalidades bien definidas

Cuadro 12, 8.

A) todos los criterios de productividad (cont.)

B) por vuelta

MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD			
VUELTA DE ACUERDO	TOTAL MODALID.	CRITERIOS BIEN DEFINIDOS	
	Cantidad	Cantidad	%
1º VUELTA	359	181	50,4
2º VUELTA	149	59	39,6
3º VUELTA	48	15	31,3
4º Y 5º VUELTAS	13	2	15,4
Complementarios	11	5	45,5
TOTAL DE ACUERDOS	580	262	45,2

C) por año

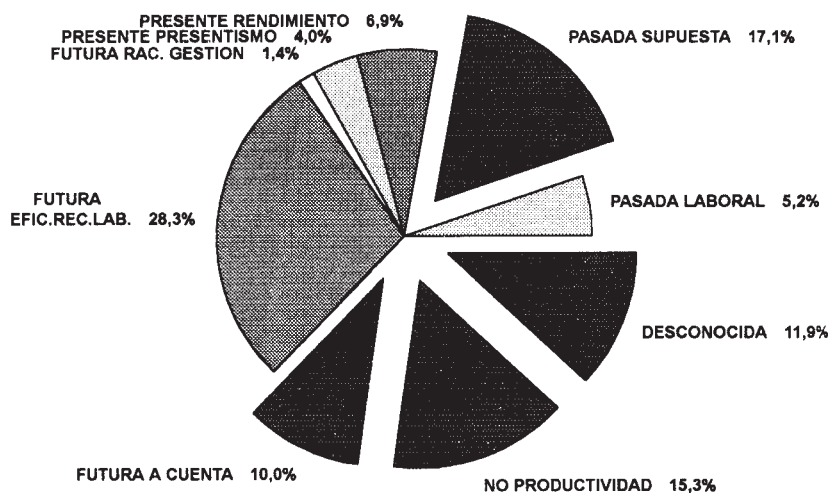
MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD			
AÑO DE HOMOLOGACIÓN	TOTAL MODALID.	CRITERIOS BIEN DEFINIDOS	
	Cantidad	Cantidad	%
1991	29	19	65,5
1992	237	130	54,9
1993	314	113	36,0
TOTAL DE ACUERDOS	580	262	45,2

D) Por integración a un nuevo CGT

MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD			
CATEGORÍA	TOTAL MODALID.	CRITERIOS BIEN DEFINIDOS	
	Cantidad	Cantidad	%
INTEGRADO (nuevo convenio de colectivo)	74	19	65,5
NO INTEGRADO (acuerdo salarial)	506	130	54,9
TOTAL DE ACUERDOS	580	262	45,2

Gráfico 12, 8, a)

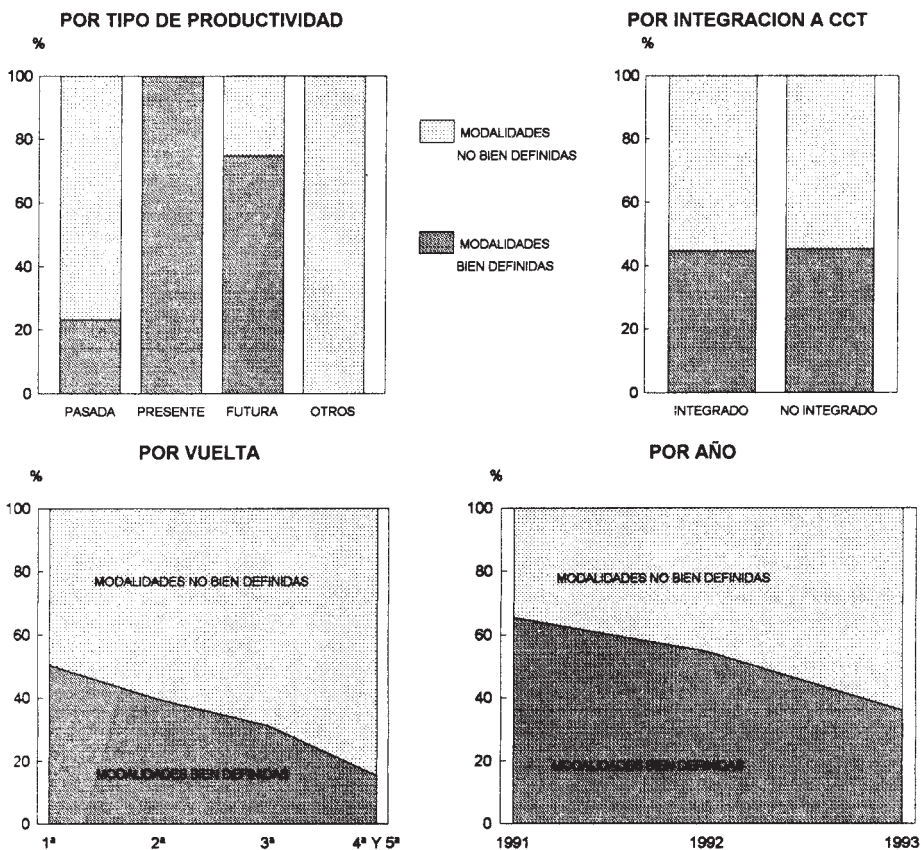
MEDIOS APLICADOS PARA DEFINIR PRODUCTIVIDAD
DISTRIBUCIÓN POR MODALIDADES



Los sectores desprendidos del círculo indican modalidades mal definidas o desconocidas

Gráfico 12, 8, b)

MODALIDADES DE PRODUCTIVIDAD BIEN DEFINIDAS Y NO BIEN DEFINIDAS



Primera vuelta, basada en productividad laboral pasada, productividad futura supuesta y mayor eficiencia del recurso laboral:

“Las partes, a fin de evaluar niveles de actividad de comercio en general, han aplicado el criterio de estimar el valor agregado de las diversas actividades del comercio sobre la base de datos macroeconómicos para una estimación de productividad pasada para el período marzo-septiembre de 1991.

A tales efectos se utilizó una metodología de cálculo similar a la que aplica el Banco Central para determinar el valor agregado de esta rama de actividad, con los ajustes apropiados

para esta negociación y según disponibilidad de estadísticas actualizadas...

De la estimación realizada para el período marzo-septiembre de 1991 resulta un incremento del nivel de actividad importante”.

(En el acta original se adjuntan los anexos, síntesis metodológica, cuadro de estimación y datos.)

“Las partes se estiman, asimismo, que en el período mencionado se ha producido sólo un leve incremento en el nivel de empleo de la actividad.

Del análisis de estos datos, resulta un incremento de la productividad significativo. Sobre esta base se determinó la mejora salarial acordada, corrección que resulta así suficientemente respaldada.

Con el fin de incrementar la productividad y eficiencia del sector, ambas partes conjuntamente realizarán las gestiones adecuadas... conducentes al análisis de: horarios:..., vacaciones:..., método de trabajo:...

Las partes prestan su conformidad para la habilitación específica, a la que se refiere el art. 30 de la Ley 24.013, promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional” (Se refiere a la apertura de modalidades de contratación.).

Segunda vuelta, basada en mayor eficiencia del recurso laboral:

“En lo referido a métodos de trabajo y al ejercicio del poder de organización por parte de la empresa, apuntando a una mayor eficiencia y competitividad, en los casos en que se dispusiere se podrán establecer condiciones particulares en cada unidad de producción y según las posibilidades de cada una de ellas...

A los efectos de posibilitar una mayor productividad, queda convenido que las empresas pueden otorgar vacaciones anuales al personal en períodos distintos a los indicados en el artículo 154 de la LCT, caso en el cual las mismas deberán ser acordadas con la Federación Argentina de Empleados de

Comercio y Servicios o con quien invista su representatividad... Se reafirma la autorización de la jornada de trabajo de mujeres sin límite horario dentro de las veinticuatro horas del día, de conformidad con la disposición del artículo 26 de la ley 24.013 que deroga expresamente el artículo 173 de la LCT por el que no se podía ocupar a mujeres en trabajos comprendidos entre las 20 y las 6 horas del día siguiente”.

Tercera vuelta, se trata de un acuerdo que constituye un módulo general, que presenta sus escalas salariales sin referirse a las causas que motivan los nuevos valores monetarios:

“Se acuerdan las pautas que elevan a fin de que la autoridad administrativa arbitre sobre la renovación del referido convenio...

A partir del 1° de diciembre de 1993 y por el término de 10 meses, ...los trabajadores comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo N° 130/75 tendrán un incremento en las respectivas escalas que se encuentran vigentes...

Todas las escalas referidas y así conformadas serán acompañadas en conjunto y formarán parte integrante de la presente acta. La puesta en vigencia de las presentes pautas importará para las partes un compromiso o cláusula de «Paz Social» por todo el período de duración de la misma...”.

Por último, la proporción de modalidades bien definidas es similar entre acuerdos salariales y nuevos convenios colectivos, en alrededor del 45% (ver cuadro 12, 8, D y gráfico 12, 8, b).

Si la intención de aplicar productividad nunca fue masiva, y tiende a ser cada vez mejor, ¿cuál es entonces el objetivo de la normativa vigente, o el de las autoridades que la aplican?

Se analizarán otros aspectos para responder a estas nuevas preguntas.

12, 9. OTRAS CLÁUSULAS NO UTILIZADAS COMO JUSTIFICATIVOS DE MAYOR PRODUCTIVIDAD

Se dejará ahora de lado los nuevos convenios colectivos de trabajo, pues sus numerosas cláusulas tienen objetivos que trascienden lo meramente salarial, y merecen un análisis especial.

Los acuerdos salariales suelen acompañarse de cláusulas complementarias a las estrictamente salariales, cuyo análisis puede denotar algún trasfondo de las condiciones que enmarcan las negociaciones (ver cuadro 12, 9).

No traslado a precios: el Decreto 1.334/91 establece además la “prohibición del traslado a precios” de las correcciones acordadas. En la gran mayoría de los casos, las autoridades de aplicación tuvieron especial cuidado en el cumplimiento de esta condición. En los contados casos en que el acuerdo no la incluía, se la incorporó posteriormente, o se especificó en el acta de homologación. Una de las excepciones (la primera cronológicamente) es el 57/75 “Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias de la Nación con empresas sanitarias del interior”, primera vuelta, homologado el 10/09/92, quizá porque sus tarifas dependen de decisiones políticas de los gobiernos de esas jurisdicciones, más que de la parte empleadora que firma el acuerdo.

Fuera de esta cláusula generalizada, no son muchas las que alcanzan una presencia destacable.

Convenio nuevo: más que una cláusula, se cita en este trabajo como parte caracterizar a todos los acuerdos salariales comprendidos en un convenio colectivo de trabajo nuevo. Puede tomar la forma de una solicitud conjunta de ambas partes negociadoras al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de homologación del nuevo acuerdo. Comprende 66 casos.

Mantenimiento de la paz social: alude a un compromiso de “Paz Social” entre las partes, mientras tengan vigencia los acuerdos.

Apertura de modalidades de contratación: se refiere a las establecidas por la Ley de Empleo N° 24.013, cuando no son utilizadas para justificar mayor productividad. Implican una homologación independiente.

Cuadro 12, 9.

OTRAS CLÁUSULAS NO UTILIZADAS COMO JUSTIFICATIVOS DE ACCIONES SALARIALES	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
No traslado a precios	la mayoría
Convenio nuevo	66
Mantenimiento de la paz social	57
Apertura de modalidades de contratación	33
Aporte al gremio	29
Acuerdo de renegociación CCT	22
Acuerdo de renovación CCT	12
Aporte especial obra social	8
Declara servicio esencial	5
Búsqueda productiva	4
Cláusula gatillo	4
Tickets canasta	4
Aumentos salariales individuales	3
Acceso sindical a libros contables	2
Adecuación a Salario Mínimo Vital y Móvil	2
Cumplimiento normas	2
Horas extra	2
Provisión ropa de trabajo	2
Revisión mecanismos liquidación	2
Subsidios eventuales	2
Acuerdo negociación horas	1
Adecuación a nuevas modal. Comercialización	1
Articulación de niveles de negociación	1
Boletera automática	1
Creación instituto capacitación	1
Denuncia CCT	1

Docencia productiva	1
Participación en utilidades	1
Polivalencia	1
Recategorización personal	1
Refrigerio	1
Reincorporación despedidos	1
Suspensión de litigio	1

Aporte al gremio: consiste en la entrega de una suma a la contraparte gremial, quizá como condición para cerrar un acuerdo conveniente a la parte empleadora.

Acuerdo de renegociación del Convenio Colectivo de Trabajo: las partes adquieren el compromiso de renegociación global de su convenio colectivo, constituyendo el acuerdo salarial un adelanto del mismo.

Han surgido muchos otros temas complementarios a los acuerdos, pero circunscriptos cada uno a un puñado de acuerdos. En general están referidos a alguna forma de concesión de la parte empleadora, algún paliativo que permita arribar al acuerdo: aportes especiales a la obra social, tickets canasta, flexibilización en el pago de conceptos remunerativos u otorgamiento de ciertos beneficios.

Entre estos temas y otros, merecen citarse, no por su difusión, sino como posibles antecedentes de temas de vital importancia en el futuro:

- ◆ Declaración de “esencial” de un servicio.
- ◆ Cláusulas gatillo.
- ◆ Acceso sindical a libros contables.
- ◆ Participación en utilidades.

Puesta en practica de la Productividad enunciada

SUMARIO: 13,1. Exigencias legales. 13, 2. Bases metodológicas evidenciales. 13, 3. Período base. 13, 4. Información estadística. 13, 5. Distribución del incremento de productividad entre las partes. 13, 6. Incorporación a Convenio Colectivo.

13, 1. EXIGENCIAS LEGALES

Cuando en los considerandos del Decreto 1.334/91 se alude a los “efectivos incrementos de productividad como referencia de las correcciones salariales” en contraposición al “establecimiento de mecanismos indexatorios”, y en las pautas se requiere además una “descripción de la modificación prevista y manera que afectará positivamente a la productividad” al referirse al criterio futuro, no se está expresando sino la intención de considerar seriamente el tema productividad.

Se refuerza la intención cuando considera necesario “dar a la autoridad de aplicación criterios y elementos objetivos para... ejercer el control... de los acuerdos convencionales previo a su homologación”.

Ante la pregunta de si se han verificado dichos requisitos exigidos por el decreto, la contestación que surge del presente análisis es la siguiente: en el punto 12, 1, 7 se ha señalado que algo más de la mitad de las modalidades de productividad enunciadas no fueron bien definidas.

Sin embargo, no es suficiente quedarse con los enunciados, sino que, además, es necesario analizar la “manera” en que la productivi-

dad enunciada es medida o llevada a la práctica. A continuación se analizan algunos aspectos.

13, 2. BASES METODOLÓGICAS EVIDENCIADAS

En 60 casos (10,3%) se adjunta la metodología utilizada (como parte integrante del acuerdo o como anexo), aunque en la mayor parte de éstos se encuentra escasamente desarrollada (ver cuadro 13 y gráfico 13, a). En 57 de las 265 modalidades de productividad bien enunciadas se justifican los valores emergentes (casi todos de productividad laboral pasada y presente).

Cuadro 13

A) Por tipo de productividad

PUESTA EN PRÁCTICA DE LA PRODUCTIVIDAD ENUNCIADA											
TIPO DE PRODUCTIVIDAD		CANT. ACUERDOS	CANT. MODALID.	CON METODOLOGÍA SUFICIENTE		CON INFORMACIÓN ESTADÍSTICA		DISTRIB. IN-CREM. ENTRE LAS PARTES		INCORPORACIÓN A C.C.T.	
				Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
PRODUCTIVIDAD PASADA	Laboral	18	30	22	73,3	27	90,0	6	20,0	3	10,0
	Supuesta	76	99	1	1,0	8	8,1	3	3,0	8	8,1
	TOTAL PASADA	94	129	23	17,8	35	27,1	9	7,0	11	8,5
PRODUCTIVIDAD PRESENTE	Rendimiento laboral	26	40	23	57,5	40	100,0	1	2,5	4	10,0
	Presentismo	10	23	8	34,8	23	100,0			4	17,4
	TOTAL PRESENTE	36	63	31	49,2	63		1	1,6	8	12,7
PRODUCTIVIDAD FUTURA	Racionalización organización o mejoras tecnológicas	2	8	2	25,0			1	12,5		
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	116	164	2	1,2					79	48,2
	A cuenta o a lograr	36	58	2	3,4	3	5,2				
	TOTAL FUTURA	154	230	6	2,6	3	1,3	1	0,4	79	34,3
PRODUCT. MIXTA	Acuerdo con más de un criterio de productividad	72	////	////	////	////	////	////	////	////	////
NO PRODUCT.	Criterios distintos de productividad	81	89								
DESCONOCIDO	Se desconoce el criterio aplicado	69	69							38	55,1
TOTAL DE ACUERDOS		506	580	60	10,3	101	17,4	11	1,9	136	23,4

B) Por vuelta

1º VUELTA	316	359	32	8,9	59	16,4	6	1,7	103	28,7
2º VUELTA	124	149	18	12,1	26	17,4	3	2,0	24	16,1
3º VUELTA	44	48	4	8,3	7	14,6	2	4,2	9	18,8
4º Y 5º VUELTAS	10	11	4	36,4	5	45,5				
TOTAL DE ACUERDOS	506	580	60	10,3	101	17,4	11	1,9	136	23,4

C) Por año de homologación

1991	22	29	4	13,8	6	20,7	1	3,4	11	37,9
1992	206	237	25	10,5	48	20,3	5	2,1	63	26,6
1993	278	314	31	9,9	47	15,0	5	1,6	62	19,7
TOTAL DE ACUERDOS	506	580	60	10,3	101	17,4	11	1,9	136	23,4

D) Por integración a un nuevo C.C.T.

INTEGRADO (Nuevo Convenio)	66	74	3	4,1	6	8,1			74	100,0
NO INTEGRADO (Acuerdo Salarial)	440	506	57	11,3	95	18,8	11	2,2	62	12,3
TOTAL DE ACUERDOS	506	580	60	10,3	101	17,4	11	1,9	136	23,4

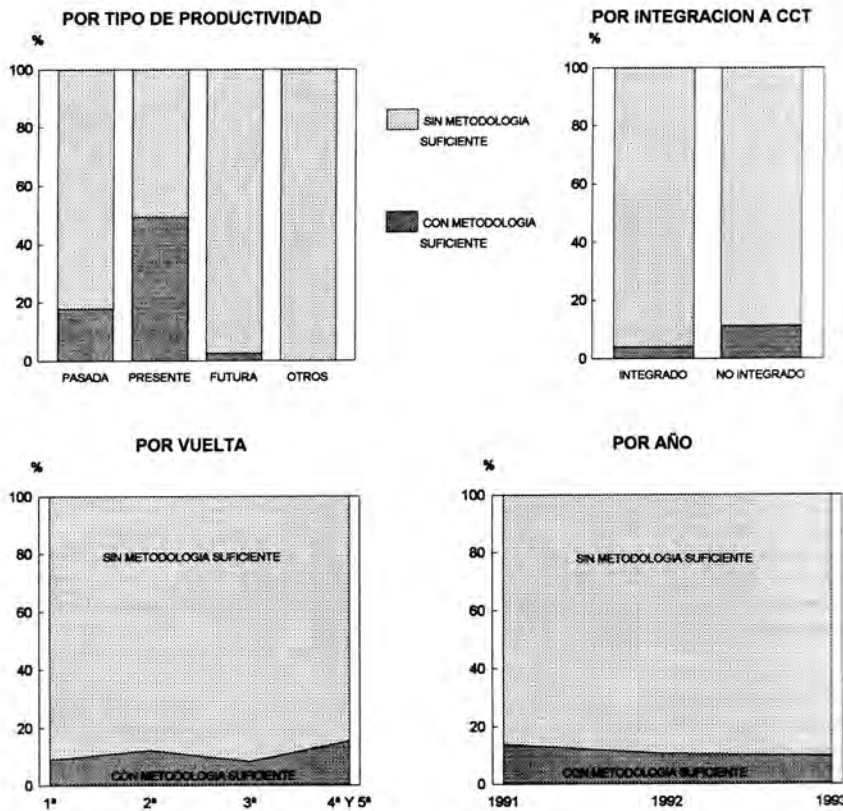
En algunos de los ejemplos de productividad laboral pasada, y de productividad presente en los puntos 12, 2 y 12, 3, se desarrolla la metodología utilizada.

Se destaca que en sólo 4 de los 172 casos bien definidos de productividad futura se acompaña la metodología de la estimación numérica que en función de las condiciones previstas justifique el incremento salarial acordado. La regla en la mayoría de los casos consiste en enunciar la modalidad productiva adoptada, y que la misma tiene un “valor determinado” que se traslada a un incremento salarial. No se demuestra de dónde surge ese “valor determinado” que suele ser un número redondo.

Un ejemplo de omisión metodológica es el acuerdo 9/88, segunda vuelta, homologado el 15/04/93 “Federación Argentina de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros con Asociación Argentina de Fabricantes de Alfajores y Afines”:

Gráfico 13, a)

PUESTA EN PRACTICA DE LA PRODUCTIVIDAD ENUNCIADA
UTILIZACIÓN DE METODOLOGÍA



“En la ciudad de Buenos Aires, a los veintisiete días del mes de octubre de 1992, se reúnen... los representantes... Los comparecientes manifiestan que reunidos a los efectos de considerar un aumento salarial para el período OCTUBRE/92-MARZO/93, en los términos del decreto ley 1.334/91, han acordado establecerlos en base a:

1) Que la incorporación de tecnología en las distintas fábricas de la actividad como ser línea de secado, bañado blanco (merengue), incorporación de hornos de cinta, nuevas empaquetadoras con mejoramiento del packing (PRE-PACK) ha determinado aumento de la productividad.

2) *Que por este acuerdo se aumenta el porcentaje del Premio por Asistencia Artículo N° 71 de la C.C.T. N° 9/88 del 20% al 23% a partir del 1/11/92 y al 25% a partir del 1/02/93. Esto supone un mayor presentismo y por consiguiente un aumento de la producción con la misma dotación de personal. Asimismo, la parte empresaria se compromete a no trasladar los aumentos que se otorguen a los precios de venta de los productos. Y siguen diciendo que en base a lo expresado, han acordado una escala salarial para el período OCTUBRE/92-MARZO/93, que arrojan los guarismos para cada uno de los meses y cada categoría, que surgen de la planilla adjunta, la cual, debidamente suscrita por los comparecientes a este acto, ha de ser tenida como integrando el presente.*

Ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo...”.

Es probable que existan metodologías fuera de los acuerdos, aunque éstos no se refieren concretamente a las mismas, sino a lo sumo a “estudios efectuados” y a “bases de cálculo y el método” sobre los cuales no se hace ninguna otra referencia, y parecen repetir textualmente el primer artículo del Decreto N° 1.334/91.

Un ejemplo de metodología que no acompaña el acuerdo salarial, aunque se basó en ella, es el convenio 54/89, primera vuelta, homologado el 12/12/91 “Asociación Obrera Minera Argentina con Asociación Fabricante Cemento Portland”. Su desarrollo completo, demasiado extenso, puede consultarse en el ANEXO IV.

El acompañamiento de metodología es variable en las distintas vueltas de negociación, alcanzando su máximo valor (15,4%) en la cuarta vuelta. Sin embargo, el apoyo metodológico ha disminuido entre 1991 y 1993.

Puede decirse que no hay medición efectiva de productividad en los acuerdos salariales comprendidos en los nuevos convenios colectivos (sólo en 3 casos).

Pareciera que en oportunidad de estos acuerdos, se fijan nuevas bases salariales no relacionadas con mayor productividad.

Resumiendo, 57 de las 580 modalidades de productividad (el 10%) define correctamente productividad y acompaña, además, algún apoyo metodológico.

13, 3. PERIODO BASE

Todo incremento de productividad mide una variación en los índices de la misma. Para ello se requiere comparar ésta en dos períodos. El primer período sirve como “base” contra la que se medirán los niveles de productividad alcanzados en el segundo período. El segundo período tiene una relación de inmediatez –en el tiempo– que lo hace prácticamente coetáneo con la celebración del acuerdo por productividad. Ello determina que al estar menos alejado del presente constituya un reflejo directo y real de lo que las partes negociadoras acuerdan como aceptable.

El “período base”, sobre el que nada se dice en la norma oficial, se refiere al lapso inicial utilizado para calcular el incremento. Su determinación es fundamental, pues un camino de base puede resultar en valores de magnitudes abismalmente diferentes.

- ◆ Para la productividad pasada (donde la base es fundamental), debe buscarse una base de productividad objetiva (por ejemplo un momento en que la productividad estaba de acuerdo con los salarios abonados). Lo cierto es que nunca puede tomarse un momento de productividad baja, so riesgo de resultar en el futuro incrementos incompatibles con toda lógica. Son pocos los acuerdos que se refieren explícitamente al período base utilizado para medir productividad. La tercera parte de ellos toman base en los años 1989 y 1990, los más bajos en los últimos años en la Argentina. Quedan las dos terceras partes que se comparan, casi todos, con períodos posteriores a 1990 y, en principio, pueden ser aceptables.
- ◆ Para productividad presente, según se la definiera, la base es un parámetro histórico o técnico y no tiene sentido analizar este aspecto.

- ♦ Para la productividad futura la base debiera ser un momento actual (tan obvio que casi ningún acuerdo hace referencia a ello). Un ejemplo donde se explicita el período base considerado, es el 74/75, primera vuelta, homologado el 11/06/92 “Federación de Trabajadores Jaboneros y Afines de la República Argentina con ALPHA (Artículos de Limpieza Personal, del Hogar y Afines), Asociación Industrial”:

“...Los incrementos remuneratorios resultantes a partir del 1| de marzo de 1992 devienen –y guardan proporcional relación– con los efectivos incrementos de productividad en empresas asociadas a ALPHA ASOCIACIÓN INDUSTRIAL entre los años 1990 y 10991, a tenor de los datos estadísticos reflejados en el anexo que firmado por las partes se considera integrante de la presente acta y que fueron tomados de los libros y registros de las empresas citadas y de los padrones de la OBRA SOCIAL DEL PERSONAL DE JABONEROS Y AFINES (en lo que hace a su cantidad de afiliados).

Estadística de producción y personal ocupado en empresas asociadas a ALPHA ASOCIACIÓN INDUSTRIAL			
Período 2º semestre	Producción en toneladas	Productividad tons./pers. Ocupa.	Variación %
1990	110.000	2.350	46,81
1991	138.000	57,40	12,28%

El personal ocupado es el promedio mensual de los segundos semestres de los años 1990 y 1991”.

13, 4. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

Las fórmulas que alimentan un modelo de productividad necesitan de información estadística. Su existencia y procedencia pueden explicar el grado de validez de los resultados alcanzados. Los 101 acuerdos con información estadística (basados en su gran mayoría en productividad laboral pasada y presente) han empleado como regla general datos provenientes de su propia actividad, ya sean

de producción, ventas, dotación (según hayan definido los indicadores) de las asociaciones empresarias o empresas participantes, o de encuestas o relevamientos efectuados especialmente para medir productividad. (Ver cuadro 13).

Ejemplo es el acuerdo 79/89, cuarta vuelta, homologado el 11/05/93 “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) con Asociación Estaciones de Servicio del Sud (ADESS):

“Análisis de evolución de las operaciones comerciales con detalle de rubros operativos de una estación de servicio tipificada como promedio general dentro del ámbito de cobertura del convenio colectivo n° 79/89

Acotamiento del promedio:

- a) Doscientos treinta mil a doscientos cuarenta y nueve mil litros de venta por mes, de los tres productos combustibles básicos, nafta súper, común, gas oil, sin tener en cuenta la nafta sin plomo pues no tiene valores significativos.
- b) Un mil quinientos a dos mil litros de venta por mes de lubricantes, exclusivamente motor de las dos características básicas, lubricantes diesel y multigrado.
- c) Existencia de servicios de lavado y lubricación.
- d) Funcionamiento de locales de ventas de productos varios (minimercado, servi-compras, etc.).

Ciclo de control:

- ◆ Semestre Septiembre/92 a Febrero/93
- Combustibles:
- ◆ Nafta súper: continúa la proyección ascendente en su consumo con un crecimiento del 3, 3%.
 - ◆ Nafta común: Con una leve disminución del 0, 5%.
 - ◆ Gas oil: Crecimiento lento pero firme del 4, 66%.
 - ◆ Lubricantes: Ligero descenso, por la mayor durabilidad de los aceites y la innecesaria lubricación de los coches modernos.

- ♦ Locales de ventas: Con gran aceptación del mercado y resultantes económicos muy positivos ayudan a cubrir déficit de otros servicios.

Adjuntamos la tendencia del mercado nacional en el año 1992”.

A continuación, un recorte de periódico destaca que:

“En el transcurso de 1992 se comercializaron 3.884.393 m³ de nafta especial (un 19, 1% más que en 1991); 2.423.483 m³ de nafta común (un 5% menos que en 1991); y 8.413.534 m³ de gas oil (un 9, 4% más que en 1991), según cifras extraoficiales provisionarias.

Motonaftas: En total, se comercializaron durante 1992, 6.307.876 m³ de motonaftas (especial y común), de los cuales, un 61,6% correspondió a la especial y un 38,4% a la común”.

Sin embargo, unos pocos acuerdos, como el 130/75 “Empleados de Comercio con Cámaras de Comercio”, primera vuelta, utiliza información oficial y privada que excede su propio ámbito. (Ver la referencia correspondiente en el punto 12, 8.).

Todos los casos de productividad presente contienen datos estadísticos, pues es condición necesaria para la fijación de parámetros, a partir de los cuales se medirá la mayor productividad.

Como en el caso de cuantificación de existencia de metodología suficiente del punto anterior, también la información estadísticas es proporcionalmente más numerosa en la cuarta vuelta, tendiendo a disminuir entre 1991 y 1993, y no suele acompañar los nuevos convenios colectivos.

Resulta así que existen 479 modalidades acordadas (un 82,6%) para las que no sólo se desconoce la procedencia de la información, sino la existencia de datos que cuantifiquen alguna fórmula. ¿Cómo se llegó a medir en estos casos la mayor productividad? La respuesta no surge de la lectura directa de los acuerdos, lo que no implica que las partes signatarias no la tengan.

13, 5. DISTRIBUCIÓN DEL INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD ENTRE LAS PARTES

Se desea analizar cómo el incremento de productividad se distribuye entre los trabajadores, los empleadores y los consumidores (éstos a través de rebajas en los precios). (Ver cuadro 13.).

Sólo en 11 casos (el 1,9%), se efectuó una distribución con estas características, donde los trabajadores han recibido menos de la productividad medida, sugiriendo que tal ganancia de productividad no fue producto sólo de su accionar, indicando un criterio metodológico correcto. Se obró así en casos de productividad pasada, fundamentalmente, donde por definición los incrementos resultan de una diversidad de factores debidos no sólo al recurso laboral. Un coeficiente de distribución también es aconsejable para eliminar los riesgos que acarrea la consideración de una base arbitraria, según lo mencionado en el punto 13, 3.

Un ejemplo de utilización de esta modalidad es el Expediente N° 524.086/93, primera vuelta, homologado el 24/08/93, “Asociación de Obreros y Empleados Jaboneros de Establecimiento Fabril Guereño con Lever y Asociados S.A.C.I.F. (Planta Rosario)”:

“EFICIENCIA:

Metodología de cálculo:

Mensualmente se emite un plan de producción para el mes siguiente... Transcurrido el período mensual estipulado en plan y con los datos reales de producción y horas reales trabajadas se calcula el siguiente índice...

*HORA HOMBRE TONELADA POR PRODUCCIÓN REAL
= HORAS HOMBRES AHORRADAS*

Considerando que a la Compañía la hora hombre promedio (categoría B + plus categoría + plus rotación) le cueste \$ 2,30:

*HORAS HOMBRES AHORRADAS POR \$ 2,30 = PESOS
AHORRADOS TOTAL*

Este ahorro total será distribuido de la siguiente manera:

- ◆ 60% para los operarios efectivos de la planta
- ◆ 40% para la Compañía.

De acuerdo a esto resulta que el 60% del ahorro total corresponde a los operarios efectivos de la planta.

Para distribuir este monto entre todos ellos, se considera lo que la Compañía abonó dentro del mes en concepto de salarios. A este monto se lo llama masa salarial.

*AHORRO TOTAL POR 60% DIVIDIO MASA SALARIAL =
PORCENTAJE PRODUCTIVIDAD POR FACTOR EFICIENCIA”.*

En la productividad presente y futura basada en la mayor flexibilización del recurso laboral, la distribución puede dirigirse totalmente al trabajador, pues logra la mayor productividad por sus propios medios.

Salvo 2 casos, los acuerdos con estas modalidades así lo hicieron, aunque en ninguno de éstos se trata explícitamente sobre el particular.

13, 6. INCORPORACIÓN A CONVENIO COLECTIVO

Una característica importante es el grado de perdurabilidad que asumen las nuevas condiciones laborales, a través de la incorporación a sus respectivos convenios.

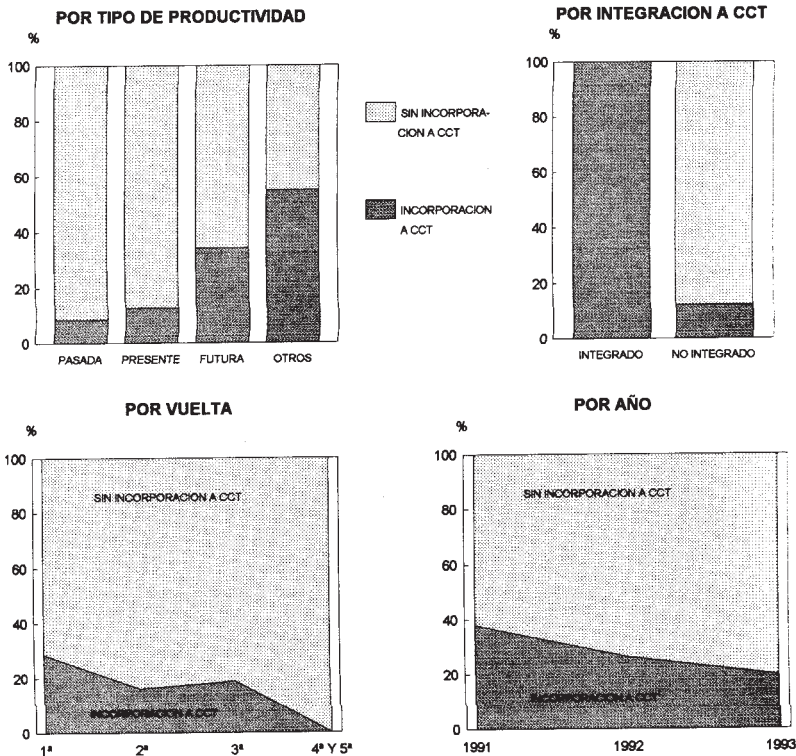
Para ello fueron tenidas en cuenta las modificaciones relativas a productividad, exceptuando aquellas que sólo reemplazaban una escala de remuneraciones por otra igual actualizada.

136 modalidades (23,4%) modificaron parte de los convenios existentes, lo que significa una permanencia mucho mayor que la de vigencia de los acuerdos (Ver cuadro 13 y gráfico 13, b). La mayoría de éstos corresponde a productividad futura por mayor eficiencia productiva del recurso laboral. Esto es así pues la productividad resultará de la modificación de institutos laborales perdurables, y no del resultado de condiciones heterogéneas pasadas.

El 55,1% de los acuerdos de productividad “desconocida”, no explicitada, produce una modificación de convenio o constituye uno nuevo. Puede deducirse entonces que logran una mayor productividad basándose en condiciones laborales más estrictas.

Gráfico 13, b)

PUESTA EN PRACTICA DE LA PRODUCTIVIDAD ENUNCIADA
INCORPORACIÓN A CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



Se consideró, además, que el 100% de los nuevos convenios colectivos acompañados de acuerdos salariales, introducían modificaciones generadoras de mayor productividad. Resultó así que sólo el 12,3% de los acuerdos salariales no integrados a un nuevo convenio colectivo, modificaba su convenio vigente.

Un ejemplo es el convenio 335/75, primera vuelta, homologado el 15/05/92, “Federación Argentina de la Industria de la Madera

y Afines con Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina”:

“...han acordado lo siguiente: 1) Que siempre dentro del marco legal establecido en el Decreto 1.334/91 INCREMENTAR los Salarios Básicos de la CCT 335/75 y a partir del 1º de enero de 1992 y hasta el 30 de junio de 1992, un 1,50% mensual acumulativo; 2) Modificar los arts. del CCT 335/75, que se detallará y que harán al aumento de la producción y compensarán el aumento establecido en el punto 1): CCT 335/75 art. 12, derógase. Art. 31 del CCT 335/75, de este artículo queda sin efecto el pago del Subsidio por Fallecimiento de \$150 y sus consiguientes incrementos de sus actualizaciones. Quedando en consecuencia en plena vigencia el resto del artículo”.

A medida que transcurren las vueltas y el tiempo, la incorporación de condiciones de productividad en cláusulas convencionales va perdiendo intensidad. En algunos casos se trata de una saturación, o endurecimiento de las circunstancias que permiten una mayor flexibilidad laboral. Si a esto se suma el menor aporte metodológico, parecería insinuarse una tendencia donde los criterios de productividad serían menos comprometidos.

Ámbito temporal

SUMARIO: 14, 1. El factor tiempo. 14, 2. Duración de los acuerdos. 14, 3. Lapso entre fecha de acuerdo y fecha de comienzo de vigencia. 14, 4. Duración del proceso de homologación.

14, 1. EL FACTOR TIEMPO

La consideración del tiempo es un tema insoslayable. Alguien sostuvo que el tiempo es lo que hace que no todas las cosas sucedan simultáneamente. Verdad tan obvia determina que esas cosas sean rápidas, estables, oportunas, válidas, alcanzables... o todo lo contrario.

Hay tres aspectos del tiempo que se analizarán a continuación: la perdurabilidad de las condiciones salariales generadas en el nuevo contexto productivo, la tardanza en comenzar a regir una vez acordadas, y el lapso que demanda el proceso de homologación.

14, 2. DURACIÓN DE LOS ACUERDOS

El Decreto 1.334/91 fija un lapso no menor a 6 meses, al referirse a la duración que deben tener los acuerdos.

Salvo 21 casos (algunos bien justificados), esta condición ha sido cumplida, cuando no por las partes negociadoras, por la referencia explícita en el acta de homologación (cuadro y gráfico 14, 2 “Distribución de acuerdos según duración”).

Casi la mitad (236 sobre 511 acuerdos, el 46%) ha optado por el plazo mínimo de 6 meses. En 46 casos se superó el año de vigencia: un nada desdeñable 9%.

La duración promedio de los acuerdos es de 8, 8 meses. Existe una gran diferencia según integre un nuevo convenio colectivo (16, 3 meses), o no (7, 6 meses). En principio es así porque las cláusulas de condiciones generales de un convenio, arrastran en su vigencia a las cláusulas salariales. Pero se llega frecuentemente a alguna negociación salarial antes de la caducidad del convenio, situación que no se puede determinar en el inicio.

Coherentemente, es también mayor la duración de los acuerdos basados en productividad futura por mayor eficiencia del recurso laboral (que en gran parte se incorpora a convenios), que mide valores en un período ya transcurrido y sin mayor impacto en períodos futuros.

Cuadro 14, 2.

Distribución de acuerdos según duración

A) por tipo de productividad

TIPO DE PRODUCTIVIDAD		Cant. Acuerdos	DURACIÓN DE LOS ACUERDOS						Duración indeterminado
			Menor de 6 meses	6 meses	6 a 9 meses	10 a 12 meses	Mayor 12 meses	Variable o indeterminado	
Productividad Pasada	Laboral	18	1	11	3	1		2	6,7
	Supuesta	76	3	36	18	14	4	1	7,8
	TOTAL PASADA	94	4	47	21	15	4	3	7,6
Productividad Presente	Rendimiento laboral	26	1	17	3	4		1	7,1
	Presentismo	10	2	4		3	1		8,0
	TOTAL PRESENTE	36	3	21	3	7	1	1	7,3
Productividad Futura	Racionalización organización o mejoras tecnológicas	2					1	1	36,0
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	116	1	64	23	13	13	2	8,9
	A cuenta o a lograr	36	1	25	4	5		1	6,9
	TOTAL FUTURA	154	2	89	27	18	14	4	8,7
Product. Mixta	Acuerdo con más de un criterio de productividad	72	3	38	14	8	5	4	8,1
No Product.	Criterios distintos de productividad	81	6	23	12	20	4	16	8,7
Desconocido	Se desconoce el criterio aplicado	74 ⁽⁵⁾	3 ⁽¹⁾	18 ⁽²⁾	13 ⁽¹⁾	20 ⁽¹⁾	18	2	12,3
TOTAL DE ACUERDOS		511	21						

(1,2 y 5) Se incluyen entre paréntesis los 5 acuerdos cuyas actas no se encuentran en la Biblioteca del Ministerio de Trabajo

B) Por vuelta

1º VUELTA	319	13	143	50	53	40	19	9,4
2º VUELTA	125	6	68	29	13	5	4	7,4
3º VUELTA	45	1	18	8	16	1	2	8,9
4º Y 5º VUELTAS	12		5	2	5		8,2	
COMPLEMENTARIOS	10	1	2	1	1		5	6,6
TOTAL ACUERDOS	511	21	236	90	88	46	30	8,8

C) Por año de homologación

1991	22	1	15	2	4			7,1
1992	208	6	122	41	19	12	8	8,0
1993	281	14	99	47	65	34	22	9,7
TOTAL DE ACUERDOS	511	21	236	90	88	46	30	8,8

D) Por integración a un nuevo C.C.T.

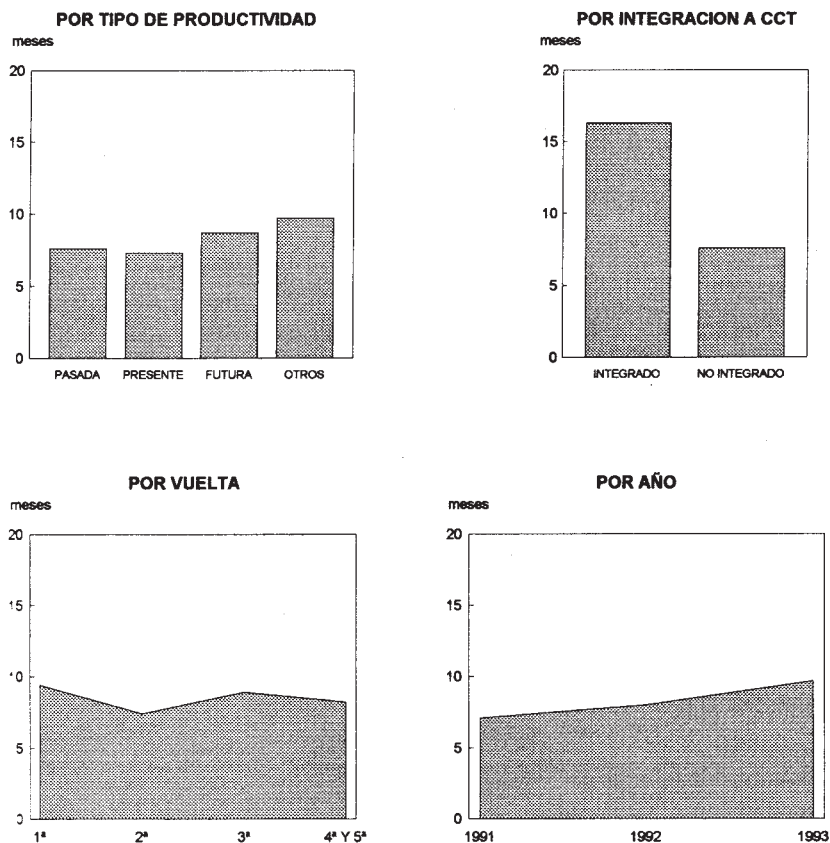
INTEGRADO (Nuevo Convenios)	66		10	3	24	29		16,3
NO INTEGRADO (Acuerdo Salarial)	445	21	226	87	64	17	30	7,6
TOTAL DE ACUERDOS	511	21	236	90	88	46	30	8,8

La medición de la duración no es relevante a través de las distintas vueltas: los que llegaron a la cuarta y quinta es porque negocian por períodos cortos. Interesa medir la duración según el año de homologación: de 7 meses en 1991, ha aumentado a casi 10 meses en 1993. Los acuerdos tienden a cubrir períodos cada vez mayores.

La denominación de “duración variable” mostrada en el cuadro, hace referencia a los acuerdos de temporada, de frecuencia anual y duración sujeta a diversos factores (tales como los referentes a tareas relacionadas con la agricultura o el turismo).

Gráfico 14, 2.

DISTRIBUCIÓN DE ACUERDOS SEGÚN DURACIÓN



Ciertamente el decreto ha impulsado un comportamiento medioplacista que muy probablemente no se hubiera verificado de otra manera por la mera voluntad de las partes.

Un análisis más minucioso permite una inferencia más realista. Podría creerse que los acuerdos se van renovando cada 8 meses y 24 días (según el promedio de su duración) pero no es así. Si bien se fija una vigencia mínima, en los hechos se supera ampliamente.

Se procedió a tomar los 92 convenios que tenían totalmente cubierto el período en estudio, de 30 meses (del 1/7/91 al 31/12/93). Comprenden en total 179 acuerdos, pues cubren este período con

uno, dos, tres, cuatro y hasta cinco acuerdos, según el caso. Resultó que 14 meses estaban cubiertos explícitamente por los plazos mencionados en los acuerdos, mientras que los 16 meses restantes corresponden a períodos iniciales o intermedios transcurridos sin vigencia de acuerdos, sin incremento salarial.

Esta circunstancia equivale a decir que en promedio, el período de 30 meses comprendido entre julio de 1991 y diciembre de 1993, se cubrió con dos acuerdos (dos vueltas: 179 acuerdos dividido 92 unidades negociadoras). En otras palabras, se negoció un acuerdo cada 15 meses: cada acuerdo con una vigencia promedio de 7 meses, y un lapso asociado de 8 meses durante el cual no hubo modificaciones salariales.

Se muestran dos ejemplos de tipo de negociación y cobertura del período:

- ◆ Convenio 387/75 “Asociación Empleados Despachantes de Aduana con Centro de Despachantes de Aduana”:

Período	Meses	Cubierto por negociación	Acción salarial
1/07/91 - 31/10/91	4	No	Ninguna
1/11/91 - 30/04/92	6	Sí,1ª vuelta	Incremento
1/05/92 - 31/10/92	6	Sí,2º vuelta	Incremento
1/11/92 - 30/11/92	1	No	Ninguna
1/12/92 - 31/05/93	6	Sí,3ª vuelta	Incremento
1/06/93 - 31/12/93	7	Sí,4ª vuelta	Incremento
1/07/91 - 31/12/93	30	Sí,25 meses; No,5 meses	Incremento

- ◆ Convenio 143/90 “Obreros y Empleados del Plástico con Cámara Argentina de Productores de Fonogramas”:

Período	Meses	Cubierto por negociación	Acción salarial
1/07/91 - 30/04/93	22	No	Ninguna
1/05/93 - 30/04/94	12	Sí,1ª vuelta	Incremento
1/07/91 - 31/12/93	30	Sí,8 meses; No,22 meses	Incremento

14, 3. LAPSO ENTRE FECHA DE ACUERDO Y FECHA DE COMIENZO DE VIGENCIA

Se puede calcular la cantidad de días existentes, entre la fecha de firma de un acuerdo, y la fecha a partir de la cual éste comienza a regir.

Este análisis se realizó sobre los convenios homologados durante el primer año y medio de vigencia del Decreto 1.334/91.

En el 7% de los casos, el acuerdo comenzó a regir en un momento posterior a su firma. En un 38%, dentro de un período de treinta días pretéritos a la firma del acuerdo.

Sin embargo, queda un 55% de acuerdos con vigencia anterior a los treinta días señalados: la tercera parte de éstos superando aun los tres meses.

Un ejemplo de esto es el acuerdo del Laudo 17/75, primera vuelta, homologado el 13/08/92 “Sindicato de Prensa de Mendoza con Empresas de Diarios, Televisión y Radio”:

“Los abajo firmantes, miembros de la Comisión Negociadora Paritaria del Gremio de Prensa de Mendoza, ... a los 23 días del mes de Diciembre de mil novecientos noventa y uno, se reúnen a efectos de considerar los ajustes salariales correspondientes al semestre Julio/Diciembre, y fijar las escalas respectivas, en el marco de lo dispuesto por el Decreto 1.334/91...

TERCERO: En virtud de las consideraciones técnicas y legales del punto PRIMERO, se ratifica el incremento acordado en Julio y la escala respectiva de básicos de convenio...

SEXTO: También se acuerda fijar próxima reunión de Paritaria Salarial para el mes de Febrero de 1992, quedando el día a convenir entre las partes...”.

De las consultas personales realizadas surgen dos lecturas complementarias:

- ♦ las negociaciones por productividad han insumido un tiempo (y desgaste) mayor al habitual y se demoran semanas hasta lograr acuerdo.
- ♦ no pudiéndose negociar por un período menor a seis meses, se recurre arbitrariamente a fijar una fecha de vigencia muy anterior (aunque en general sin efectos retroactivos), con el fin de poder volver a negociar en un futuro más próximo (como por ejemplo recién señalado).

Mientras que los acuerdos que no habían rehomologado comenzaban a tener vigencia 47 días atrás en promedio, los que habían rehomologado lo hacían con 66 días.

En 1993 este retraso ya no fue tan evidente: las condiciones se han estabilizado, y los períodos de vigencia parecen resultar más del consenso de las partes, que de una exigencia normativa.

14, 4. DURACIÓN DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN

La autoridad de aplicación debe considerar, según reza el Decreto 1.334/91, la inclusión de “cláusulas violatorias de orden público dictadas en interés general” que establezcan mecanismos indexatorios de cualquier tipo y que “la convención no afecta significativamente la situación económica general, si los incrementos salariales son acordados en función de efectos de productividad”, y para ello debe verificar que así sea y, además, “podrá solicitar información complementarias a las partes y datos o dictámenes técnicos” a organismos gubernamentales.

Cabría esperar por tanto una cierta demora en el proceso de homologación. Sin embargo, el cuadro y gráfico 14, 4 “Distribución de acuerdos según duración del proceso de homologación” muestra que sólo el 16% de los acuerdos presentados entre julio de 1991 y diciembre de 1993 fueron homologados antes del mes. Un 7% lograron la homologación después de ¡un año! El resto se va distribuyen-

do entre el mes y el año, aunque con mayor frecuencia en el primer semestre. La demora promedio pasó de 128 días en 1992 a 156 días en 1993. Resumiendo, el proceso de homologación demanda entre cuatro y cinco meses.

¿Qué origina esta demora? ¿Mecanismos burocráticos, una acción premeditada de cualquiera de las partes? Si algunos se han homologado en menos de quince días (y hasta en el día), ¿Por qué no cupo esa suerte al resto?

Lamentablemente, no se ha encontrado una respuesta que satisfaga totalmente las preguntas. He aquí dos respuestas parciales:

- ◆ La cantidad de acuerdos que las partes signatarias presentaron para su homologación y respecto de los cuales el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitó una enmienda, según consultas a distintas cámaras empresariales, sindicatos y empresas, es significativa. Fundamentalmente debieron agregar, a posteriori, cláusulas de no aumento de precios, tarifas o cuotas como condición para la homologación. Se necesita tiempo para informarles a las partes, para que éstas convoquen a nuevas reuniones, y que logren acuerdo.
- ◆ El Ministerio de Trabajo suele presentar estadísticas sobre la cantidad de acuerdos con dictamen favorable para su homologación. En estos casos la demora no es atribuible a deficiencias de los acuerdos.

Cuadro 14, 4.

DISTRIBUCIÓN DE ACUERDOS SEGÚN DURACIÓN DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN x Cantidad

Año de Homologación	LAPSO TRANSCURRIDO									DEMORA PROMEDIO (DÍAS)
	Hasta 2 semanas	2 sem. a 1 mes	1 a 2 meses	2 a 3 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 año	Más de 1 año	Desconocido	Total	
1991	4	5	9	1	2			1	22	41
1992	10	30	31	20	47	49	6	15	208	128
1993	16	15	46	44	64	38	31	27	281	156
TOTAL	30	50	86	65	113	87	37	42	511	139

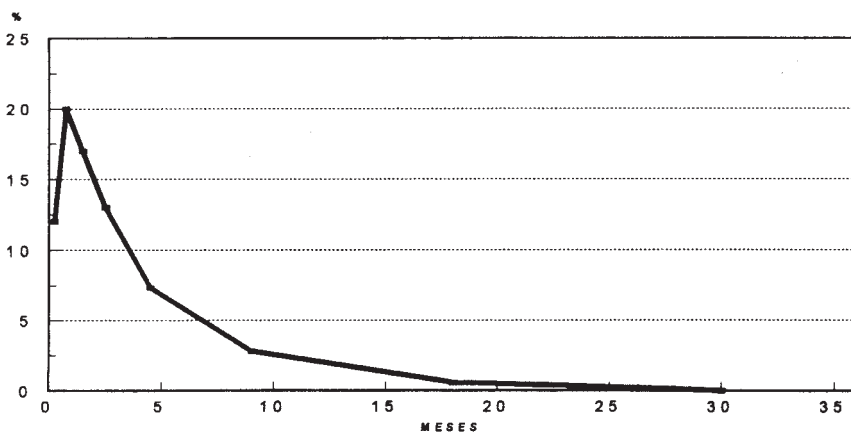
DISTRIBUCIÓN DE ACUERDOS SEGÚN DURACIÓN DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN x Porcentaje

Año de Homologación	LAPSO TRANSCURRIDO									ÍNDICE Dam. Prom. Tot. = 100
	Hasta 2 semanas	2 sem. a 1 mes	1 a 2 meses	2 a 3 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 año	Más de 1 año	Desconocido	Total	
1991	18	23	41	5	9	0	0	5	100	29
1992	5	14	15	10	23	24	3	7	100	92
1993	6	5	16	16	23	14	11	10	100	112
TOTAL	6	10	17	13	22	17	7	8	100	100

Transformando estos valores en módulos mensuales, quedan distribuidos de la siguiente manera:

Gráfico 14, 4.

GRAFICO 14,4



Finalmente, habría que investigar qué consecuencias generan estas demoras, especialmente si se tiene en cuenta que en algunos acuerdos se establece explícitamente que toda acción salarial se aplicará sólo después de su homologación.

Acciones salariales

SUMARIO: 15, 1. El objetivo salarial. 15, 2. Tipo de aplicación de los incrementos salariales resultantes. 15, 3. Sumas fijas complementarias. 15, 4. Escalonamiento salarial. 15, 5. Concesiones del empleador. 15, 6. Modificación de básicos y adicionales. 15, 7. Magnitud salarial verificada, considerando los acuerdos separadamente. 15, 8. Magnitud salarial verificada, acumulando sus efectos en el período en estudio. 15, 9. Comparación de los incrementos con otros parámetros.

15, 1. EL OBJETIVO SALARIAL

Por definición, el fin concreto que persiguen los acuerdos en estudio, es una corrección salarial. Contrariamente a lo sucedido hasta mediados de 1991, es requisito legal a partir de esta fecha justificar esa corrección con alguna forma de mayor productividad.

Los mecanismos, casi automáticos, de incrementar las remuneraciones en función de los precios al consumidor (y eventualmente en función de un mercado, grupo o convenio tipo) debían dejar paso a otros procedimientos.

Desde el punto de vista oficial, y gran parte del empresariado, los salarios deberían adecuarse a las nuevas reglas, cada actividad o grupo en relación con sus propias posibilidades de supervivencia en un mercado cada vez más competitivo.

El sector trabajador, aunque no necesariamente en desacuerdo con estas nuevas premisas, parecía poco dispuesto a transigir sin antes “resolver” la situación inmediata anterior: la significativa caída del poder adquisitivo de sus ingresos. ¿Por qué no recuperar esa

pérdida, y administrar luego su salario con las nuevas reglas? ¿Cómo conciliar ambos intereses? ¿Qué prevaleció en realidad?

Antes de responder a estas preguntas, de medir la magnitud de los incrementos salariales, se analizará la forma en que éstos fueron aplicados.

15, 2. TIPO DE APLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES RESULTANTES

Del total, 463 acuerdos optaron por incrementos porcentuales (21 92%), 27 por sumas fijas (el 5%), mientras que 16 optaron por unir ambos criterios (el 3%). (Ver cuadro 15, 2.).

Desde el punto de vista de la variabilidad, 388 acuerdos (77%) establecieron valores porcentuales o fijos únicos para todo su personal comprendido, mientras que el resto prefirió modalidades diferentes. En estos casos se establecieron valores distintos en función de los resultados a obtenerse (la remuneración variable en el caso de productividad presente), o según la categoría de convenio o sector de la empresa en que se desempeñan las tareas, etcétera.

Un ejemplo de incremento porcentual variable es el 6/75 “E” “Asociación Gremial del Personal del Mercado de Liniers con Mercado Nacional de Hacienda de la Ciudad de Buenos Aires”, primera vuelta, homologado el 13/10/92. En este caso existen incrementos variables por categoría, por sector de trabajo, y aun por horario:

“...A partir de la fecha indicada, las partes convienen que existirán solamente tres categorías de trabajadores; a saber, categorías I, II y III.

Las remuneraciones básicas correspondientes a cada una de ellas se consignan en la planilla adjunta, parte integrante de la presente acta...”.

Los incrementos resultantes varían según las categorías absorbidas.

“...El trabajador que se desempeñe en el sector Atracadero tendrá un adicional especial denominado Plus Atracadero, equivalente al 10% de su remuneración básica...

...El personal que trabaje entre las 21 hs y 6 hs percibirá un adicional de 8 minutos por cada hora trabajada en dicho horario, tal como lo establece la legislación vigente, el que se calculará sobre el salario básico, premio, plus atracadero si correspondiere y antigüedad...”.

Como ejemplo de incremento de suma fija, única para todo el personal, es el 225/93, primera vuelta, homologado el 2/08/93 “Sindicato de Luz y Fuerza con Edelap S.A.”:

“...Las empresas reconocerán a sus trabajadores, una compensación no remunerativa, imputable a reembolso de gastos por consumo de energía de \$ 11,40, equivalente a 200 kw/hora por mes, sustitutiva de cualquier aspecto similar que hubiera existido hasta el presente...”.

Cuadro 15, 2.

DISTRIBUCIÓN DE LOS ACUERDOS SEGÚN TIPO APLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS SALARIALES RESULTANTES A) POR TIPO DE PRODUCTIVIDAD

TIPO DE PRODUCTIVIDAD	CANT. ACUERDOS	INCREMENTOS ACORDADOS								CON SUMA FIJA COMPLEMENTARIA DE ÚNICA VEZ		CON INCREMENTOS ESCALONADOS EN EL TIEMPO		CON ALGUNAS CONDICIONES DEL EMPLEADOR	
		SOLO INGR. PORC.		SOLO INC. FIJO		INCR. MIXTO	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	
		ÚNICO	VAR.	ÚNICO	VAR.										
PRODUCTIVIDAD PASADA	Laboral	18	1	2			1	5,6	14	77,8	0,0				
	Supuesta	76	6	2	2		10	13,2	62	81,6	5	6,6			
	TOTAL PASADA	94	81	7	2	2	3	11,7	76	80,9	5	5,3	7,7		
PRODUCTIVIDAD PRESENTE	Rendimiento laboral	26	4	11	1	8	2	3	11,5	9	34,6	2	7,7		
	Presentismo	10	1	7	1	1	3	30,0	3	30,0					
	TOTAL PRESENTE	36	5	18	2	9	6	16,7	12	33,3	2	5,6			
PRODUCTIVIDAD FUTURA	Racionalización organización o mejoras tecnológicas	2	2									1	50,0		
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	116	94	17	3	1	19	16,4	66	56,9	7	6,0			
	A cuenta o a lograr	36	29	6	1		7	19,4	30	83,3	4	11,1			
TOTAL FUTURA	154	125	23	4	1	26	16,9	96	62,3	12	7,8				
PRODUCT. MIXTA	Acuerdo con más de un criterio de productividad	72	43	17		2	10	15,3	46	63,9	2	2,8			
NO PRODUCT.	Criterios distintos de productividad	81	64	14	3		19	23,5	48	59,3	8	9,9			
DESCONOCIDO	Se desconoce el criterio aplicado	69	58	8	1	1	9	13,0	26	37,7	5	7,2			
TOTAL DE ACUERDOS		506	376	87	12	15	16	16,2	82	60,1	34	6,7			

B) Por vuelta

1º VUELTA	316	238	44	11	12	9	44	13,9	173	54,7	14	4,4
2º VUELTA	124	93	26		1	4	19	15,3	87	70,2	10	8,1
3º VUELTA	44	31	11	1		2	11	25,0	32	72,7	7	15,9
4º Y 5º VUELTAS	12	12				1	1	8,3	10	83,3	3	25,0
COMPLEMENTARIOS	10	2	6		2	7	70,0	2	20,0	0,0		
TOTAL DE ACUERDOS	506	376	87	12	15	16	82	16,2	304	60,1	34	6,7

C) Por año de homologación

1991	22	16	2		1	3	8	36,4	17	77,3	1	4,5
1992	206	165	16	12	9	4	24	11,7	139	67,5	8	3,9
1993	278	195	69		5	9	50	18,0	148	53,2	25	9,0
TOTAL DE ACUERDOS	506	376	87	12	15	16	82	16,2	304	60,1	34	6,7

D) integración a un nuevo C.C.T.

INTEGRADO (Nuevo Convenio)	66	57	9				11	16,7	13	19,7		
NO INTEGRADO (Acuerdo Salarial)	440	319	78	12	15	16	71	16,1	291	66,1	34	7,7
TOTAL DE ACUERDOS	506	376	87	12	15	16	82	16,2	304	60,1	34	6,7

15, 3. SUMAS FIJAS COMPLEMENTARIAS

Las sumas fijas complementarias (es decir, las que no provienen de una modalidad productiva) no se otorgaron con frecuencia (sólo en 82 de los 506 acuerdos, el 16,2%). Algunas parecen cubrir algún período anterior en el cual ya se estaba negociando y no hubo acuerdo, mientras que otras parecen ser una suerte de premio que concede el empleador para cerrar un acuerdo con mayores exigencias (ver cuadro 15, 2).

Es una modalidad que no parece agotarse a medida que trascurren las vueltas o los años, o que se trate de nuevos convenios colectivos o no.

El acuerdo 79/93 “E”, primera vuelta, homologado el 2/07/93 “Federación Argentina de Trabajadores de Gas del Estado y Afines

con Litoral Gas S.A.”, otorga una suma fija complementaria en los siguientes términos:

“ACTA ACUERDO COMPLEMENTARIA DEL C.C.T. (Acuerdo en el que se establecen las nuevas escalas salariales). ...Motiva la presente la intención de fijar un monto dinerario fijo de \$1.000 a pagarse por única vez el día 20 de mayo de 1993 en concepto de GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA GRACIABLE POR UNICA VEZ, imputable a la nueva relación de trabajo iniciada bajo la órbita privada y como consecuencia de armonizar el clima laboral entre las partes y en relación a cada uno de los trabajadores involucrados en esta Convención Colectiva de Trabajo...”.

15, 4. ESCALONAMIENTO SALARIAL

El escalonamiento salarial o gradación en el tiempo de los incrementos acordados fue lo más habitual: 304 acuerdos, el 60,1%, optaron por esta modalidad (ver cuadro 15, 2). El establecimiento de prolongados períodos de vigencia aconsejó esta forma de movimiento gradual. La modalidad más frecuente consistió en un incremento mayor al principio del período de vigencia, y otros menores en los meses siguientes. Sin embargo, se han establecido todo tipo de variaciones.

La única diferenciación importante se halla en los acuerdos comprendidos en un nuevo convenio colectivo de trabajo: en estos casos la norma es presentar una única escala salarial, con vigencia que acompaña a la de las cláusulas generales (aunque en la práctica se modifique antes de la caducidad del convenio). Donde los nuevos convenios son más numerosos (primera vuelta, año 1993), la proporción de escalonados es menor.

Un ejemplo de incremento no escalonado es el 191/92, primera vuelta, homologado el 30/09/92 “Sindicato del Seguro de la República Argentina con Asociación Argentina de Compañías de

Seguros, Asociación Aseguradoras Extranjeras en la Argentina y Asociación de Cooperativas y Mutuales de Seguros”:

“Los nuevos salarios vigentes son los que obran en el Anexo I del presente convenio colectivo.

Esta tabla entrará en vigencia a partir de septiembre de 1992 y hasta el 28 de febrero de 1993...”.

Se trata de una tabla que establece los valores salariales de septiembre de 1992, y que se mantendrán durante el período de seis meses acordado.

Un incremento escalonado en el tiempo lo da el acuerdo 65/89, primera vuelta, homologado el 19/07/93 “Sindicato Único Provincial de Obreros del Vestido y Afines de Mendoza con Lavaderos de Ropa y Trapos de Mendoza”:

“...las partes acuerdan incrementar las remuneraciones del personal comprendido en la CCT N° 65/89, dentro de los lineamientos del decreto N° 1.334/91, determinándose los siguientes porcentajes y salarios, para los períodos que se consignan a continuación: PARA MARZO 1992, un 15%...

...PARA EL PERIODO QUE VA DESDE ABRIL A AGOSTO 1992: un incremento mensual acumulativo del 2%...”.

15, 5. CONCESIONES DEL EMPLEADOR

No se desea medir aquí más que el efecto explícito de cláusulas complementarias en las que el empleador se compromete a otorgar subsidios o aportes especiales a la obra social o al gremio, entregas adicionales de ropa, o aumento de beneficios o facilidades. En sólo 34 acuerdos (el 6,7%), existen cláusulas de este tipo, en las que parece no haber sido suficiente el mero efecto salarial resultante de la mayor productividad, y el empleador debió conceder algo más para concretar el acuerdo (ver cuadro 15, 2).

Aunque los casos son pocos, se insinúa una tendencia creciente a medida que avanzan las vueltas y los años.

Una cláusula de este tipo se ejemplifica en el acuerdo 86/89, cuarta vuelta, homologado el 2/12/93 “Personal de Fábricas de Pintura con Cámara de la Industria de la Pintura”:

“...Durante los meses de noviembre de 1993 a mayo de 1994, ambos incluidos, los empleadores de la actividad depositarán a favor del sindicato signatario de este acuerdo, y de iguales forma y plazo que la cuota sindical de los trabajadores afiliados, un aporte extraordinario de \$4.- por mes por trabajador comprendido en el convenio colectivo, con destino a promoción social. En cuanto este aporte es extraordinario y cesará automáticamente al fin del término establecido, no se absorbe ni relaciona con otras previsiones convencionales, que tengan propósitos análogos...”.

15, 6. MODIFICACIÓN DE BÁSICOS Y ADICIONALES

En el cuadro 15, 6 “Distribución de acuerdos y magnitud salarial acordada por tipo de incremento salarial” se muestra claramente cómo las correcciones salariales tuvieron un carácter generalizado, afectando básicos y adicionales conjuntamente (304 casos sobre 342, el 88,9%).

Cuadro 15, 6.

DISTRIBUCIÓN DE ACUERDOS Y MAGNITUD SALARIAL ACORDADA, POR TIPO DE INCREMENTO SALARIAL A) por tipo de productividad

TIPO DE PRODUCTIVIDAD		POR INCREMENTOS GENERALES			POR INCREMENTO DE ADICIONALES			TOTAL	
		Cant.	%	Incr. %	Cant.	%	Incr. %	Cant.	Incr. %
PRODUCTIVIDAD PASADA	Laboral	15	88,2	16,0	2	11,8	67,7	17	22,0
	Supuesta	58	96,7	15,4	2	3,3	15,7	60	15,4
	TOTAL PASADA	73	94,8	15,5	4	5,2	41,7	77	16,9
PRODUCTIVIDAD PRESENTE	Rendimiento laboral	6	50,0	20,7	6	50,0	25,8	12	23,3
	Presentismo	1	14,3	15,5	6	85,7	15,5	7	12,9
	TOTAL PRESENTE	7	36,8	20,0	12	63,2	20,7	19	19,5

PRODUCTIVIDAD FUTURA	Racionalización organización o mejoras tecnológicas	2	100,0	2,2				2	2,2
	Mayor eficiencia productiva del recurso laboral	72	92,3	19,3	6	7,7	19,3	78	18,9
	A cuenta o a lograr	28	87,5	14,3	4	12,5	14,3	32	15,5
	TOTAL FUTURA	102	91,1	17,6	10	8,9	17,3	112	17,6
PRODUCT. MIXTA	Acuerdo con más de un criterio de productividad	48	90,6	19,0	5	9,4	25,5	53	19,6
NO PRODUCT.	Criterios distintos de productividad	51	91,1	15,6	5	8,9	14,3	56	15,5
DESCONOCIDO	Se desconoce el criterio aplicado	23	92,0	17,8	2	8,0	25,0	25	18,4
TOTAL DE ACUERDOS		304	88,9	17,0	38	11,1	21,8	342	17,5

NOTA: Comprende solamente los acuerdos con información respecto del incremento salarial.

B) por vuelta

1º VUELTA	153	87,9	20,8	21	12,1	27,1	174	21,6
2º VUELTA	101	89,4	14,4	12	10,6	16,4	113	14,6
3º VUELTA	37	90,2	11,1	4	9,8	14,6	41	11,4
4º Y 5º VUELTAS	12	100,0	7,6	0,0	12	7,6		
COMPLEMENTARIOS	1	50,0	20,0	1	50,0	6,0	2	13,0
TOTAL DE ACUERDOS	304	88,9	17,0	38	11,1	21,8	342	17,5

C) por año de homologación

1991	11	100,0	13,0	0,0	11	13,0		
1992	95	89,6	16,8	11	10,4	24,9	106	17,6
1993	198	88,0	17,3	27	12,0	20,6	225	17,7
TOTAL DE ACUERDOS	304	88,9	17,0	38	11,1	21,8	342	17,5

D) integración a un nuevo C.C.T

INTEGRADO (Nuevo Convenio)	23	85,2	26,5	4	14,8	17,5	27	25,1
NO INTEGRADO (Acuerdo Salarial)	281	89,2	16,2	34	10,8	22,4	315	16,9
TOTAL DE ACUERDOS	304	88,9	17,0	38	11,1	21,8	342	17,5

Los pocos ejemplos que optaron por la vía exclusiva de los adicionales, crearon nuevas figuras referidas a productividad.

Ejemplo de corrección salarial generalizada (sobre básicos y adicionales simultáneamente) es el 18/75 “Asociación Bancaria con Banca Oficial”, primera vuelta, homologado el 17/09/92:

“...Se sustituyen las escalas de sueldos y categorías escalafonarias vigentes según Acta - Acuerdo del 4 de abril de 1991 por los establecidos en el Anexo A que, con sus aclaraciones complementarias, formarán parte integrante de la presente Acta. Las escalas indicadas se aplicarán en los Bancos firmantes conforme a las condiciones y particularidades de cada uno de esos Bancos. ...Consecuentemente quedan absorbidos los adicionales voluntarios otorgados con anterioridad a la fecha. ...Asimismo, dentro de los valores determinados en las planillas a que alude el punto segundo, están incluidos los adicionales correspondientes a antigüedad y los enumerados en el Anexo B que forma parte integrante de la presente Acta. ...Los adicionales que se indican en el Anexo C, que forma parte integrante de la presente Acta, se abonarán como contraprestación de las funciones que ejerza el agente y dejarán de percibirse en caso de cese en la función asignada”.

Un ejemplo de nuevo adicional lo ofrece el acuerdo 26/88, primera vuelta, homologado el 21/08/92 “Federación Argentina Trabajadores de Farmacia con Confederación Farmacéutica Argentina y Cámara Argentina de Farmacias”:

“...habida cuenta de la mayor eficiencia en el sector en el período junio a diciembre de 1991, RESUELVEN LO SIGUIENTE: Otorgar a todo el personal comprendido en la CCT 26/88 el siguiente adicional remunerativo (\$25, 88), para la categoría empleado de primera; ...(\$23.-), para la categoría empleado de segunda, personal administrativo, cajeros, de perfumería, choferes y repartidores y personal de servicios; ...(\$17, 51), para la

categoría aprendiz de ayudante; ...(\$12, 34), para la categoría cadete 14 años. Dicho adicional remunerativo no se integrará al básico, ni será tenido en cuenta para la determinación de los adicionales de la citada convención colectiva...”.

15, 7. MAGNITUD SALARIAL VERIFICADA, CONSIDERANDO LOS ACUERDOS SEPARADAMENTE

En el 67% de los casos pudo precisarse la magnitud de la corrección salarial aplicada. Muchos de los acuerdos sólo presentan la nueva escala de valores, sin hacer mención explícitamente al impacto salarial producido por la mayor productividad. No contándose en todos los casos con la escala anterior, no pudo precisarse el impacto habido.

Puede tomarse como ejemplo el acuerdo 460/73 “Unión Tranviarios Automotor (UTA) con Federación Argentina de Transporte Automotor de Pasajeros (FATAP)”, primera vuelta, homologado el 12/02/92:

“...en el marco de lo dispuesto por el Decreto N° 1.334/91, se acuerda una modificación de carácter especial de la actual escala salarial básica, la que a partir del 1/1/92 será ajustada según la planilla anexa, la que forma parte integrante del presente acuerdo.

MONTO: El básico conformado (básico, presentismo y boletería) para el chofer de corta y media distancia, desde el 1/1/92 será de pesos trescientos setenta y tres con cuarenta centavos (\$373, 40), y hasta el 31/8/92 se ajustará según lo indicado en la tabla obrante en el apartado a) de la Parte 2.

PARTE 2: Las partes acuerdan aumentar a partir del 1/1/92 para todo el personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 460/73 el premio a la asistencia vigente.

a) El monto del premio a partir del 1/2/92 será el siguiente:

A partir del 1/2/92	\$105, 73
.....
.....
A partir del 1/8/92	\$127, 70

En la planilla anexa se dan los valores en pesos de básicos y premio asistencia para todas las categorías, sin especificarse en ninguna otra parte del acuerdo el incremento salarial que significan.

No existe evidencia suficiente (aunque los valores parezcan afirmarlo) como para concluir que los acuerdos presentan sólo su escala salarial, sin mencionar el incremento remunerativo, alcanzan magnitudes salariales superiores a los acuerdos que muestran y explican sus valores como resultados de mayor productividad.

A pesar de esta omisión informativa, la distribución de los acuerdos con valores conocidos en este trabajo es suficientemente demostrativa de los impactos salariales. Los incrementos van del 0% al 121%¹, con mayor frecuencia entre el 5% y el 20%. Los acuerdos cuantificados promediaron el 17,5%, valor difícil de interpretar en cuanto resulta de considerar períodos de distinta duración (ver cuadro y gráfico 15, 6) y otros factores que actúan en aparente contradicción. ¿Por qué en 1993 existen casi tantos incrementos superiores al 25%, como del 5% al 10%, produciendo una “U” en la distribución? (Ver cuadro y gráfico 15, 7.).

El siguiente cuadro trata de dar algunos elementos de interpretación. Se tomaron los 20 acuerdos con menores incrementos (conocidos), y los 20 con mayores incrementos. Se aparearon en función de nueve características de análisis, de las que siete –con (*)– resultaron con diferencias significativas.

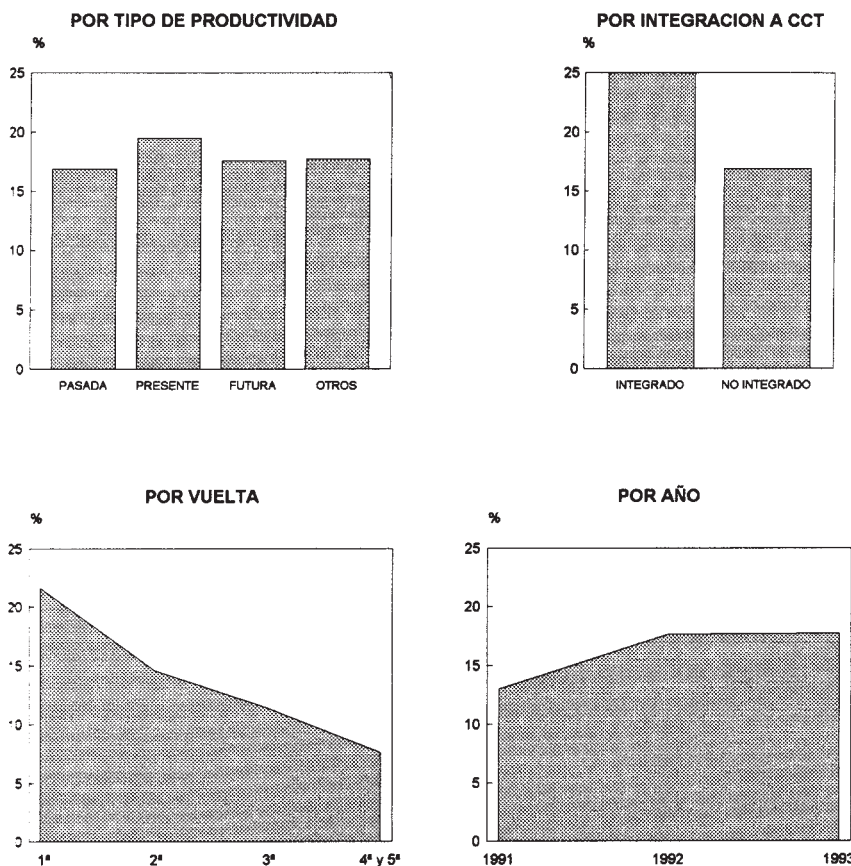
Los primeros acuerdos logran incrementos salariales del orden del 10% al 15%. A medida que pasa el tiempo se diferencian dos

1 El 121% acordado (cuyas partes se nombran más adelante en este punto), actualiza remuneraciones desde octubre de 1990 a mayo de 1992, cubriendo un período anterior al del plan de convertibilidad. ¿Existen elementos indexatorios además de mayor productividad.

tipos de acuerdos: los que resultan en segunda o más vueltas, que van reduciendo cada vez más sus ajustes salariales (teniendo al 5%), y los que negocian por primera vez, tratando de cubrir (o blanquear) todo el tiempo transcurrido sin variaciones salariales (pactando por valores superiores al 25%). Este segundo grupo comprende además la mayoría de las nuevas empresas privatizadas, que con menos cantidad de personal y organización más eficiente, otorgan remuneraciones mayores, que comparadas con las disminuidas del sector público pre-privatización resultan en altos incrementos porcentuales.

Gráfico 15, 6.

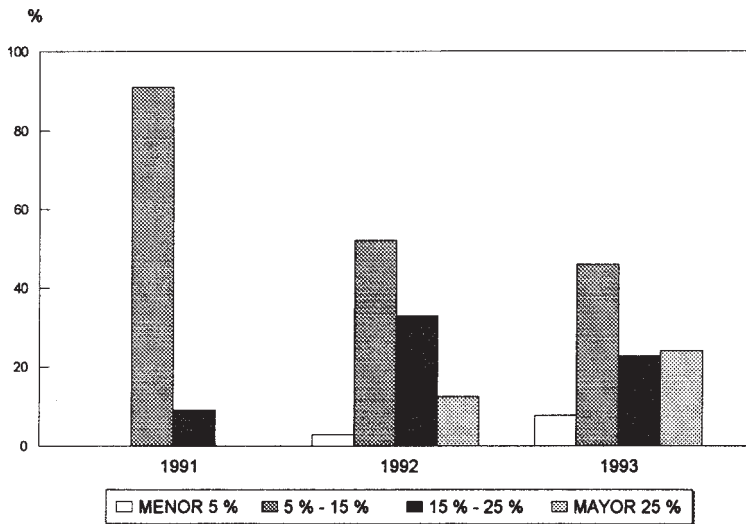
DISTRIBUCIÓN DE ACUERDOS SEGÚN INCREMENTO SALARIAL



Cuadro y gráfico 15, 7.

DISTRIBUCIÓN DE ACUERDOS POR MAGNITUD DE INCREMENTO SALARIAL RESULTANTE Y AÑO DE HOMOLOGACIÓN

MAGNITUD DE LOS INCREMENTOS SALARIALES	AÑO DE HOMOLOGACIÓN		
	1991	1992	1993
Cero		1	2
0, 1% al 5, 0%		2	15
5, 1% al 10, 0%		21	55
10, 1% al 15, 0%	1	34	18
15, 1% al 20, 0%	9	26	38
20, 1% al 25, 0%	1	9	13
Más del 25%		13	54
No precisado	11	102	56
TOTAL	22	208	281



CARACTERÍSTICA	20 ACUERDOS CON MENORES INCREMENTOS	20 ACUERDOS CON MAYORES INCREMENTOS	SIGNIFICATIVO (*) = SI
Prom. increm. Otorgado	4, 2%	50, 7%	(*)
Promedio vigencia	10 meses	15 meses	(*)
Proporción de 1ª vuelta	5%	90%	(*)
Prop. homologados 1993	90%	85%	
Prop. convenios 1975	15%	15%	

Prop. convenios empresa	5%	25	(*)
Prop. nuevos convenios	10%	40%	(*)
Prop. productividad bien definida	50%	75%	(*)
Proporción privatizados	0%	35%	(*)

De una manera global, simplificando la compleja realidad, puede interpretarse como siguiente:

Entre los incrementos menores, se señalan:

- 0% El acuerdo 175/91 “Federación Obrera del Tabaco con Massalin Particulares (Goya)”, tercera vuelta, homologado el 21/12/93 (reemplaza el 20% de los sueldos con Ticket Canasta).
- 1,5% El 55/89 “Federación Argentina de Trabajadores Viales con Consejo Vial Federal”, segunda vuelta, homologado el 3/06/93, módulo general.
- 4% El 9/88 “Federación Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajeros con Asociación Argentina de Fabricantes de Alfajores y Afines”, segunda vuelta, homologado el 15/04/93.
- 4% El 205/93 “Sindicato Obreros y Empleados Cementerios R. A. con Cámara Argentina de Cementerios Parque Privados”, tercera vuelta, homologado el 15/04/93.

Entre los incrementos mayores, se señalan:

- 121% El acuerdo 179/91 “Sindicato Único Guardavidas y Afines con Clubes empleadores como Club Las Heras, Asociación Argentina de Trabajadores Horticultores y Floricultores, Sindicato Gráfico Argentino, Club Social Israelita Argentino, Sindicato de Peones de Taxi y otros”, primera vuelta, homologado el 6/08/92.
- 63% El 162/91 “Sindicato Obreros Industria del Vestido y Afines (SOIVA) con Cámara Tintoreros de la Provincia de Córdoba”, primera vuelta, homologado el 29/10/93.
- 60% El 70/93 “E” “Sindicato Trabajadores Industria del Gas con Distribuidora de Gas Metropolitana S.A.”, primera vuelta, homologado el 20/04/93.

52% El 85/93 “E” “Personal Junta Nacional de Granos de Necochea con Terminal Quequén S.A.”, primera vuelta, homologado el 5/10/93.

15, 8. MAGNITUD SALARIAL VERIFICADA, ACUMULANDO SUS EFECTOS EN EL PERIODO EN ESTUDIO

Si se vuelve a considerar el período de 30 meses en estudio, analizando los casos que cubren totalmente el mismo, teniendo en cuenta las sucesivas homologaciones así como los períodos iniciales e intermedios sin incremento salarial, el resultado se aclara aun más (según la metodología señalada en 14, 1).

De los 92 convenios que cumplen con esta condición de haber completado el período, 48 tienen información salarial completa, que comprende un total de 88 acuerdos.

El incremento promedio acumulado para este grupo, durante los 30 meses considerados, resulta del 33,6%.

Naturalmente, no debe tomarse este valor como exacto, está sujeto a los errores comunes a toda muestra. No siendo esta una muestra probabilística (sino producto de la información existente) no puede medirse el error cometido. Sin embargo, para tratar de acotarlo, se puede construir una distribución de frecuencias (gráfico 15, 8), de donde resulta que los valores más repetidos están cubiertos por el intervalo 30% - 35%.

Puede entonces decirse, por la magnitud de la muestra y la forma de su distribución, que el incremento salarial resultante por acuerdos de productividad es un valor entre el 30% y el 35%.

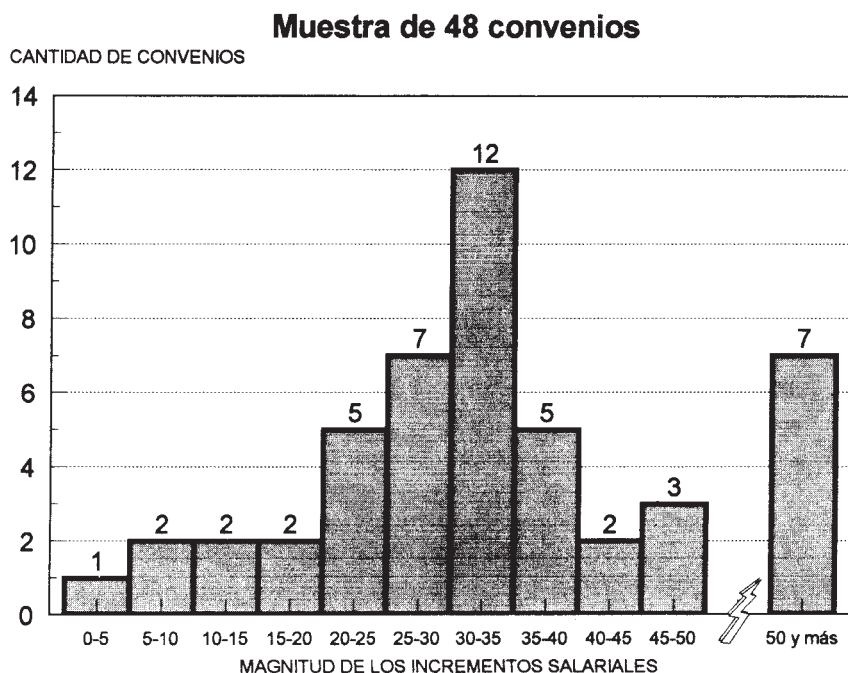
La mayoría queda comprendida entre el 20% y el 40%, y no son raros los que superan aun el 50%.

15, 9. COMPARACIÓN DE LOS INCREMENTOS CON OTROS PARAMETROS

¿Qué significa haber acordado un incremento en estos 30 meses de entre el 30% y el 35%? La respuesta admite diversos enfoques, según la referencia comparativa que se utilice y las intenciones subyacentes en los acuerdos.

Gráfico 15, 8.

DISTRIBUCIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL ACUMULADO EN EL PERIODO 1/07/91 - 31/12/93



He aquí algunas consideraciones (ver cuadro y gráfico 15, 9, “Indicadores de comparabilidad con los incrementos salariales por productividad”):

- ♦ Un acercamiento a la realidad debe adicionar a los incrementos salariales de convenio los acordados informalmente, los no homologados, los voluntarios de empresa y tener en cuenta

aun a aquellos sectores sin incremento salarial para el lapso julio 91/diciembre 93 efectivamente percibido por el personal de convenio (principalmente del sector industrial urbano) estaría en el orden del 34% al 38%. Esto equivale a decir que los acuerdos informales, adelantos a cuenta y otras figuras remunerativas, alcanzaron una magnitud similar a los acuerdos formalmente homologados por productividad.

- ◆ Una lectura rápida de los sectores que acordaron formalmente por productividad, revela que cubre a aquellos con evidente reactivación económica como a aquellos que no la ha tenido aún. La misma conclusión se obtiene repasando los sectores que no acordaron. Esto equivale a independizar (en parte) la existencia de acuerdos con la verificación de reactivación económica. Comparar la reactivación económica (a través de estadísticas más o menos abundantes y actualizadas) con productividad (difícilmente medible a nivel macro) es un impulso irresistible. Para los medios periodísticos y algunas mesas de reuniones son casi sinónimos.
- ◆ Una estimación para el incremento del P.B.I. se sitúa entre el 20 y el 22% para los dos últimos dos años y medio. La P.E.A. (población económicamente activa, considerando solamente la “ocupada urbana”) puede haberse incrementado, razonablemente, en el mismo período, entre un 7% y un 8%. El PBI por ocupado podría entonces haberse incrementado entre un 11% y un 14%. Resta inferir que la productividad global del país ha alcanzado por consiguiente una magnitud similar.
- ◆ El incremento de precios al consumidor desde la vigencia del Decreto 1.334/91 alcanzó el 36,7%.

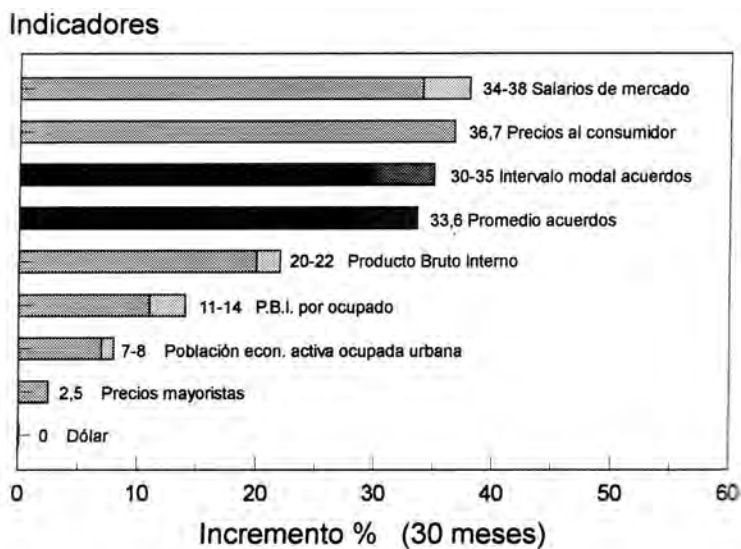
Cuadro 15, 9.

INDICADORES DE COMPARABILIDAD CON LOS INCREMENTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD

INDICADOR	INCREMENTO ACUMULADO 30 MESES %	OBSERVACIONES
Convenios con acuerdos vigentes al 31/12/93		Cubren totalmente el período 1/07/91 - 31/12/93, 14 meses con períodos acordados, 16 meses intermedios sin incremento salarial
promedio	33,6	
intervalo modal	30 - 35	
Salarios de convenio por todo concepto (encuestas de mercado)	34 - 38	Según se deduce de tres encuestas privadas
Producto Bruto Interno	20 - 22	Estimación propia
Pobl. económicamente activa ocupada urbana	7 - 8	Estimación propia
P.B.I. por ocupado	11 - 14	
Dólar	0	
Precios Mayoristas Nivel G	2,5	
Precios al consumidor	36,7	

Gráfico 15, 9.

INDICADORES DE COMPARABILIDAD CON LOS INCREMENTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD



Niveles de negociación

SUMARIO: 16, 1. Consideraciones legales. 16, 2. Encuadre dentro del Decreto 470/93. 16, 3. Desagregación por niveles de negociación. 16, 4. Formación de nuevas unidades negociadoras salariales por productividad. 16, 5. Dónde es mayor la negociación desagregada. 16, 6. Decisiones salariales de partes no negociadoras.

16, 1. CONSIDERACIONES LEGALES

La heterogeneidad subyacente entre los diversos actores que conforman un convenio (específicamente cuando se trata de casos de actividad o rama y más allá de la característica en común que los une) hace que en la práctica no siempre se logre un acuerdo por productividad que convenga a todos. Teniendo en cuenta esta circunstancia, y que las generalizaciones no son en algunos casos totalmente aceptables, el Decreto 1.334/91 había previsto acuerdos a nivel desagregado: por grupo de actividades o empresas más afines, o incluso por sectores dentro de las empresas.

El Decreto 470/93 refuerza aun más esta forma de negociación. Considera la negociación en unidades menores, y la fijación de salarios en base a módulos generales y particulares. En este último caso integrado por condiciones de trabajo y salarios aplicables sólo a los empleadores firmantes del convenio que acuerden por encima de lo general. (Véase las características y requisitos allí establecidos en la norma pertinente, anexo III.).

Siendo el objetivo central de este trabajo la negociación salarial por productividad, se dejarán de lado las connotaciones y conse-

cuencias de formas de negociación que recaigan sobre otros aspectos (por ejemplo: articulación de la negociación colectiva).

16, 2. ENCUADRE DENTRO DEL DECRETO 470/93

Se homologaron 383 acuerdos por productividad antes de la vigencia del Decreto 470/93. A partir de esta fecha son 128 homologados (ver cuadro 16, 2).

Llama la atención la gran cantidad de acuerdos de este último período 893), que no hacen la menor referencia a esta norma legal y continúan negociando con las pautas establecidas dos años atrás.

Cuadro 16, 2.

PAUTAS DE NEGOCIACIÓN ANTES Y DESPUÉS DEL DECRETO 470/93
CANTIDAD DE ACUERDOS POR ENCUADRE DENTRO DEL DECRETO 470/93

ENCUADRE DENTRO DEL DTO. 470/93	FECHA DE NEGOCIACIÓN			
	Desde dto. 1.334/91 a dto. 470/93		Desde dto. 470/93 a 31/12/93	
	Cant.	%	Cant.	%
NO LO MENCIONA	383	100	93	73
MOD. GENERAL (habilita particular)	--	--	16	13
MOD. GENERAL (no habilita particular)	--	--	1	1
MOD. PARTICULAR	--	--	18	14
TOTAL	383	100	128	100

Entre los que optaron por negociar a partir de un módulo general, habilitando los módulos particulares, se encuentra a título de ejemplo el 55/89 “Federación Argentina de Trabajadores Viales con Consejo Vial Federal”, segunda vuelta, homologado el 3/06/93:

“...Manifiestan que las partes acuerdan ...implementar una única Modalidad de negociación Colectiva para todos los trabajadores, comprendidos en el C.C.T. N° 55/89, la que se implementa en dos niveles, a saber:

A) De actividad, y B) por Provincias.

Las partes asignadas de ambos niveles de negociación continúan siendo en todos los casos el CONSEJO VIAL FEDERAL, y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES VIALES. En la negociación del nivel A), de actividad, se negociarán las condiciones de trabajo (en las que se incluyen los salarios) de todos los trabajadores de la actividad, en todo el territorio de la Nación. Los salarios negociados en este nivel constituyen el Piso, por sobre el que se podrá negociar, y no podrá ser modificado en perjuicio del trabajador por ningún otro acuerdo.

En el nivel B), por Provincias, se negociarán únicamente condiciones salariales, por encima del acuerdo del ámbito Nacional. Como se señaló precedentemente, las partes signatarias de este nivel son también el CONSEJO VIAL FEDERAL y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES VIALES, las que en este nivel contarán con el asentamiento de la Comisión Paritaria Provincial de la zona que se trate, la que tendrá voz pero no voto en las decisiones. La vigencia de lo acordado en este nivel estará consensuado por las partes, porque se trata de una modalidad adecuada al servicio vial, ...

...Lo acordado en ambos niveles A) y B) deberá ser objeto de homologación por la Autoridad de Aplicación, como parte integrante del CCT 55/89. Vencido el plazo de 12 meses por el que se acuerda esta modalidad, las partes signatarias de la convención colectiva definirán si continúan o dejan de negociar conforme lo acordado en la fecha.

...la F.A.T. VIAL, allanándose a la modalidad que se acordó en el Acta mencionada, la cual se ajusta en un todo a lo que establece el Decreto N° 470/93, solicita que para fijar el salario en el nivel "A", se tome la propuesta ya presentada y que fija el 18, 58% de incremento por Productividad...

...este Consejo Vial se ve impedido de resolver cuestiones acordadas a lo reclamado por lo F.A.T. VIAL. Por lo que ofrece como incremento salarial el uno y medio por ciento (1, 5%)...

La representación sindical expresa su disconformidad por el exiguu incremento salarial propuesto por el Consejo Vial Federal, pero analizando que esto puede significar una alternativa para poder discutir los salarios en el nivel “B”, por provincias, se toma como válida la propuesta...”.

Sólo por constituir una excepción a la regla, se señala el caso de un módulo general que acuerda no solicitar el módulo particular. Es el caso del acuerdo 275/75 “Asociación Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (ASIMRA) con Empresas Automotrices y de Autopartes”, segunda vuelta, homologado el 29/07/93:

“...se conviene que el presente acuerdo tiene carácter de módulo general de la Ley 14.250 reformada por Dto.470/93 y que la parte sindical no solicitará convenio particular (módulo particular) con las empresas involucradas en este acuerdo o con cámaras de esta Rama hasta la fecha de vigencia del presente”.

Por último, la modesta cantidad de acuerdos basados en módulos particulares, es sólo una apreciación parcial. El decreto 470/93 establece que “...los convenios colectivos de trabajo de empresa en los que haya intervenido una asociación sindical con personería gremial que comprenda a la empresa en su ámbito de actuación, no requerirán homologación. Serán registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

Este trabajo considera sólo los acuerdos homologados y es un dato de la realidad que existen otros acuerdos, principalmente de empresa, que habiendo optado por un módulo particular de negociación, no solicitan homologación, escapando a este análisis¹.

Sin embargo, entre las 511 unidades de análisis que conforman la población en este trabajo, existen dos (que en realidad conforman un único acuerdo, pero que se toman como dos por

1 Información al respecto puede consultarse en La flexibilidad laboral, de Armando Caro Figueroa, Ed. Biblos; en el Anexo I, Cuadro 2, b. Se cita como fuente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Asesora de Productividad y Salarios.

involucrar a personal de dos convenios colectivos diferentes), cuya homologación no ha podido ser verificada (a pesar de hallarse en un listado de homologados). Habrían sido solamente registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Si fuera así, constituirían un ejemplo de acuerdo de módulo particular, solamente registrado.

Se trata de la “Federación Nacional de Trabajadores de Peluquería, Estética y Afines con el grupo empresario Roberto Giordano Coiffeur”, en el acuerdo del 2/06/93, y para el personal comprendido en los convenios 49/89 y 84/89:

“...acuerdan en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa como MODULO PARTICULAR aplicable, dentro del marco de las disposiciones de las Leyes 14.250 y 23.928 y sus decretos reglamentarios y específicamente en los términos de lo establecido por el Decreto 470/93, el que será de aplicación en todo lo regulado por las cláusulas que se siguen:

...Las partes asignadas del presente convenio, ratifican la validez y vigencia, con independencia de lo aquí acordado, de lo establecido en el artículo 65 del Módulo General C.C.T. N° 49/89 y en el artículo 90 del Módulo General C.C.T. N° 84/89.

...Las partes signatarias acuerdan que en caso de apertura de nuevos establecimientos pertenecientes al grupo empresario firmante, el presente convenio de Módulo Particular será de aplicación al mismo únicamente si de común acuerdo entre los signatarios manifiestan en forma expresa y fehaciente ante la autoridad administrativa del trabajo la voluntad y solicitud de inclusión.

...Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo-Módulo Particular, será presentado conjuntamente por ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a efectos de su ratificación, verificación y registro...”.

Entre los otros 16 acuerdos de módulo particular (de homologación comprobada) se da como ejemplo el 189/92 “Unión Obreros

y Empleados Plásticos Delegación La Rioja con Armorioja S. A.”, segunda vuelta, homologado el 23/11/93:

“...Todos los comparecientes, miembros de la comisión negociadora del acuerdo salarial según decreto N° 470/93 Art. 3° inc. “B” desde julio/93 a octubre 93/ con los valores establecidos en la planilla que se adjunta y que forma parte de la presente acta, para todo el personal comprendido dentro de la CCT de la industria plástica”.

16, 3. DESAGREGACIÓN POR NIVELES DE NEGOCIACIÓN

En la segunda parte de este trabajo se analizó en detalle la “desagregación” o el “desgajamiento” (en contraposición a “fusión”), que fueron afectando los convenios colectivos de trabajo. Se trataba allí de señalar una suerte de evolución de la conformación de las unidades negociadoras, cuando el objetivo principal era establecer una serie de pautas generales que constituyeran un nuevo convenio.

Esta parte tratará sobre la conformación de las unidades de negociación cuando el objetivo queda reducido a pactar salarios. Este fenómeno, que consiste en la delegación total o parcial de decisiones a niveles menores suele denominarse también “descentralización”.

Dejando de lado el 13% de acuerdos comprendidos en nuevos convenios colectivos, lo más frecuente es la negociación con las unidades negociadoras originales “intactas”, es decir, sin subdividirse al negociar salarios. Esta proporción disminuyó, sin embargo, a partir de la aparición del Decreto 470/93 (pasó del 56% al 41% (ver cuadro y gráfico 16, 3).

La falta de desagregación general verificada puede explicar en parte la gran cantidad de acuerdos de pobre definición y bajo desarrollo metodológico, los que quedaron condicionados, entonces, a encontrar una salida que pudiera satisfacer todas las situaciones.

Los acuerdos pactados por unidades negociadoras desprendidas de otras que las contenían, pasaron del 31% al 46% (en relación con el Decreto 470/93). El incremento más importante correspondió a acuerdos de empresa (del 9% al 20%), provenientes en su mayor parte de convenios de actividad.

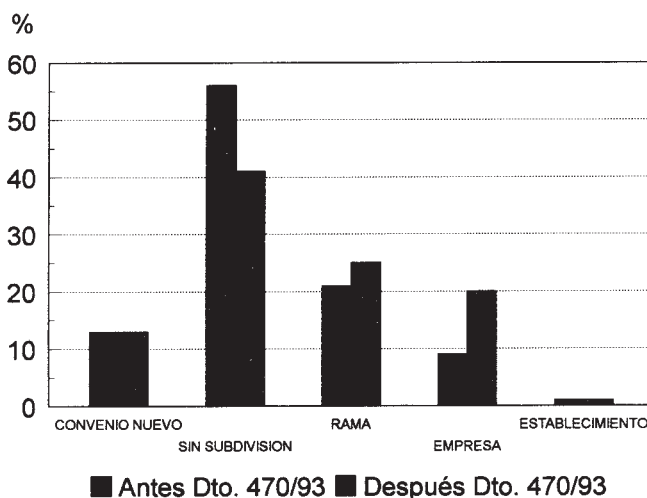
Cuadro 16, 3.

CANTIDAD DE ACUERDOS POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN

NIVEL DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE NEGOCIACIÓN			
	Desde dto. 1.334/91 a dto. 470/93		Desde dto. 470/93 a 31/12/93	
	Cant.	%	Cant.	%
CONVENIO NUEVO, CUALQUIER NIVEL	49	13	17	13
ACUERDO SIN SUBDIVISIÓN CUALQUIER NIVEL	214	56	52	41
ACUERDOS DIVIDIDOS POR:				
- RAMA	79	21	32	25
- EMPRESA	36	9	26	20
- ESTABLECIMIENTO	5	1	1	1
TOTAL	383	100	128	100

Gráfico 16, 3.

ACUERDOS POR NIVEL DE NEGOCIACIÓN ANTES Y DESPUÉS DEL DECRETO 470/93



16, 4. FORMACIÓN DE NUEVAS UNIDADES NEGOCIADORAS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD

Una manera de medir la intensidad del fenómeno descrito en el punto anterior, es el seguimiento sistemático de las unidades negociadoras a través de las distintas vueltas de negociación salarial. (Cuadro y gráfico 16, 4.).

Se construyó un indicador (grado de apertura) definido como el cociente entre la cantidad de unidades negociadoras existentes en un momento dado y la cantidad de unidades de donde éstas provienen.

Un valor igual a 1 (uno) significa que ha mantenido el ámbito de la unidad de negociación. Uno mayor a 1 indica la proporción en que se ha acrecentado la cantidad de unidades².

Son 254 los convenios colectivos (en su acepción amplia que incluye laudos y expedientes) que pactaron al menos una vez, con alguno o todos sus representantes, bajo el Decreto 1.334/91. Estas 254 unidades preexistentes se subdividen de tal manera que ya eran 319 en la primera vuelta de negociación. Al 21/12/93, para el conjunto de las vueltas, se habían reagrupado al punto de sumar 364. El mismo tronco, que contaba con 254 ramas, las aumentó dos años y medio después en un 43%.

El fenómeno está circunscripto casi exclusivamente a los convenios de actividad (originaron un 65% más de nuevas unidades), que se subdividen en ramas o empresas.

Debe quedar claro que se separan sólo al efecto de la negociación salarial. Las cláusulas generales siguen siendo, en su gran mayoría, las establecidas en el convenio que aun comprende a todas las partes.

A continuación se darán algunos ejemplos de conformación de unidades negociadoras de salarios:

2 Según las definiciones dadas en 10, 1, "Breve descripción metodológica", las fusiones (o acuerdos conjuntos) se cuantifican por separado. Así, el grado de apertura no podrá ser menor que 1.

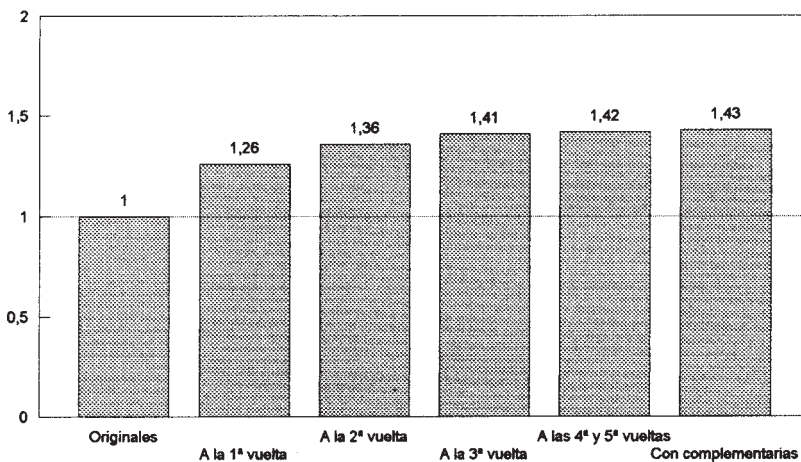
- ◆ Unidad negociadora de actividad inalterable en el tiempo:
Unidad original: 85/89 “Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas con Federación industrial de Licoristas, Asociación Vitivinícola Argentina y otros”.
Unidad negociadora por productividad:
Primera vuelta, La misma
Segunda vuelta, La misma
Tercera vuelta, La misma
Cuarta vuelta, La misma
- ◆ Unidad negociadora de actividad que negoció por ramas y empresa:

Cuadro y gráfico 16, 4.

FORMACIÓN DE NUEVAS UNIDADES NEGOCIADORAS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DE LAS VUELTAS DE NEGOCIACIÓN

NIVEL DE NEGOCIACIÓN	U. Negociadoras antes de la subdiv.		U. Negociadoras en la 1ª vuelta		U. Negociadoras hasta la 2ª vuelta		U. Negociadoras hasta la 3ª vuelta		U. Negociadoras hasta las 4ª y 5ª vtas.		U. Negociadoras Complementarias	
	Cant.	Apert.	Cant.	Apert.	Cant.	Apert.	Cant.	Apert.	Cant.	Apert.	Cant.	Apert.
ACTIVIDAD	167	1,00	232	1,39	258	1,54	271	1,62	272	1,63	276	1,65
RAMA	18	1,00	18	1,00	18	1,00	19	1,06	19	1,06	19	1,06
EMPRESA	67	1,00	67	1,00	67	1,00	67	1,00	67	1,00	67	1,00
ESTABLECIMIENTO	2	1,00	2	1,00	2	1,00	2	1,00	2	1,00	2	1,00
TOTAL	254	1,00	319	1,26	345	1,36	359	1,41	360	1,42	364	1,43

Grado de Apertura



Unidad original: 260/75 “Unión Obrera Metalúrgica con Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas”.

Unidades negociadoras:	
Primera vuelta	Rama Automotor
Primera vuelta	Rama Terminales Electrónicas
Primera vuelta	Rama Bronce, Aceros y Afines
Primera vuelta	Rama Aluminio y Metales Afines
Primera vuelta	Rama Relojes y Afines
Primera vuelta	Rama Carrocera
Primera vuelta	Empresa Ala SRL con Seccional Rosario
Segunda vuelta	Rama Automotor

- ◆ Unidad negociadora de actividad que negoció primero con todas sus partes, y posteriormente con algunas empresas:
Unidad original: 189/92 “Sindicato de Obreros y Empleados Plásticos con Cámara Argentina de Industria Plástica”.

Unidades negociadoras	
Primera vuelta	La misma
Segunda vuelta	Empresa Cables Rosario SRL y otras 12 empresas (total 13 acuerdos).

- ◆ Unidad negociadora de rama que negoció para su rama, y luego para un establecimiento:
Unidad original: 175/91 “Federación del Tabaco con Cámara de la Industria del Tabaco.

Unidades negociadoras	
Primera vuelta	La misma (rama Cigarrillos)
Segunda vuelta	La misma (rama Cigarrillos)
Tercera vuelta	Establecimiento Goya de Massalin Particulares.

- ◆ Unidad negociadora de empresa que sólo negoció para un establecimiento:
Unidad original: 135/75 “E” “Sindicato de Ingenieros, Técnicos, Empleados y Supervisores de Standard Electric Argentina con Standard Electric Argentina”.

Unidad negociadora	
Primera vuelta	Planta San Isidro

16, 5. DÓNDE ES MAYOR LA NEGOCIACIÓN DESAGREGADA

¿Se ha generalizado la negociación desagregada o está limitada sólo a convenios con ciertas características? ¿Favorecen ciertas condiciones la reducción del ámbito de la unidad de negociación?

Para responder a estos interrogantes se midió el grado de apertura sufrido por las unidades de negociación, clasificadas según tres criterios (ver cuadro y gráfico 16, 5).

Entre distintas posibilidades de análisis, se optó por medir la desagregación sólo en la primera vuelta, porque en esta vuelta ya están consideradas todas las unidades negociadoras originales, y se produce además la mayor proporción de nuevas unidades³.

El mayor grado de apertura (1,44) se verificó en los convenios de 1975. Es posible que el tiempo transcurrido haya desactualizado comportamientos o “alianzas”, y son los primeros en dividirse. Por otra parte tienen gran cantidad promedio de beneficiarios cubiertos por unidad, lo que señala también una mayor heterogeneidad, con la consiguiente dificultad para tratamientos no diferenciados. Los convenios originados entre 1988 y 1993, más recientes, tienen menos motivos para subdividirse (grado de apertura 1, 21).

El mismo análisis llevado al tipo de actividad destaca inmediatamente al sector industrial (1,47). Si bien no tienen las unidades promedio más pobladas, contienen seguramente importantes elementos de diferenciación interna. Los otros dos sectores alcanzan

3 Otro camino consistía en medir todas las unidades activas hasta el 31/12/93 (364). Sin embargo, la acumulación de vueltas podría introducir algún comportamiento desconocido que podría afectar los resultados. Se privilegió entonces la otra alternativa.

valores destacables son Agua y Energía (1, 23), debido a la formación de nuevas empresas privatizadas que negocian por separado, y el de Comercio (1, 21).

Por último, el análisis por niveles de negociación (ya considerado en el punto anterior), muestra que la negociación desagregada es un fenómeno de los convenios de actividad (1, 39), los únicos con beneficiarios numerosos.

Cabe concluir entonces que la negociación desagregada es un comportamiento típico de unidades de actividad industrial con importante cantidad de beneficiarios y originadas principalmente en la ronda de 1975.

Cuadro 16, 5.

GRADO DE APERTURA EN LA NEGOCIACIÓN SALARIAL POR PRODUCTIVIDAD A) según marco legal de referencia

MARCO LEGAL	BENEF. CUBIERTOS CON ACUERDOS (1)	CONVENIOS CON ACUERDOS (*)		ACUERDOS DE PRIMERA VUELTA (**)		GRADO DE APERTURA DE UNIDADES (3) / (2)
		Cantidad (2)	Prom. Benef. por Unidad (1) / (2)	Cantidad (3)	Prom. Benef. por Unidad (1) / (3)	
CONVENIOS 1973	100.000	1	100.000	1	100.000	1,44
CONVENIOS 1975	3.039.400	66	46.052	96	31.994	1,21
CONVENIOS 1988/93	1.368.500	170	8.050	206	6.643	1,00
LAUDOS 1975/93	200	1	200	1	200	1,00
EXP. 1975 Y 88/93	10.600	16	663	16	663	1,26
TOTAL	4.518.700	254	17.790	319	14.165	1,00

B) Según tipo de actividad

TIPO DE ACTIVIDAD (C.I.I.U.)	BENEF. CUBIERTOS CON ACUERDOS (1)	CONVENIOS CON ACUERDOS (*)		ACUERDOS DE PRIMERA VUELTA (**)		GRADO DE APERTURA DE UNIDADES (3) / (2)
		Cantidad (2)	Prom. Benef. por Unidad (1) / (2)	Cantidad (3)	Prom. Benef. por Unidad (1) / (3)	
1. AGROPECUARIO	27.00	9	3.000	9	3.000	1,00
2. EXPLOTACIÓN MINERA	16.100	3	5.367	3	5.367	1,00
3. INDUSTRIAL	1.319.200	112	11.779	165	7.995	1,47
4. AGUA Y ENERGÍA	61.700	13	4.746	16	3.856	1,23
5. CONSTRUCCIÓN	557.500	4	139.375	4	139.375	1,00
6. COMERCIO	1.586.200	19	83.484	23	68.965	1,21
7. TRANSPORTE	332.800	34	9.788	37	8.995	1,09
8. EST. FINANCIEROS	224.200	8	28.025	8	28.025	1,00
9. SERVICIOS	394.000	52	7.577	54	7.296	1,04
TOTAL	4.518.700	254	17.790	319	14.165	1,26

C) Según nivel de negociación

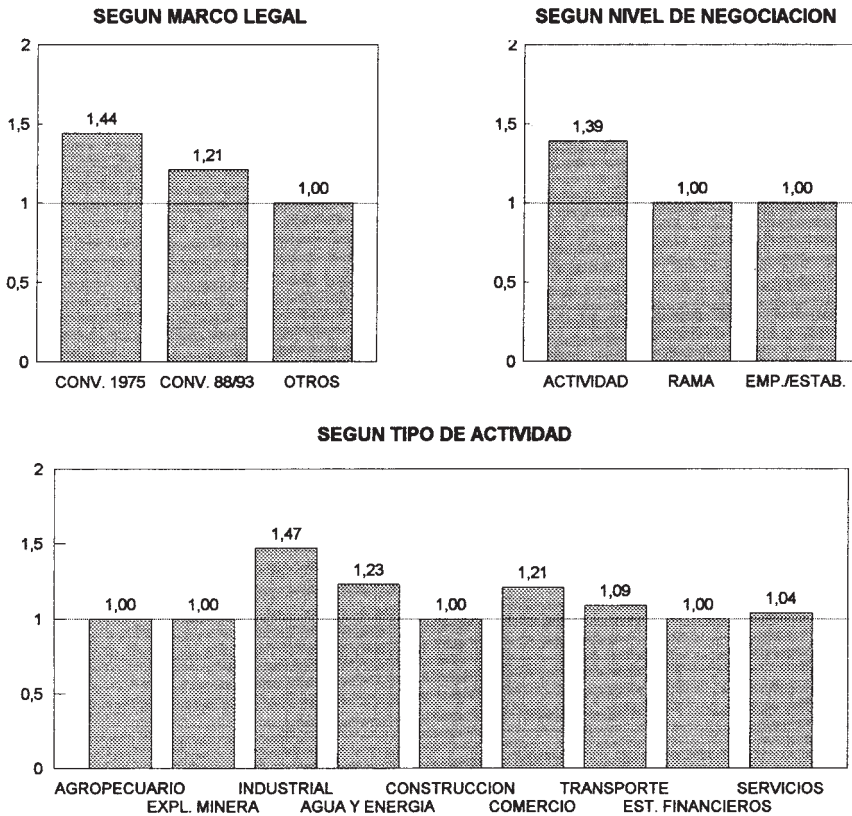
NIVEL DE NEGOCIACIÓN	BENEF. CUBIERTOS CON ACUERDOS (1)	CONVENIOS CON ACUERDOS (*)		ACUERDOS DE PRIMERA VUELTA (**)		GRADO DE APERTURA DE UNIDADES (3) / (2)
		Cantidad (2)	Prom. Benef. por Unidad (1) / (2)	Cantidad (3)	Prom. Benef. por Unidad (1) / (3)	
ACTIVIDAD	4.384.800	167	26.256	232	18.900	1,39
RAMA	63.400	18	3.522	18	3.522	1,00
EMPRESA	69.700	67	1.040	67	1.040	1,00
ESTABLECIMIENTO	800	2	400	2	400	1,00
TOTAL	4.518.700	254	17.790	319	14.165	1,26

(*) Este concepto el equivalente al de las unidades negociadoras involucradas en acuerdos salariales antes de subdividirse.

(**) De la misma manera, equivale a la cantidad de unidades negociadoras que produjeron un acuerdo salarial de 1a vuelta.

Gráfico 16, 5.

GRADO DE APERTURA EN LA NEGOCIACIÓN SALARIAL POR PRODUCTIVIDAD



16, 6. DECISIONES SALARIALES DE PARTES NO NEGOCIADORAS

Existe una referencia muy frecuente a la obligación o posibilidad (según el caso) de que una unidad negociadora delegue a sus partes la tarea de establecer los mecanismos que les permitan obtener una mayor productividad. Se acuerda globalmente un tipo de productividad y un incremento salarial acotado. Pero son las unidades productivas las que definen y precisan los métodos a aplicar, y las que fijan el incremento salarial a otorgar.

En otras palabras, existen acuerdos de actividad o rama (y de empresa respecto establecimientos o sectores), donde esta desagregación interna permite a las empresas de (o establecimientos o sectores, según los casos respectivos) la fijación de incrementos acordes a su particular productividad.

Esta particularidad se da en mayor medida bajo la forma de productividad presente, donde el rendimiento se ajusta a las características de las empresas o sectores.

Tómese como ejemplo el acuerdo 120/90 “Asociación Obrera Textil con representantes empresarios de Industrias Textiles”, primera vuelta, homologado el 22/11/91, que se puede leer en el punto 12,1,2.

Conclusiones de la tercera parte

1. El criterio amplio que establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para definir productividad resulta en una diversidad sorprendente de modalidades, adecuándolas a las características propias de cada actividad o empresa. Se basan tanto en modelos de productividad pasada como futura, por rendimiento o mixta. Hay definiciones correctas, y también, ambiguas. Conceptos claros, y otros, confusos o no dados a conocer. Las modalidades relativas a la definición de productividad que se han encontrado en la presente investigación se refieren principalmente al recurso mano de obra, dejando casi por completo de lado otros tipos de recursos, tales como materias primas, equipo, tecnología, etc. Esto es comprensible si se considera que lo que se pretende es ajustar salarios, los que constituyen el precio de la mano de obra.

La productividad, aunque centrada principalmente en el recurso mano de obra, es bastante bien comprendida.

2. El paso siguiente, que consiste en convertir la productividad definida en un método objetivo de medición de resultados, se evidencia pocas veces. La carencia de metodologías verificables, la inexistencia de indicadores apropiados, la incorrecta aplicación de fórmulas, la enunciación de valores de corrección salarial sin soporte técnico alguno son las normas en la mayoría de los casos.

Por un lado, la actitud del empleador de dar poca o ninguna información a la contraparte gremial, por otro, la dificultad de obtener objetivamente los resultados deseados, y, también, la presión de los tiempos y las condiciones de negociación, entre otros factores,

conspiración, muy probablemente, para dar prioridad al “número a alcanzar” (como ajuste salarial) antes que al criterio metodológico.

La productividad no fue, en general, bien medida, desde el punto de vista metodológico.

3. La autoridad de aplicación, a pesar de las atribuciones conferidas y de las pautas orientadoras tan claras con que prestigió al tema, parecería no haber reparado totalmente en ello: las actas de homologación cuidan fundamentalmente el no traslado a precios, mientras que le prestan menos atención a la verificación de efectivos aumentos de productividad, que en muchos casos aparecen como una mera cuestión de forma. Esta actitud, posiblemente deliberada, no intervencionista, puede estar indicando la posición oficial respecto de su rol en las negociaciones laborales en general. La productividad es alentada, pero no exigida rígidamente.

4. La negociación salarial se vio obligada a abandonar su modalidad cortoplacista, y de a poco se fue arriesgando más allá del mínimo de seis meses estipulado por el Decreto 1.334/91. En la mayoría de los casos se fijaron fechas de vigencia muy anteriores a las de firma de los acuerdos, acortando por esta vía la duración real de los mismos, que queda más que compensada por otros períodos no cubiertos por la negociación, y sin incrementos salariales.

La productividad (en los términos de los Decretos 1.334/91 y 470/93) contribuye a estabilizar la negociación salarial al generar acuerdos de mayor duración.

5. Las correcciones salariales resultantes se aplicaron sobre básicos y adicionales en general, predominando los porcentajes fijos para toda la actividad o la empresa. Se mantuvo así la estructura de las escalas vigentes. Se prefirió el escalonamiento en el tiempo de los incrementos acordados, respecto de la aplicación en

una sola vez. El acompañamiento con sumas fijas complementarias de origen no basado en productividad, así como otras concesiones del empleador, no tuvieron mayor significación.

La productividad generó aplicaciones salariales similares, predominando aumentos generales no selectivos.

6. El incremento salarial verificado en los acuerdos analizados, que cubren la totalidad del período de treinta meses (88 acuerdos referidos a 48 unidades de negociación –ver punto 15, 8–), es un valor entre el 30 y el 35%.

Si se comparan los porcentajes de incremento salarial antes señalado con el índice de precios al consumidor correspondiente al mismo período (36,7%) y con el incremento del producto bruto interno por ocupado (aproximadamente, entre el 11 y el 14%), se puede concluir que los ajustes salariales se han relacionado más con los niveles inflacionarios que con el PBI por ocupado, pudiéndose considerar este último de una magnitud similar a un índice de productividad nacional.

La intención de recuperar parte del salario real perdido parece evidente cuando en la mayoría de los acuerdos se establece un incremento importante al principio del período de vigencia, y otros menores en los meses siguientes. Se ha verificado una leve pérdida del poder adquisitivo del salario, tanto más significativa en cuanto se parte de niveles disminuidos (aunque mayores a los del período hiperinflacionario 1989-1990).

La productividad implicó aumentos salariales sustancialmente mayores a los de la productividad nacional, ubicándose en niveles cercanos al ritmo inflacionario (entre un 95 y un 99% de los precios al consumidor).

7. La conformación de la estructura negociadora argentina sufrió un gran cambio, bajando el nivel de sus decisiones. Las acciones salariales dependen cada vez más de las posibilidades de quienes las aplican, que de fijaciones generalizadas y de compromisos.

La productividad impulsa la desagregación de las unidades negociadoras, adecuando los incrementos salariales a las posibilidades de sus actores.

8. Desde el punto de vista de los trabajadores, las nuevas reglas de juego no cumplen enteramente sus expectativas. En la práctica constituyen más que nada un mecanismo de flexibilidad laboral, con resultados que no compensan el desfase salarial habido respecto de épocas históricas “normales”, que causan mayor desocupación. Sin embargo, les permitió obtener incrementos salariales que mejoraron sus condiciones remunerativas.

La productividad fue a veces resistida por los sectores laborales, sobre todo en los casos en que se la tomó como un mero mecanismo de flexibilidad laboral.

9. Desde el punto de vista empresario, la productividad, según se ha aplicado, brinda mayor eficiencia y mayor ordenamiento, permite reducir costos y lograr mayor competitividad. Sin embargo, existe cierto recelo; productividad también puede significar optimizar la gestión, mayores costos de inversión, planificar eficientemente la producción, abrir información hasta ahora no compartida. La productividad es aceptada mientras se puedan controlar sus efectos.

10. Desde el punto de vista del consumidor, no cabe duda de que la productividad, en su efecto de no traslado a precios, resulta favorable. Sin embargo, incrementos salariales por encima de los de productividad podrían incidir sobre precios no controlados, aunque esto es un efecto menor. La productividad defiende el poder adquisitivo de la población.

11. Desde el punto de vista del gobierno, la productividad es una herramienta que frenó las acciones salariales, moderó su magnitud y, especialmente, contribuyó a mantener los precios en

el ámbito de las actividades que la aplicaron. Su imposición –cuando el nivel salarial sufría de un importante deterioro– hizo que se posibilitara incrementos salariales que aminoraron parte de ese deterioro.

La productividad generó aumentos que, si bien en muchos casos no respondieron a incrementos reales de productividad, le permitieron al Gobierno modificar la conducta indexatoria en materia salarial, imperante hasta ese momento.

12. Desde el punto de vista de la Argentina futura, es necesario inferir si se logrará la convergencia de los distintos caminos que llevan, juntos, a la productividad. Tal cual surge de los acuerdos, se ha evidenciado una productividad meramente técnica, parcial, “clásica”, con poco sustento práctico. Sin embargo, estas características no son necesariamente malas, si se las considera un primer paso hacia un concepto integral de productividad. Se trata entonces de una voluntad política, que haga énfasis en la educación, en la formación de una mentalidad productiva. Esto, sin dejar de tener en cuenta, en ningún momento, que el objetivo final en la mayor calidad de vida del ser humano se enfrentará a la etapa de transición. Habrá un necesario “costo social”, el que, una vez superado, generará las condiciones justas para que la Argentina pueda insertarse ventajosamente en un contexto mundial cada vez más exigente.

La productividad es, quizá, la última oportunidad de construir una Argentina en serio.

CUARTA PARTE
LOS ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD EN EL
MARCO DE LOS C.C.T.

Capítulo XVIII
INTERRELACIONES Y CONSECUENCIAS

Capítulo XIX
CONSIDERACIONES FINALES

Interrelaciones y consecuencias

SUMARIO: 18,1. Grado de adhesión. 18,1,1. Un indicador de éxito. 18,1,2. Sobre su magnitud. 18,1,3. Sobre su distribución según distintos encasillamientos. 18,1,4. Consideraciones sobre los no adheridos. 18,1,5. Referencia al personal fuera de convenio. 18,2. Acuerdos salariales como antecedentes de nuevos Convenios Colectivos de Trabajo.

18, 1. GRADO DE ADHESIÓN

18, 1, 1. Un indicador de éxito

La calificación de exitosa (o no) de una convocatoria (u otras acciones que requieran una respuesta) depende de la cantidad de interesados que acuda a ella. Por lo tanto, la medición de la cantidad de acuerdos y de sus beneficiarios, en relación con los máximos posibles, dará una indicación del éxito de la convocatoria a negociar por productividad. A estos fines se construyó un indicador denominado grado de adhesión. Por otro lado, la consideración de distintas clasificaciones permitirá conocer su difusión, sus características, su repercusión entre los no adheridos y el personal fuera de convenio.

18, 1, 2. Sobre su magnitud

El primer problema que se plantea es la medición de los máximos posibles. ¿Cuántas unidades convencionales pudieron haber acudido a la negociación por productividad? ¿A cuántos beneficiarios comprenden éstas? ¿Cuántas unidades no representadas por ningún convenio pueden igualmente negociar bajo las nuevas normas?

No contándose con registros fehacientes de convenios de 1973 vigentes, ni de laudos, ni de unidades no convencionales con poder de negociación (representados por expedientes), quedarán estos grupos (minoritarios por cierto) fuera de análisis.

El indicador se valorizará entonces para los convenios del período 1975-1993, a través de las distintas rondas de negociación.

Circunscriptos a este grupo, aún subsisten problemas. Algunas de las actividades o empresas que constituyeron unidades de negociación en 1975 han desaparecido, por lo que no cabe esperar que el convenio colectivo correspondiente vuelva a ser negociado (y además, no han sido reemplazadas por nuevas unidades de negociación).

La cantidad de estos convenios “caídos”, materia de polémica, será tratada en el anexo V.

Para medir el grado de adhesión, simplemente se tomaron como población posible de negociar productividad los 737 convenios teóricamente vigentes (cuadro 18,1). Para ello se sumaron todos los convenios colectivos de 1975, los nuevos negociados a partir de 1988, y se dedujeron los convenios que han sido reemplazados por una renovación posterior. Esto hace que el número 737 sea un “número de máxima”, que en la realidad –sin duda– es menor. Por consiguiente, el grado de adhesión deberá ser considerado como “de mínima”.

Si bien con esta salvedad queda relativizado el indicador como cifra absoluta, mantiene su validez como detector de diferencias cuando se lo compara en relación con distintos tipos de actividades o de niveles de negociación.

Se había visto durante el desarrollo del capítulo XVI que los 511 acuerdos provenían de 364 unidades negociadoras distintas, y que éstas, a su vez, reconocían antecedentes en 254 unidades originales o troncales. Descartando las 18 relacionadas con convenios 1973, laudos y expedientes, quedan 236 unidades que provienen de 737 convenios colectivos del período 1975-1993, teóricamente

vigentes. Esto arroja un 32%¹ de adhesión en cuanto a cantidad de convenios, y un 66% con respecto a los beneficiarios (cuadro 18,1 y gráficos 18,1,a y 18,1,b).

¿Son cifras exitosas, aun siendo de mínima? No cabe una respuesta contundente; depende de cómo se evalúe. Una interpretación objetiva buscaría elementos complementarios, como por ejemplo:

- a) Una unidad convencional basa su importancia, poder o influencia, entre otros factores, en la cantidad de personas que comprende.

Un valor de “al menos 66%” alcanza para dar quórum en la mayor parte de los organismos donde se vota.

236 unidades, con una población promedio de 18.700 personas, seguramente repercuten más que 501 unidades con un promedio de 4.600 beneficiarios.

Un alcance de 4.400.000 beneficiarios (y más allá de los errores de esta estimación) tiene peso en el contexto demográfico laboral argentino.

- b) Para un conjunto de 95 convenios (el 12,9% del total, o el 40% de los que negociaron por productividad), el nivel de adhesión fue aun mayor. Son los que homologaron sus acuerdos por segunda vez. Un subconjunto de estos acentúa su actitud negociadora por productividad: llegan a la tercera vuelta, aun a la cuarta, y hasta a la quinta.

1 Si se dedujeran 300 Convenios Colectivos (según la estimación de desactivados desarrollada en el anexo V), el grado de adhesión ascendería al 54% en cantidad de convenios, y alrededor del 77% en beneficiarios.

Cuadro 18, 1.

GRADO DE ADHESIÓN A LA NEGOCIACIÓN SALARIAL POR PRODUCTIVIDAD a) según marco legal de referencia

MARCO LEGAL	TOTAL DE CONVENIOS VIGENTES		CONVENIOS CON ACUERDOS		GRADO DE ADHESIÓN %	
	Cantidad	Beneficiarios	Cantidad (1)	Beneficiarios (2)	Cantidad	Beneficiarios
CONVENIOS 1973	s/i	s/i	1	100.000	s/i	s/i
CONVENIOS 1975	445	4.434.000	66	3.039.400	15	69
CONVENIOS 1988/93	292	2.2640.600	170	1.368.500	58	60
LAUDOS 1975/93	s/i	s/i	1	200	s/i	s/i
EXP. 1975 Y 88/93	s/i	s/i	16	10.600	s/i	s/i
TOTAL	s/i	s/i	254	4.518.700	s/i	s/i

- (1) Se consideran todos los convenios que hayan generado al menos un acuerdo salarial, y aunque involucren sólo parte de las unidades negociadoras originales.
- (2) Si un acuerdo no comprende la totalidad de la población beneficiaria del convenio al que pertenece, se consigna sólo la población cubierta por ese acuerdo.

B) SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD (Sólo para convenios 1975/88 y 93)

TIPO DE ACTIVIDAD (C.I.I.U.)	TOTAL DE CONVENIOS VIGENTES		CONVENIOS CON ACUERDOS		GRADO DE ADHESIÓN %	
	Cantidad	Beneficiarios	Cantidad (1)	Beneficiarios (2)	Cantidad	Beneficiarios
1. AGROPECUARIO	17	278.400	8	27.000	47	10
2. EXPLOTACIÓN MINERA	9	30.700	3	16.100	33	52
3. INDUSTRIAL	241	2.073.000	106	1.317.100	44	64
4. AGUA Y ENERGÍA	18	98.900	12	61.500	67	62
5. CONSTRUCCIÓN	19	618.500	4	557.500	21	90
6. COMERCIO	37	1.872.400	17	1.584.200	46	85
7. TRANSPORTE	184	696.700	30	232.300	16	33
8. EST. FINANCIEROS	14	246.700	8	224.200	57	91
9. SERVICIOS	196	783.300	48	388.000	24	50
TOTAL	737	6.698.600	236	4.407.900	32	66

- (1) Se consideran todos los convenios que hayan generado al menos un acuerdo salarial, y aunque involucren sólo parte de las unidades negociadoras originales.
- (2) Si un acuerdo no comprende la totalidad de la población beneficiaria del convenio al que pertenece, se consigna sólo la población cubierta por ese acuerdo.

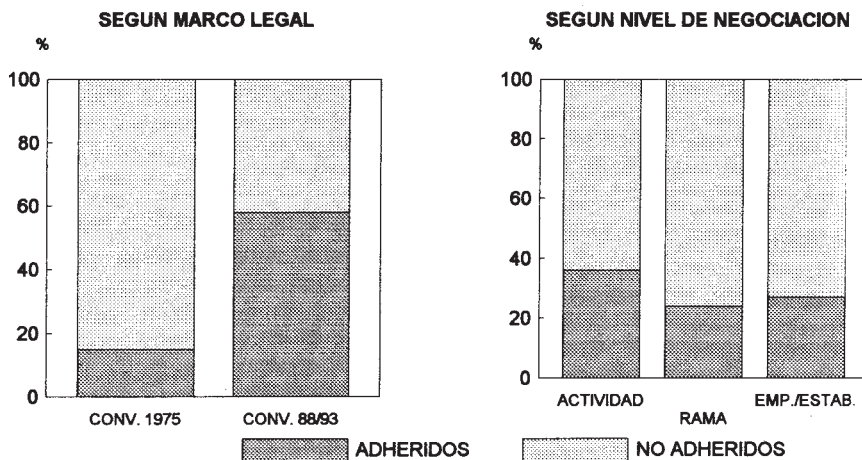
C) SEGÚN NIVEL DE NEGOCIACIÓN (Sólo para convenios 1975 y 88/93)

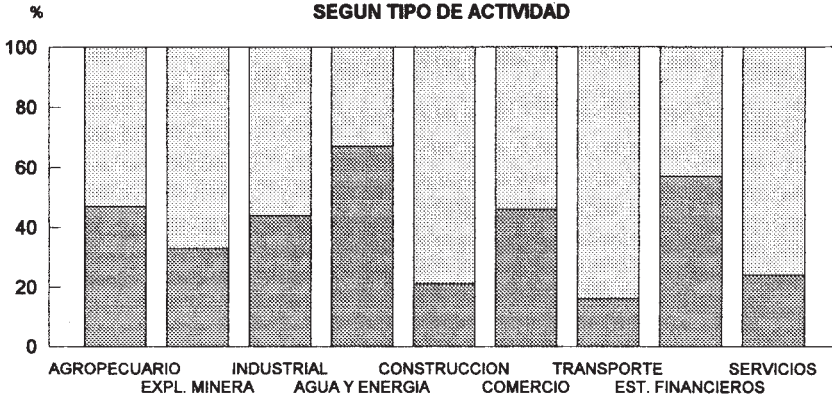
NIVEL DE NEGOCIACIÓN	TOTAL DE CONVENIOS VIGENTES		CONVENIOS CON ACUERDOS		GRADO DE ADHESIÓN %	
	Cantidad	Beneficiarios	Cantidad (1)	Beneficiarios (2)	Cantidad	Beneficiarios
ACTIVIDAD	450	6.122.900	163	4.277.200	36	70
RAMA	71	351.000	17	63.200	24	18
EMPRESA	205	218.200	56	67.500	27	31
ESTABLECIMIENTO	11	6.500				
TOTAL	737	6.698.600	236	4.407.900	32	66

- (1) Se consideran todos los convenios que hayan generado al menos un acuerdo salarial, y aunque involucren sólo parte de las unidades negociadoras originales.
- (2) Si un acuerdo no comprende la totalidad de la población beneficiaria del convenio al que pertenece, se consigna sólo la población cubierta por ese acuerdo.

Gráfico 18, 1, a.

GRADO DE ADHESIÓN A LA NEGOCIACIÓN SALARIAL POR PRODUCTIVIDAD:
Por cantidad de acuerdos

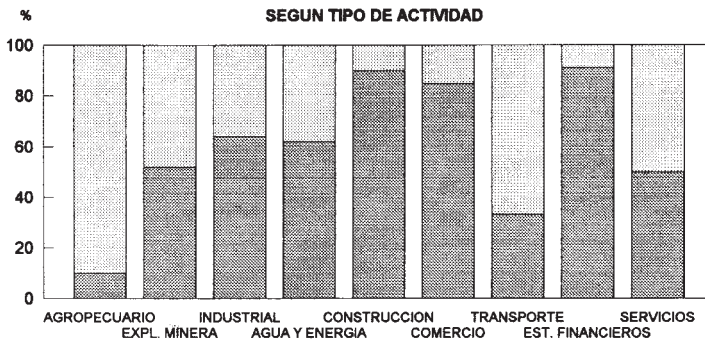
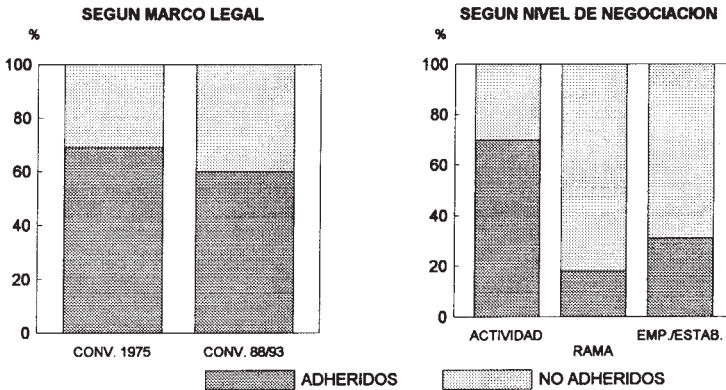




Información valorizada sólo para convenios 1975 y 88/93

Gráfico 18, 1, b.

GRADO DE ADHERIÓN A LA NEGOCIACIÓN SALARIAL POR PRODUCTIVIDAD:
Por cantidad de beneficiarios



	CONVENIOS VIGENTES 1975-1993	GRADO DE ADHESIÓN CANTIDAD DE CONV. %
EXISTENTES	737	100,0
1ª VUELTA	236	32,0
2ª VUELTA	95	12,9
3ª VUELTA	36	4,9
4ª VUELTA	10	1,4
5ª VUELTA	1	0,1

Son todavía pocos, pero importantes, en cuanto inauguran una conducta negociadora que puede servir de testigo al resto.

- c) Se pudo haber negociado por productividad, y siendo ésta negativa, haberse acordado postergar un incremento salarial (crecería así el grado de adhesión, independizándolo de sus resultados).
- d) Existen acuerdos demorados, ya sea en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la espera de dictamen u homologación, o devueltos a las partes para que revean algunos aspectos de los mismos, asunto ya tratado en el punto 14,4.
- e) Se está negociando, y no se logra acuerdo. A través de encuestas especializadas (como la dirigida a grandes empresas del Grupo de Remuneraciones de IDEA), de la lectura continua de los diarios, o de los relevamientos de conflictos laborales, surge que un grupo de actividades y las empresas no han arribado aún a acuerdos, permaneciendo (formalmente) sus trabajadores con iguales remuneraciones durante más de dos años y medio, aunque en muchos casos se han otorgado adelantos salariales a cuenta de futuros aumentos.
El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social informa a menudo sobre negociaciones en curso que explican la situación antes descripta.
- f) No se ha negociado aún porque ninguna de las partes tomó la iniciativa, o porque una de las partes se muestra reticente a hacerlo. Algunos de estos casos están motivados por una oposición o por un desacuerdo en negociar bajo el nuevo marco

legal. Como paliativo, algunas empresas otorgan unilateralmente incrementos salariales bajo distintas formas, por ejemplo, a cuenta de futuros aumentos.

- g) Se han logrado (por productividad o no) que no se presentan a homologar. También bajo distintas formas (adelantos a cuenta, o enganche a incrementos salariales al personal fuera de convenio), hay evidencia de mejoras en las remuneraciones en acuerdos a nivel empresa².

Por otro lado, la gran cantidad de convenios de reducido alcance personal y territorial hace pensar que se optó por acuerdos informales, antes de afrontar las dificultades que implica desarrollar el tema productividad.

El grado de adhesión a la negociación salarial por productividad está determinado entonces por la cantidad e importancia de casos explicitados en f) y g), aunque naturalmente el éxito de las nuevas reglas de juego debe tener en cuenta también la forma en que en los demás casos se apliquen los criterios de productividad (según se vio en el capítulo XIII).

18, 1, 3. Sobre su distribución según distintos encasillamientos

El grado de adhesión a la negociación por productividad (y con acuerdos homologados) alcanzó el 58 o el 60% (para cantidad de convenios o beneficiarios, respectivamente), en los convenios originados entre 1988 y 1993. Para los convenios de 1975, sólo se puede decir (por la menor fiabilidad de los datos para esta ronda) que la adhesión fue mucho menor en cantidad de convenios, peor que es muy alta en relación con los beneficiarios. Se destaca la gran incidencia de los convenios de los Empleados de Comercio, de los Obreros de la Construcción y de ramas importantes de la Unión Obrera Metalúrgica, entre otros.

² Se hace notar que estas mejoras, o adelantos a cuenta mencionados en los ítems anteriores, han consistido muchas veces en el otorgamiento de vales de compra.

En cuanto a su distribución por tipo de actividad, las variaciones son extremas. Según se considere el grado de adhesión respecto del promedio general, se tiene:

MAYOR EN CANTIDAD MENOR EN BENEFICIARIOS	MAYOR EN CANTIDAD MAYOR EN BENEFICIARIOS
Agropecuaria Explotación minera Industrial Agua y Energía	Comercio Est. Financieros
MENOR EN BENEFICIARIOS MENOR EN CANTIDAD	MENOR EN CANTIDAD MAYOR EN BENEFICIARIOS
Transporte Servicios	Construcción

La negociación por productividad obtuvo la mayor repercusión en Comercio y en Establecimientos Bancarios, de Seguro y otros de Servicio a las Empresas. La menor, en Transporte y Comunicaciones y en Servicios en General. Los dos extremos, en el sector terciario de la economía. El resto de las actividades, todas de los sectores primario y secundario, asumieron una actitud negociadora intermedia.

Este mismo análisis, llevado a los distintos niveles de negociación, detecta el mayor grado de adhesión (en cantidad y en beneficiarios) en los convenios por actividad: los más numerosos y los de mayor tamaño promedio. Los convenios por rama, empresa y establecimiento muestran menor profusión negociadora: han optado en mayor proporción por otras salidas determinantes de movilidad salarial.

18, 1, 4. Consideraciones sobre los no adheridos

Los convenios que no han adherido a la negociación por productividad (en realidad, los que al 31/12/93 no habían obtenido la formalidad de una homologación, agrupados en los incisos c) a g) del punto anterior) ¿qué características tienen?

- ◆ Son los más numerosos (si a los 501 teóricos se deducen todos aquellos desactivados, constituyen aun una cantidad por lo

menos similar a los avenidos a las nuevas modalidades de negociación).

- ◆ Representan a más de 2.000.000 de beneficiarios (una cifra nada despreciable).
- ◆ Constituyen unidades pequeñas: pocos beneficiarios, limitado poder sindical, mayor inclinación a la informalidad, menores recursos (humanos y operativos) para desarrollar nuevos temas, como el de productividad.
- ◆ En su mayoría, tienen antecedentes por lo menos desde 1975. El tiempo y los cambios transcurridos quizá les implique mayor inactividad negociadora.
- ◆ Numéricamente, son importantes en todos los sectores de actividad y en todos los niveles de negociación.
- ◆ De algún modo han otorgado incrementos salariales, de magnitud similar a los otorgados en unidades que pactaron formalmente productividad (de otra manera, no se explicarían los valores alcanzados en distintas encuestas, cuyos datos provienen del conjunto de los trabajadores, según se cuantifica en el cuadro 15,9).

Teniendo en cuenta todas estas características, no existen elementos que permitan refutar la idea de que los grupos que no negociaron sujetos a homologación no haya seguido la misma conducta que los que sí lo hicieron. Por distintas vías, con imprecisas referencias a productividad, conciliando posibilidades económicas y presiones gremiales, habrían conseguido alcanzar su objetivo salarial. Quizá no haya tenido tiempo y recursos para “seguir los caminos debidos”, pero sí las intenciones. La polémica queda abierta.

18, 1, 5. Referencia al personal fuera de convenio

Si bien escapa al objetivo de este trabajo, se puede hacer una mención referida al personal fuera de convenio en relación de dependencia. La misma encuesta del Grupo de Remuneraciones de IDEA señala una política remunerativa independiente, no basada en

productividad, sino en otros parámetros normalmente bien justificados (desempeño, cumplimiento de objetivos, etc.).

La magnitud de las correcciones salariales del personal fuera de convenio no difiere mayormente de aquéllos comprendidos en convenio. Es decir, difiere en el criterio y en el “tipo” de obligaciones a que está sujeto el personal comprendido, mas no en la compensación final.

¿Es esto una consecuencia de la frase siempre repetida: “no se puede medir la productividad de los sectores de supervisión y administrativos”? ¿O en estos casos la prioridad en la fijación de numeraciones la dicta el mercado?

En un contexto donde los incrementos salariales generales son excepcionales, se puede intentar una respuesta. La medición del desempeño, del cumplimiento de objetivos, no es más que la medición de productividad en un sentido amplio. La diferencia con las otras formas de productividad, más operativas, es que su consecuencia salarial está más de acuerdo con decisiones de empresa y comportamiento de mercado, que con el resultado de una fórmula de productividad.

18, 2. ACUERDOS SALARIALES COMO ANTECEDENTES DE NUEVOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los acuerdos salariales por productividad constituyen un subproducto de la negociación entre partes preexistentes. La organización de las pautas de trabajo, así como la defensa de los principios en que se fundamentan, dan lugar a normas de reglamentación, sujetas a condiciones poco variables en el corto y mediano plazo.

Sin embargo, cuando el objetivo a reglamentar es de índole salarial, aparece una serie de elementos particulares. No sólo afecta directamente a cada uno de los “convencionados”, sino que puede

trascender a otras actividades o repercutir en los precios. Los plazos suelen ser menores, las intransigencias, más notorias, y las presiones, más evidentes.

Además, un nuevo fenómeno se está produciendo desde 1991: una proporción del 12,3% de los acuerdos no integrados en nuevos convenios (cuadro 13) incorpora, en sus respectivos convenios, cláusulas no salariales que los modifican. Según se señalara en el punto 13,6 nuevas modalidades relacionadas con mayor productividad, que a veces afectan a sólo algunas de las partes, van transformando los convenios. Si bien la proporción señalada no es de gran magnitud, muestra un comportamiento con pocos precedentes.

Existe además otra particularidad que impulsó el Decreto 1.334/91 y reforzó aun más el 470/93: la negociación desagregada o descentralizada, algunas de cuyas características se han cuantificado a lo largo del capítulo XVI.

Comparando las pautas de desagregación de las unidades de negociación, según el objetivo sea formalizar un nuevo convenio o pactar salarios. ¿puede decirse que son parte de un mismo proceso? Se podría responder que sí, siempre y cuando se considere un proceso de dos tiempos.

Por un lado, la evolución de la conformación de las unidades convencionales ha seguido una tendencia de lenta y gradual descentralización. Por otro, nuevas unidades han eclosionado para negociar salarios.

En dos años y medio han aparecido más unidades desprendidas de otras, que en los casi veinte años anteriores.

Todo parece indicar que se está en una etapa de intenso “reacomodamiento”, de mayores diferenciaciones. En tanto estas nuevas identidades tiendan a permanecer en el tiempo, será más probable que arriben a su propia reglamentación convencional.

Aunque en el presente no se lo pueda demostrar, están dados los elementos para inferir que, en el futuro próximo, una importante

proporción de unidades negociadoras de salarios se independizará definitivamente de su tronco convencional. En otras palabras, los acuerdos salariales por productividad se constituirán en precursores de nuevos convenios colectivos, de la descentralización de la negociación laboral.

Consideraciones finales

SUMARIO: 19, 1. Consideraciones finales relacionadas con los convenios colectivos de trabajo. 19, 2. Consideraciones finales relacionadas con los acuerdos por productividad y en relación con los convenios colectivos de trabajo. 19, 3. Consideraciones finales relacionadas con los actores. 19, 3, 1. Conclusión general sobre el papel del Estado. 19, 3, 2. Consideraciones sobre el papel de los actores directos. 19, 4. Una visión de futuro.

19, 1. CONSIDERACIONES FINALES RELACIONADAS CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En el capítulo VIII se describieron las conclusiones relativas a los convenios colectivos de trabajo. No obstante esta descripción, cabe ahora, a manera de resumen, enunciar algunas consideraciones finales.

- ♦ Si se analiza el comportamiento evolutivo de los convenios colectivos de trabajo en los últimos veinte años (específicamente, 1975 a 1993), se puede afirmar que durante los primeros trece años (1976 a 1988) no se negociaron convenios colectivos, y que recién a partir de fines de 1988 se quiebra la situación (últimos cinco años, hasta 1993 inclusive) y se comienza nuevamente con el proceso de negociación y renegociación.
- ♦ La característica de la estructura negociadora argentina (en cuanto a niveles, actividades económicas, ámbitos geográficos de aplicación, tamaños de los convenios, etc.) no ha tenido grandes cambios desde el punto de vista global. No obstante se

evidencian algunas modificaciones de tendencias si se mira en lo particular. De mantenerse éstas, seguramente significarán cambios.

- ◆ De todas maneras queda mucho por avanzar, y una hipótesis a constatar –en futuras investigaciones– es la de considerar que muchas veces son los propios actores directores (empresas y sindicatos) los que no producen este avance, ya sea que se considere tanto el número de convenios colectivos como su contenido.

19, 2. CONSIDERACIONES FINALES RELACIONADAS CON LOS ACUERDOS POR PRODUCTIVIDAD Y EN RELACIÓN CON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Como ya se dijo en el capítulo anterior:

- ◆ El tema de la productividad (y los ajustes salariales basados en ésta) se “instaló” en la sociedad, pasando a integrar lo cotidiano y a ser objeto de insoslayable referencia.
- ◆ Los acuerdos por productividad tienen un comportamiento tendiente a un mayor plazo de vigencia y un menor porcentaje de ajuste, todo lo cual es coincidente con la estabilidad económica del país.
- ◆ Los incrementos salariales acordados por productividad se situaron en valores porcentuales por arriba del producto bruto interno (el que se puede considerar como crecimiento de la productividad/producción global del país), y levemente por debajo de los niveles inflacionarios.
- ◆ Hubo un elevado grado de “adhesión” comprobado, como mínimo, del orden de dos tercios, aunque se supone fue muy superior. Además, y en otras palabras, no se puede afirmar que el tercio restante no haya seguido el mismo comportamiento de los otros dos tercios.

- ◆ Los acuerdos por productividad constituyeron un camino adecuado para introducir la flexibilidad laboral. Ello significa, en una importante medida, que la autonomía colectiva, mediante la negociación colectiva, posibilitó –al decir de Ermida Uriarte¹– “...determinadas adaptabilidad, flexibilidad y agilidad”.
- ◆ El fenómeno de descentralización es más acentuado en los acuerdos por productividad que en los convenios colectivos, pudiéndose inferir que esta tendencia influencie en el futuro los convenios. En tal sentido y análogamente, Fernández Humble² ha señalado “...frente a nuevas reglas económicas debe admitirse una tendencia a multiplicar los niveles de negociación y formar unidades más adecuadas a la estructura en pequeños centros especializados de la actividad empresarial ...”.

19, 3. CONSIDERACIONES FINALES RELACIONADAS CON LOS ACTORES

19, 3, 1. Conclusión general sobre el papel del estado

A modo de conclusión general, y en consideración a la negociación colectiva referida en particular a la de productividad (decretos 1.334/91 y 470/93) y al papel del Estado, cabe realizar algunas reflexiones.

Muchos han opinado que una vez más el Estado adoptó un papel intervencionista al establecer como única posibilidad de ajustes salariales los basados en productividad. Haciendo abstracción de lo que se entiende por intervención estatal en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo, de la valoración que de ésta se puede hacer³

1 ERMIDA URIARTE, OSCAR, Conferencia sobre flexibilización laboral del 5 de mayo de 1994, Buenos Aires, 1994, Editorial Fundación Omega, pág. 24.

2 FERNÁNDEZ HUMBLE, JUAN CARLOS, Tendencias en la intervención del Estado en la negociación colectiva, ponencia en el XII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1994, t. II, pág. 29.

3 Cfr. PASCO COSMOPOLIS, MARIO, *Los niveles de intervención en La negociación colectiva en América Latina*, Madrid, 1993, Editorial Instituto Europeo de Relaciones Industriales, pág. 139.

y de las clases de intervención⁴, cabe preguntarse en primer lugar si ésta ha sido una intervención real, si ha estado acorde con un objetivo de mayor nivel vinculado con el bien común general, y en segundo lugar, cómo ha sido en la práctica la implementación que el Estado ha hecho de los decretos 1.334/91 y 470/93.

Las contestaciones, siguiendo el mismo orden de las preguntas, son las siguientes:

- ◆ Bajo una pátina de intervencionismo estructurado, en un principio, sobre la homologación única de ajustes salariales vinculados con productividad, 1.334/91, y posteriormente, con muchos otros aspectos muy amplios, 470/93, el gobierno posibilitó la continuación de la negociación colectiva en un escenario económico político que privilegiaba la salida de la hiperinflación y la búsqueda de la estabilidad (plan de convertibilidad marzo-abril 1991). Por lo demás, se pudieron fijar unilateralmente y pactar bilateralmente aumentos salariales no basados en los criterios antes enunciados, siempre que no se solicitara la homologación respectiva del Ministerio de Trabajo.
- ◆ Parece que la escasa limitación, formalmente establecida, se alineó con el afianzamiento de un objetivo de mayor nivel vinculado con el bien común general, como era la lucha contra la hiperinflación. Las implicaciones negativas sobre el bienestar de la población lo desarrolla Beccaria⁵... “el no hacer nada tendrá más costos que aquellos que puedan emerger de la estrategia emprendida en el país...”.
- ◆ Por último, y atento a las distintas fórmulas de productividad utilizadas e, incluso, a las no utilizadas, surge que las partes negociadoras gozaron de una importante autonomía para la elaboración de sus acuerdos.

4 Cfr. GOLDIN, ADRIÁN, *Evolución y opciones de convergencia*, *óp. cit.* en nota (3), pág. 149.

5 BECCARIA, LUIS, “Reestructuración, empleos y salarios en la Argentina”, Cap. VI de *El desafío de la competitividad*, por BERNARDO KUSACOFF, LUIS BECCARIA y otros, CEPAL/Alcanza Editorial, Buenos Aires, 1993, pág. 331.

Si estas afirmaciones son aceptadas, es relativamente fácil concluir que el Estado ha dado un importante margen de autonomía colectiva a las partes para celebrar sus acuerdos y que esta margen ha ido creciendo en el transcurso de los tres últimos años (1991-1992-1993), todo lo cual es coherente con el actual criterio gubernamental de dejar librada a los actores, cada vez más, la posibilidad de autorregulación de sus relaciones.

En resumen, se evidencia una tendencia abstencionista del Estado, que condice con las de los países inmersos en una economía competitiva y globalizada.

Esto coincide con lo expresado por el presidente Dr. Menem⁶, quien doce días después de asumir señaló “para lograr la revolución productiva nada mejor que desatar el incentivo creador de todos y cada uno de los argentinos [...]. El sistema debe funcionar con tanta libertad como sea posible y con la menor regulación que resulte necesaria”.

19, 3, 2. Consideraciones sobre el papel de los actores directos

Atento a lo evidenciado como tendencia sobre el papel del Estado, los actores directos (empleadores y trabajadores) de una vez por todas deberán adoptar el papel protagónico que les compete y actuar proactivamente en la negociación colectiva (evitando el ya mencionado “factor PI”). Deberán ser creativos, elaborar sus propios proyectos, modificar contenidos y “animarse a negociar asumiendo los riesgos”. Deben modificar su actitud de pedirle al Estado que éste haga lo que ellos deben hacer; deben ser coherentes, y así como muchas veces se le pide al Estado que no intervenga en materia de fijación de limitaciones también se le debe pedir que no intervenga en materia de negociación colectiva, privilegiándose así la autonomía colectiva de los actores directos.

6 DE PABLO, JUAN CARLOS, *Quién lo hubiera dicho. La transformación que lideraron Menem y Cavallo*, Buenos Aires, 1994, Editorial Planeta, pág. 25.

19, 4. UNA VISIÓN DE FUTURO

Si lo que se atisba en este trabajo se tradujera en una firme tendencia (abstencionismo estatal, primacía de la autonomía colectiva que permita adaptar las realidades laborales concretas de una “arena competitiva globalizada”), entonces se puede avizorar un desarrollo creciente de la negociación colectiva; lo cual, obviamente, redundará en un mejoramiento del sistema de relaciones laborales.

Si esto ocurre, es deseable –y previsible que suceda en la realidad– que otros investigadores continúen con el análisis de la negociación colectiva en la Argentina. Con sólo husmear en el contenido de los convenios (ver capítulo III) habrá campo más que suficiente para ampliar las investigaciones; ni que hablar si se pretende estudiar la evolución de dichos contenidos.

Los autores de este libro esperan que pueda servir de base para posteriores estudios; si ello es así, lograrán la satisfacción de haber cumplido con su primordial objetivo.

ANEXOS

Anexo I.

LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Anexo II.

LISTADO DE ACUERDOS SALARIALES PACTADOS EN EL
MARCO DE LA NEGOCIACIÓN POR PRODUCTIVIDAD

Anexo III.

TEXTOS LEGALES

Anexo IV.

DESARROLLO DE LA FÓRMULA DE PRODUCTIVIDAD DE UN ACUERDO
TIPO: 54/89 “ASOCIACIÓN OBRERA MINERA ARGENTINA CON
ASOCIACIÓN FABRICANTES DE CEMENTO PORTLAND”, PRIMERA
VUELTA

Anexo V.

LOS ACUERDOS SALARIALES COMO UNA HERRAMIENTA
DE MEDICIÓN DE CONVENIOS DESACTIVADOS

Listado de convenios colectivos de trabajo

SUMARIO: 1, 1. Explicación del contenido. 1, 2. Convenios Colectivos de Trabajo de primera ronda (acordados en 1975). 1, 2, 1. Listado por actividad. 1, 2, 2. Listado por rama. 1, 2, 3. Listado por empresa. 1, 2, 4. Listado por establecimiento. 1, 2, 5. Listado de ejemplos de convenios “desactivados”. 1, 3. Convenios Colectivos de Trabajo de segunda ronda (acordados a partir de 1988). 1, 3, 1. Listado por actividad. 1, 3, 2. Listado por rama. 1, 3, 3. Listado por empresa. 1, 3, 4. Listado por establecimiento. 1, 4. Convenios Colectivos de Trabajo en tercera ronda (acordados a partir de 1990). 1, 4, 1. Listado por actividad. 1, 4, 2. Listado por empresa.

1, 1. EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO

En este anexo se han agregado los listados de Convenio Colectivos de Trabajo considerado, en primer lugar, si son de primera, segunda o tercera ronda.

Al mismo tiempo, en cada uno de estos puntos, los Convenios se distribuyen según los niveles de negociación: Actividad, Rama, Empresa y Establecimiento.

La organización de los datos en cada uno de los listados es como sigue: en primer lugar, a la izquierda de cada página, se podrán observar el número y el año de homologación, separadas ambas cifras por medio de una barra. Luego, en el centro de la página, se ubica la “descripción del Convenio, que lo identifica en general con su actividad. En el extremo derecho se podrán encontrar tres

columnas. Las primera dos identifican las renovaciones y/o los antecedentes, según corresponda, y la última expresa la cantidad de beneficiarios del Convenio en cuestión.

1, 2. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE PRIMERA RONDA (ACORDADOS EN 1975)

En los primeros cuatro listados que a continuación se adjuntan se han distribuido los convenios colectivos de acuerdo con los distintos niveles de negociación: Actividad, Rama, Empresa y Establecimiento.

Como en los casos, las primeras dos columnas se refieren al número y al año de identificación del convenio y a su descripción. De los restantes tres columnas de la derecha, la primera refiere a la identificación de los convenios de la primera renovación (2° Ronda), y la siguiente a los de la segunda renovación (3° Ronda). En ambas se indican el número y el año de homologación de dichas renovaciones.

Puede darse el caso de que un mismo convenio haya originado dos renovaciones en una misma ronda. Esto ocurre cuando un único convenio se subdivide en dos o más partes por efecto de la desagregación de la unidad de negociación. Como ejemplo, el convenio de primera ronda 31/75 “Jardinería” es renovado en segunda ronda por el 176/91 “Jardinería: Parquizaciones y Jardines” y el 177/91 “Jardinería”: Viveristas y Floricultores”. Cuando se produce esta situación se indican los números de todas las homologaciones, una debajo de la otra.

Por último, en el quinto listado, bajo el nombre de “Listado de ejemplos de convenios «desactivados» se han indicado algunos ejemplos de unidades de negociación “caídas”, negociados en 1975 respecto de los cuales se sabe con certeza que su actividad o su empresa han desaparecido.

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
1/75	FRIGORÍFICO	51/89	126/90	8,000
2/75	INDUSTRIAS TEXTILES: OBREROS	120/90		150,000
3/75	INDUSTRIAS TEXTILES: EMPLEADOS	123/90		35,000
4/75	LAVADEROS MECÁNICOS, GRAN BUENOS AIRES		1,700	
5/75	PROCESADORAS DE AVES	151/91		12,000
7/75	MERCADOS DE FRUTAS		3,000	
8/75	VINOS Y OTRAS BEBIDAS ALCOHÓLICAS	85/89		50,000
9/75	LUSTRADO DE CALZADO			85
10/75	CONCESIONARIAS AUTOMOTRICES Y AFINES	20/88		75,000
11/75	SEGUROS	191/92		30,000
12/75	IMPRESA Y EDITORIALES, CAPITAL FEDERAL Y GRAN BUENOS AIRES	60/89		45,000
13/75	TALLERES MECÁNICOS	27/88		80,000
14/75	INDUSTRIA PERFUMISTA: VIAJANTES			25,000
15/75	SERVICIOS DE SEGURIDAD, NACIONAL EXCEPTO CÓRDOBA	194/92		30,000
16/75	ESCRIBANÍAS, CAPITAL			5,000
17/75	ESTUDIOS FOTOGRÁFICOS Y AFINES			5,000
18/75	BANCOS			150,000
19/75	AGENCIAS DE INFORMES			1,500
20/75	LAVADEROS MECÁNICOS, GENERAL PUEYRREDÓN			500
21/75	DESMONTE DE ALGODÓN: OBREROS	8/88	150/91	500
22/75	INDUSTRIAS DEL VIDRIO Y ÓPTICA: EMPLEADOS	34/89	188/92	5,000
23/75	DESMONTE DE ALGODÓN	48/89	149/91	500
24/75	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS: OBR. Y EMPL. FERROV.			6,004
25/75	INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA: OBREROS	132/90	204/93	80,000
26/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: CONDUCTORES FERROVIARIOS	48/91		14,462
27/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: SEÑALEROS			2,512
28/75	FABRICANTES VARIOS DE AUTOPARTES	94/90		1,600
29/75	INDUSTRIA DEL MOSAICO	96/90	211/93	12,000
30/75	DISTRIBUCIÓN DE PELÍCULAS CINEMATOGRAFICAS: EMPLEADOS			15,000
31/75	JARDINERÍA	176/91 177/91	228/93	15,000
32/75	EMPRESAS CIRCENSES: ARTISTAS			12,000
33/75	EMISORAS DE TELEVISIÓN: MÚSICOS			2,500
34/75	LOCALES VARIOS: MÚSICOS	108/90		1,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
35/75	INDUSTRIAS DEL VIDRIO Y ÓPTICA: OBREROS	33/89	180/91	17,000
36/75	EMPRESAS ELÉCTRICAS	88/93E		50,000
37/75	ENCARGADOS Y APUNTADORES	44/89 110/90		2,100
38/75	INDUSTRIA DE LA CAL Y PIEDRA, NACIONAL	36/89		8,000
39/75	MOLIENDA DE MINERALES Y AFINES	37/89		9,000
40/75	FABRICACIÓN DE CEMENTO PORTLAND: OBREROS	54/89		50,000
41/75	FÁBRICAS DE ACUMULADORES Y PLACAS	78/89		4,000
43/75	FABRICACIÓN DE CEMENTO PORTLAND: EMPLEADOS	53/89		2,000
44/75	INDUSTRIAS QUÍMICAS	77/89		18,000
45/75	VIÑEDOS	154/91		40,000
46/75	INDUSTRIA DE LA PINTURA	86/89		4,800
47/75	TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGA	40/89		150,000
48/75	CONCESIONARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO DEL A.C.A.	45/89		4,000
49/75	INSTALACIONES DE GAS, PLOMERIA Y AFINES			9,000
50/75	PRODUCTORES TEATRALES: ARTISTAS			7,000
51/75	INDUSTRIA LECHERA	2/88		20,000
52/75	RADIOEMISORAS: MÚSICOS TRANSITORIOS			1,000
53/75	RADIOEMISORAS: MÚSICOS ESTABLES			800
54/75	INDUSTRIAS ALIMENTICIAS VARIAS	89/80		150,000
55/75	RELOJEROS	131/90		1,800
56/75	CARNE: OBREROS Y EMPLEADOS			100,000
57/75	OBRAS SANITARIAS DE LA NACIÓN	92/93E		24,000
58/75	CIGARRILLOS: EMPLEADOS	178/91		5,200
60/75	PROCESADORAS DE HUEVOS Y AFINES	28/89		12,000
61/75	MATERIALES REFRACTARIOS	50/89		4,000
62/75	PANADERIA	207/93		14,400
63/75	FARMACIAS	26/88		12,000
64/75	INDUSTRIA DEL JABÓN Y AFINES: VIAJANTES			5,000
65/75	ACTIVIDAD PETROLERA PRIVADA	68/89 138/90	209/93	6,000
66/75	EMISORAS DE TELEVISIÓN: ARTISTAS			5,000
67/75	ORGANISMOS DE VIALIDAD PROVINCIAL	55/89		35,000
68/75	RADIOEMISORAS DEL INTERIOR: ARTISTAS			10,000
69/75	CASAS DE BAILE: MÚSICOS	108/90		1,500
70/75	PRODUCCIÓN DE GAS LICUADO	170/91		1,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
71/75	RESTAURANTES, HOTELES Y AFINES: MÚSICOS	122/90		1,300
72/75	INSTITUTO DE SERVICIOS SOCIALES PARA EL PERSONAL FERROVIARIO			11,000
73/75	FABRICANTES DE TAPIZADOS PARA AUTOMOVILES	95/90 113/90		10,000
74/75	INDUSTRIA DEL JABÓN			6,500
75/75	ESTIBA: GUINCHEROS			550
76/75	CONSTRUCCIÓN: OBREROS	227/93		500,000
77/75	TINTORERÍAS, GRAN BUENOS AIRES			2,500
78/75	SERVICIOS ELÉCTRICOS DEL GRAN BUENOS AIRES	225/93		35,000
79/75	AGUA LAVANDINA	141/90		2,000
80/75	INDUSTRIA SALINERA			4,000
81/75	INDUSTRIA PELETERA	184/92		6,000
82/75	INSTITUCIÓN COOPERAT. DEL PERSONAL DE FERROCARRILES: EMPLEADOS			756
83/75	S.A.D.A.I.C.: COBRADORES Y CONTROLADORES			200
84/75	S.A.D.A.I.C.: EMPLEADOS			500
85/75	IMPRENTAS Y EDITORIALES, NAC. EXCEP. JURISDIC. CONV. ESPECIF.	52/89	119/92	50,000
86/75	TEATROS Y ESTABLECIMIENTOS AFINES: MAQUINISTAS			450
87/75	ESTIBA DE CARBÓN, PUERTOS DE BUENOS AIRES Y DOCK SUD			500
88/75	PELUQUERÍAS DE CABALLEROS Y NIÑOS, CAPITAL	84/89		6,500
89/75	INDUSTRIA DEL FÓSFORO	186/92		2,200
90/75	EMPRESAS AERONÁUTICAS INDEPENDIENTES: AERONAVEGANTES			1,100
91/75	ASTILLEROS Y TALLERES NAVALES DEL ESTADO			5,000
92/75	TALLERES, FABRIC. Y TRANSP. AÉREO NO REGULAR: NO NAVEGANTE			1,300
93/75	PELUQUERÍAS DE DAMAS	49/89		20,000
94/75	ACADEMIAS DE PELUQUERÍA	159/91		1,500
95/75	TAXIMETROS, NACIONAL	17/88 67/89		80,000
96/75	ESTIBA DE CARNE CONGELADA, PUERTOS DE BS. AS. Y DOCK SUD.			60
97/75	ESTIBA, PUERTOS DE BS. AS., DOCK SUD Y LA PLATA: CAPATACES	43/89		1,000
98/75	EMPRESAS NO AERONÁUTICAS: AERONAVEGANTES			400
99/75	RADIOEMISORAS DE CAPITAL: ARTISTAS			5,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
100/75	ASTILLEROS Y TALLERES DE SAN FERNANDO Y TIGRE			1,000
101/75	INDUSTRIA DEL NEUMÁTICO			6,000
102/75	ASTILLEROS Y TALLERES NAVALES, ZONA NORTE DEL PAÍS	212/93		3,500
103/75	HOSPITALES DE COMUNIDADES			4,500
104/75	LABORATORIOS MEDICINALES	42/89		20,000
106/75	MARINA MERCANTE: NO NAVEGANTES			4,000
107/75	MUTUALIDADES			12,000
108/75	INSTITUTOS SIN INTERNACIÓN			14,000
110/75	PREMOLDEADOS: OBREROS			16,000
111/75	FÁBRICAS DE CUEROS HIDRÁULICOS			500
112/75	SERENOS DE BUQUES	128/90		500
113/75	AEROTRANSPORTES E. RIOS Y TRANSPORTE AÉREO RIOPLATENSE: EMPL.			70
114/75	BEBIDAS SIN ALCOHOL	152/91		15,000
115/75	INDUSTRIAS ALIMENTICIAS VARIAS: CORREDORES Y COBRADORES	97/90		7,000
116/75	PELUQUERÍAS DE CABALLEROS Y NIÑOS, PROVINCIA DE BUENOS AIRES	84/89		12,000
117/75	JOYERÍA, BIJOUTERÍA Y AFINES	131/90		9,000
119/75	LABORATORIOS: AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA			9,000
120/75	DROGUERÍAS			7,500
121/75	ESTIBA, PUERTOS DE BUENOS AIRES Y DOCK SUD: ESTIBADORES	61/89	206/93	25,000
122/75	CLÍNICAS PRIVADAS Y AFINES			25,000
123/75	VENTA DE GOLOS. Y BEB. EN SALAS Y OTROS LUGARES DE ESP. PUBL.			3,000
124/75	PERIODISMO, CAPITAL Y GRAN BUENOS AIRES, EMISORAS DE T.V.			350
125/75	CURTIEMBRES: EMPLEADOS			5,000
126/75	AFA/CLUBES: ARBITROS	6/88		200
127/75	FAB. LADRILLOS, PROV. DE BS. AS., CBA., STA. FE., E. RIOS Y CHACO	92/90		40,000
128/75	ACEITES VEGETALES: OBREROS	5/88		7,500
129/75	ACEITES VEGETALES: EMPLEADOS	4/88		1,500
130/75	COMERCIO Y ACTIVIDADES AFINES: OBREROS Y EMPLEADOS			1,200,000
131/75	EMISORAS DE TELEVISIÓN: GENERAL			5,000
132/75	EMPAQUE DE FRUTAS, SAN PEDRO			500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
133/75	INDUSTRIAS PERFUMISTAS: OBREROS Y EMPLEADOS	157/91		7,000
134/75	FABRICACIÓN DE COLCHONES			10,500
135/75	MARROQUINERÍA: OBREROS			10,000
136/75	CLÍNICAS, HOSPITALES Y AFINES: OFTALMÓLOGOS			500
138/75	CONSIGNATARIOS DE HACIENDA DE LINIERS	46/89		350
139/75	INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA, TALLERES DE CORTE	166/91		6,000
140/75	RADIOEMISORAS DE BAJA POTENCIA: GENERAL			5,000
141/75	RADIOEMISORAS DE POTENCIA: GENERAL			7,000
142/75	CURTIEMBRE: OBREROS			10,000
143/75	SALAS DE ENTRETENIMIENTO			2,000
144/75	IMPRESAS Y EDITORIALES, CORRIENTES	52/89	199/92	400
147/75	BARRACAS Y LAVADEROS DE LANA: OBREROS	192/92		5,500
148/75	LOCALES DE BOWLING			10,000
149/75	IMP. Y EDIT., PRIMERA CIRCUNS. JUDICIAL DE PROV. DE STA. FE.	52/89	199/92	700
150/75	INDUSTRIAS CERAMICAS, NACIONAL EXCEPTO GRAN BUENOS AIRES			12,000
151/75	CONSTRUCCIÓN: EMPLEADOS			20,000
152/75	FABRICACIÓN DE BOTONES Y AFINES	135/90		2,000
153/75	INDUSTRIAS CERAMICAS, GRAN BUENOS AIRES			5,000
154/75	AGENCIAS DE INVESTIG. DE MERCADO Y MEDICIÓN DE PUBLIC. Y AUDIENCIA	107/90		1,500
155/75	AGENCIAS DE PUBLICIDAD: EMPLEADOS	57/89		4,000
156/75	RADIOEMISORAS: PERSONAL TÉCNICO			1,200
157/75	AERoclUBES: AERONAVEGANTES			250
158/75	ASTILLEROS Y TALLERES NAVALES, ZONA SUR DEL PAÍS	200/92		5,000
159/75	AFA/CLUBES: PERSONAL PERMANENTE	197/92		14,000
160/75	ENTIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS: EMPLEADOS			5,000
161/75	FILETES DE PESCADO			5,000
162/75	ESTIBA DE CARBÓN, PUERTOS DE BS. AS., CAP. Y DOCK SUD: CAPATACES			15
163/75	MOV. DE ARENA Y PIEDRA: PUERTO DE CAP., AVELLANEDA Y DOCK SUD	160/91		50
165/75	EMPRESAS TELEFÓNICAS	172/91 163/91	203/93 210/93 201/92	50,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
166/75	INDUSTRIA CERVECERA			10,000
167/75	FABRICACIÓN DE EXTRACTO DE QUEBRACHO			5,000
168/75	FABRICACIÓN DE LADRILLOS A MAQUINA			2,200
169/75	PELADEROS DE CUEROS OVINOS Y AFINES			5,000
170/75	AFA/CLUBES: DIRECTORES TÉCNICOS			500
171/75	CONSERVAS DE PESCADO Y AFINES			5,500
172/75	ALFARERÍA Y AFINES			200
173/75	PERIODISMO, PROV. DEL CHACO, EMISORAS DE RADIO Y TELEVISIÓN			65
174/75	ACTIVIDAD GASTRONÓMICA	125/90 127/90 130/90 164/91		250,000
175/75	BUQUE FACTORÍAS	47/89	155/91	500
176/75	LANCHAS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS			5,000
177/75	SERVICIOS FÚNEBRES	66/89		10,000
178/75	INDUSTRIA MOLINERA Y AFINES			13,000
179/75	INDUSTRIA DEL CAUCHO: OBREROS			19,000
180/75	PERIODISMO, COMODORO RIVADAVIA			500
181/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE FORMOSA			90
182/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE LA RIOJA			500
183/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE JUJUY			110
184/75	PERIODISMO, PRIMERA CIRCUNS. JUDICIAL PCIA. DE SANTA FE			600
185/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE SALTA			500
186/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE TUCUMÁN			420
187/75	AGENCIAS DE PUBLICIDAD: MODELOS			4,500
188/75	FABRICACIÓN DE PELOTAS			2,500
189/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE CHACO			180
190/75	IMPRENTAS Y EDITORIALES, CHACO	52/89	199/92	400
191/75	PERIODISMO, PARTIDOS DE TANDIL, AZUL Y TRES ARROYOS			150
192/75	AERONÁUTICA DE LA PROVINCIA DE FORMOSA: AERONAVEGANTES			50
193/75	PERIODISMO, PERGAMINO			500
194/75	AERONÁUTICA DE LA PROVINCIA DE FORMOSA: AERONAVEGANTES			50
196/75	CURTIEMBRE, NACIONAL: OBREROS			10,000
197/75	FABRICACIÓN DE FLORES ARTIFICIALES			400
198/75	DIRECCIÓN NACIONAL DE ADUANAS	56/92e		4,079

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
199/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE SAN LUIS			500
200/75	COLOCADORES DE AZULES Y AFINES			10,000
201/75	AERONÁUTICA DE LA PROVINCIA DE CHUBUT: TÉCNICOS DE VUELO			50
202/75	AERONÁUTICA DE LA PROVINCIA DE CHUBUT: AERONAVIGANTES			50
203/75	ESTIBA, PUERTO DE BAHÍA BLANCA	117/90		500
205/75	DIRECCIÓN DE HIPÓDROMOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES			500
207/75	CHACINADOS			10,000
208/75	JOCKEY CLUB DE LA PLATA	24/90e		500
210/75	ENSEÑANZA PRIVADA	001/88 88/90	187/92	2,000
211/75	SERVICIOS DE SEGURIDAD, PROVINCIA DE CÓRDOBA			500
212/75	TALABARTERÍA: OBREROS			2,500
213/75	CONSIGNATARIOS DE HACIENDA DE AVELLANEDA			65
214/75	EMISORAS DE TELEVISIÓN: LOCUTORES			500
215/75	RADIOEMISORAS: LOCUTORES			1,800
222/75	ARMADORES PRIVADOS: NO NAVEGANTES	59/89		100
223/75	TELEVISIÓN DE CIRCUITO CERRADO: GENERAL			3,000
224/75	MARROQUINERÍA Y GUANTES INDUSTRIALES: EMPLEADOS			2,500
225/75	CONTRATISTAS TRANSP. DE PERSONA, ZONA SUR DEL PAÍS			500
226/75	PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS DE ROSARIO	145/90		900
227/75	LOCALES VARIOS, CUYO: MÚSICOS			1,200
228/75	FABRICACIÓN DE CAL Y AFINES			2,500
231/75	GOMERÍAS Y TALLERES DE RECAUCHUTAJE, NACIONAL	185/92		9,000
232/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE SAN JUAN			500
234/75	PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	122/90		2,500
235/75	INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA: EMPLEADOS			5,000
236/75	ENTIDADES CIVILES Y ASOC. PROFESIONALES DE TRABAJADORES			5,000
237/75	TINTORERÍAS, LAVADEROS Y ANEXOS			500
238/75	ESTIBA, PTOS. DEL INTERIOR DE LA PCIA. DE SANTA FE			600
239/75	ESTIBA, PTOS. DE NECOCHEA Y QUEQUÉN			500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
240/75	PERIODISMO, TRELEW, PUERTO MADRYN, GAIMAN, RAWSON, DOLAVEN-CHUBUT			500
241/75	TRANSPORTE DE PASAJEROS, PROVINCIA DE CÓRDOBA			5,000
242/75	EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS, ROSARIO: OPERADORES	134/90		70
243/75	LAVADEROS MECÁNICOS, PROVINCIA DE CÓRDOBA			500
244/75	PRODUCCIÓN DE CAÑA E INDUSTRIA AZUCARERA	12/88		200,000
245/75	INDUSTRIA DEL CORCHO			5,000
248/75	CHOFERES, CAPITAL FEDERAL			500
249/75	ESTIBA, PUERTO DE CORRIENTES			55
250/75	EMPAQUE DE AJO, PARTIDOS DE VILLARINO Y CARMEN DE PATAGONES			1,300
251/75	TALABARTERIA: EMPLEADOS			1,000
252/75	IMPRENTAS Y EDITORIALES, SAN JUAN	52/89	199/92	4,000
254/75	RECOLECCIÓN DE RESIDUOS Y LIMPIEZA, ROSARIO			
255/75	LAVADEROS MECÁNICOS, ROSARIO			350
256/75	BUQUES TANQUE: MARINERÍA Y MAESTRANZA	105/90		1,000
257/75	PELUQUERÍAS, SEGUNDA CIRCUNS. JUDICIAL, PCIA. DE SANTA FE			200
260/75	INDUSTRIA METALÚRGICA: OBREROS Y EMPLEADOS			400,000
261/75	PERIODISMO PCIA. RÍO NEGRO (EXCEP. BARILOCHE) Y CARMEN DE PATAGONES			250
262/75	BARRACAS Y SALADEROS DE CUEROS, PROVINCIA DE TUCUMÁN			200
264/75	AERONAVEGANTES, PROVINCIA DE MISIONES			50
267/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE CATAMARCA			500
269/75	EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS: CONTROLADORES DE RECAUDACIÓN			1,200
270/75	CONTRATISTAS DE PINTURA: EMPLEADOS			500
271/75	COMPAÑÍAS PRIVADAS DE AERONAVEGACIÓN COMERCIAL: NO NAVEGANTES			1,500
272/75	CONTRATISTAS DE ELECTRICIDAD: EMPLEADOS			500
275/75	INDUSTRIA METALÚRGICA: SUPERVISORES Y TÉCNICOS	72/93E 216/93		15,000
276/75	PIZZERÍA Y AFINES, GRAN BUENOS AIRES Y LA PLATA	24/88		5,000
277/75	CONSULTORIOS MÉDICOS			10,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
279/75	BUQUES TANQUE: CAP. DE ULTRAMAR, JEFES Y OFIC. DE CUBIERTA			100
280/75	CAÑOS DE HORMIGÓN Y AFINES: EMPLEADOS			500
281/75	INSTITUCIONES CIVILES Y DEPORTIVAS: COBRADORES RENTADOS			3,000
284/75	CARGA Y DESCARGA EN DEPÓSITOS Y PLAYAS FERROVIARIAS	169/91		200,000
287/75	ARTESANÍAS REGIONALES, CÓRDOBA			1,000
289/75	PERIODISMO, PCIA. DE CÓRDOBA (EXCL. CIUDAD CAP. Y RÍO CUARTO)			500
290/75	ENTIDADES SOC. Y DEPORTIVAS.: PERSONAL MÉDICO Y TÉCNICO DEPTIVO.	196/92		3,000
291/75	TEATROS Y ESTABLECIMIENTOS AFINES: GENERAL			5,000
294/75	PASTELERÍA Y AFINES, PARTIDO DE BAHÍA BLANCA	213/93		170
295/75	ESTIBA, PUERTO DE ROSARIO			850
296/75	PARQUES DE DIVERSIONES			3,000
297/75	BUQUES TANQUE: CAPITANES Y BAQUEANOS FLUVIALES			500
298/75	EDIFICIOS DE RENTA			6,000
299/75	SERVICIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y AFINES	73/89	182/92	26,000
300/75	BUQUES TANQUE: ELECTRICISTAS NAVALES	64/89		500
301/75	PERIODISMO, CAPITAL FEDERAL			12,000
302/75	AGENCIAS DE PUBLICIDAD: LOCUTORES			500
303/75	FIBROCEMENTO			2,500
304/75	ESTIBA, PUERTO SAN NICOLÁS			500
305/75	INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA: MODELOS			4,500
307/75	AEROCLUBES: NO NAVEGANTES			500
308/75	COMERCIO Y ACTIVIDADES CIVILES: VIAJANTES Y CORREDORES			150,000
311/75	PESCA COSTERA, NECOCHEA			500
312/75	TEATROS Y ESTABLECIMIENTOS AFINES: ELECTRICISTAS			3,000
313/75	LOCALES VARIOS: GENERAL			10,000
314/75	BUQUES TANQUE: JEFES Y OFIC. MAQUINISTAS., RADIOCOM. Y SANID.			500
315/75	FABRICACIÓN DE CIERRES A CREMALLERA			530
316/75	ACOPIADORES DE CEREALES Y AFINES	81/89		6,000
317/75	EXPORTADORES DE CEREALES Y AFINES	82/89		6,000
318/75	EMISORAS DE TELEVISIÓN: EXTRAS			15,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
319/75	AFA/CLUBES: EMPLEADOS POR REUNIÓN	195/92		2,500
320/75	EMPRESAS CIRCENSES: GENERAL			3,000
321/75	INDUSTRIAS DEL CAUCHO: EMPLEADOS			6,500
322/75	EMISORAS DE TELEVISIÓN: ACTORES			3,000
323/75	ACTORES DE PUBLICIDAD	102/90		500
324/75	RADIOEMISORAS: ACTORES			3,500
325/75	TRANSPORTE DE ARENA Y PIEDRA: GUINCHEROS			220
327/75	ENTIDADES NAVIERAS VARIAS: ELECTRICISTAS NAVALES			210
328/75	ENTIDADES NAVIERAS VARIAS: COMISARIOS NAVALES	35/89	190/92	40
329/75	EXPL. DE HIPÓDROMOS, EXCEP. BS. AS., S. ISIDRO, LA PLATA, ROSARIO			8,000
330/75	ENTIDADES BENÉFICAS	83/89	217/93	1,000
331/75	EMPAQUE DE FRUTAS CÍTRICAS, ENTRE RIOS Y CORRIENTES			35,000
332/75	REMOLCADORES DE PUERTO			9
333/75	ENT. NAVIERAS: JEFES Y OFIC. DE MAQUINAS, RADIOCOM., SANIDAD			100
334/75	PRODUCCIÓN AVÍCOLA	29/89		10,000
335/75	INDUSTRIA MADERERA			140,000
336/75	JOCKEY CLUB DE BUENOS AIRES: VAREADORES			3,000
337/75	ARMADORES MARÍTIMOS VARIOS: MARINERÍA Y MAESTRANZA	13/88		2,000
338/75	CURTIDO Y TEÑIDO DE PIELS OVINAS: OBREROS			5,000
339/75	TRANSPORTE DE PASAJEROS, PROVINCIA DE MENDOZA	62/89		4,000
340/75	LOCALES VARIOS: ARTISTAS			30,000
341/75	PASTELERÍA CON PROC. DE ELAB. EN SERIE, GRAN BS. AS. Y LA PLATA			1,200
342/75	BALNEARIOS DEL PARTIDO DE GENERAL PUEYRREDÓN	56/89		1,200
343/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE MISIONES			500
345/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE LA PAMPA			500
346/75	PERIODISMO, MAR DEL PLATA			500
347/75	ALFAJORES Y AFINES CON PROCESO DE ELABORACIÓN EN SERIE	9/88		2,000
348/75	PESCA COSTERA DE MAR DEL PLATA			8,000
350/75	INDUSTRIA PLÁSTICA	15/88	189/92	25,000
351/75	ESTACIONES DE SERVICIO, GARAJES Y AFINES, PROV. DE SANTA FE			3,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
353/75	ARMADORES MARÍTIMOS VARIOS: ELECTRICISTAS NAVALES	14/88		200
354/75	TINTORERÍAS, PROVINCIA DE TUCUMÁN			200
355/75	LAVADEROS MECÁNICOS, PROVINCIA DE TUCUMÁN			60
356/75	DRAGADOS Y OBRAS PORTUARIAS S.A.: ELECTRICISTAS NAVALES			35
357/75	PRODUCTORES CINEMATográficos: ACTORES			3,500
358/75	LOCALES VARIOS, GENERAL PUEYRREDÓN: MÚSICOS			500
359/75	PASTELERÍA Y AFINES, PROVINCIA DE CATAMARCA			500
361/75	BARRACAS Y SALADEROS DE CUEROS, PROVINCIA DE MENDOZA			500
363/75	ESTAC. DE SERV., GARAJES Y AFINES, ZONA SUR PROV. BS. AS.	79/89		2,500
364/75	PERIODISMO, CIUDAD DE CÓRDOBA	80/89		500
366/75	INDUSTRIA DE LA CAL Y PIEDRA, PROVINCIA DE CÓRDOBA			2,000
367/75	CAJA DE PENSIÓN PARA PROF. MÉDICOS DE LA PROV. DE SANTA FE			50
368/75	EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS, CAPITAL Y PROVINCIA DE BUENOS AIRES			1,500
369/75	ENTIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS DE GRAL. PUEYRREDÓN: MÚSICOS	148/90		50
370/75	EMISORAS DE RADIO Y T.V., PARTIDO DE GRAL. PUEYRREDÓN: MÚSICOS			50
371/75	TINTORERÍAS, ROSARIO			380
372/75	LAVADEROS DE TROPOS, ROSARIO			280
373/75	INDUSTRIA DEL TRACTOR	121/90		1,580
374/75	JOCKEY CLUB DE ROSARIO: VAREADORES			500
376/75	HARINA, ACEITE Y OTROS DERIVADOS DEL PESCADO			5,000
377/75	GOMERÍAS Y TALLERES DE RECAUCHUTAJE, 1 ^{RA} . CIRCUNS. JUDICIAL S. FE	114/90		400
378/75	PERIODISMO, PARANÁ			50
379/75	EMPRESAS NAVIERAS: NO NAVEGANTES			8,000
380/75	MÚSICOS, PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE SANTA FE			75
381/75	PASTELERÍA Y AFINES, PROVINCIA DE CÓRDOBA	146/90		5,000
383/75	ESTIBA, CANAL DE SAN FERNANDO			500
386/75	VALIJERÍA Y AFINES: EMPLEADOS			1,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
387/75	DESPACHANTE DE ADUANAS			11,000
388/75	ESTIBADORES	103/90		150
389/75	UTEDYC			170
390/75	HELADERÍAS Y AFINES CON PROCESOS DE ELABORACIÓN	25/88		1,500
391/75	ESTACIONES DE SERVICIO, GARAJES Y AFINES: NACIONAL			140,000
392/75	CURTIDO Y TEÑIDO DE PIELS OVINAS: EMPLEADOS			1,000
393/75	EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS, NACIONAL			10,000
394/75	ESTACIONES DE SERVICIO, GARAJES DE SAN LUIS			500
395/75	EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS, MAR DEL PLATA			500
396/75	PORTUARIOS, ZONA NORTE			500
397/75	TINTORERÍAS, GENERAL PUEYRREDÓN			500
398/75	EDIFICIOS DE PROPIEDAD HORIZONTAL			120,000
400/75	FAB. DE CUERO RECONSTITUIDO, JURISDIC. PERSONERÍA GREMIAL 172			1,000
401/75	ARMADORES MARIT.: JEFES Y OFIC. MAQUINISTAS, RADIOC. Y SANIDAD			300
403/75	PERIODISMO, BAHÍA BLANCA			250
404/75	ELABORACIÓN DE CERDAS Y AFINES	116/90		5,000
405/75	COMERCIO EN TINTORERÍAS, LAVADEROS Y ANEXOS, BAHÍA BLANCA			200
406/75	FABRICACIÓN DE LADRILLOS, PROVINCIA DE TUCUMÁN	18/88		5,000
407/75	ENTIDADES NAVIERAS VARIAS: PATRONES DE CABOTAJE			1,500
408/75	ARMADORES DEL LITORAL: PATRONES DE CABOTAJE			1,200
409/75	ENTIDADES NAVIERAS VARIAS: MARINERÍA Y MAESTRANZA			4,000
410/75	ARMADORES MARÍTIMOS DEL LITORAL: MARINERÍA Y MAESTRANZA			5,000
411/75	ENTIDADES NAVIERAS VARIAS: CAPITANES Y BAQUEANOS FLUVIALES			550
412/75	ENTIDADES NAVIERAS VARIAS: CONDUCTORES MOTORISTAS			1,000
413/75	TRANSPORTE DE ARENA Y PIEDRA: MARINERÍA Y MAESTRANZA			500
414/75	PERIODISMO, GUALEGUAYCHÚ			50
415/75	PERIODISTAS, CONCORDIA			50

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
417/75	PERIODISMO, PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO			110
418/75	MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE BUQUES, ROSARIO			250
419/75	ASTILLEROS Y TALLERES NAVALES, ROSARIO			300
420/75	TRANSPORTE DE ARENA Y PIEDRA: CAPITANES Y BAQUEANOS PLUVIALES	7/88		50
421/75	PERIODISTAS, BARILOCHE			50
422/75	CARNE: SUPERVISORES, TÉCNICOS Y AFINES			10,000
423/75	TRANSPORTE FRIGORÍFICO: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			30
424/75	TRANSPORTE DE PASAJEROS, PROVINCIA DE LA PAMPA			70
425/75	ESCRIBANÍAS, PCIA. DE BUENOS AIRES			5,000
426/75	ARMADORES DEL LITORAL: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			150
427/75	BUQUES TANQUE: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			50
428/75	BUQUES TANQUE: PATRONES DE CABOTAJE			50
429/75	ARMADORES MARIT.: CAP. DE ULTRAMAR, JEFES Y OFIC. DE CUBIERTA			500
430/75	AFA/CLUBES: FUTBOLISTAS PROFESIONALES			1,200
431/75	PRODUCTORES TEATRALES: MÚSICOS	19/88		500
432/75	TELEVISIÓN DE CIRCUITO CERRADO: LOCUTORES			150
433/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: JERÁRQUICOS			8,832
434/75	MUTUALIDADES DEL MAGISTERIO: MÉDICOS			47
437/75	TAXÍMETROS, CIUDAD DE CÓRDOBA			1,500
438/75	ALFAJOREROS, GALLETITERS Y AFINES DE LA ZONA ATLANTICA	198/92		500
439/75	CABOT. S.A.I.C.			500
440/75	EMISORAS DE RADIO Y T.V. DE LA CIUDAD DE SANTA FE: MÚSICOS			500
441/75	PASTELERÍA Y AFINES, 1º CIRCUNS. JUDICIAL, PROV. DE STA. FE (*)	70/89		1,100
442/75	PERIODISMO, OLAVARRÍA			41
443/75	PERIODISMO, RÍO CUARTO			500
444/75	INDUSTRIA DEL CAUCHO, 1º CIRCUNS., PROVINCIA SANTA FE	161/90		500
509/75	TINTORERÍAS DE CÓRDOBA	162/91		250
134137/75	EXP. MANTENIMIENTO NAVAL BARCOS PETROLEROS			1,000
577225/75	EXP. FLOTA FLUVIAL			1,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
579441/75	EXP. AEROLÍNEAS ARGENTINAS: TÉCNICOS DE VUELO	39/91E		500
580183/75	EXP. AEROLÍNEAS ARGENTINAS: COMISARIOS Y AUX. DE A BORDO	43/91E		500
		19/90E		
580442/75	EXP. AEROLÍNEAS ARGENTINAS: PILOTOS	156/91		1,500
580743/75	EXP. AEROLÍNEAS ARGENTINAS: TÉCNICOS AERONÁUTICOS	41/91E		500
580848/75	EXP. AEROLÍNEAS ARGENTINAS: PROFESIONALES Y SUPERIORES	38/91E		500
580893/75	EXP. AEROLÍNEAS ARGENTINAS: EMPLEADOS	46/91E		500
2/75	LAUDO INDUSTRIA DEL CALZADO	69/89A		25,000
7/75	LAUDO EXPENDIO DE COMBUSTIBLE, PROVINCIA DE CÓRDOBA	58/89A		2,000
17/75	LAUDO TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES			300
18/75	LAUDO CENTRO DE LANCHEROS DEL PUERTO CENTRAL			500
19/75	LAUDO ARENA Y PIEDRA			200
1/76	EMPAQUE DE FRUTAS: RÍO NEGRO Y NEUQUÉN			25,000

1.2.2. Listado por Rama

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
6/75	MERCADOS DE ABASTECIMIENTO			3,000
42/75	ALIMENTACIÓN, RAMA PROCESAMIENTO DE AVES	31/89		18,000
59/75	INDUSTRIA SOMBRERERA			1,600
105/75	ACOPIO DE TABACO			4,000
109/75	CIGARRILLOS: OBREROS	175/91		5,000
118/75	REPOST., HELAD., PIZZ. Y AFINES, PART. DE LA ZONA ATLAN. DE BS. AS.	115/90		5,000
		167/91		6,000
		168/91		1,700
137/75	CAÑOS DE HORMIGÓN Y AFINES: OBREROS			1,000
145/75	BARRACAS DE CUEROS, CAPITAL, GRAN BUENOS, BAHÍA BLANCA			5,000
146/75	FAB. PINCELES Y BROCHAS, CAPITAL FEDERAL Y BUENOS AIRES			1,654
164/75	FABRICANTES DE GUANTES INDUSTRIALES: OBREROS			2,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
195/75	COMPAÑÍA MINERA AGUILAR. S.A.	39/89		1,500
206/75	FABRICACIÓN DE DISCOS PORNOGRÁFICOS	143/90		5,000
209/75	TOSCANOS Y AFINES: EMPLEADOS			5,000
216/75	ELABORACIÓN DE MARMOL, PIEDRA Y GRANITO: PICAPEDREROS Y GRANITEROS			20,000
217/75	ELAB. DE MARMOL, PIEDRA Y GRANITO: MARMOLISTAS DE OBRA Y AFINES			25,000
218/75	ASERRADEROS DE MARMOL: OBREROS			5,000
219/75	CONTRATISTAS DE PINTURA: OBREROS			20,000
220/75	CONTRATISTAS DE ELECTRICIDAD: OBREROS			25,000
221/75	INSTALACIÓN DE VIAS			5,000
229/75	CONTRATISTAS DE YESERÍAS: OBREROS			20,000
230/75	CONTRATISTAS DE CALEFACCIÓN: OBREROS			10,000
233/75	ARTE ESTATUARIO Y RELIGIOSO: OBREROS			500
246/75	ESCOBERÍA Y AFINES			15,000
247/75	CARBÓN Y LEÑA, CAPITAL Y PROVINCIA DE BUENOS AIRES			1,500
253/75	ELABORACIÓN DE PESCADO	32/89		150,000
258/75	TOSCANOS Y AFINES: OBREROS			1,700
259/75	FÁBRICAS DE PINCELES Y BROCAS, 2º CIRC. JUDIC. PROV. DE STA. FE			120
263/75	BARRACAS Y SALADEROS DE CUEROS, PROVINCIA DE CÓRDOBA			500
265/75	PASTELERÍA, ESPECIALIDADES VARIAS, PROVINCIA DE TUCUMÁN	21/88		500
266/75	PIZZERÍA Y AFINES, PROVINCIA DE TUCUMÁN	22/88		500
268/75	CARBÓN Y LEÑA, PROVINCIA DE CÓRDOBA			1,000
273/75	ARTICULOS DE MIMBRE Y CAÑA			2,000
274/75	INDUSTRIA DE LA LANA	193/92		1,500
278/75	VALIJERÍA Y AFINES: OBREROS			5,000
282/75	ELABORACIÓN DE MARMOL, PIEDRA Y GRANITO: EMPLEADOS			200
283/75	PREMOLDEADOS: EMPLEADOS			1,000
285/75	CONTRATISTAS DE CALEFACCIÓN: EMPLEADOS			500
286/75	CONTRATISTAS DE AIRE ACONDICIONADO			1,000
288/75	CONTRATISTAS DE YESERÍA: EMPLEADOS			500
292/75	EMPAQUE DE HORTALIZAS, CUYO	74/89 75/89		400
293/75	FACTURERÍAS, CIUDAD DE CÓRDOBA			500
306/75	FIDEERÍA, PASTAS SECAS, GRAN BUENOS AIRES	142/90		2,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
309/75	CIGARRILLOS DE HOJA: OBREROS			500
310/75	FIDEERÍA, PASTAS SECAS, JURISDICCIÓN DE LA PERSONERÍA GREMIAL 298	119/90		4,100
326/75	CIGARROS CRIOLLOS: OBREROS			1,200
344/75	REPOSTERÍA Y SANDWICHERÍA CON PROCESOS DE ELABORACIÓN EN SERIE	30/89		5,000
349/75	INDUSTRIA DEL PAPEL	72/89		28,000
352/75	FIDEERÍA, PASTAS SECAS, GRAN BUENOS AIRES			1,100
360/75	PASTELERÍA Y AFINES, PROV. DE SALTA			500
362/75	HELADERÍA Y AFINES, SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE SANTA FE			300
365/75	PASTELERÍA Y AFINES, PROVINCIA DE ENTRE RÍOS	63/89		1,900
375/75	CARBÓN Y LEÑA, ROSARIO			40
382/75	PASTELERÍA Y AFINES, SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE SANTA FE	139/90		300
384/75	PASTELERÍA Y AFINES, PROVINCIA DE MENDOZA			1,000
402/75	FIDEERÍA, PASTAS FRESCAS, JURISDICCIÓN DE LA PERS. GREMIAL 298	90/90		1,100
416/75	INDUSTRIA DEL CARBÓN Y LEÑA, CÓRDOBA			3,000
435/75	EXPLOTACIÓN MINERA Y DE YESO	38/89		7,000
436/75	ELABORACIÓN DE TRIPAS			1,000

1.2.3 Listado por empresa

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
1/75	DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD			16,500
2/75	FRIGORÍFICO NACIONAL LISANDRO DE LA TORRE			1,699
3/75	Y.C.F.			5,000
4/75	PRENYL: OBREROS			250
5/75	SUDAMTEX: OBREROS			230
6/75	MERCADO NACIONAL DE HACIENDA			500
7/75	BORGWARD	17/89E		1,100
8/75	DEUTZ	3/89E		1,500
9/75	EXIMIA			400
10/75	CITROEN			1,600
11/75	CHRYSLER	8/89E		3,750
12/75	GENERAL MOTORS			5,200
13/75	SAFRAR			5,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
14/75	FORD	8/89E		7,600
15/75	SUDAMTEX: EMPLEADOS			40
17/75	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE PUERTOS. CONDUCTORES FERROVIARIOS			183
18/75	MERCEDES BENZ	14/89E		4,000
19/75	FABRICA ARGENTINA DE ENGRANAJES	16/89E		1,500
20/75	JUNTA NACIONAL DE GRANOS	40/91E		7,500
21/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: OBREROS Y EMPLEADOS	47/91E 83/93E 91/93E 93/93E		109,299
22/75	GAS DEL ESTADO: OBREROS Y EMPLEADOS	55/92E	70/93E 71/93E 73/93E	9,992
23/75	Y.P.F.: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	30/90E	90/93E	45,000
24/75	DUNLIT	93/90		300
25/75	GAS DEL ESTADO: PERSONAL JERÁRQUICO	45/91E		4,196
26/75	GAS DEL ESTADO: PERSONAL DEL ESTADO	44/91E	221/93	286
27/75	EATON: EJES	31/91E		650
28/75	KEDA			30
29/75	EATON: FUNDICIONES	31/91E		300
30/75	Y.C.F. CONDUCTORES FERROVIARIOS			80
31/75	REYSOL: OBREROS			800
32/75	ENCOTEL	80/93E		55,000
33/75	FIAT			5,000
34/75	REYSOL: EMPLEADOS			160
35/75	RHODIA: OBREROS			400
36/75	RHODIA: EMPLEADOS			120
37/75	ITAL-PARK	4/89E		300
38/75	Y.P.F.: AERONAVEGANTES			34
39/75	HORMIGONERA ARGENTINA			60
40/75	AEROTRANSPORTES DE ENTRE RIOS: TÉCNICOS DE VUELO			50
41/75	SUBTERRÁNEOS DE BUENOS AIRES: OBREROS Y EMPLEADOS			4,075
42/75	SUBTERRÁNEOS DE BUENOS AIRES: PERSONAL DE DIRECCIÓN			288
43/75	SUBTERRÁNEOS DE BUENOS AIRES: SUPERVISORES			327
44/75	LUNA PARK	25/90E		200
45/75	I.M.E.			3,357

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
46/75	DIRECCIÓN GENERAL IMPOSITIVA			8,752
47/75	OBRA SOCIAL DE SEGBA: MÉDICOS			350
48/75	Y.P.F.: COMISARIOS NAVALES			67
49/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: ELECTRICISTAS NAVALES			2
51/75	GOODYEAR: PERSONAL JERÁRQUICO			110
53/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: MARINERÍA Y MAESTRANZA			185
54/75	TANDANOR S.A.C.I.N.			2,000
56/75	HISISA: EMPLEADOS			125
57/75	TRANSPORTE AÉREO RIOPLATENSE: TÉCNICOS DE VUELO			14
58/75	AEROTRANSPORTES ENTRE RIOS: TÉCNICOS NO NAVEGANTES			26
59/75	TRANSPORTE AÉREO RIOPLATENSE: TÉCNICOS NO NAVEGANTES			11
60/75	BOSCH	7/89E		500
61/75	Y.P.F.: ELECTRICISTAS NAVALES	61/92E	74/93E 77/93E	67
62/75	SOCIEDAD AERONÁUTICA GENERAL: NO NAVEGANTES			15
63/75	Y.P.F.: CAPITANES DE ULTRAMAR, JEFES Y OFICIALES DE CUBIERTA	37/91E	75/93E	168
64/75	PETROQUÍMICA COMODORO RIVADAVIA			500
66/75	Y.P.F.: JEFES Y OFICIALES DE MAQUINAS, RADIOC. Y SANIDAD	61/92E	74/93E 77/93E	265
67/75	LOTERÍA NACIONAL, EXPLOTACIÓN DE HIPÓDROMOS			1,610
68/75	JOCKEY CLUB DE BUENOS AIRES: EMPLEADOS POR REUNIÓN			3,600
69/75	HISISA: OBREROS			210
70/75	OBRA SANITARIAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES			2,310
71/75	TESI	93/90		40
72/75	ENTEL: PROFESIONALES	172/91	203/93 210/93	2,700
73/75	STANDARD ELECTRIC: OBREROS Y EMPLEADOS			1,500
74/75	GALME PESQUERA S.A.I.C.			110
75/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: JEFES Y OFICIALES MAQUINISTAS			30
76/75	TRANSAX	13/89E 28/90E		5,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
78/75	FIBRAPALMA			120
79/75	MERCEDES BENZ: PERSONAL JERÁRQUICO	69/93E		784
81/75	HILANDERÍAS BECCAR: EMPLEADOS			70
82/75	PETROQUÍMICA SUDAMERICANA: EMPLEADOS			40
83/75	PETROQUÍMICA SUDAMERICANA: OBREROS			110
85/75	HILANDERÍAS BECCAR: OBREROS			180
86/75	THOMPSON			500
87/75	Y.P.F.: CAPITANES Y BAQUEANOS FLUVIALES	61/92E	74/93E	110
88/75	I.K.A.	15/89E		5,000
89/75	CIABA S.A.			1,000
90/75	PERKINS	35/91E		1,300
91/75	S.I.T.A.			23
92/75	ARGENTORES	36/91E		100
93/75	PETROQUÍMICA ARGENTINA S.A.: PERSONAL SUPERIOR			389
94/75	FERROCARRILES ARGENTINOS: CAPITANES Y BAQUEANOS FLUVIALES			27
95/75	AUTOMOVIL CLUB ARGENTINO			4,000
96/75	AEROCHACO: AERONAVEGANTES			50
97/75	INDUSTRIA LATINOAMERICANA DE ACCESORIOS			500
98/75	AEROCHACO: PERSONAL AERONÁUTICO			35
99/75	AEROCHACO: TÉCNICOS DE VUELO			40
100/75	PETROQUÍMICA ARGENTINA S.A.: OBREROS Y EMPLEADOS			744
101/75	BRANNIF: AERONAVEGANTES			87
102/75	CASINO SUSSEX			500
103/75	AUSTRAL: PERSONAL JERÁRQUICO	52/92E		500
104/75	E.L.M.A.: CAPITANES DE ULTRAMAR, JEFES Y OFICIALES DE CUBIERTA			290
105/75	JOCKEY CLUB DE ROSARIO: GENERAL			1,050
106/75	AUSTRAL: EMPLEADOS	49/41E		1,100
108/75	HIRLON: OBREROS			35
109/75	E.L.M.A.: COMISARIOS NAVALES			75
110/75	ENTEL: SUPERVISORES	165/91		4,300
111/75	Y.C.F.: JEFE Y OFICIALES DE MAQUINAS, RADIOC, Y SANIDAD			15
113/75	E.L.M.A.: JEFES Y OFICIALES DE MAQUINAS, RADIOC. Y SANID			450
114/75	TOBA: CAPITANES Y BAQUEANOS FLUVIALES			5

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
115/75	ELMA: MARINERÍA Y MAESTRANZA	5/89E		2,000
116/75	E.L.M.A.: ELECTRICISTAS NAVALES	6/89E		310
117/75	TECNOFILM S.A. SYNCROSON: ACTORES			3,500
118/75	SOMISA: SUPERVISORES Y TÉCNICOS			900
119/75	E.L.M.A.: REPARACIÓN DE BUQUES EN TALLERES			500
120/75	Y.C.F.: COMISARIOS NAVALES			4
121/75	BOVRIL ARGENTINA Y VIZENTAL: PATRONES DE CABOTAJE			50
122/75	Y.C.F.: ELECTRICISTAS NAVALES			10
123/75	TECHINT: MARINERÍA Y MAESTRANZA			500
124/75	E.L.M.A.: PATRONES DE CABOTAJE			20
125/75	CLUB AMERICANO DE BUENOS AIRES			80
126/75	AUSTRAL: TÉCNICOS NO NAVEGANTES	53/92E		126
128/75	DRAGADOS Y OBRAS PORTUARIAS: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			300
129/75	E.L.M.A.: TÉCNICOS DE RADIOCOMUNICACIONES DE ESTACIONES COSTERAS			50
131/75	LIGA JUJEÑA DE FUTBOL: ARBITROS			50
132/75	MASSEY FERGUSON	20/90E		500
133/75	JOCKEY CLUB DE BUENOS AIRES: GENERAL			500
134/75	DRAGADOS Y OBRAS PORTUARIAS S.A.: PATRONES DE CABOTAJE FLUVIAL			70
135/75	STANDARD ELECTRIC: TÉCNICOS, SUPERVISORES Y PROFESIONALES			570
136/75	Y.C.F.: PUERTO RÍO GALLEGOS: MARINERÍA Y MAESTRANZA			10
137/75	DRAGADOS Y OBRAS PORTUARIAS S.A.: MARINERÍA Y MAESTRANZA			200
138/75	Y.C.F.: MARINERÍA Y MAESTRANZA			120
139/75	Y.C.F.: PUERTO DE RÍO GALLEGOS: PATRONES DE CABOTAJE			2
140/75	Y.C.F.: CAPITANES DE ULTRAMAR, JEFES Y OFICIALES DE CUBIERTA			15

1.2.4. Listado por establecimiento

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
50/75	REFINERÍAS DE MAÍZ, PLANTA BARADERO: OBREROS Y EMPLEADOS			850

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
52/75	REFINERÍAS DE MAÍZ, PLANTA BARADERO: SUPERVISORES Y TÉCNICOS			90
55/75	REFINERÍAS DE MAÍZ, PLANTA FLORIDA: OBEROS Y EMPLEADOS			700
65/75	SNIAFA, CENTRAL Y PLANTA PLÁTANOS			260
77/75	SNIAFA, PLANTA JOSÉ HERNÁNDEZ: OBREROS			220
80/75	SNIAFA, PLANTA JOSÉ HERNÁNDEZ: EMPLEADOS			70
84/75	SNIAFA, PLANTA PLATANOS: OBREROS			930
107/75	DUCILO, PLANTA MERCEDES: OBREROS			453
112/75	DUCILO, PLANTA MERCEDES: EMPLEADOS	62/92E		120
127/75	DUCILO, CENTRAL Y PLANTA BERAZATEGUI: EMPLEADOS			850
130/75	DUCILO, PLANTA BERAZATEGUI: OBREROS	60/92E		2,000

1.2.5. Listado de ejemplos de convenio “Desactivados”

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1975)
9/75	LUSTRADO DE CALZADO			85
82/75	INSTITUCIÓN COOPERAT. DEL PERSONAL DE FERROCARRILES: EMPLEADOS			756
197/75	FABRICACIÓN DE FLORES ARTIFICIALES			400
248/75	CHOFERES, CAPITAL FEDERAL			500
4/75	“E” PRENYL: OBREROS			250
9/75	“E” EXIMIA			400
10/75	“E” CITROEN			1,600
13/75	“E” SAFRAR			5,500
31/75	“E” REYSOL: OBREROS			800
34/75	“E” REYSOL: EMPLEADOS			160
49/75	“E” FERROCARRILES ARGENTINOS: ELECTRICISTAS NAVALES			2
58/75	“E” AEROTRANSPORTES ENTRE RIOS: TÉCNICOS NO NAVEGANTES			26
65/75	“E” SNIAFA, CENTRAL Y PLANTA PLÁTANOS			260
81/75	“E” HILANDERÍAS BECCAR: EMPLEADOS			70
82/75	“E” PETROQUÍMICA SUDAMERICANA: EMPLEADOS			40
83/75	“E” PETROQUÍMICA SUDAMERICANA: OBREROS			110
84/75	“E” SNIAFA, PLANTA PLÁTANOS: OBREROS			930

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1975)
85/75	"E" HILANDERÍAS BECCAR: OBREROS			180
108/75	"E" HIRLON: OBREROS			35
121/75	"E" BOVRIL ARGENTINA Y VIZENTAL: PATRONES DE CABOTAJE			50
142/75	"E" GREAT LAKES: MARINERÍA Y MAESTRANZA			500
144/75	"E" HOCHTIEF: MARINERÍA Y MAESTRANZA			500
145/75	"E" ALIMAR S.A.: MARINERÍA Y MAESTRANZA			500
147/75	"E" TAMIC: PATRONES DE CABOTAJE FLUVIAL			4
150/75	"E" GREAT LAKES: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			30
153/75	"E" COPUI: PATRONES DE CABOTAJE FLUVIAL			70
154/75	"E" HARMS: PATRONES DE CABOTAJE FLUVIAL			50
155/75	"E" HOTCHIEF: PATRONES DE CABOTAJE FLUVIAL			70
156/75	"E" TAMIC: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			5
157/75	"E" GREAT LAKES: PATRONES DE CABOTAJE FLUVIAL			30
158/75	"E" HARMS: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			50
160/75	"E" COPUI: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			30
162/75	"E" HOTCHIEF: CONDUCTORES Y MOTORISTAS NAVALES			15

1, 3. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE SEGUNDA RONDA (ACORDADOS A PARTIR DE 1988)

A continuación se listan los convenios de Segunda Ronda, como en el caso anterior, de acuerdo con los niveles de negociación: Actividad, Rama, Empresa y Establecimiento.

En este listado, en la columna “Antecedentes (1º Ronda)” se ubican el número y el año de homologación del convenio que le da origen. Cuando en esta columna aparece el espacio vacío, se está indicando que el convenio de 2º Ronda es completamente nuevo (sin antecedentes).

Al mismo tiempo, en la columna “1º Renovación (3º Ronda)” se ubican el número y el año de homologación de su correspondiente renovación, si es que existe.

1.3.1. Listado por actividad

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
2/88	INDUSTRIA LECHERA	51/75		23,000
3/88	MUTUALIDADES: PERSONAL JERÁRQUICO, ADMINISTRATIVO Y MAESTRANZA		124/90	30,000
4/88	INDUSTRIA ACEITERA: EMPLEADOS	129/75		3,000
5/88	INDUSTRIA ACEITERA: OBREROS	128/75		10,000
6/88	AFA/LIGAS DEL INTERIOR: ARBITROS	126/75		4,000
7/88	ESTIBADORES PORTUARIOS	420/75		1,000
8/88	DESMONTE DE ALGODÓN: OBREROS	21/75	150/91	4,000
9/88	ALFAJORES Y AFINES, PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	347/75		2,000
10/88	EDITORIALES MUSICALES: EMPLEADOS			1,000
11/88	C.A.L.S.A.		63/92E	2,000
12/88	PRODUCCIÓN DE CAÑA E INDUSTRIA AZUCARERA	244/75		100,000
13/88	ARMADORES MARÍTIMOS: MARINERÍA Y MAESTRANZA	337/75		14,000
14/88	ARMADORES MARÍTIMOS: ELECTRICISTAS Y ELECTRONICISTAS	353/75		400

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1988)
15/88	INDUSTRIA PLÁSTICA	350/75	189/92	25,000
16/88	SERVICIO RAPIDO DE COMIDAS		202/93	2,500
17/88	TAXIMETROS, CAPITAL FEDERAL	95/75		12,000
18/88	FABRICACIÓN DE LADRILLOS, TUCUMÁN	406/75		2,000
19/88	PRODUCTORES TEATRALES: MÚSICOS	431/75		2,500
20/88	CONCESIONARIOS AUTOMOTRICES Y AFINES	10/75		3,000
26/88	FARMACIAS	63/75		15,000
27/88	TALLERES MECÁNICOS	13/75		45,000
28/89	PROCESAMIENTO DE HUEVOS	60/75		12,000
29/89	PRODUCCIÓN AVÍCOLA	334/75		10,000
33/89	INDUSTRIA DEL VIDRIO Y ÓPTICA: OBREROS	35/75		17,000
34/89	INDUSTRIA DEL VIDRIO Y ÓPTICA: EMPLEADOS	22/75	180/91	5,000
35/89	EXPL. HIPÓDROMOS, EXCEPTO S. ISIDRO, LA PLATA, PALERMO Y ROSARIO	329/75	188/92	4,300
36/89	INDUSTRIA DE LA CAL Y LA PIEDRA, NACIONAL	38/75	190/92	8,000
37/89	MOLIENDAS DE MINERALES Y AFINES	39/75		65,000
40/89	TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS	47/75		150,000
41/89	AADI-CAPIF-ACR			13
42/89	LABORATORIOS MEDICINALES	104/75		20,000
43/89	ESTIBA, PUERTOS DE BUENOS AIRES Y DOCK SUD: CAPATACES	97/75		350
44/89	ESTIBA, PUERTOS DE B. A. Y DOCK SUD: ENCARG. Y APUNTADORES	37/75		900
45/89	ESTACIONES DE SERVICIO A.C.A.	48/75		4,500
46/89	CONSIGNATARIOS DE HACIENDA DE LINIERS	138/75		700
47/89	BUQUE FACTORÍA: MARINERÍA Y MAESTRANZA	175/75	155/91	500
48/89	DESMONTE DE ALGODÓN: EMPLEADOS	23/75	149/91	500
49/89	PELUQUERÍAS DE DAMAS	93/75		40,000
50/89	MATERIALES REFRACTARIOS	61/75		1,050
51/89	FRIGORÍFICOS	1/75	126/90	7,000
52/89	IMP. Y EDIT., NAC. EXCEPTO JURISDIC. ESTIP. EN OTROS CONV.	85/75 144/75 149/75	199/92	15,000
53/89	INDUSTRIA DEL CEMENTO PORTLAND: EMPLEADOS	43/75		2,000
54/89	INDUSTRIA DEL CEMENTO PORTLAND: OBREROS	40/75		8,000
55/89	ORGANISMOS DE VIALIDAD PROVINCIAL	67/75		25,000
56/89	BALNEARIOS DEL PARTIDO DE GENERAL PUEYRREDÓN	342/75		300

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
57/89	AGENCIAS DE PUBLICIDAD: EMPLEADOS	155/75		5,000
58/89	EXPENDIO DE COMBUSTIBLE, PROVINCIA DE CÓRDOBA	LAUDO7		3,000
59/89	EMPRESAS DE AMARRE PRIVADAS	222/75		1,234
60/89	IMPRENTAS Y EDITORIALES, CAPITAL FEDERAL Y GRAN BUENOS AIRES	12/75		45,000
61/89	ESTIBA, PUERTOS DEL GRAN BUENOS AIRES Y DOCK SUD: ESTIBADORES	121/75	206/93	3,600
62/89	TRANSPORTE DE PASAJEROS, PROVINCIA DE MENDOZA	339/75		2,000
63/89	PASTELERÍA Y AFINES, PROVINCIA DE ENTRE RIOS	365/75		3,000
64/89	BUQUES TANQUE: ELECTRICISTAS NAVALES	300/75		40
65/89	LAVADEROS, PROVINCIA DE MENDOZA			400
66/89	INDUSTRIA MOLINERA Y AFINES	178/75		15,000
67/89	TAXÍMETROS, NACIONAL	95/75		25,000
68/89	ACTIVIDAD PETROLERA PRIVADA: EMPRESAS CONTRATISTAS	65/75		5,000
69/89	INDUSTRIA DEL CALZADO	LAUDO2		25,000
70/89	PASTELERÍA Y AFINES, 1º CIRC. JUDIC. DE LA PROV. DE STA. FE (*)	441/75	174/91	1,200
71/89	HOSPITALES Y SANATORIOS DE COLECTIVIDADES: MÉDICOS DE GUARDIA			800
72/89	INDUSTRIA DEL PAPEL	349/75		20,000
73/89	EMPRESAS DE LIMPIEZA	299/75	182/92	30,000
76/89	MANIPULEO, CLASIFICACIÓN Y EXPEDICIÓN DE FRUTAS FRESCAS, CUYO.			7,500
77/89	INDUSTRIAS QUÍMICAS	44/75		23,000
78/89	FABRICACIÓN DE ACUMULADORES Y PLACAS	41/75		4,000
79/89	ESTAC. DE SERV., GARAJES Y AFINES, SUR BS. AS. Y ZONA SUR DEL PAIS	363/75		3,500
80/89	ESTAC. DE SERV., GARAJES Y AFINES, PARTIDOS PROV. DE BS. AS.	363/75		4,000
81/89	ACOPIADORAS DE CEREALES Y AFINES	316/75		6,000
82/89	EXPLOTADORES DE CEREALES Y AFINES	317/75		6,000
83/89	EMPAQUE DE FRUTA CÍTRICA, ENTRE RIOS Y CORRIENTES	331/75	217/93	3,500
84/89	PELUQUERÍAS DE CABALLEROS Y NIÑOS	88/75 116/75		20,000
85/89	VINOS Y OTRAS BEBIDAS ALCOHÓLICAS	8/75		30,000
86/89	INDUSTRIA DE LA PINTURA	46/75		4,800

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1988)
88/90	ENSEÑANZA PRIV. EXCEPTO UNIV., CAP. FED. Y G.B.A.: NO DOCENTES	210/75	187/92	5,000
89/90	INDUSTRIAS ALIMENTICIAS VARIAS	54/75		150,000
91/90	RADIOEMISORAS DE BAJA POTENCIA: GENERAL			250
92/90	FABRICACIÓN DE LADRILLOS, B.A., STA. FE, E. RIOS Y CHACO: OBRE	127/75		50,000
93/90	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ: CABLES ELÉCTRICOS	24/75E 71/75E		2,500
94/90	INDUSTRIA AUTOMOTRIZ: FABRICANTES DE PIEZAS TROQUELADAS	28/75		5,000
95/90	FABRICANTES DE TAPIZADOS PARA AUTOMOTORES, EMPRESAS VARIAS	73/75		5,000
96/90	INDUSTRIA DEL MOSAICO	29/75	211/93	5,000
97/90	INDUSTRIAS ALIMENTICIAS VARIAS: CORREDORES Y COBRADORES	115/75		10,000
98/90	ENSEÑANZA PÚBLICA, PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO		173/91	2,000
99/90	EMERGENCIAS MÉDICAS: MÉDICOS DE GUARDIA			3,000
100/90	ESTABLECIMIENTOS GERIÁTRICOS: MÉDICOS DE GUARDIA			200
101/90	EMBARCACIONES DE TURISMO: PATRONES DE CABOTAJE			20
102/90	AGENCIAS DE PUBLICIDAD: ACTORES	323/75		1,000
103/90	ESTIBA, PUERTOS DE RECONQUISTA Y AVELLANEDA, SANTA FE: ESTIBADORES	388/75		150
104/90	MÚSICOS INDEPENDIENTES, JUNÍN			350
105/90	BUQUES TANQUE: MARINERÍA Y MAESTRANZA	256/75		1,000
106/90	MÚSICOS INDEPENDIENTES, LA PLATA			610
107/90	AGENCIAS INVEST. DE MERCADO Y MEDICIÓN DE PUBLICIDAD Y AUDIENCIA	154/75		1,200
108/90	CONFITERIAS BAILABLES: MÚSICOS	34/75 69/75		25,000
109/90	MÚSICOS INDEPENDIENTES, CONCORDIA			350
110/90	ESTIBA, PUERTO DE LA PLATA: ENCARGADOS Y APUNTADORES	37/75		500
111/90	AFA/CLUBES DE FUTBOL: KINESIÓLOGOS			500
112/90	RESTAURANTES, HOTELES Y AFINES: MÚSICOS	71/75		2,500
113/90	FABR. DE TAPIZADOS PARA AUTOMOT.: TALLERES RAMOS S.A. Y CIFOR S.A.	73/75		200
114/90	INDUSTRIA DEL CAUCHO, PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DE SANTA FE	377/75		400
116/90	ELABORACIÓN DE CERDAS Y AFINES	404/75		500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
117/90	ESTIBA, PUERTO DE BAHÍA BLANCA	203/75		1,000
118/90	EMPRESAS EDITORAS DE VIDEOCASSETES			700
120/90	INDUSTRIAS TEXTILES: OBREROS	2/75		80,000
121/90	INDUSTRIA DEL TRACTOR	373/75		1,580
122/90	PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	234/75		2,500
123/90	INDUSTRIAS TEXTILES: EMPLEADOS	3/75		25,000
125/90	ACTIVIDAD GASTRONÓMICA, HOTELES, NAC. EXCEPTO PROVINCIA DE TUCUMÁN	174/75		170,000
127/90	ACTIVIDAD GASTRONÓMICA, HOTELES, EXCEPTO PROVINCIA DE TUCUMÁN	174/75		15,000
128/90	SERENO DE BUQUES, PUERTOS DE BUENOS AIRES Y DOCK SUD	112/75		500
129/90	CEMENTERIOS		205/93	1,200
130/90	ACTIVIDAD GASTRONÓMICA, HOTELES Y TURISMO	174/75		40,000
131/90	RELOJERÍA, JOYERÍA Y AFINES	117/75		10,800
		55/75		40,000
132/90	INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA: OBREROS	25/75	204/93	12,000
133/90	GUARDAVIDAS		179/91	70
			222/93	2,000
134/90	EXHIBICIÓN DE PELÍCULAS, ROSARIO: OPERADORES	242/75		8,019
135/90	FÁBRICAS DE BOTONES	152/75		17,000
136/90	PREVISIÓN SOCIAL			5,000
137/90	CONSERVAS DE PESCADO Y AFINES			500
138/90	PETROLERAS	65/75	209/93	1,500
140/90	PASTELERÍA Y AFINES			2,500
141/90	FABRICACIÓN DE AGUA LAVANDINA	79/75		250
143/90	FABRICACIÓN DE DISCOS PORNOGRÁFICOS	206/75		900
144/90	EMPRESAS DE LIMPIEZA			3,000
145/90	PASTELERÍA	226/75		250
146/90	PASTELERÍA Y AFINES	381/75		50
147/90	BOXEO			20,000
148/90	ENTIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS: MÚSICOS	369/75		19,000
151/91	PROCESADORAS DE AVES	5/75		40,000
152/91	BEBIDAS SIN ALCOHOL	114/75		500
154/91	VIÑEDOS	45/75		4,000
156/91	AEROLÍNEAS ARGENTINAS: PILOTOS	E580442		500
157/91	INDUSTRIA PERFUMISTA	133/75		4,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1988)
158/91	INDUSTRIA PROCESADORES DE LA FAUNA SILVESTRE			7,000
159/91	ACADEMIAS DE PELUQUERÍA	94/75		5,000
160/91	MOVIMIENTO DE ARENA Y PIEDRA	163/75		80
161/91	GOMERÍAS Y TALLERES DE RECAUCHUTAJE	444/75		500
162/91	TINTORERÍAS	509/75		250
163/91	EMPRESAS TELEFÓNICAS	165/75	201/92A	50,000
164/91	ACTIVIDAD GASTRONÓMICA: SERVICIO DE COMEDORES	174/75		15,000
165/91	EMPRESAS TELEFÓNICAS	110/75		4,300
166/91	INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA: TALLERES DE CORTE	139/75		6,000
169/91	CARGA Y DESCARGA	284/75		90,000
170/91	PRODUCCIÓN DE GAS LICUADO	70/75		2,500
171/91	ESTABLECIMIENTOS OFICIALES DE EDUCACIÓN			2,000
172/91	EMPRESAS TELEFÓNICAS	165/75	203/93 210/93	27,000
176/91	JARDINERÍA: PARQUIZACIONES Y AFINES	31/75	228/93	3,000
177/91	JARDINERÍA: VIVERISTAS Y FLORICULTORES	31/75		2,000
181/91	GAS LICUADO: ALMACENAMIENTO, FRACCIONAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN			500
183/91	ENTIDADES DEPOR. Y CIVILES; HOTELES, COLONIAS Y CASAS DE DESCANSO			10,000
184/92	INDUSTRIA PELETERA	81/75		6,000
185/92	GOMERÍAS Y TALLERES DE RECAUCHUTAJE Y VULCANIZACIÓN	231/75		3,000
186/92	INDUSTRIA DEL FÓSFORO	89/75A		310
191/92	SEGUROS	11/75		30,000
192/92	BARRACAS Y LAVADEROS DE LANAS	147/75		5,500
194/92	SERVICIO DE SEGURIDAD	15/75		30,000
195/92	ASOCIACIÓN DE FUTBOL ARGENTINO (CLUBES): EMPLEADOS POR REUNIÓN	319/75		3,000
196/92	ENTIDADES SOCIALES Y DEPORTIVAS	290/75		2,500
197/92	ASOCIACIÓN DEL FUTBOL ARGENTINO (CLUBES): PERSONAL PERMANENTE	159/75		7,000
198/92	ACTIVIDAD ALFAJORERA Y ESTABLECIMIENTOS AFINES	438/75		4,000
200/92	CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES NAVALES	158/75		900
207/93	VENTA Y ELABORACIÓN DE PAN Y AFINES, CHACO	62/75		500
208/93	VENTA Y ELABORACIÓN DE PAN Y AFINES, CORRIENTES			500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
212/93	EMBARCACIONES LIVIANAS	102/75		3,000
214/93	INDUSTRIA JABONERA, PRODUCTOS GRASOS Y Velería			600
218/93	TRANSP. NAVALES: MAQUINISTAS NAVALES, JEFES DE RADIOC. Y ELECTR.			400
219/93	TRANSPORTES NAVALES: MARINERÍA Y MASTRANZA			2,000
220/93	TINTORERÍAS			300
223/93	INDUSTRIA DEL CUERO			1,000
225/93	DISTRIBUCIÓN DE ELECTRICIDAD	78/75		9,000
226/93	TÉCNICOS TELEFÓNICOS			1,000
229/93	VIAJANTES DE COMERCIO DE MAR DEL PLATA			10,000

(*) El convenio 70/89 tiene una segunda renovación (que implica una 4º ronda) con el número 215/93.

1.3.2. Listado por rama

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
1/88	UNIVERSIDADES PRIVADAS	210/75		3,000
21/88	PASTELERÍA Y ESPECIALIDA DE VARIAS, TUCUMÁN	265/75		500
22/88	PIZZERÍA Y AFINES, TUCUMÁN			300
23/88	HELADERÍAS Y AFINES, TUCUMÁN	266/75		500
24/88	PIZZERÍAS Y AFINES, CAP. Y PARTIDOS DE LA PROV. DE BUENOS AIRES	276/75		5,000
25/88	HELADERÍAS	390/75		2,500
30/89	REPOSTERÍA Y SANDWICHERÍA INDUSTRIALIZADA	344/75		5,000
31/89	PROCESAMIENTO DE AVES	42/75		20,000
32/89	ELABORACIÓN DE PESCADO	253/75		17,000
38/89	EXPLOTACIÓN MINERA Y DE YESO	435/75		65,000
39/89	COMPAÑÍA MINERA AGUILAR S.A.	195/75		1,620
74/89	LAVADEROS DE ZANAHORIAS, CUYO	292/75		500
75/89	MANIPULEO, CLASIFICACIÓN Y EXPORTACIÓN DE HORTALIZAS, CUYO	292/75		7,000
87/90	HELADERÍAS ARTESANALES, ENTRE RIOS			2,000
90/90	FIDEERIA, PASTAS FRESCAS, JURISDICCIÓN DE LA PERS. GREMIAL 1401	402/75		1,100
115/90	REPOSTERÍA, HELADERÍAS, PIZZERÍAS Y AFINES, ZONA ATLANT. BS. AS.	118/75		2,500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1988)
119/75	FIDEERÍA, PASTAS SECAS, JURISDICCIÓN DE LA PERSONERÍA GREMIAL 1401	310/75		2,154
139/90	PIZZERÍAS Y AFINES	382/75		400
142/90	INDUSTRIA FIEERA Y AFINES	306/75		2,100
153/90	PRENSA: RAMA ESCRITA, FILMADA, RADIAL Y TELEVISADA			1,000
167/91	REPOSTERÍA, HELADERÍAS, PIZZERÍAS Y AFINES	118/75		3,000
168/91	PIZZERÍAS, SANDWICHERÍAS Y AFINES	118/75		2,000
175/91	TABACO: RAMA CIGARRILLOS. OBREROS	109/75		1,900
178/91	TABACO: RAMA CIGARRILLOS. EMPLEADOS	58/75		1,500
193/91	INDUSTRIA DE LA LANA	274/75		5,000
213/93	PANADERÍAS DE BAHÍA BLANCA	294/75		1,500
216/93	INDUSTRIA METALMECÁNICA: RAMA LAMINACIONES DE METALES FERROSOS.	275/75		15,000
224/93	PANADEROS DE SANTA FE, PRIMERA CIRCUNSCRIPCIÓN			
227/93	CONSTRUCCIÓN RAMA: INGENIERÍA TELEFÓNICA	76/75		20,000

1.3.3. Listado por empresa

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	ANTECED. (1° Rda.)	1° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1988)
1/89	ASOCIACIÓN ARGENTINA DE INTERPRETES			25
2/89	SAPESA S.A.			800
3/89	DEUTZ	8/75E		800
4/89	ITAL-PARK	37/75E		400
5/89	E.L.M.A.: MARINERÍA Y MAESTRANZA	115/75E		2,500
6/89	E.L.M.A.: ELECTRICISTAS NAVALES	116/75E		150
7/89	DIOL (EX-BOSCH)	60/75E		400
8/89	AUTOLATINA	11/75E 14/75E		4,500
9/89	LAS ISLAS: VENDEDORES AMBULANTES			250
10/89	MANUEL TORRE Y ASOCIADOS: VENDEDORES AMBULANTES			400
11/89	HORACIO MARTÍNEZ: VENDEDOR AMBULANTE			380
12/89	I.S.S.A.R.A.			500
13/89	TRANSAX	76/75E		626
14/89	MERCEDES BENZ ARGENTINA	18/75E		4,000
15/89	RENAULT ARGENTINA	88/75E		3,000

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
16/89	FABRICA ARGENTINA DE ENGRANAJES	19/75E		200
17/89	BORWARD ARGENTINA	7/75E		300
18/89	RODOLFO SUPPA: VENDEDORES AMBULANTES			250
19/90	AEROLÍNEAS ARGENTINAS: COMISARIOS Y AUXILIARES DE A BORDO	E580183	43/91E	300
20/90	MASSEY FERGUSON ARGENTINA S.A.	132/75E		8,000
21/90	MORON AVIACIÓN S.A.			30
22/90	LA CASA DE LAS JUNTAS S.A.C.I. Y F.			100
23/90	INDUTLANTICA S.A.I.C.			500
24/90	EMPRESA HÍPICA ARGENTINA S.A.			700
25/90	LUNA PARK	208/75		80
26/90	SAAB-SCANIA	44/75E		500
27/90	MARRIOT INTERNATIONAL CORPORATION			500
28/90	INDUSTRIA LATINOAMERICANA	76/75E		270
29/90	EMPRESA HÍPICA ARGENTINA S.A.: PERSONAL MENSUAL			30
30/90	Y.P.F.	16/75	76/93E	32,000
		23/75	90/93E	
31/90	EATON S.A.	27/75E 29/75E		500
32/91	DEL BENE S.A.			500
33/91	INTERBAIRES			
34/91	INTERCARGO S.A.			
35/91	GRANDES MOTORES DIESEL (EX-PERKINS)	90/75E		263
36/91	SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES	92/75E		45
37/91	Y.P.F.: CAPITANES DE ULTRAMAR, JEFES Y OFICIALES DE CUBIERTA	63/75E	5/93E	168
38/91	AEROLÍNEAS ARGENTINAS S.A.: PERSONAL SUPERIOR Y PROFESIONAL	E580848		500
39/91	AEROLÍNEAS ARGENTINAS S.A.: TÉCNICOS DE VUELO	E579451		500
40/91	JUNTA NACIONAL DE GRANOS	20/75E		7,500
41/91	AEROLÍNEAS ARGENTINAS S.A.: TÉCNICOS NO NAVEGANTES	E580743		500
42/91	E.P.E.C.	165/75E		500
43/91	AEROLÍNEAS ARGENTINAS S.A.: COMISARIOS Y AUXILIARES DE A BORDO	3 exped 19/90E		500
44/91	GAS DEL ESTADO S.E.: PERSONAL SUPERIOR	26/75E	221/93	286
45/91	GAS DEL ESTADO S.E.: PERSONAL JERÁRQUICO	25/75E		6,384
46/91	AEROLÍNEAS ARGENTINAS S.A.: EMPLEADOS	E580893		500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1° RENOV. (2° Rda.)	2° RENOV. (3° Rda.)	BENEF. (1988)
47/91	FERROEXPRESO PAMPEANO S.A. OBREROS Y EMPLEADOS	21/75E		800
48/91	FERROEXPRESO PAMPEANO S.A.: PERSONAL DE CONDUCCIÓN	26/75		200
49/91	CIELOS DEL SUR S.A.: EMPLEADOS	106/75E		656
50/91	SOCIEDAD ARGENTINA DE ESCRITORES			50
51/92	CIELOS DEL SUR S.A.: COMISARIOS	166/75E		159
52/92	CIELOS DEL SUR S.A.: PERSONAL SUPERIOR Y PROFESIONAL	103/75E		500
53/92	CIELOS DEL SUR S.A.: TÉCNICOS NO NAVEGANTES	126/75E		126
54/92	LOTERÍA NACIONAL S.E.			1,000
55/92	GAS DEL ESTADO S.E.: OBREROS Y EMPLEADOS	22/75E	70/93E 71/93E 73/93E	9,400
56/92	ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ADUANAS	198/75		4,079
57/92	INTERCARGO S.A.: PERSONAL JERÁRQUICO			500
58/92	INTERBAIRES S.A.: PERSONAL JERÁRQUICO			500
59/92	ACEROS ZAPLA S.A.			1,000
61/92	Y.P.F. S.A.: PERSONAL EMBARCADO	61/75E 66/75E 87/75E	74/93E 77/93E	442
64/92	EL PLATA S.A.M.			6
65/92	LA NAVIERA LINEA ARGENTINA DE NAVEGACIÓN MARÍTIMA Y FLUVIAL S.A.C.			44
66/92	ASOCIACIÓN CENTRO CRISTIANO DE REHABILITACIÓN PROGRAMA ANDRES			150
67/92	FABRICA DE VAINAS Y CONDOC. ELÉCTRICOS G. DECKER S.A. Y OTROS			160
68/93	ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES, CONSIGNATARIOS Y MAYORISTAS DE FRUTAS			200
69/93	MERCEDES BENZ ARGENTINA S.A.	79/75E		700
72/93	SIDERCA S.A.I.C.	275/75		100
80/93	ENCOTESA	32/75E		500
82/93	INSTITUTO ARGENTINO DE RACIONALIZACIÓN DE MATERIALES			200
83/93	FERROSUR	21/75E		800
84/93	CARBOQUÍMICA ARGENTINA S.A.			200
85/93	EMPRESA TERMINAL QUEQUÉN S.A.			200
86/93	AMERICAN AIRLINES INC. SUCURSAL ARGENTINA			15
87/93	HIPÓDROMO ARGENTINO DE PALERMO S.A.			478
88/93	CENTRAL PUERTO S.A.	36/75		300

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	1º RENOV. (2º Rda.)	2º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
89/93	LALCEC AVELLANEDA-AGENCIA DE APUESTAS HÍPICAS NÚMERO 7			40
91/93	BUENOS AIRES AL PACIFICO-SAN MARTÍN S.A.	21/75E		800
92/93	AGUAS ARGENTINAS S.A.	57/75		4,000
93/93	FERROCARRIL MESOPOTÁMICO: OBREROS Y EMPLEADOS	21/75E		800
94/93	AGENCIAS DE APUESTAS HÍPICAS			200
95/93	INSTITUTO OBRAS SOCIALES			5,000

1.3.4. listado por establecimiento

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	ANTECED. (1º Rda.)	1º RENOV. (3º Rda.)	BENEF. (1988)
60/92	DU PONT ARG. S.A., PTA. BERAZ.: PERS. REPR. POR ASOC. OBR. TEXTIL	130/75E		2,000
62/92	DU PONT ARGENTINA S.A., MERCEDES: EMPLEADOS	112/75E		60

1.4. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE TERCERA RONDA (ACORDADOS A PARTIR DE 1990)

De igual modo que para las dos rondas anteriores, aquí se respeta la distribución de los convenios por nivel de negociación, aunque en este caso no se han detectado convenios de Rama y Establecimiento, por lo que los listados solamente refieren a los niveles Actividad y Empresa.

En la columna “Antecedentes” se ubican los convenios que le dan origen en la Primera y Segunda Ronda, por lo que cuando para un mismo convenio existe más de un antecedente, éste se ubica debajo de otro.

En la columna “1º Renovación (4º Ronda)”, se registra el único caso de Cuarta Ronda –el 215/93–, es decir que tiene tres antecedentes sucesivos. Se recuerda que, para el análisis por ronda, este convenio fue considerado de Tercera Ronda.

1.4.1. Listado por actividad

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	ANTECED. (1° y 2° Rda.)	1° RENOV. (4° Rda.)	BENEF. (1990)
124/90	MUTUALIDADES: PERSONAL JERÁRQUICO, ADMINISTRATIVO Y MAESTRANZA	3/88		30,000
126/90	FRIGORÍFICOS	1/75 51/89		7,000
149/91	DESMONTE DE ALGODÓN	23/75 48/89		1,500
150/91	DESMONTE DE ALGODÓN	21/75 8/88		5,000
155/91	BUQUE FACTORÍA	175/75 47/89		500
173/91	ENSEÑANZA PÚBLICA	98/90		2,000
174/91	PASTELERÍA Y AFINES	441/75 70/89	215/93	1,200
179/91	GUARDAVIDAS	133/90		18,000
180/91	INDUSTRIA DEL VIDRIO Y ÓPTICA	35/75 33/89		17,000
182/92	SERVICIO DE LIMPIEZA DE EDIFICACIÓN Y AFINES	299/75 73/89		30,000
187/92	ENSEÑANZA PRIVADA	210/75 88/90		10,000
188/92	INDUSTRIA DEL VIDRIO Y ÓPTICA	22/75 34/89		5,000
189/92	INDUSTRIA PLÁSTICA	350/75 15/88		30,000
190/92	EXPLOTACIÓN HIPÓDROMOS	329/75 35/89		4,300
199/92	IMPRESA Y EDITORIALES	85/75 144/75 52/89		15,000
201/92	EMPRESAS TELEFÓNICAS	165/75 163/91		50,000
202/93	INDUSTRIA DE ALFAJORES, PASTELEROS, CONFITEROS Y PIZZEROS	16/88		5,000
203/93	TELECOM, TELINTAR, STARTEL, TELEFÓNICA	165/75 172/91		500
204/93	INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES	25/75 132/90		40,000
205/93	CEMENTERIOS	129/90		3,000
206/93	ESTIBADORES	121/75 61/89		1,500
209/93	PETROLEROS PRIVADOS	65/75 138/90		1,500
210/93	TELECOM, TELINTAR, STARTEL	72/75E 172/91		500

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	ANTECED. (1º y 2º Rda.)	1º RENOV. (4º Rda.)	BENEF. (1990)
211/93	INDUSTRIA DEL MOSAICO	29/75 96/90		5,000
217/93	EMPAQUE DE FRUTA CÍTRICA	331/75 83/89		3,500
221/93	GAS	26/75E 44/91E		290
222/93	GUARDAVIDAS	133/90		100
228/93	JARDINERÍA: PARQUIZACIÓN Y AFINES	31/75 176/91		3,000

1.4.2. Listado por empresa

CONVENIO	DESCRIPCIÓN	ANTECED. (1º y 2º Rda.)	1º RENOV. (4º Rda.)	BENEF. (1990)
63/92	COMPAÑÍA ARGENTINA DE LEVADURAS S.A.: EMPLEADOS Y OPERARIOS	11/88		300
70/93	DISTRIBUIDORA DE GAS METROPOLITANO S.A.	22/75E 55/92E		400
71/93	TRANSPORTE DE GAS DEL SUR S.A. Y TRANSPORTE DE GAS DEL NORTE S.A.	22/75E 55/91E		400
73/93	GAS NATURAL BAN S.A.	22/75E 55/92E		300
74/93	NAVIERA SUR PETROLERA: JEFES Y OFICIALES NAVALES DE RADIOC.	66/75E 61/92E 61/75E		50
75/93	NAVIERA SUR PETROLERA: CAPITANES DE ULTRAMAR Y OFIC. DE CUBIERTA	63/75E 37/91E		30
76/93	NAVIERA SUR PETROLERA: MARINERÍA Y MAESTRANZA	23/75E 30/90E		200
77/93	NAVIERA SUR PETROLERA: JEFES Y OFICIALES MAQUINISTAS NAVALES	66/75E 61/92E 61/75E		30
78/93	DISTRIBUIDORA DE GAS NOROESTE	22/75E 55/92E		150
79/93	LITORAL GAS	22/75E 55/92E		500
81/93	DISTRIBUIDORAS DE GAS: PAMPEANA S.A. Y DEL SUR S.A.	22/75E 55/92E		1,000
90/93	Y.P.F. S.A.	23/75E 30/90E		8,000

Listado de acuerdos salariales pactados en el marco de la negociación por productividad

SUMARIO: 2, 1. Explicación del contenido. 2, 2. Listado de acuerdos salariales (todas las vueltas).

2, 1. EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO

En este anexo se presentan los 511 acuerdos salariales homologados en el período julio/91-diciembre/93, con algunas de sus características.

Están ordenados según el año de homologación del último Convenio Colectivo de Trabajo que los origina. En cada uno de estos años, se suceden por número de convenio, de menor a mayor. Cuando una unidad negociadora se repite a través de distintas vueltas de negociación, se muestra una a continuación de la otra.

Se prefirió este tipo de ordenamiento, en el entendimiento de que resultaría más ilustrativo y accesible poder seguir una unidad negociadora a través de sus sucesivas vueltas y de sus posibles subdivisiones en unidades negociadoras menores.

Entre las numerosas variables que caracterizan los acuerdos, se muestran, por considerarse más relevantes: su fecha de homologación, el período de vigencia que cubren y los criterios de productividad utilizados.

2, 2. LISTADO DE ACUERDOS SALARIALES

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
12/02/92	1	460/73	UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR (UTA) con FED. ARG. TRANSPORTE AUTOM. PASAJEROS (FATAP)	01/01/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	VACACIONES
22/02/93	2	460/73	UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR (UTA) con FED. ARG. TRANSPORTE AUTOM. PASAJEROS (FATAP)	01/10/92	
				30/04/93	
11/08/93	3	460/73	UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR (UTA) con FED. ARG. TRANSPORTE AUTOM. PASAJEROS (FATAP)	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
					ACUERDO TARIFARIO
10/09/92	1	001/75	"E" FED. PERS. VIALIDAD NACIONAL con DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD	01/07/92	DESCONOCIDO
				01/07/93	DESCONOCIDO
30/04/92	1	002/75	UNIÓN OBREROS TINTOREROS, SOMBR. Y LAVAD. con LAVADEROS MECÁNICOS DE ROPA	01/10/91	PROD. FUTURA
				31/03/92	DESCONOCIDO
23/09/92	2	004/75	UNIÓN OBREROS TINTOREROS, SOMBR. Y LAVAD. con LAVADEROS MECÁNICOS DE ROPA	01/05/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/92	PRESENTISMO
13/10/92	1	006/75	"E" ASOC. GENERAL PERS. MERCADO DE LINIERS con MERC. HACIENDA DE LA CIUDAD DE BS. AS.	10/09/92	PROD. PRESENTE
				10/03/93	PRESENTISMO
					MAYOREFIC. REC. LAB
					RECATEGORIZACIÓN
					POLIVALENCIA
18/10/93	1	14/75	ASOC. VIAJANTES DE COMERCIO R. A. con CAM. ARG. IND. PROD. DE HIGIENE Y TOCADOR	01/08/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/94	VACACIONES
					MODALID. CONTRATAC.
24/04/92	1	16/75	ASOC. EMPLEADOS ESCRIBANÍAS CAP. FED. con COLEGIO ESCRIBANOS DE LA CAPITAL FEDERAL	01/12/91	DESCONOCIDO
				31/05/92	DESCONOCIDO
30/06/93	2	16/75	ASOC. EMPLEADOS ESCRIBANÍAS CAP. FED. con COLEGIO ESCRIBANOS DE LA CAPITAL FEDERAL	01/03/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/06/93	DESCONOCIDO
28/10/93	3	16/75	ASOC. EMPLEADOS ESCRIBANÍAS CAP. FED. con COLEGIO ESCRIBANOS DE LA CAPITAL FEDERAL	01/09/93	FALTA ACTA
				31/12/93	FALTA ACTA
13/08/92	1	LAUDO	17/75 SIND. PRENSA DE MENDOZA con EMPRESAS PERIODÍSTICAS	01/07/91	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				31/12/91	DESCONOCIDO
17/09/92	1	18/75	ASOCIACIÓN BANCARIA con BANCA OFICIAL	01/09/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/93	DESCONOCIDO
05/08/92	1	36/75	FED. ARG. TRAB. DE LUZ Y FUERZA con EMPRESA SOCIAL DE ENERGIA DE BS. AS. S. A.		RACIONALIZACIÓN GESTIÓN RED. COSTO FINANC.
17/09/93	1	36/75	FED. TRAB. LUZ Y FUERZA, SIND. LUZ Y FUERZA DE S. NICOLAS con C. TERMICA S. NICOLAS S. A.	01/09/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/94	POLIVALENCIA MODALID. CONTRATAC. TIEMPO DE TRABAJO
04/05/92	1	56/75	FED. PERS. IND. CARNE con UNIÓN IND. CARNICA ARG., CAM. FRIG. REG. BS. AS. (R. CHACINADOS)	01/04/92	DESCONOCIDO
				30/09/92	DESCONOCIDO
29/07/92	1	56/75	FED. PERS. IND. CARNE con ASOC. IND. ARG. DE LA CARNE (R. EXPORTACION)	01/06/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/11/92	ENUNC. INDICADORES
30/07/92	1	56/75	FED. PERS. IND. CARNE con CAM. ARG. INDUST. FRIG., CAM. FRIG. REG. BS. AS. (R. CONSUMO)	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/92	DESCONOCIDO PROD. FUTURA INNOVAC. COMERCIAL
30/04/93	2	56/75	FED. PERS. IND. CARNE con UNIÓN IND. CARNICA ARG., CAM. FRIG. REG. BS. AS. (R. CHACINADOS)	01/01/93	PROD. LABORAL PASADA
				30/06/93	PRODUCC. /DOTACIÓN
21/05/92	1	57/75	"E" SINDICATO GRAN BS. AS. DE TRAB. OBRAS SANITARIAS con O. S. N.	01/01/92	DESCONOCIDO
				30/06/92	DESCONOCIDO
10/09/92	1	57/75	FED. NAC. DETRAB. DE O. S. N. con EMPRESA SANITARIAS DEL INTERIOR	01/01/92	NO PRODUCTIVIDAD
				30/06/92	DESCONOCIDO
02/09/92	1	62/75	UNIÓN PERS. PANADERIAS Y AF. con CENTRO IND. PANADEROS DE BS. AS.	01/06/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				30/11/92	PRESENTISMO
26/02/93	2	62/75	UNIÓN PERS. PANADERIAS Y AF. con CENTRO IND. PANADEROS DE BS. AS.	01/02/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				01/08/93	DESCONOCIDO MAYOR EFIC. REC. LAB. TIEMPO DE TRABAJO
18/10/93	1	64/75	ASOC. VIAJANTES DE COMERCIO R. A. con ASOC. INDUSTRIAS ART. DE LIMPIEZA	01/08/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/94	VACACIONES MODALID. CONTRATAC.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
06/04/92	1	64/75	"E" SIND. OBR. Y EMPL. PETROQUÍMICOS COM. RIVADAVIA con PETROQ. COM. RIVADAVIA	01/09/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				29/02/92	VACACIONES
27/11/92	2	64/75	"E" SIND. OBR. Y EMPL. PETROQUÍMICOS COM. RIVADAVIA con PETROQ. COM. RIVADAVIA	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	CONTRATISTAS CAPACITACIÓN COMISIÓN ESTUDIO
06/08/92	1	67/75	"E" SIND. TRAB. MESN. HIPODR. ARG., S. ISIDRO Y ANEXOS con LOT. BENEFICENCIA NAC. Y CASINOS	01/07/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/92	NO PRODUCTIVIDAD
06/08/92	1	68/75	"E" ASOC. PERS. HIPODR. BS. AS. Y SAN ISIDRO con LOT. BENEFICENCIA NAC. Y CASINOS	01/07/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/92	NO PRODUCTIVIDAD
21/05/93	1	73/75	"E" SIND. OBR. Y EMPL. TELEFÓNICOS STANDARD ELECTRIC con CIMET S. A.	01/12/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/93	TIEMPO DE TRABAJO PROD. FUTURA A DEFINIR EN FUTURO PROD. PRESENTE PARAM. RENDIMIENTO
11/06/92	1	74/75	FED. TRAB. JABONEROS con ASOC. IND. ARTIC. LIMPIEZA, PERSONAL Y AFINES (ALPHA)	01/01/92	PROD. LABORAL PASADA
				30/06/92	PRODUCC. /DOTACIÓN
26/02/93	2	74/75	FED. TRAB. JABONEROS con ASOC. IND. ARTIC. LIMPIEZA, PERSONAL Y AFINES (ALPHA)	01/10/92	PROD. FUTURA
				31/03/93	DESCONOCIDO
14/05/93	1	76/75	UOCRA SEC. USHUAIA con IGLYS S. A. Y CONSUR. S. A. UTE	01/04/93	PROD. PRESENTE
				31/12/93	PARAM. RENDIMIENTO PRESENTISMO
19/08/93	1	76/75	UNIÓN OBRERA CONSTRUCCIÓN REP. ARG. (UOCRA) con CÁMARA ARG. CONSTRUCCIÓN Y OTROS	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
					ADEC. SALARIO MÍNIMO
10/11/92	1	78/75	SINDICATO DE LUZ Y FUERZA con CENTRAL PUERTO S. A.	01/11/92	PROD. SUPUESTA PASADA
					PRODUCC. /PLANTELES PROD. PRESENTE PRODUCCIÓN EMPRESA MAYOR EFIC. REC. LAB. TPO. -TUR. -VCTES-CAP. POLIV. -EQUIP. -PRES.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
15/09/93	1	78/75	SINDICATO DE LUZ Y FUERZA con CENTRAL PEDRO DE MENDOZA S. A.	01/09/93	PROD. PRESENTE PARAM. RENDIMIENTO MAYOR EFIC. REC. LAB. TURNOS VACACIONES POLIVALENCIA
13/08/92	1	89/75	"E" FED. GREMIAL PERS. IND. CARNE Y AFINES, SIND. PERS. CIABASA con CIABASA S. A.	01/12/91	PROD. PRESENTE
24/08/93	2	89/75	"E" FED. GREMIAL PERS. IND. CARNE Y AFINES, SIND. PERS. CIABASA con CIABASA S. A.	31/05/92	PRODUCC. POR TURNO
05/02/93	1	92/75	ASOCIACIÓN DEL PERSONAL AERONÁUTICO con CÁMARA ARG. DE AVIACIÓN	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
12/02/92	1	107/75	FED. ASOC. TRAB. SANIDAD ARG. (FATSA) con CON-FED. ARG. DE MUTUALIDADES	08/02/93	DESCONOCIDO
02/09/93	2	108/75	FED. ASOC. TRAB. SANDIAD ARG. (FATSA) con CÁMARA INSTITUCIONES DIAGNOSTICO MÉDICO	01/12/91	PROD. PRESENTE PARAM. RENDIMIENTO
13/02/92	1	108/75	FED. ASOC. TRAB. SANDIAD ARG. (FATSA) con CÁMARA INSTITUCIONES DIAGNOSTICO MÉDICO	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
07/12/93	2	110/75	FED. ASOC. TRAB. SANDIAD ARG. (FATSA) con CÁMARA INSTITUCIONES DIAGNOSTICO MÉDICO	08/02/93	DESCONOCIDO
02/12/93	1	120/75	UNIÓN OBRERA CONSTRUCCIÓN REP. ARG. (UOCRA) con CAM. IND. PREMOLDEADOS CEMENTO PORTLAND	01/12/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/05/92	TIEMPO DE TRABAJO POLIVALENCIA CONFLICTOS-HS. EXT. CONTRATAC. PERSONAL
				01/09/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/94	CONVICCIÓN MAYOR EFIC. REC. LAB. MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
				01/01/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/92	TIEMPO DE TRABAJO POLIVALENCIA CONFLICTOS-HS. EXT. CONTRATAC. PERSONAL
				01/11/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/04/94	APLIC. ACUERDO ANT.
				01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD ADEC. SALARIO MÍNIMO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
23/07/92	1	120/75	FED. ASOC. TRAB. SANIDAD ARG. (FATSA) con FED. DROGUERÍAS REP. ARG. S. A.	01/03/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	POLIVALENCIA MODALID. CONTRATAC.
02/06/93	2	122/75	FED. ASOC. TRAB. SANIDAD ARG. (FATSA) con FED. DROGUERÍAS REP. ARG. S. A.	01/04/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/93	REDUCC. COSTOS
08/04/92	1	122/75	FED. ASOC. TRAB. SANIDAD ARG. (FATSA) con CONF. ARG. CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES	01/03/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	TIEMPO DE TRABAJO POLIVALENCIA
19/02/93	1	122/75	FED. ASOC. TRAB. SANIDAD ARG. (FATSA) con ASOCIACIÓN DE GERIÁTRICOS	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/93	POLIVALENCIA
30/04/93	1	122/75	TRABAJADORES DE LA SANIDAD (RÍO NEGRO) con CLINICA ROCA S. R. L.	01/09/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	DESCONOCIDO
02/11/93	2	122/75	FED. ASOC. TRAB. SANIDAD ARG. (FATSA) con CONF. ARG. CLÍNICAS, SANATORIOS Y HOSPITALES	01/10/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/94	DESCONOCIDO
30/10/91	1	124/75	UNIÓN TRAB. PRENSA BS. AS. con ASOCIACIÓN TELERRADIODIFUSORAS ARG., TELEARTE Y OTRAS	01/07/91	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/91	DESCONOCIDO
11/12/91	1	130/75	FED. ARG. EMPLEADOS COMERCIO RAMA GRAL. con UNIÓN ENTID. COM. ARG., CAM. ARG. COMERCIO	01/11/91	PROD. CAPITAL PASADA
				29/02/92	VAL. AGR. ACT. /EMPL.
23/09/92	1	130/75	FED. ARG. EMPLEADOS COMERCIO RAMA AGROP. con CONINAGRO, CENTRO EXPORT. CEREALES Y OTRAS	01/07/92	PROD. FUTURA
				28/02/93	VAL. AGR. ACT. /EMPL.
05/10/92	2	130/75	FED. ARG. EMPLEADOS COMERCIO RAMA GRAL. con UNIÓN ENTID. COM. ARG., CAM. ARG. COMERCIO	01/06/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/93	VACACIONES TIEMPO DE TRABAJO
14/12/93	3	130/75	FED. ARG. EMPLEADOS COMERCIO RAMA GRAL. con UNIÓN ENTID. COM. ARG., CAM. ARG. COMERCIO	01/12/93	DESCONOCIDO
				30/09/94	DESCONOCIDO
13/08/92	1	131/75	SIND. ARG. DE TELEVISIÓN con ASOC. TELERRADIO DIFUSORAS ARGENTINAS	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/92	ENUNCIADOS VARIOS
19/06/92	1	133/75	"E" SIND. TRAB. MENSUALIZADOS HIPÓDROMOS ARG. Y SAN ISIDRO con JOCKEY CLUB	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				30/09/92	PRESENTISMO
04/05/93	1	135/75	"E" SIND. ING.,TEC.,EMPL. SIST. INFORMATICA con CIMET. S. A. (PLANTA SAN ISIDRO)	01/12/91	RAC. GESTIÓN
				30/04/92	RACION. PROC. IND. MAYOR EFIC. REC. LAB. TIEMPO DE TRABAJO
26/02/93	1	140/75	SIND. ÚNICO TRAB. ESPECTACULO PUBLICO con ASOC. RADIODIF. PRIV. ARG. (BAJA POTENCIA)	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/92	INVER. CAPITAL INCORP. MAQUINARIA COOPERACIÓN
26/02/93	1	141/75	SIND. ÚNICO TRAB. ESPECTACULO PUBLICO con ASOC. RADIODIF. PRIV. ARG. (DE POTENCIA)	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				03/09/92	INVERSIÓN CAPITAL INCORP. MAQUINARIA COOPERACIÓN
29/12/92	1	158/75	SIND. ARG. OBREROS NAVALES con CAM. IND. NAVAL ARGENTINA	29/12/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				29/12/94	POLIVALENCIA TIEMPO DE TRABAJO DESCANSOS LICENCIAS
05/06/92	1	160/75	UTEDYC con FED. EMPLEADOS ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES	01/07/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/91	TIEMPO DE TRABAJO PRESENTISMO VACANTES
18/11/92	2	160/75	UTEDYC con FED. EMPLEADOS ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/93	EXCL. JERÁRQUICO CCT POLIVALENCIA TIEMPO DE TRABAJO PROD. PRESENTE PRESENTISMO
06/07/93	1	161/75	SIND. OBREROS DE LA IND. DEL PESCADO con CENTAURO S. C. A.	01/07/92	PROD. PRESENTE
					PARAM. RENDIMIENTO MAYOR EFIC. REC. LAB. POLIVALENCIA
20/10/92	1	169/75	FED. TRAB. IND. CUERO Y AFINES con JESUS CIJO SACIF Y A	01/06/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/93	CONVICCIÓN PROD. FUTURA

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					PREDISP. PRODUCTIVA
17/01/92	1	179/75	SIND. OBREROS DEL CAUCHO con FED. ARG. INDUSTRIA DEL CAUCHO	01/01/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/92	CONFLICTOS
					VACACIONES
23/10/92	1	179/75	SIND. OBREROS DEL CAUCHO con DI BENEDETTO HNOS. S. A.	01/03/92	PROD. PRESENTE
				31/08/92	RENDIM. INDIVIDUAL
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					PRESENTISMO EMPRESA
13/08/92	1	211/75	SIND. PRENSA DE TANDIL con EDITORIALES Y RADIODIF. DE TANDIL Y TRES ARROYOS	01/05/92	PROD. PRESENTE
				31/07/92	PRESENTISMO EMPRESA
20/05/93	1	212/75	SIND. VIGIL. Y SEG. IND., COMERCIAL CÓRDOBA con CAM. ARG. DE SOC. E INVESTIG. PRIVADAS	01/04/93	PROD. FUTURA
				30/09/93	PREDISP. PRODUCTIVA
13/09/93	1	214/75	TRABAJADORES INDUSTRIA DEL CUERO con CÁMARA DE LA INDUSTRIA MARROQUINERA ARG.	01/06/92	DESCONOCIDO
				31/12/92	DESCONOCIDO
06/11/91	1	214/75	SOC. ARG. DE LOCUTORES con ASOCIACIÓN TELERRADIODIFUSORAS ARG., TELEARTE Y OTRAS	01/07/91	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/91	DESCONOCIDO
02/12/93	2	214/75	SOC. ARG. DE LOCUTORES con ASOCIACIÓN TELERRADIODIFUSORAS ARG., TELEARTE Y OTRAS	01/05/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	DESCONOCIDO
11/09/92	1	223/75	SIND. ARG. TELEVISIÓN con ASOC. ARG. CIRC. CERRADOS COM. TELE. Y CAM. ARG. TELEVISIÓN	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/92	ENUNCIATIVA
21/04/93	2	223/75	SIND. ARG. TELEVISIÓN con ASOC. ARG. CIRC. CERRADOS COM. TELE. Y CAM. ARG. TELEVISIÓN	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	CONVICCIÓN
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					MODALID. CONTRATAC.
17/03/92	1	231/75	SIND. OBRERO DEL CAUCHO con FED. ARG. DEL NEUMÁTICO	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/92	VACACIONES
					CONFLICTOS
					PROD. FUTURA
					DESCONOCIDO
29/10/93	1	243/75	SIND. OBR. IND. VESTIDO (SOIVA) con LAVADEROS AUTOMATICOS PROV. CÓRDOBA	01/05/93	PROD. PRESENTE
				30/04/94	PRESENTISMO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
13/09/93	1	251/75	TRABAJADORES INDUSTRIA DEL CUERO con CAMARA DE LA INDUSTRIA MARROQUINERA ARG.	01/06/92	DESCONOCIDO
				31/12/92	DESCONOCIDO
29/06/92	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) RAMA AUTOMOTOR con EMPRESAS AUTOMOTRICES Y DE AUTOPARTES	01/02/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/93	DESCONOCIDO
					PAZ SOCIAL
					PROD. FUTURA
					MODALID. CONTRATAC.
					PRODUC. A DEFINIR
22/11/93	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) con CAM. IND. BRONCE, ACEROS Y AFINES	01/11/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/10/94	SINCERAMIENTO
22/11/93	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) con CAM. P Y ME IND. METALURG. FAB. RELOJES Y AF.	01/11/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/10/94	SINCERAMIENTO
23/11/93	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) con CAM. ARG. ALUMINIO Y METALES AFINES	01/11/93	DESCONOCIDO
				31/10/94	DESCONOCIDO
07/12/93	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) con CAM. IND. CARROCERA ARGENTINA	01/11/93	DESCONOCIDO
				31/10/94	DESCONOCIDO
16/12/93	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) con ASOC FÁBRICAS TERMINALES ELECTRONICAS	01/11/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/10/94	DESCONOCIDO
20/09/93	1	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) –ROSARIO– con ALA S. R. L.	01/11/93	PROD. PRESENTE
				31/10/94	PARAM. REND. INDIV. PRESENTISMO
23/06/93	2	260/75	UNIÓN OBR. METALÚRGICA (UOM) RAMA AUTOMOTOR con EMPRESAS AUTOMOTRICES Y DE AUTOPARTES	01/06/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/94	ENUNC. INDICADORES
22/03/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con FED. ARG. IND. METALURG. RAMA CARROCEROS	01/11/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/93	MODALID. CONTRATAC.
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. EMPRESARIA RAMA MECAN. Y ELECTROMECC.	01/03/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/93	MODALID. CONTRATAC
					POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CÁMARA EMPRESARIA RAMA FUNDICIÓN	01/03/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				31/08/93	MODALID. CONTRATAC POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. EMPR. RAMA HERR. DE OBRA Y CARP. METAL	01/03/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/93	MODALID. CONTRATAC POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CÁMARA EMPRESARIA RAMA ASCENSORES	01/03/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/93	MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CÁMARA FABRICANTE RELOJES Y AFINES	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/93	MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. FAB. ENVASES METALICOS Y AFINES	01/02/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/93	MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. IND. BRONCE, ACEROS Y AFINES	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/93	MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. EMPRESARIAS RAMA ELECTRONICA	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/93	MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
15/04/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CA. EMP. FUNDIC. Y MANUF. ZINC, PLOMO, PLATA	01/03/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/93	MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
13/07/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. INDUSTRIA DE ALUMINIO Y AFINES	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/94	POLIVALENCIA CONFLICTOS
20/09/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CÁMARA ARGENTINA DE NO FERROSOS	01/08/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/94	POLIVALENCIA CUMPLIMIENTO NORMAS
05/02/93	1	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con EMPRESAS AUTOMOTRICES Y DE AUTOPARTES	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/93	CONFLICTOS

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					MODALID. CONTRATAC.
02/09/93	2	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con FED. ARG. IND. METALURG. RAMA CARROCEROS	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	DESCONOCIDO
29/07/93	2	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con EMPRESAS AUTOMOTRICES Y DE AUTOPARTES	01/06/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	BUSQ. PRODUCTIVIDAD
12/11/93	2	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. FAB. ENVASES METALICOS Y AFINES	01/11/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/06/94	DESCONOCIDO
15/11/93	2	275/75	ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con CAM. IND. BRONCE, ACEROS Y AFINES	01/10/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/94	MODIFICACIÓN CCT
05/06/92	1	281/75	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIV. (UTEDYC) con FED. EMPLEADORES ENT. DEPORTIVAS Y CIVILES	01/07/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/91	TIEMPO DE TRABAJO PRESENTISMO VACANTES
18/11/92	2	281/75	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIV. (UTEDYC) con FED. EMPLEADORES ENT. DEPORTIVAS Y CIVILES	01/09/92	PROD. PRESENTE
				30/06/93	PRESENTISMO MAYOR EFIC. REC. LAB. EXCL. JERÁRQUICO CCT POLIVALENCIA TIEMPO DE TRABAJO
12/08/93	3	289/75	CIRC. SIND. PRENSA DE CÓRDOBA con EMPR. PERIODÍSTICAS PCIA. DE CÓRDOBA	01/03/93	DESCONOCIDO
				31/10/93	DESCONOCIDO
05/06/92	1	290/75	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIV. (UTEDYC) con FED. EMPLEADORES ENT. DEPORTIVAS Y CIVILES	01/07/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/91	TIEMPO DE TRABAJO PRESENTISMO VACANTES
18/11/92	2	290/75	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIV. (UTEDYC) con FED. EMPLEADORES ENT. DEPORTIVAS Y CIVILES	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/93	EXCL. JERÁRQUICO CCT POLIVALENCIA TIEMPO DE TRABAJO PROD. PRESENTE PRESENTISMO
04/12/92	1	298/75	SIND. ÚNICO TRAB. EDIFICIOS DE RENTA con ASOC. PROPIETARIOS BIENES RAÍCES	01/09/92	MAYOR ERIC. REC. LAB.
				28/02/93	TIEMPO DE TRABAJO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					PERIODO DE PRUEBA
					CAPACITACIÓN
11/11/93	1	308/75	F. U. V. A. -VIAJANTES- con CAM. ARG. COMERCIO Y U. D. E. C. A.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
19/05/92	1	321/75	SIND. EMPLEADOS CAUCHO con FED. ARG. IND. DEL CAUCHO	01/01/92	MAYOR ERIC. REC. LAB.
				30/06/92	VACACIONES
					CONFLICTOS
15/05/92	1	335/75	UNIÓN DE SIND. DE LA IND. MADBRBRA con FED. ARG. IND. DE LA MADERA	01/01/92	MAYOR ERIC. REC. LAB.
				30/06/92	TIEMPO DE TRABAJO
					SUBSIDIOS EVENTUALES
					DELEGADOS
13/09/93	1	338/75	TRABAJ. INDUSTRIA DEL CUBRO (OBREROS) con ASOC. ARG. DE PIELS OVINOS CON SU LANA	01/04/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/93	DESCONOCIDO
24/08/93	1	340/75	UNIÓN ARG. ARTISTAS DE VARIEDADES con CAM. EMPR. DEL ESPECTÁCULO	01/12/91	DESCONOCIDO
				31/05/92	DESCONOCIDO
10/09/93	1	341/75	FED. ARG. OBREROS PASTELEROS CONF. con ASOC. FABR. POSTRES INDUSTRIALIZADOS	01/04/92	DESCONOCIDO
				30/09/92	DESCONOCIDO
10/09/93	2	341/75	FBD. ARG. OBREROS PASTELEROS CONF. con ASOC. FABR. POSTRES INDUSTRIALIZADOS	01/10/92	NO PRODUCTIVIDAD
				1/03/93	ACTUALIZACIÓN
02/09/92	1	351/75	SIND. OBR. EST. SERV., GARAJBS, PLAYAS Y LAV. con FED. ARG. EXPBNDED. NAFTA DEL INTERIOR	01/10/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/92	INCREMENTO DE VENTAS
16/12/92	2	351/75	SIND. OBR. EST. SERV., GARAJBS, PLAYAS Y LAV. con FED. ARG. EXPBNDED. NAFTA DEL INTERIOR	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
					EXÁMENES MÉDICOS
				28/02/93	
13/11/92	1	360/75	FBD. ARG. OBR. PASTEL., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con CÁMARA DEL SECTOR DE LA PCIA DE SALTA	01/08/92	DESCONOCIDO
				31/01/93	DESCONOCIDO
05/10/93	2	360/75	FBD. ARG. OBR. PASTEL., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con CÁMARA DEL SECTOR DE LA PCIA DE SALTA	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/09/93	EMERGENCIA
25/09/92	1	362/75	SIND. UNIÓN CONF. Y MASITBROS DE ROSARIO con CAM. IND. Y COM. DEL HELADO Y AF. DE ROSARIO	01/08/91	NO PRODUCTIVIDAD
				31/01/92	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
24/08/93	2	362/75	SIND. UNIÓN CONF. Y MASITEROS DE ROSARIO con CAM. IND. Y COM. DEL HELADO Y AF. DE ROSARIO	01/07/92	PROD. FUTURA
				31/12/92	A DEFINIR, LOGRAR
24/08/93	3	362/75	SIND. UNIÓN CONF. Y MASITEROS DE ROSARIO con CAM. IND. Y COM. DEL HELADO Y AF. DE ROSARIO	01/01/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/93	APLIC. ACUERDO ANT.
12/08/93	3	364/75	CIRC. SIND. PRENSA DE CÓRDOBA con EMPRESAS PERIODÍSTICAS DE CÓRDOBA	01/03/93	DESCONOCIDO
	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				31/10/93	DESCONOCIDO
18/03/92	1	387/75	ASOC. EMPLEADOS DESPACHANTES ADUANA con CENTRO DESPACHANTES ADUANA	01/11/91	PROD. LABORAL PASADA
				30/04/92	OPER. IMPORT. /EMPL.
25/09/92	2	387/75	ASOC. EMPLEADOS DESPACHANTES ADUANA con CENTRO DESPACHANTES ADUANA	01/05/92	PROD. LABORAL PASADA
				31/10/92	OPER. IMPORT. /EMPL.
22/04/93	3	387/75	ASOC. EMPLEADOS DESPACHANTES ADUANA con CENTRO DESPACHANTES ADUANA	01/12/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/05/93	COMPARA OTRA ACTIVIDAD
24/08/93	4	387/75	ASOC. EMPLEADOS DESPACHANTES ADUANA con CENTRO DESPACHANTES ADUANA	01/06/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/93	COMPARA OTRA ACTIVIDAD
06/05/92	1	391/75	OBR. Y EMPL. ESTAC. SERV. RAMA LAV. AUTOMAT. con CAM. ARG. LAVADEROS AUTOMATICOS	01/10/91	MAYOR ERIC. REC. LAB.
				31/03/92	PRESENTISMO
					REVISIÓN MÉDICA
31/08/92	1	391/75	OBR. Y EMPL. ESTAC. SERV. RAMA EST. SERVICIO con CAM. COM. HIDROC. Y FED. EMPR. COMBUST.	01/10/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/11/92	PRESENTISMO
					REVISIÓN MÉDICA
15/04/93	1	391/75	OBR. Y EMPL. ESTAC. SERV. RAMA GARAJES con ASOC. GARAJES Y ESTACIONES DE SERVICIO	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/09/92	PRESENTISMO
10/05/93	2	391/75	OBR. Y EMPL. ESTAC. SERV. RAMA LAV. AUTOMAT. con CAM. ARG. LAVADEROS AUTOMATICOS	01/12/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/05/93	PRESENTISMO
13/09/93	1	392/75	TRAB. IND. DEL CUERO (EMPL., CAPAT.) con ASOC. ARG. DE PIELS OVINOS CON SU LANA	01/04/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/93	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
26/03/92	1	398/75	FED. TRAB. EDIFICIOS RENTA Y HORIZONTAL con UNIÓN ADM. INMUEBLES Y ASOC. INMOBIL.	01/12/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/05/92	CAPACITACIÓN HORAS EXTRAS
15/09/92	2	398/75	FED. TRAB. EDIFICIOS RENTA Y HORIZONTAL con UNIÓN ADM. INMUEBLES Y ASOC. INMOBIL.	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/93	POLIVALENCIA TURNOS DESCANSO
20/05/93	3	398/75	FED. TRAB. EDIFICIOS RENTA Y HORIZONTAL con UNIÓN ADM. INMUEBLES Y ASOC. INMOBIL.	01/04/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/09/93	CAPACITACIÓN FACULTAD DIRECCIÓN
27/10/92	1	430/75	FUTBOLISTAS ARGENTINOS AGREMIADOS con ASOCIACIÓN FUTBOL ARG. (AFA)	01/10/92	DESCONOCIDO
				30/06/93	DESCONOCIDO
12/08/93	3	443/75	CIRC. SIND. PRENSA DE CÓRDOBA con EMPRESAS PERIODÍSTICAS DE RÍO CUARTO	01/03/93	DESCONOCIDO
				31/10/93	DESCONOCIDO
14/02/92	1	001/76	EMPACADORES DE FRUTA DE RÍO NEGRO Y NEUQUÉN con CÁMARA ARG. FRUTICULTORES	01/01/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				30/04/92	RENDIMIENTO IND. MAYOR EFIC. REC. LAB. PRESENTISMO
13/08/92	1	004/88	FED. EMPLEADOS IND. ACEITERA con CÁMARA IND. ACEITERA	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/09/92	VACACIONES MODALIDAD CONTRATAC.
13/08/92	1	005/88	FED. OBREROS IND. ACEITERA con CÁMARA IND. ACEITERA	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/09/92	VACACIONES MODALIDAD CONTRATAC.
04/05/93	2	005/88	SIND. OBR. Y EMPL. IND. ACEITERA CAP. Y GRAN BS. AS. con EST. AVELLANEDA MOLINOS R. PLATA	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
					POLIVALENCIA CAPACITACIÓN TIEMPO DE TRABAJO
04/09/92	1	009/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. ARG. FABR. ALFAJORES Y AFINES	15/07/91	PROD. FUTURA
				31/03/92	A LOGRAR
15/04/93	2	009/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. ARG. FABR. ALFAJORES Y AFINES	01/10/92	PROD. PRESENTE

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				31/03/93	PRESENTISMO
03/08/93	9	012/88	SIND. OBR. Y EMPL. AZUCAR DEL ING. LEDESMA con LEDESMA S. A.		PROD. FUTURA
					A DEFINIR, LOGRAR MAYOR EFIC. REC. LAB. CONFLICTOS
16/12/93	1	18/88	SINDICATO LADRILLERO DE TUCUMÁN con UNIÓN INDUSTRIALES LADRILLEROS (TUC.)	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
03/02/93	1	19/88	SINDICATO ARG. DE MUSICOS con ASOC. ARG. DE EMPRESARIOS TEATRALES	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/92	DESCONOCIDO
21/10/91	1	20/88	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con ASOC. CONCESIONARIOS AUTOMOTORES REP. ARG.	01/06/91	DESCONOCIDO
				31/12/91	DESCONOCIDO
08/05/92	2	20/88	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con ASOC. CONCESIONARIOS AUTOMOTORES REP. ARG.	01/01/92	PROD. FUTURA
				30/06/92	A DEFINIR.
24/08/93	9	20/88	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con CENTRO AUTOMOTOR Y ROMBO AUTOMOTOR	01/05/93	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
13/05/93	1	21/88	PASTELEROS, PIZZEROS, ALFAJOREROS con UNIÓN HOTELES, CONF., BARES, REST. TUCUMÁN	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/93	DESCONOCIDO
13/05/93	1	22/88	PASTELEROS, PIZZEROS, ALFAJOREROS con UNIÓN HOTELES, CONF., BARES, REST. TUCUMÁN	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/93	DESCONOCIDO
13/05/93	1	23/88	PASTELEROS, PIZZEROS, ALFAJOREROS con UNIÓN HOTELES, CONF., BARES, REST. TUCUMÁN	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/93	DESCONOCIDO
04/09/92	1	24/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. PROP. PIZZ. Y CASAS DE EMPAREDADOS	01/08/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/92	CONVICCIÓN
14/09/92	2	24/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. PROP. PIZZ. Y CASAS DE EMPAREDADOS	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/92	CONVICCIÓN
10/03/93	3	24/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. PROP. PIZZ. Y CASAS DE EMPAREDADOS	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/93	TIEMPO DE TRABAJO MODALIDAD CONTRATAC.
04/09/92	1	25/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. FARR. ARTESANALES DE HELADOS Y AF.	01/07/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/92	CONVICCIÓN

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
04/03/93	2	25/88	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. FARR. ARTESANALES DE HELADOS Y AF.	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	CONVICCIÓN
21/08/92	1	26/88	FED. ARG. TRABAJADORES DE FARMACIA con CONF. FARM. ARG. Y CAM. ARG. DE FARMACIAS	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/92	ENUNCIATIVA
06/08/92	1	27/88	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con FED. ARG. TALLERES REPARAC. AUTOM. Y AFINES	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/06/93	CONVICCIÓN
24/08/93	2	27/88	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con FED. ARG. TALLERES REPARAC. ATJOM. Y AFINES	01/07/93	PROD. FUTURA
				30/06/94	A DEFINIR, LOGRAR
03/07/92	1	EXP. 8307	99/88 ASOC. GREMIAL PERS. HIPÓDROMO DE BS. AS. Y SAN ISÍDRO con JOCKEY CLUB	01/06/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/11/92	PRESENTISMO
23/03/93	1	002/89	E SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con SAPEZA S. A.	01/06/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/93	COMPARA OTRA ACTIVIDAD
24/08/93	1	003/89	E SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con DEUTZ ARGENTINA S. A.	01/09/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/93	COLABORACIÓN OBSERB.
21/08/92	1	012/89	E UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIV. (UTEDYC) con INST. SERV. SOC. ACTIV. RURALES (ISSARA)	01/08/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/01/93	POLIVALENCIA EXCL. JERÁRQUICO CCT
05/10/93	1	14/89	E SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con MERCEDES BENZ ARGENTINA S. A.	01/05/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/94	ENUNC. INDICADORES
21/12/93	1	16/89	E SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con FARR. ARG. DE ENGRANAJES S. A.	01/07/93	FALTA ACTA
				31/03/94	FALTA ACTA
20/10/92	1	28/89	BXP. 905935/91 FED. TRAB. IND. ALIMBNTACIÓN con CAM. ARG. PRODUCTORES AVÍCOLAS	01/10/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/92	DESCONOCIDO
20/10/92	1	28/89	BXP. 905936/91 FED. TRAB. IND. ALIMBNTACIÓN con CAM. ARG. PRODUCTORES AVÍCOLAS	01/10/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/92	DBSCONOCIDO
20/10/92	2	28/89	BXP. 920815/92 FED. TRAB. IND. ALIMBNTACIÓN con CAM. ARG. PRODUCTORES AVÍCOLAS	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/92	DESCONOCIDO PROD. FUTURA RACIONALIZ. COSTOS

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
20/10/92	2	28/89	BXP. 920814/92 FED. TRAB. IND. ALIMBNTACIÓN con CAM. ARG. PRODUCTORBS AVÍCOLAS	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/92	DBSCONOCIDO PROD. FUTURA RACIONALIZ. COSTOS
20/10/92	1	29/89	BXP. 905937/92 FED. TRAB. IND. ALIMBNTACIÓN con CAM. ARG. PRODUCTORES AVÍCOLAS	01/10/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/92	DESCONOCIDO
20/10/92	2	29/89	BXP. 920816/92 FED. TRAB. IND. ALIMBNTACIÓN con CAM. ARG. PRODUCTORBS AVÍCOLAS	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/10/92	CONVICCIÓN PROD. FUTURA RACIONALIZ. COSTOS
04/09/92	1	30/89	FBD. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. HOT., RBST., CONF. Y CAFBS BS. AS.	01/08/91	
				29/02/92	
04/09/92	2	30/89	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. HOT., REST., CONF. Y CAFBS BS. AS.	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/92	DBSCONOCIDO
10/09/93	3	30/89	FBD. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con ASOC. HOT., REST., CONF. Y CAFBS BS. AS.	01/09/92	PROD. FUTURA
05/04/93	1	31/89	TRABAJ. DB LA INDUSTRIA DE LA ALIMBNTAC. con CENTRO DB EMPRBSAS PROC. AVÍCOLAS	01/04/92	PROD. LABORAL PASADA
				31/12/92	PRODUCC. / DOTACIÓN
16/12/91	1	36/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con FBD. ARG. CAL, PIEDRA Y AFINES	01/09/91	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				29/02/92	TIEMPO DB TRABAJO POLIVALENCIA MODIFIC. LIQUIDAC.
03/07/92	2	36/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con FED. ARG. CAL, PIEDRA Y AFINES	01/03/92	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				31/08/92	VACACIONES
22/04/93	3	36/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con FED. ARG. CAL, PIEDRA Y AFINES	01/04/93	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				30/09/93	VACACIONES
16/12/91	1	37/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con CÁMARAS MOLIENDA MINERALES Y OTROS	01/09/92	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				29/02/92	TIEMPO DE TRABAJO POLIVALENCIA
11/09/92	2	37/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con CÁMARAS MOLIENDA MINERALES Y OTROS	01/08/92	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				31/03/93	VACACIONES POLIVALENCIA

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					TURNOS
02/08/93	3	37/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con CÁMARAS MOLIENDA MINERALES Y OTROS	01/05/93	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				28/02/94	VACACIONES
					POLIVALENCIA
					TURNOS
06/04/92	1	38/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con CAM. ARG. DE EMPRESARIOS MINEROS	01/02/92	MAYOR BFIC. REC. LAB.
				31/07/92	TIEMPO DE TRABAJO
					VACACIONES
					POLIVALENCIA
29/06/93	2	38/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con CAM. ARG. DB EMPRESARIOS MINEROS	01/04/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/93	DBSCONOCIDO
13/08/92	1	39/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con COMPAÑÍA MINERA AGUILAR S. A.	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/92	TIEMPO DE TRABAJO
					POLIVALENCIA
					VACACIONES
					PRESENTISMO
05/10/92	2	39/89	ASOC. OBRERA MINERA ARGENTINA (AOMA) con COMPAÑÍA MINERA AGUILAR S. A.	01/08/92	PROD. FUTURA
				31/03/93	ENUNCIATIVA
					NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
30/09/91	1	40/89	FED. NAC. TRAB. CAMIONEROS con TRANSP. AUT. CARGAS Y CÁMARA AGENTES COMERC. YPF	01/07/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/92	DESCONOCIDO
07/07/92	2	40/89	FED. NAC. TRAB. CAMIONEROS con TRANSP. AUT. CARGAS Y CÁMARA AGENTES COMERC. YPF	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/93	DESCONOCIDO
25/06/93	1	49/89	TRAB. PELUQUERÍA, ESTÉTICA Y AFINES con ROBERTO GIORDANO COIFFEUR	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/06/95	INCENTIVO
22/06/92	1	50/89	UNIÓN OBRERA REFRACTARIOS con ASOC. FAB. MAT. REFRACTARIOS (ASOFAMAR)	01/11/91	PROD. FUTURA
				30/04/92	HORAS / TON. PRODUC.
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					POLIVALENCIA
12/12/91	1	53/89	AOMA (EMPLEADOS CEMENTO PORT.) con ASOC. FABR. CEMENTO PORTLAND	01/09/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				29/02/92	TIEMPO DE TRABAJO
					VACACIONES

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
28/09/92	2	53/89	AOMA (EMPLEADOS CEMENTO PORT.) con ASOC. FABR. CEMENTO PORTLAND	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/01/93	POLI VALENCIA
02/08/93	3	53/89	AOMA (EMPLEADOS CEMENTO PORT.) con ASOC. FABR. CEMENTO PORTLAND	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/94	VACACIONES
					TURNOS DE TRABAJO
					POLIVALENCIA
12/12/91	1	54/89	AOMA (OBREROS CEMENTO PORT.) con ASOC. FABR. CEMENTO PORTLAND	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				29/02/92	TIEMPO DE TRABAJO
					VACACIONES
28/09/92	2	54/89	AOMA (OBREROS CEMENTO PORT.) con ASOC. FABR. CEMENTO PORTLAND	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/01/93	POLIVALENCIA
02/08/93	3	54/89	AOMA (OBREROS CEMENTO PORT.) con ASOC. FABR. CEMENTO PORTLAND	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/94	VACACIONES
					TURNOS DE TRABAJO
					POLIVALENCIA
05/12/91	1	55/89	FED. ARG. TRABAJADORES VIALES con CONSEJO VIAL FEDERAL	01/08/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/92	COMPARA OTRA ACTIV.
03/06/93	2	55/89	FED. ARG. TRABAJADORES VIALES con CONSEJO VIAL FEDERAL	01/06/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/07/93	ARTICULACIÓN
14/08/92	1	56/89	SIND. GUARDAVIDAS Y AFINES con CAM. GRAL. PUEYRRREDON Y ALEDAÑOS	01/12/91	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
03/03/93	2	56/89	SIND. GUARDAVIDAS Y AFINES con CAM. GRAL. PUEYRRREDON Y ALEDAÑOS	01/12/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	COMPARA OTRA ACTIV.
10/03/92	1	57/89	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con ASOC. Y CÁMARAS DE PUBLICIDAD	01/08/91	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/92	DESCONOCIDO
27/10/92	2	57/89	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con ASOC. Y CÁMARAS DE PUBLICIDAD	01/04/92	DESCONOCIDO
				30/11/92	DESCONOCIDO
20/05/93	3	57/89	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con ASOC. Y CÁMARAS DE PUBLICIDAD	01/12/92	PROD. LABORAL PASADA
				31/05/93	CANT.VEND. / DOTAC.
19/07/93	4	57/89	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con ASOC. Y CÁMARAS DE PUBLICIDAD	01/06/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/94	CONVICCIÓN

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
03/09/92	1	58/89	SIND. PETROLERO DE CÓRDOBA con FED. EXPEND. COMBUSTIBLES Y AFINES DEL CENTRO	01/11/91	NO PRODUCTIVIDAD
				31/05/92	DESCONOCIDO
27/10/92	2	58/89	SIND. PETROLERO DE CÓRDOBA con FED. EXPEND. COMBUSTIBLES Y AFINES DEL CENTRO	01/07/92	PROD. FUTURA
				31/12/92	ESTABILIDAD PAIS PREDISPOSICIÓN PROD.
24/11/92	1	60/89	SIND. GRÁFICO ARG. con FED. ARG. INDUSTRIA GRAFICA Y AFINES	01/09/92	NO PRODUCTIVIDAD
				28/02/93	DESCONOCIDO
16/12/92	1	60/89	SIND. GRÁFICO ARGENTINO con CÁMARA ARG. PRODUCTORES ENVASES FLEXIBLES	01/08/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/93	DESCONOCIDO MAYOR EFIC. REC. LAB. POLIVALENCIA
09/03/93	1	60/89	SINDICATO GRÁFICO ARGENTINO con AS. EDITORES DE REVISTAS Y AS. ED. DIARIOS	01/08/92	PROD. LABORAL PASADA
				28/02/93	TIRAJE / DOTACIÓN MAYOR EFIC. REC. LAB. MODALID. CONTRATAC. POLIVALENCIA
30/11/92	9	60/89	DELEG. PERSONAL GRÁFICO PLANTA SPEGAZZINI con EMPRESA ÁNGEL ESTRADA Y CIA S. A.	01/11/91	PROD. PRESENTE
				30/06/93	PRODUC. / PROD. PROG.
10/09/92	1	62/89	SIND. PERSONAL DE MICROS Y OMNIBUS DE MENDOZA con ASOC. TRANSP. AUTOM. DE MENDOZA	01/01/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/92	DESCONOCIDO
19/07/93	1	65/89	SIND. ÚNICO PROV. OBREROS VESTIDO – MZA– con LAVADEROS DE ROPAY TRAPOS DE MENDOZA	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/92	CONVICCIÓN
02/12/92	1	66/89	UNIÓN OBRERA MOLINERA ARG. con FED. IND. MOLINEROS Y CAM. FAB. ALIMENTOS BALANCEADOS	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
30/09/92	1	68/89	FED. ARG. SIND. DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS con CÁMARA EMPRESARIA DEL PETROLEO ARGENTINO	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	RECONVERS. LABORAL VACACIONES MODALID. CONTRATAC.
05/03/93	1	68/89	FED. ARG. SIND. DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS con CAM. EMP. OPERRAC. PETROLERAS ESPECIALES	01/11/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				30/04/93	VACACIONES
					MODALID. CONTRATAC.
07/12/93	2	68/89	FED. ARG. SIND. DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS con CÁMARA EMPRESARIA DEL PETROLEO ARGENTINO	01/12/93	PROD. PRESENTE
				31/12/94	PRESENTISMO
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					CONFLICTOS
					PROHIB. MED. FUERZA
13/05/92	1	69/89	UNIÓN TRAB. CALZADO con FED. ARG. IND. DEL CALZADO DE LA REP. ARG.	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/92	DESCONOCIDO
05/04/93	2	69/89	UNIÓN TRAB. CALZADO con FED. ARG. IND. DEL CALZADO DE LA REP. ARG.	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	DESCONOCIDO
					PROD. FUTURA
					PREDISP. PRODUCTIVA
09/10/92	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. MAYOR EFIC. REC. LAB. RAMA ENV. CARTON con CAM. FAB. ENVASES CARTON	01/06/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
					MODALID. CONTRATAC.
09/10/92	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. RAMA CARTON CORR. con CAM. FAB. CARTON CORRUG.	01/06/92	MAYOR EFIC. REC. LIB.
				31/12/92	VACACIONES
					MODALID. CONTRATAC.
28/10/92	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. RAMA DEP. PAPEL con CAM. ARG. PAPEL Y AFINES	01/05/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
					MODALID. CONTRATAC.
28/10/92	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. RAMA PAP. ABRAS. con CAM. ARG. PROD. ABRASIV.	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	VACACIONES
					MODALID. CONTRATAC.
04/12/92	1	72/89	SIND. OBR. IND. PAPEL Y CARTON con CELULOSA ARGENTINA S. A. PLANTA BERNAL	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/92	TIEMPO DE TRABAJO
30/12/92	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. con CAM. FAB. CARos, CANILLAS Y TUBOS ESPIR.	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
					EQUIPAMIENTO
					PREDISP. PRODUCTIVA

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
19/04/93	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. SIND. OBR. PAP. AVELLANEDA con INDAM S. A.	01/03/92	PROD. PRESENTE
				31/07/92	PARAM. RENDIMIENTO
24/08/93	1	72/89	SIND. PAPELERO DE ZARATE con CELULOSA ARG. PLANTA ZARATE	01/08/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/95	TIEMPO DE TRABAJO CAPACITACIÓN
02/09/93	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. LANUS con EL CACIQUE S. A.	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	PRESION GREMIAL
02/09/93	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. SANTA FE con PAPELERA RÍO CORONDA S. A.	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	ACTUALIZACIÓN
02/09/93	1	72/89	SINDICATO PAPELERO DE AVELLANEDA con PAPELERA DEL PLATA S. A.	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	ACTUALIZACIÓN
02/09/93	1	72/89	SIND OBRERO DE LA IND. DEL PAPEL DE BERNAL con ITALPAPELERA S. A.	01/03/92	PROD. FUTURA
				31/12/92	A DEFINIR, LOGRAR
02/09/93	1	72/89	SIND OBREROS DEL PAPEL DE MAR DEL PLATA con PAPELERA MAR DEL PLATA S. A.	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	ACTUALIZACIÓN PAZ SOCIAL
02/09/93	1	72/89	SIND OBRERO DE LA IND. DEL PAPEL DE BERNAL con ZUCAMOR S. A.	01/03/92	PROD. PRESENTE
				31/12/92	PRESENTISMO NO PRODUCTIVIDAD ACTUALIZACIÓN
02/09/93	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. LOMAS con FABRILOMA S. A. (LOMAS DE ZAMORA)	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	ACTUALIZACIÓN
02/09/93	1	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. LANUS con A. MARTINEZ Y CIA. S. A.	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	DESCONOCIDO
29/03/93	2	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. RAMA PAP. ABRAS. con CAM. ARG. PROD. ABRASIV.	01/09/92	PROD. LABORAL PASADA
				28/02/93	CANT. PROD. / DOTACIÓN MAYOR EFIC. REC. LAB. VACACIONES MODALID. CONTRATAC.
15/12/93	2	72/89	FED. OBR. Y EMPL. IND. PAPEL, CARTON Y QUIM. con ZUCAMOR S. A.	01/04/93	PROD. PRESENTE
				30/09/93	PARAM. RENDIMIENTO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
08/07/93	1	76/89	SIND. TRAB. MANIPULEO FRUTAS Y HORT. CU Y/O con PRODUCTORES FRUTAS Y AFINES DE MENDOZA	01/01/92	DESCONOCIDO
				31/03/92	DESCONOCIDO
19/11/92	1	86/89	PERSONAL FÁBRICAS DE PINTURAS con CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA PINTURA	01/09/91	NO PRODUCTIVIDAD
				29/02/92	NO PRODUCTIVIDAD
14/05/93	2	86/89	PERSONAL FÁBRICAS DE PINTURAS con CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA PINTURA	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/92	NO PRODUCTIVIDAD
16/06/93	3	86/89	PERSONAL FÁBRICAS DE PINTURAS con CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA PINTURA	01/09/92	NO PRODUCTIVIDAD
				28/02/93	NO PRODUCTIVIDAD
02/12/93	4	86/89	PERSONAL FÁBRICAS DE PINTURAS con CÁMARA DE LA INDUSTRIA DE LA PINTURA	01/10/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	NO PRODUCTIVIDAD
30/04/93	1	87/90	PASTELEROS, CONF., PIZZEROS, ALFAJ. Y AFINES con HELADEROS ARTESANALES DE ENTRE RIOS	01/11/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/04/93	CONVICCIÓN
					PROD. FUTURA
					PREDISP. PRODUCTIVA
28/04/92	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN con SUCHARD ARGENTINA	01/01/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	TIEMPO DE TRABAJO TURNOS
13/08/92	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN con HASINDAL S. A.	01/03/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	PRESENTISMO
					CONFLICTIVIDAD
					NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
25/09/92	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN FILIAL R. NEGRO con ERNESTO CATINI E HIJO (FRUTIHORTICOLA)	01/03/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	PRESENTISMO
					CONFLICTIVIDAD
					NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
02/02/93	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN GRAL. ROCA, RÍO NEGRO con YILIO S. R. L.	01/06/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/12/92	PARAM. RENDIMIENTO
					PRESENTISMO
03/02/93	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN con GEORGALOS HNOS. S. A.	01/10/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/03/93	PARAM. RENDIMIENTO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					PRESENTISMO
05/02/93	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN con CERES S. A. –RÍO NEGRO–	01/03/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/12/92	PRESENTISMO
18/11/93	1	89/90	SIND. TRAB. IND. ALIMENTACIÓN con EMPRESAS RAMA GALLETITAS	01/10/93	NO PRODUCTIVIDAD
					SINCERAMIENTO
23/10/92	1	92/90	UNIÓN OBRERA LADRILLERA ARG. con SOC. FABRICANTES LADRILLOS PCIA DB BS. AS.	01/08/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/01/93	ESTABILIDAD PAIS
					MONTO DE VENTAS
					COMPAR. OTRA ACTIV.
					CONVICCIÓN
10/07/92	1	94/90	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con MARMOS S. A., MITHRA S. A. Y QUAYAT S. A.	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	PRODUCCION/ DOTACIÓN
28/10/93	2	94/90	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con MARMOS S. A., MITHRA S. A. Y QUAYAT S. A.	01/05/93	FALTA ACTA
				30/04/94	FALTA ACTA
20/10/92	1	95/90	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con ROLUCO S. A., TAPICERIA MODELO S. A., OTRAS	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/06/93	DESCONOCIDO
07/10/93	2	95/90	SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con ROLUCO S. A., TAPICERIA MODELO S. A., OTRAS	01/06/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/05/94	COMPAR. OTRA ACTIV.
13/01/92	1	107/90	SINDICATO ÚNICO DE LA PUBLICIDAD con EMPRESAS INVESTIGACIÓN DE MERCADO	01/10/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/03/92	VENTAS I HORAS
					ENTREVISTAS / DIAS
15/07/93	2	107/90	SINDICATO ÚNICO DE LA PUBLICIDAD con EMPRESAS INVESTIGACIÓN DE MERCADO	01/11/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/04/93	DESCONOCIDO
10/09/92	1	119/90	SIND. ARG. TRAB. IND. FIDEERA con FED. IND. DE FIDEEROS DE LA REP. ARG.	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
27/08/93	2	119/90	SIND. TRAB. PASTAS ALIMENTICIAS con FED. IND. FIDEEROS REP. ARG.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/93	VACACIONES
22/11/91	1	120/90	ASOC. OBRERA TEXTIL con FED. IND. TEXTILES Y ASOC. IND. TEXTILES	01/11/91	PROD. PRESENTE
				30/04/92	RENDIMIENTO
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					TURNOS
					CONFLICTOS

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					VACACIONES
23/11/92	1	121/90	SIND. OBR. Y EMPL. INDUSTRIA DEL TRACTOR con IND. JOHN DEERE ARGENTINA	01/11/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/92	POLIVALENCIA TIEMPO TRABAJO BRIG. CONTRA INCEND.
10/03/92	1	122/90	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con CAM. PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	01/08/91	PROD. LABORAL PASADA
				29/02/92	CARTELES / DOTACIÓN
25/09/92	2	122/90	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con CAM. PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/92	CONVICCIÓN
18/12/92	3	122/90	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con CAM. PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	01/11/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/04/92	ENUNCIATIVA
05/10/93	4	122/90	SIND. ÚNICO DE PUBLICIDAD con CAM. PUBLICIDAD EN VÍA PÚBLICA	01/04/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/93	DESCONOCIDO
16/12/91	1	123/90	SIND. EMPLEADOS TEXTILES con FED. IND. TEXTILES Y ASOC. IND. TEXTILES	01/11/91	PROD. PRESENTE
				30/04/92	RENDIMIENTO MAYOR EFIC. REC. LAB. TURNOS CONFLICTOS VACACIONES
21/02/92	1	124/90	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIVILES (UTEDYC) con MUTUALIDADES	01/09/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				29/02/92	POLIVALENCIA
13/08/92	2	124/90	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIVILES (UTEDYC) con MUTUALIDADES	01/03/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/08/92	POLI VALENCIA PROD. FUTURA REESTRUCT. PRODUCTO INCORP. TECNOLÓGICA
11/09/92	1	125/90	UNIÓN TRAB. GASTR. SECC. COMOD. RIVAD. con ASOC. EMPR. HOTELERA GASTRON. SUR DE CHUBUT	01/07/91	<NO PRODUCTIVIDAD
				10/09/92	DESCONOCIDO
18/03/93	1	125/90	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) con FED. EMPR. HOTELERA GASTRONÓMICA (FEHGRA)	01/12/91	PROD. FUTURA
				31/05/92	POTENCIAL PBI
06/10/93	2	125/90	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) con FED. EMPR. HOTELERA GASTRONÓMICA (FEHGRA)	01/09/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/94	VACACIONES

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					POLIVALENCIA
					MODALID. CONTRATAC.
04/08/93	9	125/90	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) CAPITAL con FED. EMPR. HOTELERA GASTRONÓMICA (FEHGRA)	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/93	DESCONOCIDO
30/07/93	9	125/90	UNIÓN TRAB. GASTRON. (UTGRA) EXCL. CAP. con FED. EMPR. HOTELERA GASTRONÓMICA (FEHGRA)	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/93	DESCONOCIDO
18/03/93	9	125/90	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) con FED. EMPR. HOTELERA GASTRONÓMICA (FEHGRA)	01/10/91	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
15/03/93	1	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CAM. DE FRIGORÍFICOS Y FÁBRICAS DE HIELO	01/12/91	PROD. FUTURA
				29/02/92	A CUENTA O A LOGRAR
15/03/93	1	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CÁMARAS EMPRESARIAS RAMA MERCADOS	01/10/91	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/92	DESCONOCIDO
15/03/93	2	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CAM. DE FRIGORÍFICOS Y FÁBRICAS DE HIELO	01/03/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/92	DESCONOCIDO
15/03/93	2	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CÁMARAS EMPRESARIAS RAMA MERCADOS	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/92	DESCONOCIDO
15/03/93	3	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CAM. DE FRIGORÍFICOS Y FÁBRICAS DE HIELO	01/09/92	NO PRODUCTIVIDAD
				28/02/93	DESCONOCIDO
15/03/93	3	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CÁMARAS EMPRESARIAS RAMA MERCADOS	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	DESCONOCIDO
09/03/93	3	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO (MENDOZA) con PRODUCTORES Y EXPORTADORES DE FRUTAS	01/09/92	PROD. FUTURA
				30/04/93	CONVICCIÓN
13/07/93	4	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CÁMARAS EMPRESARIAS RAMA MERCADOS	01/04/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/93	PRESENTISMO
14/07/93	4	126/90	SIND. TRAB. IND. HIELO Y MERC. PARTIC. con CAM. DE FRIGORÍFICOS Y FÁBRICAS DE HIELO	01/05/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/10/93	REDUCC. DOTACIÓN
07/12/93	5	126/90	SIND. TRABAJADORES IND. DEL HIELO con CÁMARAS EMPRESARIAS RAMA MERCADOS	01/10/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/94	MAYOR PRESENTISMO
02/11/93	1	127/90	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) con FED. ARG. ALOJAMIENTOS POR HORA	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
13/02/92	1	129/90	OBREROS Y EMPLEADOS CEMENTERIOS REP. ARG. con CEMENTERIOS PRIVADOS Y CAM. ARG. CEM.	01/10/91	DESCONOCIDO
				31/03/92	DESCONOCIDO
06/08/92	2	129/90	OBREROS Y EMPLEADOS CEMENTERIOS REP. ARG. con CEMENTERIOS PRIVADOS Y CAM. ARG. CEM.	01/04/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/09/92	PRESENTISMO PASADO
05/06/92	1	131/90	SIND. UNIF. JOYEROS Y RELOJEROS con UNIÓN TALLERES JOYAS Y CAM. IND. ALHAJAS Y AFINES	01/07/91	PROD. FUTURA
				31/12/91	DESCONOCIDO
20/01/93	2	131/90	SIND. UNIF. JOYEROS Y RELOJEROS con UNIÓN TALLERES JOYAS Y CAM. IND. ALHAJAS Y AFINES	01/07/92	PROD. FUTURA
				31/12/92	ESTABILIDAD PAIS
					MONTO VENTAS
07/05/93	2	131/90	SIND. UNIF. JOYEROS Y RELOJEROS con LIGA DE JOYERÍAS, RELOJERÍAS Y AFINES	01/01/92	PROD. LABORAL PASADA
				31/12/92	VENTAS / DOTACIÓN
20/10/93	3	131/90	SIND. UNIF. JOYEROS Y RELOJEROS con LIGA DE JOYERÍAS, RELOJERÍAS Y AFINES	01/07/93	PROD. FUTURA
				30/06/94	REDUCC. IMPUESTOS MODALID. CONTRATAC.
24/02/92	1	132/90	FED. OBRERA NAC. IND. DEL VESTIDO con FED. ARG. DE LA INDUMENTARIA	01/01/92	PROD. PRESENTE
				30/06/92	RENDIMIENTO INDIV.
23/11/93	1	141/90	FED. TRAB. IND. QUÍMICAS Y PETROQ. con CAM. EMPR. AGUA LAVANDINA Y AFINES	01/10/91	PROD. FUTURA
				31/03/92	ÍNDICE PRODUCTIVIDAD
18/10/93	2	141/90	FED. TRAB. IND. QUÍMICAS Y PETROQ. con CAM. EMPR. AGUA LAVANDINA Y AFINES	01/04/92	NO PRODUCTIVIDAD
				30/09/92	DESCONOCIDO
28/10/92	1	142/90	SIND. TRAB. PASTAS ALIMENTICIAS con CAM. IND. FIDEEROS DE BS. AS.	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAD.
				31/12/92	VACACIONES
27/08/93	2	142/90	SIND. TRAB. PASTAS ALIMENTICIAS con CAM. IND. FIDEEROS DE BS. AS	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/93	VACACIONES
24/08/93	1	143/90	OBREROS Y EMPLEADOS DEL PLÁSTICO con CAN. ARG. PRODUCTORES DE FONOGRAMAS	01/05/93	PROD. FUTURA
				30/04/94	A DEFINIR, LOGRAR
06/10/92	1	144/90	SIND. TRAB. LIMPIEZA DE EMPR. LIMP. MAESTR. con CAM. EMPR. LIMPIEZA SERV. MAESTRANZA	01/02/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/06/92	DESCONOCIDO
07/12/93	2	144/90	SIND. TRAB. LIMPIEZA DE EMPR. LIMP. MAESTR. con CAM. EMPR. LIMPIEZA SERV. MAESTRANZA	01/01/94	PROD. SUPUESTA PASADA

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				30/06/94	INCORP. MAQUINARIA
					INCORP. TECNOLOGIA
27/04/93	1	145/90	SINDICATO UNIDO CONFIT. Y MASITEROS con IND. PANAD. Y HOTELES, BARES Y CONF. ROSARIO	01/01/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	DESCONOCIDO
24/02/93	1	146/90	PASTELEROS, CONF., PIZZEROS Y ALFAJOREROS con ASOC. HOT., BARES, CONF. Y REST. CÓRDOBA	01/01/92	NO PRODUCTIVIDAD
				30/06/92	DESCONOCIDO
24/08/93	1	31/91	"E" SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOM. (SMATA) con BATON I. C. S. A.	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/06/93	DESCONOCIDO
23/10/92	1	33/91	"E" ASOC. PERSONAL AERONÁUTICO con INTERBAIRES	01/10/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/92	ENUNC. INDICADORES CONVICCIÓN
21/12/92	1	34/91	"E" ASOC. PERSONAL AERONÁUTICO con INTERCARGO S. A. C.	01/10/91	NUEVA TECNOLOGIA
				31/03/92	CAPITAL COSTOS MAYOR EFIC. REC. LAB. TIEMPO TRABAJO VACACIONES
25/03/93	1	38/91	"E" PERSONAL SUPERIOR EMPR. AEROCOMERCIALES con AEROLÍNEAS ARGENTINAS S. A.		PROD. SUPUESTA PASADA
					CONVICCIÓN
25/03/92	1	39/91	"E" ASOC. TEC. VUELO LINEAS AÉREAS con AEROLÍNEAS ARGENTINAS S. A.	01/11/91	PROD. OTR. CRIT. PASADA
				30/04/92	HS VUELO/ HS. SERV. MAYOR EFIC. REC. LAB. RECONV. LABORAL
18/03/92	1	41/91	"E" ASOC. PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO con AEROLÍNEAS ARGENTINAS S. A.		PROD. LABORAL PASADA PASAJEROS / DOTACIÓN
09/04/92	1	46/91	"E" ASOC. PERSONAL AERONÁUTICO con AEROLÍNEAS ARGENTINAS S. A.		PROD. LABORAL PASADA PASAJEROS / DOTACIÓN
11/10/91	1	49/91	"E" ASOC. PERSONAL AERONÁUTICO con CIELOS DEL SUR S. A.	11/10/91	CONVENIO NUEVO
				11/10/92	DESCONOCIDO
12/11/91	1	50/91	"E" UNIÓN TRAB. SOC. AUTORES Y AFINES con SOC. ARG. DE ESCRITORES	05/12/91	CONVENIO NUEVO
				05/12/92	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
05/12/91	1	51/91	"E" ASOC. ARG. DE AERONAVEGANTES con CIELOS DEL SUR S. A.	05/12/91	CONVENIO NUEVO
				05/12/92	DESCONOCIDO
05/12/91	1	52/91	"E" UNIÓN PERSONAL SUPERIOR Y PROFESIONAL EMPR. AEROCOMERCIALES con CIELOS DEL SUR S. A.	05/12/91	CONVENIO NUEVO
				05/12/92	DESCONOCIDO
21/08/92	1	149/91	FED. OBREROS Y EMPLEADOS IND. ACEITERA con FED. ARG. DESMOTADORES ALGODON Y CONINAGRO	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
29/07/92	1	150/91	FED. OBR. Y EMPL. IND. ACEITERA Y FED. ARG. ALGODON con CONINAGRO	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	VACACIONES
					PROD. PRESENTE
					PRESENTISMO
24/08/92	1	151/91	PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE con CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS	01/09/91	DESCONOCIDO
				29/02/92	DESCONOCIDO
05/04/93	2	151/91	PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE con CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/92	CONVICCIÓN
05/04/93	3	151/91	PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE con CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS	01/10/92	PROD. LABORAL PASADA
				31/03/93	PRODUCC. / DOTACIÓN
07/09/93	4	151/91	PERSONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE con CENTRO DE EMPRESAS PROCESADORAS AVÍCOLAS	01/05/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/10/93	ENUNC. INDICADORES
03/11/92	1	152/91	SIND. ÚNICO TRAB. IND. AGUAS GASEOSAS Y AF. SECC. CHUBUT con MENIPAL S. A.	01/11/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/92	PRESENTISMO
					DESCANSOS
13/08/92	1	152/91	SIND. ÚNICO TRAB. IND. AGUAS GASEOSAS Y AF. con BAHÍA BLANCA REFRESCOS S. A.	01/11/91	PROD. LABORAL PRESENTE
				30/04/92	PARAM. REND. INDIV.
					PRESENTISMO
					POLIVALENCIA
02/02/93	1	152/91	SIND. ÚNICO TRAB. IND. AGUAS GASEOSAS Y AF. con FRONTERA SAIC -RESISTENCIA, CHACO-	01/07/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				30/04/93	PARAM. REND. INDIV.
					PRESENTISMO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
09/03/93	1	152/91	SIND. ÚNICO TRAB. IND. AGUAS GASEOSAS Y AF. con PARANA REFRESCOS S. A.	01/11/91	PROD. FUTURA
				30/04/92	A CUENTA O A LOGRAR
15/12/93	1	152/91	SIND. ÚNICO TRAB. IND. AGUAS GASEOSAS Y AF. con CAM. ARG. IND. BEBIDAS SIN ALCOHOL	01/05/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/05/93	CONVICCIÓN
20/07/93	1	152/91	SIND. UNIDO TRAB. AGUAS GASEOSAS –RÍO NEGRO– con CAM. IND. EXPORT. JUGOS CONCENTRADOS	01/02/93	PROD. PRESENTE
				31/05/93	DISCIPLINA
					PROD. FUTURA
					INCENTIVO
					PRODUCTIVO
15/12/93	2	152/91	SIND. ÚNICO TRAB. IND. AGUAS GASEOSAS Y AF. con CAM. ARG. IND. BEBIDAS SIN ALCOHOL	01/09/93	DESCONOCIDO
				30/04/94	DESCONOCIDO
12/02/92	1	154/91	OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS con ASOCIACIÓN VIÑATEROS DE MENDOZA Y OTROS	01/10/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/92	TIEMPO DE TRABAJO
10/12/92	2	154/91	OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS con ASOCIACIÓN VIÑATEROS DE MENDOZA Y OTROS	01/04/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/09/92	HORAS EXTRAS
03/02/93	3	154/91	OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS con ASOCIACIÓN VIÑATEROS DE MENDOZA Y OTROS	01/10/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/03/93	PRESENTISMO
24/08/93	4	154/91	OBREROS Y EMPLEADOS VITIVINICOLAS con ASOCIACIÓN VIÑATEROS DE MENDOZA Y OTROS	01/06/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/94	DESCONOCIDO
25/10/91	1	156/91	ASOCIACIÓN PILOTOS LINEAS ARREAS con AEROLÍNEAS ARGENTINAS	01/08/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/01/92	HS VUELO / TRIPUL.
					NUEVA TECNOLOGIA
					INCORP. AERONAVES
21/02/92	1	157/91	SIND. TRABAJADORES PERFUMISTAS con CÁMARA IND. PROD. HIGIENE Y TOCADOR	01/07/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/12/91	TON. PROD. / DOTACIÓN
03/07/92	2	157/91	SIND. TRABAJADORES PERFUMISTAS con CÁMARA IND. PROD. HIGIENE Y TOCADOR	01/01/92	PROD. FUTURA
				30/06/92	TON. PROD. / DOTACIÓN
27/11/92	3	157/91	SIND. TRABAJADORES PERFUMISTAS con CÁMARA IND. PROD. HIGIENE Y TOCADOR	01/07/92	PROD. FUTURA
				31/12/92	TON. PROD. / DOTACIÓN
29/10/93	1	162/91	SIND. OBRERO IND. VESTIDO Y AF. (SOIVA) con CAM. TINTOREROS PCIA. DE CÓRDOBA	01/05/93	PROD. PRESENTE
				30/04/94	PRESENTISMO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					MAYOR EFIC. REC. LAB. COLABORACIÓN
18/03/93	1	164/91	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) con CAM. ARG. CONCESIONARIOS COMEDORES Y REFRIG.	01/11/91	PROD. FUTURA
				30/04/92	POTENCIAL PBI
27/10/93	2	164/91	UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS (UTGRA) con CAM. ARG. CONCESIONARIOS COMEDORES Y REFRIG.	01/11/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/94	POLIVALENCIA VACACIONES MODALID. CONTRATAC.
26/05/92	1	165/91	FED. ORG. PERS. SUPERV. Y TECH. TELEFÓNICOS (FOPSTTA) con STARTEL S. A.	01/10/91	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIENTO INDIV.
01/07/92	2	165/91	FED. ORG. PERS. SUPERV. Y TECH. TELEFÓNICOS (FOPSTTA) con TELECOM Y TELEFÓNICA ARG. S. A.	01/05/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/92	TIEMPO DE TRABAJO
28/04/92	9	165/91	FED. ORG. PERS. SUPERV. Y TECH. TELEFÓNICOS (FOPSTTA) con TELECOM – STET FRANCE S. A.	01/10/91	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIENTO INDIV.
10/07/92	1	166/91	UNIÓN CORTADORES DE LA INDUMENTARIA con FED. ARG. DE LA INDUMENTARIA Y AFINES		DESCONOCIDO
					DESCONOCIDO
19/07/93	1	167/91	SIND. TRBS. ALFAJOREROS, REPOST., PIZZ. con CENTRO IND. PANADEROS DE MAR DEL PLATA	01/06/92	FALTA ACTA
				31/10/92	FALTA ACTA
02/06/93	2	167/91	SIND. TRAB. ALFAJOREROS, REPOST., PIZZ. con CENTRO IND. PANADEROS DE MAR DEL PLATA	01/01/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/06/93	DESCONOCIDO
05/11/91	1	175/91	FED. TRAB. TABACO DE LA REP. ARG. CIGARRILLOS con CÁMARA IND. TABACO	01/07/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/12/91	CIGARRILLOS / HORAS MAYOR EFIC. REC. LAB. REDUCC. LICENCIAS REDUCC. SUBS. EVENT.
28/04/92	2	175/91	FED. TRAB. TABACO DE LA REP. ARG. CIGARRILLOS con CÁMARA IND. TABACO	01/01/92	PROD. LABORAL PASADA
				30/06/92	CIGARRILLOS / HORAS
21/12/93	3	175/91	FED. OBR. TABACO DE LA REP. ARG. con MASSALIN PARTICULARES S. A. (GOYA)	01/01/94	RACIONALIZ. GESTION
				31/12/96	SALARIOS POR TICKETS DESPIDOS REUBICACIÓN INVERSIONES

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					TURNOS
15/07/93	1	177/91	SIND. ÚNICO TRAB. JARDINEROS, PARQUEROS Y VIVERISTAS con ASOC. FLORIC. Y VIVERISTAS	01/06/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/11/92	COMPAR. OTRA ACTIV. PROD. FUTURA ESTABILIDAD PAIS
15/07/93	2	177/91	SIND. ÚNICO TRAB. JARDINEROS, PARQUEROS Y VIVERISTAS con ASOC. FLORIC. Y VIVERISTAS	01/03/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/08/93	ENUNC. INDICADORES
29/11/91	1	178/91	SIND. EMPLEADOS DEL TABACO (CIGARRILLOS) con CÁMARA IND. TABACO	01/07/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/12/91	CIGARRILLOS / HORAS MAYOR EFIC. REC. LAB. REDUCC. LICENCIAS REDUCC. SUBS. EVENT.
28/04/92	2	178/91	SIND. EMPLEADOS DEL TABACO (CIGARRILLOS) con CÁMARA IND. TABACO	01/01/92	PROD. LABORAL PASADA
				30/06/92	CIGARRILLOS / HORAS
06/08/92	1	179/91	SINDICATO ÚNICO GUARDAVIDAS Y AFINES con CLUB LAS HERAS Y SINDICATOS EMPLEADORES	01/04/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/05/92	DESCONOCIDO
05/11/91	1	180/91	SIND. OBREROS IND. VIDRIO Y AFINES con UNIÓN IND. VIDRIO, CAM. FAB. VIDRIO Y OTROS	01/08/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/01/92	TON.VIDRIO / HORAS PROD. FUTURA DESCONOCIDO
01/04/92	2	180/91	SIND. OBREROS IND. VIDRIO Y AFINES con UNIÓN IND. VIDRIO, CAM. FAB. VIDRIO Y OTROS	01/02/92	PROD. LABORAL PASADA
				31/10/92	TON.VIDRIO / HORAS
02/02/93	3	180/91	SIND. OBREROS IND. VIDRIO Y AFINES con UNIÓN IND. DEL VIDRIO EXCL. PLANO,Y OTROS	01/11/92	PROD. FUTURA
				30/04/93	ACTA. FUT. ACUERDOS
02/02/93	3	180/91	SIND. OBREROS IND. VIDRIO Y AFINES con CÁMARA FABRICANTES VIDRIO	01/11/92	PROD. FUTURA
				30/04/93	A CTA. FUT. ACUERDOS
02/02/93	3	180/91	OBREEROS DEL VIDRIO con FAB. INDUSTRIA DEL VIDRIO –RAMA ÓPTICA–	01/11/92	PROD. FUTURA
				30/04/93	A CTA. FUT. ACUERDOS
02/02/93	3	180/91	OBREEROS DEL VIDRIO con FAB. IND. DEL VIDRIO AL SOPLETE	01/11/92	PROD. FUTURA
				30/04/93	A CTA. FUT. ACUERDOS
06/08/93	4	180/91	SIND. OBREROS DEL VIDRIO con CAM. VIDRIO PLANO Y SUS MANUFACTURAS	01/05/93	PROD. FUTURA
				30/04/94	A LOGRAR, DEFINIR

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
24/07/92	1	181/91	SIND. PETROLERO DE CÓRDOBA con EMPRESAS DE GAS DE CÓRDOBA	01/04/91	RACIONALIZ. GESTION
				30/09/91	PROCESO INDUSTRIAL COMERCIALIZ. COSTOS MAYOR EFIC. REC. LAB. RECONVERSION LABORAL HORAS EXTRAS
09/10/92	2	181/91	SIND. PETROLERO DE CÓRDOBA con EMPRESAS DE GAS DE CÓRDOBA	01/07/92	PROD. FUTURA
				31/12/92	ENUNCIATIVA
28/10/93	3	181/91	FED. SINDICAL PETROLEO Y GAS PRIVADOS con CÁMARA EMPRESAS DE GAS LICUADO	01/04/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/93	DESCONOCIDO
14/01/92	1	EXP.	51110/91 OBREROS INDUSTRIA DEL TANINO con EMPRESA UNITAN SAICA	01/08/91	PROD. LABORAL PRESENTE
				31/01/92	HORAS / TON. PRODUC.
23/11/92	1	EXP.	151468/91 PATR. FLUV. PESCA Y CAB. MAR., JEF. Y OFIC. Y ELECTR. NAV. con SATECNA COSTA AFUERA	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/92	POLIVALENCIA TURNOS RECONVERSION LABORAL
02/09/93	1	EXP.	520436/91 SIND. OBR. JOCKEY CLUB DE ROSARIO con JOCKEY CLUB DE ROSARIO	01/11/91	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/92	DESCONOCIDO
02/09/93	2	EXP.	520436/91 SIND. OBR. JOCKEY CLUB DE ROSARIO con JOCKEY CLUB DE ROSARIO	01/07/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	DESCONOCIDO
16/12/91	1	EXP.	906099/91 ASOC. PILOTOS LINEAS ARREAS con CIELOS DEL SUR S. A.	01/08/91	PROD. LABORAL PASADA
				31/01/92	HS. VUELO / TRIPUL. NUEVA TECNOLOGIA INCorp. ARRONAVES
03/02/92	1	53/92	"E"ASOC. PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO con CIELOS DEL SUR S. A.	01/04/92	PROD. LABORAL PASADA
				01/04/93	PASAJ.TRANSP. / DOT. MAYOR EFIC. REC. LAB. TIEMPO DE TRABAJO
03/06/92	1	54/92	"E" UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIVIL. (UTEDYC) con LOTERÍA NACIONAL SOC. DEL ESTADO	03/02/92	CONVENIO NUEVO
				03/02/93	DESCONOCIDO
16/06/92	1	55/92	"E" FED. ARG. DE TRAB. DE GAS DEL ESTADO Y GAS DEL ESTADO SOC. DEL ESTADO	01/03/91	CONVENIO NUEVO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				28/02/93	NO PRODUCTIVIDAD
02/09/92	1	63/92	"E" (ex 11/88) IND. UNIÓN OBR. FERMOLAC con CIA. ARGENTINA DE LEVADURAS S. A. I. C.	01/06/92	CONVENIO NUEVO
				31/05/93	DESCONOCIDO
24/09/93	2	63/92	"E" (ex 11/88) IND. UNIÓN OBR. FERMOLAC con CIA. ARGENTINA DE LEVADURAS S. A. I. C.	01/06/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/05/94	CONVICCIÓN
29/10/92	1	64/92	"E" CENTRO CAPITANES DE ULTRAMAR Y OFICIALES MARINA MERCANTE con EL PLATA S. A. M.	01/11/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				01/11/93	POLIVALENCIA TIEMPO DE TRABAJO VACACIONES
03/11/92	1	65/92	"E" SIND. ELECTRICISTAS NAVALES Y SIND. OBR. MARÍTIMOS con LA NAVIERA S. A. C.	01/11/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				01/11/93	VACACIONES TIEMPO DE TRABAJO
28/12/92	1	66/92	"E" SIND. VENDEDORES AMBULANTES REP. ARG. con ASOC. CENTRO CRIST. RERAB. PROGR. ANDRES	01/10/92	CONVENIO NUEVO
				30/09/93	PRESENTISMO
24/08/93	2	66/92	"E" SIND. VENDEDORES AMBULANTES REP. ARG. con ASOC CENTRO CRIST. REHAB. PROGR. ANDRES	01/03/93	PROD. PRESENTE
				31/08/93	PARAM. REND. INDIV.
07/01/93	1	67/92	"E" ASOC. TRAB. ESTADO (ATE) Y UNIÓN PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN) con DECKER S. A.	01/01/93	CONVENIO NUEVO
				30/04/94	DESCONOCIDO
03/02/92	1	182/92	SINDICATO OBREROS MAESTRANZA con ASOC. EMPRESAS DE LIMPIEZA	03/02/92	CONVENIO NUEVO
				03/02/94	DESCONOCIDO
21/02/92	1	183/92	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIVILES (UTEDYC) con SIND. PROPIETARIOS DE HOTELES Y COLONIAS	01/01/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/92	TIEMPO DE TRABAJO
04/05/93	2	183/92	UNIÓN TRAB. ENT. DEPORT. Y CIVILES (UTEDYC) con SIND. PROPIETARIOS DE HOTELES Y COLONIAS	01/07/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/11/93	POLIVALENCIA RACIONALIZ. GESTION INCRP. MAQUINARIA
16/03/92	1	184/92	SIND. Y FED. OBR. IND. DEL VESTIDO Y AFINES con CÁMARA IND. PELETERA	01/11/91	DESCONOCIDO
				30/06/92	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
23/04/92	1	185/92	SIND. EMPL. CAUCHO Y AF. Y FED. NEUMÁTICO con UN. COMERC. NEUMÁTICOS Y ASOC. REC. NEUM.	01/01/92	CONVENIO NUEVO
				30/06/92	DESCONOCIDO
04/08/92	1	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO con CAM. FAB. VIDRIO UNIÓN IND. DEL VIDRIO, CÁMARA VIDRIO PLANO	01/02/92	CONVENIO NUEVO
				31/10/92	DESCONOCIDO
06/08/93	2	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con CÁMARA VIDRIO PLANO	01/11/92	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/93	DESCONOCIDO PROD. FUTURA A DEFINIR, LOGRAR
06/08/93	2	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con CÁMARA ARG. DE INDUSTRIAS ÓPTICAS	01/11/92	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/93	DESCONOCIDO
06/08/93	2	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con CÁMARA IND. DEL VIDRIO AL SOPLETE	01/11/92	PROD. FUTURA
				30/04/93	A DEFINIR, LOGRAR
06/08/93	2	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con REPRESENTACIÓN RAMA LAMPARAS	01/11/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/04/93	ENUNCIAC. INDICAD. NO PRODUCTIVIDAD INCENTIVO
05/10/93	3	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con UNIÓN IND. DEL VIDRIO, CÁMARA VIDRIO PLANO	01/05/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	DESCONOCIDO
05/10/93	3	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con UNIÓN IND. DEL VIDRIO –RAMA LAMPARAS–	01/05/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	DESCONOCIDO
05/10/93	3	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con CÁMARA FABRICANTES VIDRIO	01/05/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	DESCONOCIDO
05/10/93	3	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con CÁMARA ARG. DE INDUSTRIAS ÓPTICAS	01/05/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	DESCONOCIDO
05/10/93	3	188/92	SIND. EMPL. IND. VIDRIO Y AF. con CÁMARA IND. DEL VIDRIO AL SOPLETE	01/05/93	NO PRODUCTIVIDAD
				30/04/94	DESCONOCIDO
11/08/92	3	189/92	SIND. OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS con CAM. ARG. IND: PLÁSTICA	01/05/92	CONVENIO NUEVO
				31/03/93	DESCONOCIDO
12/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –LA RIOJA– con ANTEX ANDINA S. A.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
12/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –ROSARIO– con CINPLAST S. A.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	REFUERZO VOLUNTARIO
15/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –LA RIOJA– con POLINCA S. R. L.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
15/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –ROSARIO– con CABLES ROSARIO S. R. L.	01/04/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –LA RIOJA– con ARMORIOJA S. A.	01/07/93	PROD. PRESENTE
				31/10/93	PRESENTISMO
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –JUNIN– con OMAR MARTINEZ SOC. DE HECHO	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –JUNIN– con ESPUMAPOL S. A.	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –SAN JUAN– con COMPAÑÍA CASCO S. A. I. C.	01/09/93	NO PRODUCTIVIDAD
					AYUDA
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –SAN JUAN– con PUERTO SECO S. A.	01/06/93	PROD. PRESENTE
				30/09/94	PRESENTISMO
					PARAM. REND. INDIV.
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –CÓRDOBA– con PLÁSTICOS HOMBRO S. A.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –CÓRDOBA– con PEPLAST S. A.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
					PROD. PRESENTE
					PRESENTISMO
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –CÓRDOBA– con VITPEL S. A.	01/06/93	PROD. PRESENTE
				31/05/94	PARAM. RENO. INDIV.
23/11/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –CÓRDOBA– con DANYPLAST S. R. L.	01/08/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/09/93	CONDICIONES TRABAJO
15/12/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –CÓRDOBA– con CARO MICROMECAÁNICA S. R. L.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
15/12/93	2	189/92	UNIÓN OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS –CÓRDOBA– con DIMAT S. R. L.	01/07/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/03/94	DESCONOCIDO
21/12/92	1	190/92	FED. ARG. DE TRABAJADORES DE TURF con LIGA ARGENTINA DE JOCKEY CLUB	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
				31/08/92	VENTAS / DOTACIÓN MAYOR EFIC. REC. LAB. TIEMPO TRABAJO LICENCIAS REDUCC. PERSONAL
24/08/93	2	190/92	FED. ARG. DE TRABAJADORES DE TURF con LIGA ARGENTINA DE JOCKEY CLUB	01/03/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/08/93	DESCONOCIDO
30/09/92	1	191/92	SIND. DEL SEGURO REP. ARG. con ASOC. ARG. SEGUROY ASOC. ASEGURADORAS EXTRANJ. EN ARG.	01/09/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/93	DESCONOCIDO MAYOR EFIC. REC. LAR. POLIVALENCIA MODALID. CONTRATAC.
06/10/92	1	192/92	SIND. OBR. BARRACAS LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADO Y PEIN. LANA con FED. LANERA	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAR.
				31/08/93	HORAS EXTRAS REDUCCIÓN SUBSIDIOS
06/10/92	1	193/92	SIND. EMPL. BARRACAS LANAS, CUEROS, CERDAS, PINCELES, LAVADO Y PEIN. LANA con FED. LANERA	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAR.
				31/08/93	HORAS EXTRAS REDUCCIÓN SUBSIDIOS
09/10/92	1	194/92	UNIÓN PERSONAL SEGURIDAD REP. ARG. con CAM. EMPRESAS SEGURIDAD E INVESTIGACIONES	01/11/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/93	MODALID. CONTRATAC.
21/10/92	1	195/92	UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIV. (UTEDYC-EMPL. POR REUNIÓN) con ASOC. FUTBOL ARGENTINO (AFA)	01/06/92	DESCONOCIDO
				31/05/95	DESCONOCIDO
21/10/92	1	196/92	UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIV. (UTEDYC-PERS. TÉCNICO) con ASOC. FUTBOL ARGENTINO (AFA)	01/07/92	CONVENIO NUEVO
				30/06/95	DESCONOCIDO
12/11/93	2	196/92	UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIV. (UTEDYC-PERS. TÉCNICO) con ASOC. FUTBOL ARGENTINO (AFA)	01/09/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/94	POLIVALENCIA PROD. SUPUESTA PASADA CONVICCIÓN
21/10/92	1	197/92	UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIV. (UTEDYC -PERS. JERARQ. Y ADM.) con ASOC. FUTBOL ARGENTINO	01/06/92	CONVENIO NUEVO
				01/06/95	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
12/11/93	2	197/92	UNIÓN TRAB. ENTID. DEP. Y CIV. (UTEDYC -PERS. JERARQ. Y ADM.) con ASOC. FUTBOL ARGENTINO	01/09/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/94	CONVICCIÓN MAYOR EFIC. REC. LAB. POLIVALENCIA
13/11/92	1	198/92	SIND. TRAB. ALFAJ., REPOST., PIZZ. Y HELAD. con CAM. EMPR. MAR DEL PLATAY SUDESTE PCIA.	01/01/92	DESCONOCIDO
				31/07/92	DESCONOCIDO
05/12/91	1	199/92	(ex 52/89) FED. TRAB. IMPRENTA, DIARIOS Y AF. con ASOC. DIARIOS INTERIOR Y FED. IND. GRAF.	01/09/91	PROD. PRESENTE
				29/02/92	PRESENTISMO EMPRESA
26/11/92	2	199/92	(ex 52/89) FED. TRAB. IMPRENTA, DIARIOS Y AF. con ASOC. DIARIOS INTERIOR Y FED. IND. GRAF.	01/09/92	NO PRODUCTIVIDAD
				28/02/93	DESCONOCIDO
26/11/92	2	199/92	(ex 52/89) FED. TRAB. IMPRENTA, DIARIOS Y AF. con ASOC. DIARIOS INTERIOR Y FED. IND. GRAF.	01/06/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/92	PRESENTISMO HORAS EXTRAS
02/08/93	3	199/92	(ex 52/89) FED. TRAB. IMPRENTA, DIARIOS Y AF. con ASOC. DIARIOS. INTERIOR Y FED. IND. GRAF.	01/05/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/93	AP. ACUERDO ANTERIOR
13/11/92	9	199/92	(ex 52/89) SIND. GRÁFICO PCIA. DE LA RIOJA con ÁNGEL ESTRADA Y CIA. S. A. DE LA RIOJA	01/11/91	PROD. PRESENTE
				31/10/92	PRODUC. / PROD. PROG.
04/12/92	1	200/92	SIND. ARG. OBREROS NAVALES con UNIÓN CONSTRUCTORES NAVALES	31/10/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/93	TIEMPO DE TRABAJO
28/04/92	1	201/92	(ex 163/91) FED. OBR. Y EMPL. TELEFONIA (FOETRA) con TELECOM - STET FRANCE S. A.	01/10/91	PROD. PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIENTO INDIV.
26/05/92	1	201/92	(ex 163/91) FED. OBR. Y EMPL. TELEFONIA (FOETRA) con STARTEL S. A.	01/10/91	PROD. PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIENTO INDIV.
01/07/92	2	201/92	(ex 163/91) FDE. OBR. Y EMPL. TELEFONIA (FOETRA) con TELEFÓNICA ARG.	01/05/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/10/92	TIEMPO DE TRABAJO
15/12/92	3	201/92	(ex 163/91) F. OBR. Y EMPL. TELEFONIA (FOETRA) con TELEF.,TELEC., START. Y TELINT.	01/11/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				01/11/93	DESCONOCIDO
20/10/92	1	EXP.	364/92 PERSONAL DE PHILCO USHUAIA con PHILCO USHUAIA	01/09/92	PROD. PRESENTE
				31/12/92	RENDIM. SECTOR MAYOR EFIC. REC. LAB PRESENTISMO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					TIEMPO DE TRABAJO
					HORAS EXTRAS
03/11/92	1	EXP.	69009/92 SIND. MEC. Y AF. TRANSP. AUTOMOTOR (SMATA) con FAS PICO S. A. C. I.	01/07/91	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/91	ENUNCIATIVA
26/03/92	1	EXP.	85005/92 INTEGR. COMISION NACIONAL TRABAJO AGRARIO (RECOL. FRUTA FRESCA R. NEG. Y NEUQ.)	01/12/91	PROD. PRESENTE
					RENDIMIENTO INDIV.
					PRESENTISMO
					PERMANENCIA
22/02/93	2	EXP.	341034/92 CIRC. SINDICAL DE PRENSA con EMPR. PERIODÍSTICAS CÓRDOBA, CAP. Y BS. AS.	01/07/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				28/02/93	DESCONOCIDO
10/06/92	1	EXP.	521676/92 SIND. OBREROS RECOLECCIÓN Y BARRIDO ROSARIO con EMPR. TRANSP. 9 DE JULIO	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/07/92	PRESENTISMO
					RECONVERSION LABORAL
14/08/92	1	EXP.	521053/92 SIND. OBR. Y EMPL. PLÁSTICOS ROSARIO con PLÁSTICOS LITORAL S. R. L.	01/01/92	
				30/06/92	
02/12/92	1	EXP.	928116/92 SIND. OBREROS DEL CAUCHO Y AFINES con INGRATTA S. A.	10/09/92	PROD. PRESENTE
				10/03/93	RENDIMIENTO INDIV.
05/02/93	1	EXP.	929349/92 ASOC. TRABAJADORES DEL ESTADO con INST. NAC. SERV. SOC. JUB. Y PENS. (INSSJP)	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	REDUCC. DOTACIÓN
					REDUCC. HS. EXTRAS
					HORARIOS
23/03/93	1	EXP.	931044/92 ASOC. PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO con CIELOS DEL SUR S. A.		PROD. FUTURA
					CAPACITACIÓN
13/08/92	1	EXP.	DESC. /92 UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS con NEWSAN (TIERRA DEL FUEGO)	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
					PRESENTISMO
					CUMPLIMIENTO NORMAS
26/02/93	1	68/93	"E"(ex 169/91) TRAB. CARGA Y DESCARGA con ASOC. PROD. CONSIGN. DE FRUTA -LA PLATA-	01/05/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				30/04/93	PRESENTISMO
					PARAM. REND. INDIV.
26/02/93	1	69/93	"E"ASOC. PERS. SUPERIOR MERCEDES BENZ con MERCEDES BENZ ARGENTINA S. A.	01/08/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/01/93	CALIFIC. PROFESIONAL

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					VACACIONES
20/04/93	1	70/93	"E" SIND. TRABAJ. INDUSTRIA DEL GAS con DISTRIBUIDORA DE GAS METROPOLITANA S. A.	01/04/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/05/95	MODALID. CONTRATAC. CONFLICTOS POLIVALENCIA
30/04/93	1	71/93	"E"TRABAJ. GAS DEL ESTADO Y AFINES con TRANSP. GAS DEL NORTE Y TRANSP. GAS DEL SUR	01/04/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/95	MODALID. CONTRATAC. CONFLICTOS COOPERACIÓN
03/05/93	1	72/93	"E"ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con SIDERCA CAMPANA S. A.	03/05/93	PROD. PRESENTE
				02/05/94	PARAM. REND. INDIV.
23/06/93	1	74/93	"E" CENTRO DE JEFES Y OFIC. NAV. DE RADIOCOM. con NAVIERA SUR PETROLEO S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	PERIODO DE PRUEBA TIEMPO DE TRABAJO DESCANSOS MOVILIDAD GEOGRAFICA
23/06/93	1	75/93	"E" CENTRO DE CAPIT. DE ULTRAMAR Y OFIC. MAR. MERCANTE con NAVIERA SUR PETROLEO S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	PERIODO DE PRUEBA TIEMPO DE TRABAJO
05/02/93	1	EXP.	929349/92 ASOC. TRABAJADORES DEL ESTADO con INST. NAC. SERV. SOC. JUB. Y PENS. (INSSJP)	01/10/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/03/93	REDUCC. DOTACIÓN REDUCC. HS. EXTRAS HORARIOS
23/03/93	1	EXP.	931044/92 ASOC. PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO con CIELOS DEL SUR S. A.		PROD. FUTURA
					CAPACITACIÓN
13/08/92	1	EXP.	DESC. /92 UNIÓN TRAB. GASTRONÓMICOS con NEWSAN (TIERRA DEL FUEGO)	01/02/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
					PRESENTISMO CUMPLIMIENTO NORMAS
26/02/93	1	68/93	"E"(ex 169/91) TRAB. CARGA Y DESCARGA con ASOC. PROD. CONSIGN. DE FRUTA –LA PLATA–	01/05/92	PROD. LABORAL PRESENTE
				30/04/93	PRESENTISMO PARAM. REND. INDIV.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
26/02/93	1	69/93	"E" ASOC. PERS. SUPERIOR MERCEDES BENZ con MERCEDES BENZ ARGENTINA S. A.	01/08/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/01/93	CALIFIC. PROFESIONAL VACACIONES
20/04/93	1	70/93	"E" SIND. TRABAJ. INDUSTRIA DEL GAS con DISTRIBUIDORA DE GAS METROPOLITANA S. A.	01/04/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/05/95	MODALID. CONTRATAC. CONFLICTOS POLIVALENCIA
30/04/93	1	71/93	"E" TRABAJ. GAS DEL ESTADO Y AFINES con TRANSP. GAS DEL NORTE Y TRANSP. GAS DEL SUR	01/04/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/03/95	MODALID. CONTRATAC. CONFLICTOS COOPERACIÓN
03/05/93	1	72/93	"E" ASOC. SUPERV. IND. METALURG. (ASIMRA) con SIDERCA CAMPANA S. A.	03/05/93	PROD. PRESENTE
23/06/93	1	74/93	"E" CENTRO DE JEFES Y OFIC. NAV. DE RADIOCOM. con NAVIERA SUR PETROLEO S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	PERIODO DE PRUEBA TIEMPO DE TRABAJO DESCANSOS MOVILIDAD GEOGRAFICA
23/06/93	1	75/93	"E" CENTRO DE CAPIT. DE ULTRAMAR Y OFIC. MAR. MERCANTE con NAVIERA SUR PETROLEO S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	PERIODO DE PRUEBA TIEMPO DE TRABAJO DESCANSOS MOVILIDAD GEOGRAFICA
23/06/93	1	76/93	"E" FED. SIND. PETROLEROS Y FLOTA PETR. con NAVIERA SUR PETROLEO S. A.	01/05/93	CONVENIO NUEVO
				30/04/95	DESCONOCIDO
23/06/93	1	77/93	"E" CENTRO JEFES Y OFICIALES MAQ. NAVALES con NAVIERA SUR PETROLEO S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	PERIODO DE PRUEBA TIEMPO DE TRABAJO DESCANSOS MOVILIDAD GEOGRAFICA
02/07/93	1	78/93	"E" TRABAJ. GAS DEL ESTADO Y AFINES con DISTRIBUIDORA DE GAS NOROESTE S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	MODALID. CONTRATAC.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
					CONFLICTOS
02/07/93	1	79/93	"E" TRABAJ. GAS DEL ESTADO Y AFINES con LITORAL GAS S. A.	01/05/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/04/95	MODALID. CONTRATAC.
					CONFLICTOS
20/07/93	1	81/93	"E" TRABAJ. GAS DEL ESTADO Y AFINES con DISTRIBUIDORA DE GAS DEL SUR	01/05/93	CONVENIO NUEVO
				31/05/95	POLIVALENCIA
07/09/93	1	83/93	"E" UNIÓN FERROVIARIA con FERROSUR ROCA S. A.	01/03/93	CONVENIO NUEVO
				30/04/94	POLIVALENCIA
05/10/93	1	84/93	"E" FED. ARG. SIND. PETROLEO Y GAS PRIVADOS con CARBOQUÍMICA ARGENTINA S. A.	01/07/93	CONVENIO NUEVO
				30/06/94	POLIVALENCIA
05/10/93	1	85/93	"E" PERSONAL JUNTA NAC. GRANOS NECOCHEA con TERMINAL QUEQUÉN S. A.	01/10/93	PROD. PRESENTE
				30/09/96	PRESENTISMO
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					POLIVALENCIA
					MODALID. CONTRATAC.
					CONFLICTOS
25/10/93	1	87/93	"E" ASOC. PERS. JORN. Y MBNS. HIPOD. BS. AS., SAN ISIDRO con HIPÓDROMO ARG. DE PALERMO S. A.	01/12/92	CONVENIO NUEVO
				31/05/93	POLIVALENCIA
29/10/93	1	89/93	"E" UNIÓN TRAB. ENT. DEP. Y CIV. (UTEDYC. AG. APUESTAS HÍPICAS) con LALCEC AVELLANEDA	01/08/93	CONVENIO NUEVO
				31/01/94	DESCONOCIDO
05/11/93	1	91/93	"E" UNIÓN FERROVIARIA con BUENOS AIRES AL PACIFICO SAN MARTÍN		NO PRODUCTIVIDAD
					DESCONOCIDO
					NO PRODUCTIVIDAD
15/12/93	1	93/93	"E" UNIÓN FERROVIARIA con FERROCARRIL MESOPOTÁMICO GRAL. URQUIZA S. A.	01/09/93	CONVENIO NUEVO
				31/08/95	DESCONOCIDO
15/12/93	1	94/93	"E" UNIÓN TRAB. ENT. DEP. Y CIVILES (UTEDYC) con HÍPICA S. A., LANDBROCKE OFF TRACK S. A.	01/11/93	CONVENIO NUEVO
				31/10/95	DESCONOCIDO
04/09/92	1	202/93	FED. ARG. OBR. PAST., CONF., PIZZ. Y ALFAJ. con CAM. ARG. SERV. RAPIDOS Y EMPAREDADOS	01/03/92	PROD. FUTURA
				31/08/92	A LOGRAR
01/06/93	2	202/93	PAST., CONF., PIZZEROS Y ALFAJEROS con ESTAB. SERVICIOS RAPIDOS Y EMPAREDADOS	01/09/92	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				28/02/93	TIEMPO DE TRABAJO
					MODALID. CONTRAT. AC.

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
26/05/92	1	203/93	(ex 172/91) CENTRO PROFESIONALES UNIV. DE EMPRESAS DE TELECOM. con STARTEL S. A.	01/10/91	PROD. PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIBNTO IND.
26/05/92	1	203/93	(ex 172/91) UNIÓN PERS. JBRARQ. EMPR. TELECOM. (UPJBT) con STARTEL S. A.	01/10/91	PROD. PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIENTO IND.
22/09/92	2	203/93	(ex 172/91) UNIÓN PERS. JERARQICO EMPR. TELECOM. (UPJBT) con TELECOM – STET FRANCE S. A.	01/05/92	DESCONOCIDO
				31/10/92	DESCONOCIDO
25/03/93	3	203/93	(ex 172/91) UNIÓN PERS. JERARQ. EMPR. TELECOM. (UPJET) con TELEF., TELECOM., STARTEL Y TELINT.	01/01/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/93	DESCONOCIDO
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					CAPACITACIÓN
					RECONV. LABORAL
					POLIVALENCIA
28/04/92	9	203/93	(ex 172/91) UNIÓN PERS. JERARQ. EMPR. TELECOM. (UPJBT) con TELECOM – STET FRANCE S. A.	01/10/91	PROD. PRESENTE
				31/03/92	RENDIMIENTO IND.
06/04/93	2	204/93	FED. OBR. IND. VESTIDO Y AFINES (FONIVA) con FED. ARG. IND. INDUMENTARIA	01/04/93	CONVENIO NUEVO
				30/04/94	DESCONOCIDO
15/04/93	3	205/93	SIND. OBR. Y EMPL. CEMENTERIOS REP. ARG. con CAM. ARG. DE CEMENTERIOS PARQUE PRIVADOS	01/06/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/93	POLIVALENCIA
					CAPACITACIÓN
22/04/93	1	207/93	(ex 62/75) SIND. OBR. PANADEROS Y AF. CHACO con CENTRO INDUSTRIALES PANADEROS CHACO	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/93	TIEMPO DE TRABAJO
					POLIVALENCIA
27/04/93	1	208/93	PERSONAL PANADERIAS Y PASTELERÍAS CORRIENTES con ASOC. INDUSTRIAL DE PANADEROS CORRIENTES	01/01/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/12/93	TIEMPO DE TRABAJO
					POLIVALENCIA
05/03/93	1	209/93	FED. ARG. SIND. PETROLEO Y GAS PRIVADOS con CAMARA INDUSTRIA DEL PETROLEO	01/11/92	CONVENIO NUEVO
				31/10/93	DESCONOCIDO
10/05/93	3	210/93	CENTRO PROFESIONALES TELEFÓNICOS con TELECOM, STARTEL Y TELINTAR S. A.	01/01/93	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/12/93	DESCONOCIDO
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					CAPACITACIÓN
					REDUCC. BENEFICIOS

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
21/02/92	1	211/93	(ex 96/90) FED. OBREROS MOSAISTAS con CAMARA IND. MOSAICO	01/10/91	DESCONOCIDO
				31/03/92	DESCONOCIDO
13/10/93	1	211/93	(ex 96/90) FED. OBREROS MOSAISTAS con MOSAICOS ASSALI S. A.	01/01/93	DESCONOCIDO
					DESCONOCIDO
18/12/92	2	211/93	(ex 96/90) FED. OBREROS MOSAISTAS con CAMARA IND. MOSAICO	01/05/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/10/92	DESCONOCIDO
02/09/93	3	211/93	(ex 96/90) FED. OBREROS MOSAISTAS con CAMARA IND. MOSAICO	01/03/93	PROD. SUPUESTA. PASADA
				31/12/93	COMPAR. OTRA ACTIV. MODALID. CONTRATAC. NO PRODUCTIVIDAD NO PRODUCTIVIDAD
01/09/93	1	212/93	SIND. OBR. INDUSTRIA NAVAL con CAM. ARG. CONSTRUCTORES EMBARCAC. LIVIANAS	01/07/93	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				30/06/95	MODALID. CONTRATAC.
15/07/93	1	213/93	UNIÓN PERSONAL PANADERIAS BAHÍA BLANCA con ASOC. HOT., REST., CONFIT., BARES Y AF.	01/07/93	PROD. PRESENTE
				30/06/95	PRESENTISMO MAYOR EFIC. REC. LAB. MODALID. CONTRATAC.
22/07/93	1	214/93	SIND. SUPERV. JABONEROS Y PERFUMISTAS con ASOC. IND. ART. LIMPIEZA PERS., HOGAR Y AF.	01/07/93	CONVENIO NUEVO
				31/07/95	DESCONOCIDO
06/07/93	1	215/93	(ex 70/89) SIND. CONF., PAST., PIZZ. SANTA FE con ASOC. HOT., BARES, ETC., PROP. PANADEROS	01/01/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				30/06/92	CONVICCIÓN
27/08/93	2	215/93	(ex 70/89) SIND. CONF., PAST., PIZZ. SANTA FE con ASOC. HOT. GASTRON. Y CENTRO IND. PANAD.	01/04/93	CONVENIO NUEVO
				31/03/94	DESCONOCIDO
02/09/93	1	216/93	ASOC. SUPERV. IND. METALMBC. (ASIMRA) con CENTRO LAMINADORES METALÚRGICOS ARG.	01/08/93	CONVENIO NUEVO
				31/07/94	DESCONOCIDO
10/09/93	1	217/93	SINDICATO OBRERO DE LA FRUTA con ASOC. CITRICULTORES DE CONCORDIA	01/09/93	CONVENIO NUEVO
				31/08/95	CONVENIO NUEVO
27/04/93	1	220/93	SINDICATO OBREROS DEL VESTIDO (MENDOZA) con CORPORAC. TINTORERÍAS DE MENDOZA	01/03/92	PROD. SUPUESTA PASADA
				31/07/92	DESCONOCIDO
14/10/93	1	221/93	PERS. SUPERIOR GAS DEL ESTADO con METROGAS, GAS BAN, GAS DEL SUR Y OTRAS	01/08/93	CONVENIO NUEVO
				31/07/95	DESCONOCIDO

HOMOL.	VUELTA		PARTES NEGOCIADORAS	PERIODO	TIPO DE PRODUCTIVIDAD
14/10/93	1	222/93	SIND. GUARDAVIDAS REP. ARG. con ASOC. CONCESIONARIOS PLAYAS –GRAL. ALVARADO–	01/09/93	CONVENIO NUEVO
				31/08/95	DESCONOCIDO
17/11/93	1	224/93	SIND. OBR. PANADEROS DE SANTA FE con CENTRO IND. PANADEROS DE SANTA FE	01/01/93	DESCONOCIDO
				31/12/93	DESCONOCIDO
02/09/93	9	224/93	SIND. OBR. PANADEROS DE SANTA FE con CENTRO IND. PANADEROS DE SANTA FE	01/12/92	NO PRODUCTIVIDAD
				31/12/92	DESCONOCIDO
02/08/93	1	225/93	SINDICATO LUZ Y FUERZA con EDELAP S. A.	01/08/93	NO PRODUCTIVIDAD
				31/07/95	ACUERDO MARCO
24/11/93	1	227/93	UNIÓN OBR. CONSTR. (UOCRA) con FED. ENTID. CONSTR., CENTRO ARQUITECTOS –RAMA TELEFÓNICA–	01/11/93	CONVENIO NUEVO
				31/10/94	DESCONOCIDO
03/09/92	1	228/93	(ex 176/91) SIND. TRAB. JARD., PARQ., VIVEROS Y FLORIC. con SOC. ARG. DE PAISAJISTAS	01/12/91	MAYOR EFIC. REC. LAB.
				31/05/92	POLIVALENCIA
					PRESENTISMO
15/12/93	2	228/93	(ex 176/91) SIND. TRAB. JARD., PARQ., VIVEROS Y FLORIC. con SOC. ARG. DE PAISAJISTAS	01/10/93	CONVENIO NUEVO
				30/09/95	DESCONOCIDO
21/12/93	1	229/93	ASOC. VIAJANTES DE MAR DEL PLATA con CAM. IND. Y COM. DE BALCARCE, PINAMAR, INDUM.	01/12/93	CONVENIO NUEVO
				31/12/94	DESCONOCIDO
24/08/93	1	EXP.	524086/93 ASOC. OBR. Y EMPL. JABON. DE ESTABL. GUERENO con LEVER Y ASOC. S. A. –ROSARIO–	01/01/93	PROD. PRESENTE
				30/06/93	PARAM. REND. EMPRESA
					PRESENTISMO
19/02/93	1	EXP.	935810/93 PERSONAL SUPERIOR DE SEGBA con CENTRAL PUERTO S. A.	01/02/93	PROD. PRESENTE
				31/07/93	PARAM. REND. INDIV.
					MAYOR EFIC. REC. LAB.
					HORARIOS
					POLIVALENCIA
					TURNOS

Textos legales

SUMARIO: 3,1 Ley 14.250. Con las modificaciones introducidas por las leyes 16.814 y 23.545. 3,2. Decreto 199/88 Reglamentación de la ley 14.250. 3,3. Ley 23.546. Procedimiento para la negociación colectiva. 3,4. Decreto 200/88 Reglamentación de la ley 23.546. 3,5. Decreto 2.284 (31/10/91; B.O., 1/11/91). Decreto de desregulación económica (parte pertinente). 3,6. Ley 23.126. Convenios colectivos suscriptos por organismos o empresas del estado. 3,7. Decreto 183/88. Integración de la comisión de discusión de convenios colectivos de trabajo en el ámbito del sector público. 3,8. Ley 24.185. Negociación colectiva del personal estatal nacional. 3,9. Decreto 1.334 (15/7/91; B.O., 17/7/91). 3,10. Decreto 470 (18/3/93; B. O., 23/3/93).

3, 1. LEY 14.250

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO CON LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LAS LEYES 16.814 Y 23.545 (Sanc. El 29/9/53; prom. 13/10/53 [B.O. 20/10/53], con texto ordenado por dto. 108/88, del 21/1/88 [B.O. 19/2/88]).

Capítulo I

Convenciones colectivas

Art. 1º – Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Sus normas también se aplicarán a aquellas convenciones que celebren las asociaciones profesionales de trabajadores con quien

represente a una empresa del Estado, a una sociedad del Estado, o a una sociedad anónima con participación estatal mayoritaria o una entidad financiera estatal o mixta comprendida en la ley de entidades financieras.

Las prescripciones de la misma igualmente regirán respecto de las convenciones que celebren las asociaciones representativas de los trabajadores que se desempeñen en la Administración Pública Nacional, con quienes actúen ejerciendo la representación de los órganos o reparticiones de que se trate.

Lo dispuesto en los dos párrafos que preceden a éste lleva consigo la obligación, a cargo de los entes enunciados en el primero de ellos, de negociar colectivamente e impone cual carga a los determinados en el segundo que, con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, hubiesen concertado una convención colectiva.

Esta obligación no alcanzará a los comprendidos en el segundo de los citados párrafos que, con anterioridad a esa fecha, no hubieren acordado convención alguna, hasta tanto se sancione a su respecto un régimen específico.

Art. 2º – En caso de haber dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hayan acordado la anterior convención colectiva, o que no hubiera ninguna, o que la existente no pueda ser calificada de suficientemente representativa, la autoridad interviniente en las negociaciones, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, podrá atribuir la representación del sector empleador a un grupo de aquéllos con relación a los cuales deberá operar la convención, o tener como representante de todos ellos, a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Art. 3º – Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de su personería.

- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.

Art. 4º – Las normas nacidas de las convenciones colectivas que sean homologadas regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello, abstracción hecha de que los trabajadores y los empleadores invistan o no en carácter de afiliados a las respectivas asociaciones pactantes y sin perjuicio de que también puedan crear derechos y obligaciones de alcance limitado a las partes que concierten la convención. La homologación tendrá lugar en tanto la convención reúna los requisitos de fondo y de forma que determine la reglamentación.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o dictadas en protección del interés general, así como tampoco que la vigencia de la misma afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o bien produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores.

Art. 5º – Las convenciones colectivas homologadas, regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los diez días de suscriptas u homologadas, según los casos. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las

mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

Art. 6° – Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva convención, y en tanto en la convención colectiva cuyo término estuviere vencido no se haya acordado lo contrario.

Art. 7° – Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Art. 8° – Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 9° – La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

Art. 10° – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Art. 11° – Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por las que se extiendan convenciones a otras zonas, deberán incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas de las convenciones locales preexistentes.

Art. 12° – Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Art. 13° – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

La violación de las cláusulas de las convenciones colectivas traerá aparejada las sanciones a que se refiere la ley 18.694. Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados, para obtener su cumplimiento.

Capítulo II

Comisiones paritarias

Art. 14 – Cualquiera de las partes de una convención colectiva podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la creación de una comisión paritaria, en cuyo caso será obligatoria su constitución en la forma y con la competencia que resulta de las disposiciones contenidas en el presente título.

Art. 15 – Estas comisiones se constituirán con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación.
- b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva.

Art. 16 – Las comisiones paritarias podrán intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de una convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.

Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Art. 17 – Las decisiones de la comisión paritaria pronunciadas de acuerdo al inc. A) del art. 14, que no hubieren sido adoptadas por unanimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieren interés en la decisión, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del plazo que fije la reglamentación. En el caso de haber sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso, fundado en incompetencia o exceso de poder.

Cuando por su naturaleza, las decisiones de la comisión estuvieren destinadas a producir los efectos de las convenciones colectivas, estarán sujetas a las mismas formas y requisitos de validez que se requieren respecto de estas últimas. En los otros casos, las resoluciones de las comisiones paritarias surtirán efecto a partir de su notificación.

Art. 18 – Las convenciones colectivas vigentes al momento de sancionarse la presente ley, registradas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, producirán hasta su vencimiento los mismos efectos que esta ley atribuye a las convenciones colectivas que prevé.

Art. 19 – La reglamentación determinará en qué medida la presente ley se aplicará a actividades que, dadas sus características parti-

culares, tengan en vigencia ordenamientos legales o reglamentarios vinculados con la misma materia.

Art. 20 – La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación y será incorporada en su oportunidad al Código del Derecho Social.

Art. 21 – De forma.

3, 2. DECRETO 199 (15/12/88)

Reglamentación de la ley 14.250

Art. 1º (art. 13 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88)
– El ministro de Trabajo y Seguridad Social podrá delegar las competencias que acuerda la ley 14.250 (texto ordenado por dto. 108/88) y la presente reglamentación en aquellos órganos y funcionarios que de él dependen.

Art. 2º (art. 2º de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88)
– De oficio o a pedido de parte con interés legítimo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá atribuir la representación de la parte empleadora a cualquiera de los sujetos mencionados en el art. 1º de la ley 14.250 (texto ordenado por dto. 108/88) debiendo atender, en ese orden, a:

- a) Las características propias de la actividad empresarial de que se trate y las de las empresas que la desarrollan, y
- b) La existencia de entidades que agrupen a los empresarios, su estatuto y representatividad medida por el número de empleadores adheridos y el número de dependientes que éstos contraten. Cuando la autoridad de aplicación decidiese atribuir la representación del sector a uno o más empleadores que luego quedarán sujetos a las cláusulas de la convención a asumir la representación referida, con arreglo a las reglas de formación de la voluntad del sector que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formule, atendiendo a las circunstancias del caso y a la previsión

del art. C) de la ley 23.546. La invitación se hará conocer mediante avisos que se publicarán durante 2 a 5 días a criterio de la autoridad de aplicación, en por lo menos un diario de gran circulación en el ámbito territorial al que resultaría aplicable el convenio y otro en el Boletín Oficial con mención del sector de trabajadores y empleadores comprendido en el futuro acuerdo y el contenido que se espera de éste, expuesto sucintamente.

Art. 2º bis (agregado por dto. 1.334/91 y sustituido por dto. 470/93) – Las partes signatarias del convenio colectivo de trabajo podrán modificar el nivel de negociación a petición individual de cualquiera de ellas, o de cualquier empleador o grupo de empleadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo respectivo. La solicitud de apertura de un nivel menor de negociación deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días anteriores a la finalización del plazo del convenio. Dicha presentación implicará la denuncia del convenio colectivo de trabajo vigente para la empresa o sector solicitante.

Para los convenios colectivos de trabajo que al dictado del presente tuvieren plazo vencido, podrá solicitarse la modificación del nivel de negociación dentro de los sesenta (60) días a contar de la vigencia de este decreto.

En caso de desacuerdo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá consultar a una comisión integrada por tres (3) representantes de la Confederación General del Trabajo, dos (2) de la Unión Industrial Argentina y uno (1) de la Cámara Argentina de Comercio, la que deberá informar en un plazo de cinco (5) días. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión, cada parte informará por separado fundamento su posición. Cumplido este plazo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente.

Art. 3º (según dto. 470/93) – El contenido de los convenios podrá comprender tanto las condiciones generales de trabajo, como la escala de salarios. Los acuerdos podrán negociarse según las siguientes pautas:

- a) **Un módulo general:** Integrado por las condiciones generales de trabajo y los salarios pactados convencionalmente, los que serán obligatorios para la actividad, rama, sector o empresa para el que se haya pactado el convenio colectivo de trabajo.
- b) **Un módulo particular:** Integrado por condiciones de trabajo y un salario variable que se establecerá por encima del módulo general y será obligatorio para los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación. El empleador y la asociación sindical signataria del convenio colectivo de trabajo podrán modificarlo, aumentarlo, suprimirlo o establecerlo por única vez, según el ritmo de la actividad económica del establecimiento, empresa o grupo de empresas donde se haya pactado. Este módulo sólo será aplicable a los empleadores firmantes del convenio. Lo convenido en cualquier nivel de negociación será considerado como la norma convencional válida para las partes firmantes y oponible a cualquier otra disposición convencional vigente.

Art. 3° bis (agregado por dto. 1.334/91 y sustituido por dto. 470/93) – La homologación del convenio colectivo de trabajo deberá ser requerida mediante la presentación de cualquiera de las partes que lo hubieran pactado, quienes deberán:

- a) Acompañar tres (3) ejemplares originales e íntegros del acuerdo, los cuales deberán respetar las formas que fijan las leyes 14.250 y 23.546 y las reglamentaciones que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Ratificar ante la autoridad de aplicación las firmas contenidas en el acuerdo y en la solicitud de homologación. A ese efecto, la autoridad de aplicación señalará audiencia a partir de cuya celebración se computará el plazo previsto en el art. 6° de la ley 23.546.
- c) Los convenios colectivos de trabajo de empresa en los que haya intervenido una asociación sindical con personería gremial que comprenda a la empresa en su ámbito de

actuación, no requerirán homologación. Serán registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 3º ter (agregado por dto. 470/93) – A los efectos de la homologación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá tener en cuenta si el convenio colectivo de trabajo contiene cláusulas violatorias de las normas de orden público de las leyes 14.250 y 23.928 y si se tuvieron en cuenta criterios de productividad, inversiones, incorporación de tecnología, sistemas de formación profesional y lo dispuesto en la normativa vigente.

Art. 4º (art. 5º de la ley y 14.250, texto ordenado por dto. 108/88) – La publicación del texto íntegro del convenio deberá efectuarse en la forma o modo que indique expresamente la resolución homologatoria.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro en el cual inscribirá:

- a) Las convenciones colectivas homologadas y las resoluciones que las homologan.
- b) Las resoluciones que dispongan extender la obligatoriedad de una convención a zonas no comprendidas en el ámbito territorial originario de dicha convención.
- c) Las resoluciones que adopten las comisiones paritarias y los laudos que, por su naturaleza y contenido, deban producir iguales efectos que las convenciones colectivas.
- d) Los demás actos que la autoridad administrativa disponga registrar.

El registro se llevará por duplicado para cada actividad o rama de actividad reguladas por convenciones colectivas de trabajo. El funcionario a cuyo cargo esté dicho registro, deberá firmar cada hoja. El ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer la registración por medios computadorizados.

Art. 5º (art. 5º de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88) – La extensión de la convención a zonas no comprendidas por ella se hará por resolución fundada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que en la zona en la cual se aplicará la convención no exista asociación sindical con personería gremial, representativa de los trabajadores de la actividad.
- b) Que de las evaluaciones que se realicen resulte que la convención es adecuada para regular las relaciones de trabajo en la zona. Al realizarlas se tendrá en cuenta:
 - 1) Las condiciones técnicas y económicas en que se desenvuelve la actividad y, en particular, si los productos son colocados en mercados donde concurren artículos producidos en zonas en las que ya se aplica la convención.
 - 2) Particularidades de la zona y modalidades de la prestación de los servicios.

La extensión podrá hacerse excluyendo de la convención aquellas cláusulas que sin modificar su economía, se consideren inadecuadas para la zona donde deberán aplicarse.

Art. 7° (art. 14 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88)

– El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá la comisión paritaria dentro de los 20 días de recibida la petición respectiva fijando en el mismo acto el número de integrantes y designando a su presidente. La Comisión Paritaria se reunirá en el lugar y con la frecuencia que ella misma fije. Las resoluciones se adoptarán por acuerdo de las partes. La Comisión tendrá un plazo máximo de 60 días para expedirse, pudiendo prorrogarlo por otro tanto mediante resolución fundada. En las sesiones de la comisión podrán participar los asesores técnicos propuestos por las partes, con voz pero sin voto.

Art. 8° (art. 15 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88)

– Las convenciones colectivas podrán otorgar a las comisiones paritarias funciones complementarias de las previstas en la ley 14.250 en tanto no excluyan la competencia de otros organismos creados por disposiciones legales. Las cuestiones referidas a las clasificaciones del personal que se planteen ante las comisiones paritarias, no se considerarán controversias individuales a los efectos previstos en el art. 16 de la ley 14.250.

Art. 9º (art. 16 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88) – En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio, éste podrá ejecutarse ante el tribunal con competencia en materia laboral del lugar donde el acuerdo se celebró, mediante el procedimiento de ejecución de sentencia. A tal efecto servirá de título ejecutivo el testimonio del acuerdo expedido por el presidente de la Comisión Paritaria.

Art. 10 (art. 17 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88) – Al dictar resolución, la Comisión indicará si aquélla es o no adoptada por unanimidad.

Las resoluciones dictadas en virtud de lo previsto por el inc. b), del art. 15 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88, hubieran sido éstas adoptadas por unanimidad o no, sólo serán apelables, fundándose en que la Comisión ha actuado fuera de los límites de su competencia o ha incurrido en exceso de poder.

Las resoluciones de las comisiones paritarias adoptadas en el marco del art. 15 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88, deberán comunicarse dentro del quinto día al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los fines previstos en el art. 4º, párrafo segundo, inc. c), del presente decreto.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispondrá de qué modo serán publicadas.

Art. 11 – El recurso de apelación contra las resoluciones adoptadas por la Comisión Paritaria, deberá interponerse en forma fundada, dentro de los 5 días de notificada la resolución, ante el presidente de la Comisión Paritaria, quien lo elevará, sin más trámite, al director nacional de Relaciones del Trabajo.

En el mismo acto se acompañará la prueba instrumental de que intente valerse el recurrente y se ofrecerá la restante.

Las notificaciones se practicarán personalmente, por cédula u otro medio fehaciente.

Art. 12 (art. 19 de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88) – El régimen de la ley 14.250, texto ordenado por dto. 108/88 no se aplicará a:

- a) los trabajadores a domicilio regidos por la ley 12.713;
- b) los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario aprobado por la ley 22.248;
- c) los trabajadores del servicio doméstico.

Art. 13 – Todos los plazos fijados en el presente decreto se cuentan en días hábiles administrativos.

Art. 14 – El presente decreto comenzará a regir al día siguiente de su publicación.

Art. 15 – Derógase el dto. 6.582/54.

Art. 16 – De forma.

3, 3. LEY 23.546

Art. 1º – El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente ley.

Art. 2º – La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo indicado:

- a) representación que inviste;
- b) alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) materia a negociar.

Art. 3º – Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe.

Art. 4º –

1. En el plazo de quince días a contar de la recepción de la notificación del art. 2º de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y de los empleadores.

2. Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas de asesores técnicos con voz pero sin voto.

Art. 5° – De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará acta-resumen.

Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

En el supuesto de que en el seno de una de las partes no hubiere uniformidad de opiniones, privará la de la mayoría de los integrantes de esa parte. Al efecto, se obrará de conformidad con lo que sobre el particular prescriba la reglamentación de esta ley.

Art. 6° – Las convenciones colectivas de trabajo deben ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cumplido ese requisito no sólo serán obligatorias para quienes las suscriban, sino para todos los trabajadores y empleadores de la actividad.

Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se considerarán, por ese solo hecho, homologadas.

El órgano competente para dictar la homologación deberá pronunciarse dentro de un plazo no mayor de 45 días hábiles de suscripta la convención o de recibida si se hubiere pactado fuera de su ámbito. Transcurrido dicho plazo se la considerará automáticamente homologada.

Art. 7° – En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones será de aplicación de la ley 14.786.

Art. 8° – Los plazos a que se refiere esta ley se computarán en días hábiles administrativos.

Art. 9° – Derógase la ley de facto 21.307.

Art. 10 – De forma.

Dada en la sala de sesiones del Congreso Argentino, en Buenos Aires, a los veintidós días del mes de diciembre del año mil novecientos ochenta y siete.

3, 4. DECRETO 200/88

Visto la ley 23.546, y considerando:

Que se hace necesario establecer los procedimientos aptos para la constitución de la Comisión Negociadora, así como el adecuado seguimiento e intervención de la autoridad de aplicación.

Que, por otra parte, se estima conveniente sugerir materias y mecanismos cuyo tratamiento es impostergable a la vista de un sistema de relaciones laborales actualizado.

Que las normas reglamentarias tienen como propósito, recogiendo experiencias anteriores, dar al proceso de la negociación colectiva un funcionamiento ágil y dinámico.

Art. 1º (según dto. 2.284/91) – Las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo, en ejercicio de su autonomía colectiva, podrán elegir el nivel de negociación que consideren conveniente, de acuerdo con la siguiente tipología:

- a) Convenio Colectivo de Actividad.
- b) Convenio Colectivo de uno o varios sectores o ramas de actividad.
- c) Convenio Colectivo de oficio o profesión.
- d) Convenio Colectivo de empresa.
- e) Convenio Colectivo de empresa del Estado, Sociedad del Estado, Sociedad Anónima con participación estatal mayoritaria, entidad financiera estatal o mixta comprendida en la Ley de Entidades Financieras, enumeradas en el art. 1º de la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88).

Esta numeración no tiene carácter taxativo. Las partes no están obligadas a mantener el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo anterior, pudiendo modificar el nivel de negociación al momento de su renovación, a petición individual de cualquiera de ellas.

Art. 2º – La comunicación del art. 2º de la ley 23.546 deberá contener la indicación detallada de la representación que se invoque y la que se reconoce a la otra parte.

Asimismo, enumerará las materias objeto de negociación con especial individualización de las cláusulas relativas a empleo, ajustes salariales, capacitación, organización del trabajo y nuevas tecnologías, régimen de información y consulta a la representación sindical, salud y medio ambiente laboral, productividad y mecanismos de prevención o solución de conflictos laborales. La parte que recibe la comunicación se halla igualmente facultada para proponer otras materias a ser llevadas al seno de la Comisión Negociadora. En este caso también deberá notificar su propuesta a la representación que inicia el procedimiento, con copia a la autoridad de aplicación.

Art. 3° – A efectos de un adecuado desarrollo de la negociación, las partes deberán acompañar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los 5 días hábiles administrativos de remitida o recibida la comunicación del art. 2° según el caso, los instrumentos de donde surja la representación invocada, nominar sus representantes titulares y suplentes y constituir domicilio. El plazo podrá ser extendido a pedido de parte.

Art. 4° – Dentro del plazo legal (art. 4° de la ley 23.546) se citará a audiencia para integrar la Comisión Negociadora. Una vez constituida, las partes presentarán el texto del proyecto de acuerdo al que se espera arribar e indicarán con precisión el ámbito personal y territorial que esperan pactar.

En este caso, las partes podrán resolver desarrollar sus negociaciones en forma directa entre ellas o bajo la coordinación del funcionario que la autoridad de aplicación designe.

Art. 5° – Cuando se suscitare una controversia entre la parte convocante y la convocada a negociar, relativa al alcance de la representación que las partes se atribuyen, quedará suspendido el plazo establecido en el art. 4° de la ley, durante 10 (diez) días hábiles administrativos, en los cuales deberá resolver el Ministerio.

Art. 6° – Las actas labradas en cumplimiento del art. 5° de la ley 23.546 serán elevadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del quinto día de confeccionadas.

Art. 7º – La autoridad de aplicación estará facultada para citar a las partes, conjunta o separadamente, durante el trámite de las negociaciones a fin de requerirles información acerca del estado y evolución de ellas y sobre toda otra cuestión que resulte de interés en función de las previsiones del art. 4º de la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88). De igual modo ambas representaciones podrán recabar la intervención de los funcionarios destacados por el órgano de aplicación, a los fines de facilitar la superación de las cuestiones que se susciten durante la negociación, así como requerir asistencia técnica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 8º – La autoridad de aplicación podrá recabar la documentación e información necesarias para fundamentar o esclarecer cualquier cuestión atinente al proyecto presentado o al desarrollo de las negociaciones. Del mismo modo podrán hacerlo las partes entre sí.

La información recogida será considerada como causa del acto de homologación, aun cuando no estuviera expresamente invocada en el texto de éste.

Art. 9º – En caso de discrepancia, en el seno de una parte, acerca del criterio con el cual se tendrá por formada su voluntad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social asignará los porcentajes con los que cada uno de los miembros de la comisión negociadora que la representan concurrirá a la formación de la voluntad de dicha parte en función de los criterios previstos en el art. 2º del dto. 108/88.

Art. 10 – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Secretario de Trabajo, el Subsecretario de Trabajo y el Director Nacional de Relaciones de Trabajo serán las autoridades con facultad de homologar las convenciones colectivas de trabajo. Sólo se considerarán celebradas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del párrafo segundo del art. 6º aquellas convenciones a cuyo trámite, desarrollo y firma hayan comparecido y refrendado los funcionarios mencionados.

Art. 11 – El plazo del art. 6º último párrafo de la ley 23.546 se contará a partir del día siguiente a aquel en que se reciba efectiva-

mente la solicitud de homologación con todos los requisitos del art. 3º del decreto reglamentario de la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88).

Al homologar el Convenio Colectivo de Trabajo la autoridad de aplicación podrá reordenar el texto conforme a las reglamentaciones vigentes.

Art. 12 – Se podrá solicitar la revisión del acto que deniegue la homologación dentro de los 15 (quince) días hábiles administrativos de notificada mediante presentación fundada por ante la autoridad que emitió la denegatoria.

Art. 13 – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las medidas y resoluciones adecuadas para el mejor cumplimiento de la ley y esta reglamentación, especialmente en lo referente a ordenar, encauzar y agilizar las negociaciones entre las partes y a establecer los mecanismos más idóneos para la evaluación y seguimiento de los acuerdos.

Art. 14 – El presente decreto comenzará a regir al día siguiente de su publicación. Los trámites iniciados antes de su vigencia deberán adecuarse a las previsiones contenidas en él. El plazo del art. 4º de la ley 23.546 correrá a partir del comienzo de la vigencia de dicha ley cuando las convocatorias a negociar hubieran sido hechas con anterioridad.

Art. 15 – Derógase el dto. 7.260/59.

Art. 16 – De forma.

3, 5. DECRETO 2.284 (31/10/91; B.O., 1/11/91)

Desregulación económica

Capítulo VII

Negociación colectiva

Art. 104 – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituirá la comisión negociadora de los convenios colectivos de trabajo de

conformidad con los niveles establecidos en el art. 1° del dto. 200/88, dentro de los plazos dispuestos en la ley 23.546.

Art. 105 – Modifícase el art. 1° del dto. 200/88, que quedará redactado de la siguiente manera: [...]

3, 6. LEY 23.126

(Sanc. 30/9/84, prom. 2/11/84; B.O., 12/11/84)

Convenciones colectivas de trabajo

Se dispone que recobren sus efectos legales conforme a su estado de vigencia a la fecha de sanción de las leyes 21.418 y 21.476

Art. 1° – A partir de los 365 días de la promulgación de esta ley, recobrarán las convenciones colectivas de trabajo íntegramente sus efectos legales, conforme a su estado de vigencia cuando se sancionaron las disposiciones de facto 21.476 y 21.418, que a tales efectos quedarán derogadas.

Art. 2° – En los convenios colectivos suscritos por organismos o empresas del Estado, empresas de economía mixta o de propiedad del Estado o en las que éste tenga mayoría accionaria, aun con posterioridad al plazo determinado en el artículo anterior, la vigencia de las cláusulas convencionales que produzcan costos que no puedan ser afrontados por el empleador, podrán ser suspendidas de común acuerdo por las partes, y en caso de discrepancia, laudará el Ministerio de Trabajo en forma inapelable, con relación al tiempo necesario para la aplicación de la cláusula impugnada.

Art. 3° – De forma.

3, 7. DECRETO 183/88

Visto, las leyes 14.250, 18.753, 23.545 y considerando:

Que como consecuencia de la promulgación de las leyes 23.545 y 23.546 se celebrarán Convenciones Colectivas de Trabajo en el ámbito de las Empresas del Estado, Sociedades del Estado, Sociedades Anónimas con participación mayoritaria o Entidades Financieras Estatales o Mixtas comprendidas en la ley de Entidades Financieras.

Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 3º de la ley 18.753, resulta que todo proyecto de modificación de regímenes que directa o indirectamente y cualquiera sea su concepto, afecte las remuneraciones ya sea en dinero o en especie del personal de los organismos del Estado Nacional (Empresas del Estado, Organismos Descentralizados, Servicios de Cuentas Especiales, Sociedades Anónimas en que el Estado posea mayoría accionaria y Ferrocarriles Argentinos) o, que tenga una incidencia económica financiera sobre el presupuesto o costo de servicio de los mismos, deberá someterse a consideración de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público.

Que la satisfacción y ajuste de los salarios para los agentes que se desempeñen en los citados organismos a que hacen referencia las leyes mencionadas, se encuentra afectada por la escasez de recursos y la necesidad de contener el déficit presupuestario cuya limitación constituye uno de los pilares esenciales de la política económica que desarrolla el Gobierno de la Nación; por lo que se hace necesaria la implementación de una política salarial homogénea, que inspirada en el principio de equidad se desarrolle en el ámbito del Sector Público definido por la ley 18.753.

Que de conformidad con lo dispuesto por la ley 23.546, se hace necesario integrar la representación de los empleadores o dadores de trabajo, debiendo simultáneamente tener en cuenta la necesidad de dar adecuado cumplimiento a lo previsto por el art. 3º, último párrafo, de la ley 14.250, con la reforma introducida por la ley 23.545.

Que el presente decreto se dicta en uso de las facultades conferidas por el inc. 1 del art. 86 de la Constitución Nacional.

POR ELLO,

El Presidente de la Nación Argentina DECRETA:

Art. 1º – A los efectos de integrar la Comisión de discusión de Convenciones Colectivas de Trabajo en el ámbito del Sector Público, establecido por la ley 18.753, la representación por el sector empleador estará constituida de la siguiente manera:

- a) Empresas o Sociedades del Estado Nacional que pertenecen al Directorio de Empresas Públicas, se integrará con representantes de la Empresa o Sociedad de que se trate y del Directorio de Empresas Públicas, en partes iguales.
- b) En Empresas o Sociedades del Estado Nacional que no integren el Directorio de Empresas Públicas y en Organismos Centralizados o Descentralizados, se integrará con representantes de la Empresa u Organismo de que se trate, del Ministerio y/o Secretaría de la cual dependa la referida Empresa u Organismo, y de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, en partes iguales.

No podrán iniciarse las negociaciones hasta tanto se integre la representación empleadora, debiendo la Empresa u Organismo notificar, en tiempo y forma, a los demás representantes de la parte empleadora mencionada precedentemente, la oportunidad y lugar de la negociación, dentro de los plazos que la ley fije.

Art. 2º – Los representantes mencionados en el artículo precedente deberán informar, en tiempo y forma, el desarrollo de las negociaciones a la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, órgano que tendrá las funciones de supervisión de la parte empleadora en las negociaciones, a cuyo efecto la misma dará las instrucciones necesarias que en cada caso considere conveniente.

Art. 3º – A fin de cumplir adecuadamente con el art. 3º de la ley 23.545, la representación empleadora constituida de acuerdo a lo dis-

puesto por los arts. 1º y 2º del presente decreto, observará las pautas que se consignan en el Anexo que forma parte del presente decreto.

Art. 4º – De forma.

Los representantes de la parte empleadora deberán tener en cuenta las siguientes pautas para las negociaciones de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

1. No podrán establecerse cláusulas para el ajuste de las retribuciones en función de coeficientes, porcentajes, índices, precios de referencia, o cualquier otro método de cálculo que tenga como base retribuciones distintas a las del propio cargo o categoría, o que establezcan la traslación automática de mejores beneficios otorgados a otros sectores.
2. No se admitirán modificaciones en las condiciones de trabajo que impliquen una reducción del rendimiento del personal o que atenten contra la productividad o de alguna manera, afecten el ejercicio de la facultad de dirección tendiente a obtener un mejor uso de los recursos disponibles.
3. Los incrementos que se pacten deberán resultar de la mayor productividad de cada empresa, teniendo en cuenta a ese efecto no sólo el mejor rendimiento del mandato de obra por aplicación de regímenes de eficiencia sino también el que sea consecuencia de una gestión racional y de una adecuada organización de la empresa.
4. Tampoco se admitirán cláusulas que limiten las atribuciones del empleador en cuanto a la designación y promoción del personal o que de cualquier manera restrinjan la facultad de optimizar la mano de obra ocupada.
5. No se admitirán cláusulas que perturben en la gestión empresarial, o que limiten o recorten la autonomía de decisión o el ejercicio de la facultad del empleador en ese campo.
6. Deberán incluirse cláusulas que faculten al empleador, dentro de las normas vigentes e inspiradas en de los usos y costumbres del sector privado, a preservar el orden y disciplina, ten-

dientes a lograr un buen desarrollo de orden jerárquico, para lograr una mayor eficiencia general.

7. En cuanto a cláusulas referidas a permisos, licencias, vacaciones o jubilaciones, se ajustarán estrictamente a la legislación nacional vigente en la materia, evitando situaciones que impliquen o generen privilegios.
8. Se incorporarán a los Convenios Colectivos de Trabajo cláusulas que garanticen la continuidad de los servicios públicos en caso de medidas de acción directa, en salvaguarda de los usuarios y del Patrimonio Nacional.
9. Deberán alentarse acuerdos que permitan la incorporación de tecnología, previendo los correspondientes sistemas de capacitación para el personal dentro de las cláusulas de convenio.

3, 8. LEY 24.185

(Sanc. 11/11/92; prom. 16/12/92; Aplic. Art. 70, Const. Nac.; B.O., 21/12/92)

Convenios colectivos para trabajadores del estado

Normas

Art. 1º – Las negociaciones colectivas que se celebran entre la Administración pública y nacional y sus empleados, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley.

Art. 2º – Las provincias y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán adherir al sistema de negociación que aquí se establece, de conformidad con las reglamentaciones que dicten sus órganos competentes.

Art. 3º – Quedan excluidos de la aplicación de la presente normativa:

- a) El Presidente y vicepresidente de la Nación, y el procurador general de la Nación.
- b) El fiscal general de Investigaciones Administrativas y los fiscales adjuntos.

- c) Los ministros, secretarios y subsecretarios del Poder Ejecutivo de la Nación, el procurador del Tesoro de la Nación, funcionarios superiores y asesores de gabinete.
- d) Las personas que, por disposición legal o reglamentaria emanada de los poderes del gobierno, ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados.
- e) El personal militar y de seguridad de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Prefectura Naval, Policía Federal, Servicio Penitenciario Federal u Organismos asimilables.
- f) El personal diplomático comprendido en la ley de servicio exterior, que reviste en jerarquías superiores que requieran acuerdo del Senado.
- g) El clero oficial.
- h) Las autoridades y funcionarios directivos o superiores de entes estatales u organismos descentralizados nacionales.
- i) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviere el Poder Ejecutivo nacional mediante resolución fundada.
- j) Los sectores de la Administración pública nacional que a la fecha de la sanción de esta ley se encuentren incorporados al régimen de las convenciones colectivas de trabajo, a no ser que por acuerdo de las partes se optara por el sistema que aquí se establece.

Art. 4º – La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional de acuerdo con lo establecido en el art. 6º.

Cuando no se hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Art. 5° – La representación del Estado será ejercida por el ministro de Economía y Obras y Servicios Públicos y el secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a subsecretario, quienes serán responsables de conducir las negociaciones con alcance sectorial, la representación se integrará además con los ministros o titulares de la respectiva rama de la Administración pública nacional.

Podrá, además, disponerse la designación de otros funcionarios o asesores expertos en materia laboral, a efectos de integrar la representación estatal y colaborar en las negociaciones.

Art. 6° – La negociación colectiva podrá realizarse dentro de un ámbito general o sectorial. Las partes articularán la negociación en los distintos niveles.

Para cada negociación, general o sectorial, se integrará una comisión negociadora, en la que serán parte: Los representantes del Estado empleador y de los empleados públicos que será coordinada por la autoridad administrativa del trabajo.

En el caso de negociaciones en el ámbito sectorial, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que en el orden nacional incluyan a este sector en su ámbito de actuación.

Art. 7° – Los representantes del Estado empleador o de los empleados públicos podrán proponer a la otra parte la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación.

El pedido deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual, mediante el dictado del acto respectivo, constituirá la comisión negociadora.

Art. 8° – La negociación colectiva regulada por la presente ley será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Administración pública nacional.
- b) Las facultades de dirección del Estado
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las tratativas salariales o aquéllas referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral, deberán sujetarse a lo normado por la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

Art. 9° – Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata.
- d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate.
- e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin.

Art. 10 – El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad administrativa de aplicación de la presente ley, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria; a tal fin estará autorizado para realizar estudios, recabar asesoramiento y, en general, requerir toda la información necesaria a efectos de posibilitar el más amplio conocimiento de la cuestión de que se trate.

Art. 11 – El acuerdo que se suscriba constará en un acta que deberá contener:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) Individualización de las partes y sus representantes.
- c) El ámbito personal de la aplicación, con mención clara del agrupamiento, sector o categoría del personal comprendido.
- d) La jurisdicción y el ámbito territorial de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Art. 12 – Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador. Todo ello hasta que entre en vigencia un nuevo acuerdo, siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.

Art. 13 – Las cláusulas de los acuerdos por las que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, podrán tener validez tanto para los afiliados como para los no afiliados, según se haya pactado, debiendo cumplirse con lo establecido por el art. 33 de la ley 23.551.

Art. 14 – En el ámbito de la Administración pública nacional sujeto al régimen de la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido

para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo.

Art. 15 – Instrumentado el acuerdo por la autoridad que corresponda, o vencido el plazo sin que medie acto expreso, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su registro y publicación dentro de los diez (10) días de recibido.

El acuerdo registrará formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, y se aplicará a todos los empleados, organismos y entes comprendidos.

Art. 16 – En caso de desacuerdo en el desarrollo de las negociaciones, o que se suscitare un conflicto ocasionado por cuestiones que puedan ser materia de ellas, cualesquiera de las partes deberá comunicarlo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

El Ministerio podrá también intervenir de oficio si lo considerara oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto, siendo de aplicación lo dispuesto por la ley 14.786.

Art. 17 – Las asociaciones sindicales, los representantes del Estado empleador y la autoridad administrativa del trabajo podrán proponer un listado de personas que actuarán como mediadores, quienes serán de reconocida versación en materia de relaciones laborales en el sector estatal, y con práctica en la negociación colectiva.

Las partes de común acuerdo, seleccionarán del listado propuesto, quién o quiénes actuarán en la mediación, no pudiendo designar otra persona que las que integren dicho listado, salvo acuerdo expreso y unánime.

En caso de falta de acuerdo sobre la designación del mediador, y siempre que las partes quieran continuar con este procedimiento, la autoridad administrativa del trabajo designará al mediador.

Art. 18 – Al comienzo de las negociaciones las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto tales como:

- a) Suspensión temporaria de la aplicación de las medidas que originan el conflicto.
- b) Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales durante los períodos críticos.
- c) Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas de acción directa, notificando a la autoridad de aplicación con cinco (5) días de anticipación las guardias mínimas.

La aplicación de estos sistemas no excluye la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia.

Art. 19 – Los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de esta ley se regirán por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la ley 20.744 (t.o. dto. 390/76).

Art. 20 – Los preceptos de esta ley se interpretarán de conformidad con el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por ley 23.544.

Art. 21 – De forma.

3, 9 DECRETO 1.334 (15/7/91; B.O., 17/7/91)

Convenciones colectivas de trabajo. Modificación del decreto 199/88

Art. 1º – Derógase el art. 3º del dto. 199/88 el que será sustituido por los siguientes:

Art. 2º bis (art. 4º de la ley 14.250, t.o. por dto. 108/88) – Previo a la negociación de las escalas salariales a establecerse en los convenios colectivos de trabajo, las partes deberán acordar las bases de cálculo y el método que les permitirá medir la productividad en el ámbito de vigencia de la convención, conforme la tipología del art. 1º del dto. 200/88. Las bases de cálculo y el método acordados, serán puestos a consideración de la autoridad de aplicación.

Art. 3º (art. 4º de la ley 14.250, t.o. por dto. 108/88) – La homologación deberá ser requerida mediante presentación conjunta de las partes que hubieren celebrado el convenio, quienes deberán:

- a) Acompañar 3 (tres) ejemplares originales e íntegros del acuerdo, los cuales deberán respetar las formas que fija la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88), la ley 23.546 y las reglamentaciones que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Ratificar ante la autoridad de aplicación las firmas contenidas en el acuerdo y en la solicitud de homologación. A ese efecto, la autoridad de aplicación señalará audiencia a partir de cuya celebración se computará el plazo previsto en el art. 6º de la ley 23.546.
- c) Acompañar aquella información o documentación que hubiese requerido el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de realizar la evaluación prevista en el art. 4º de la ley 14.250 (t.o. por dto. 108/88).

El acto de homologación establecerá los ámbitos personal, territorial y temporal de aplicación de la convención homologada. Este último no podrá ser menor a 6 (seis) meses.

Art. 3° bis (art. 4° de la ley 14.250, t.o. por dto. 108/88) – A los efectos de la homologación, la autoridad de aplicación considerará:

- a) Que la convención contiene cláusulas violatorias de las normas de orden público dictadas en interés general, si establece mecanismos indexatorios de cualquier tipo, que están expresamente prohibidos por la ley 23.928, de convertibilidad del austral.
- b) Que la vigencia de la convención no afecta significativamente la situación económica general, si los incrementos salariales son acordados en función de efectivos aumentos de la productividad, verificados o razonablemente estimados, teniéndose en cuenta no solamente los incrementos de la producción con igual dotación de factores, sino también el mayor rendimiento del factor trabajo por aplicación de regímenes de eficiencia, así como el que sea consecuencia de una gestión más racional, una más adecuada organización de la unidad productiva o de la incorporación de nuevas tecnologías, sea el nivel del sector, la rama de actividad o la empresa, según el ámbito de vigencia de la convención conforme la tipología del art. 1° del dto. 200/88.

A los efectos de lo establecido en este inc. la autoridad de aplicación podrá solicitar información complementaria a las partes y datos o dictámenes técnicos al Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos, al Banco Central de la República Argentina y al Instituto Nacional de Estadística y Censos.

- c) Que la vigencia de la convención no produce un deterioro grave de las condiciones de vida de los consumidores, si establece expresamente la prohibición al empleador de trasladar a los precios la eventual incidencia en sus costos de los incrementos pactados.

Antes de dictar una resolución denegatoria de la homologación de un convenio, la autoridad de aplicación hará saber a las partes las obser-

vaciones que merezca el texto propuesto y las invitará a reconsiderar y modificar lo acordado, con miras a una adecuada armonización de los intereses sectoriales con el interés general. Esta comunicación suspenderá el cómputo del plazo del art. 6º de la ley 23.546.

Las partes podrán, de común acuerdo, adecuar el convenio o bien retirar, individual o conjuntamente, la solicitud de homologación.

Art. 2º – De forma.

3, 10. DECRETO 470 (18/3/93; B.O., 23/3/93)

Convenio colectivo de trabajo. Modificación del decreto 199/88

CONSIDERANDO:

Que los salarios son unos de los más importantes componentes del proceso de desarrollo de la economía y que para su determinación son particularmente significativas las negociaciones colectivas.

Que el modelo de relaciones laborales que sostiene el Poder Ejecutivo Nacional impulsa una transformación que tiene por objetivo la libertad de negociación entre los actores sociales. Esa transformación exige una presencia del Estado que encauce y facilite la negociación colectiva, juntamente con la reglamentación de sus procedimientos.

Que los criterios para la reglamentación son tres: la negociación en unidades menores, la fijación de salarios en base a módulos generales y particulares y el respecto por las disposiciones de las leyes 14.250 y 23.928.

Que en cuanto al primero de ellos, el sistema de negociación colectiva argentino no establece la obligación de las partes de negociar en un determinado nivel. Por el contrario, dispone que los convenios colectivos de trabajo tienen el ámbito que las partes acuerden. En concordancia con esas disposiciones, se establece que cuando las partes no lleguen a un acuerdo sobre el nivel de negociación, el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social procederá, previa consulta a una comisión integrada por representantes del sector trabajador y empleador.

Que respecto del segundo criterio, teniendo en cuenta la importancia del nivel salarial en la economía en su conjunto y respetando la libertad de negociar entre los actores sociales, se disponen pautas claras acerca de los criterios de negociación y, para ello, se determinan las características que deberán tener los módulos general y particular por los que se establezcan, de manera transparente, los incrementos salariales.

Que esta forma de negociación ha de permitir un real sinceramiento de la estructura de los salarios convencionales que, hasta hoy, no reflejaba el monto de lo realmente percibido, afectando tanto al sistema fiscal como previsional y, como consecuencia, también a los trabajadores en su conjunto.

Que si bien esta tendencia a la autonomía de los sectores sociales y a la transparencia de la negociación salarial depende de la misma dinámica de las relaciones laborales, especialmente las colectivas, la transformación del sistema requiere de una fijación, por parte del Estado, de reglas claras que induzcan esos cambios.

Que el presente se dicta en función de las facultades conferidas por el art. 86 inc. 2) de la Constitución Nacional.

Por ello,

El Presidente de la Nación Argentina, DECRETA:

Art. 1º – Modifícanse los arts. 2º bis, 3º y 3º bis del dto. 199 de fecha 15/2/88 en su actual redacción, que quedarán sustituidos por los siguientes:

“**Art. 2º bis** – Las partes signatarias del convenio colectivo de trabajo podrán modificar el nivel de negociación a petición individual de cualquiera de ellas, o de cualquier empleador o grupo de empleadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo respectivo. La solicitud de apertura de un nivel menor de negociación

deberá solicitarse dentro de los 30 días anteriores a la finalización del plazo del convenio. Dicha presentación implicará la denuncia del convenio colectivo de trabajo vigente para la empresa o sector solicitante.

Para los convenios colectivos de trabajo que al dictado del presente tuvieran plazo vencido, podrá solicitarse la modificación del nivel de negociación dentro de los 60 días a contar de la vigencia de este decreto.

En caso de desacuerdo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá consultar a una comisión integrada por 3 representantes de la Confederación General del Trabajo, 2 de la Unión Industrial Argentina y 1 de la Cámara Argentina de Comercio, la que deberá informar en un plazo de 5 días. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, cada parte informará por separado fundamentando su posición. Cumplido este plazo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente”.

“**Art. 3º** – El contenido de los convenios podrá comprender tanto las condiciones generales de trabajo, como la escala de salarios. Los acuerdos podrán negociarse según las siguientes pautas:

- a) Un módulo general: Integrado por las condiciones generales de trabajo y los salarios pactados convencionalmente, los que serán obligatorios para la actividad, rama, sector o empresa para el que se haya pactado el convenio colectivo de trabajo.
- b) Un módulo particular: Integrado por condiciones de trabajo y un salario variable que se establecerá por encima del módulo general y será obligado para los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación. El empleador y la asociación sindical signataria del convenio colectivo de trabajo podrán modificarlo, aumentarlo, suprimirlo o establecerlo por única vez, según el ritmo de la actividad económica del establecimiento, empresa o grupo de empresas donde se haya pactado. Este módulo sólo será

aplicable a los empleadores firmantes del convenio. Lo convenido en cualquier nivel de negociación será considerado como la norma convencional válida para las partes firmantes y oponible a cualquier otra disposición convencional vigente”.

“**Art. 3º bis** – La homologación del convenio colectivo de trabajo deberá ser requerida mediante la presentación de cualquiera de las partes que lo hubieran pactado, quienes deberán:

- a) Acompañar tres ejemplares originales e íntegros del acuerdo, los cuales deberán respetar las formas que fijan las leyes 14.250 y 23.546 y las reglamentaciones que al respecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Ratificar ante la autoridad de aplicación las firmas contenidas en el acuerdo y en la solicitud de homologación. A ese efecto, la autoridad de aplicación señalará audiencia a partir de cuya celebración se computará el plazo previsto en el art. 6º de la ley 23.546.
- c) Los convenios colectivos de trabajo de empresa en los que haya intervenido una asociación sindical con personería gremial que comprenda a la empresa en su ámbito de actuación, no requerirán homologación. Serán registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

“**Art. 3º ter** – A los efectos de la homologación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá tener en cuenta si el convenio colectivo de trabajo contiene cláusulas violatorias de las normas de orden público de las leyes 14.250 y 23.928 y si se tuvieron en cuenta criterios de productividad, inversiones, incorporación de tecnología, sistemas de formación profesional y lo dispuesto en la normativa vigente”.

Art. 2º – De forma.

Desarrollo de la formula de Productividad de un acuerdo tipo: 54/89

“ASOCIACIÓN OBRERA MINERA ARGENTINA CON ASOCIACIÓN FABRICANTES DE CEMENTO PORTLAND”¹

SUMARIO: 4, 1. Introducción. 4, 2. Productividad básica. 4, 3. Ausentismo. 4, 4. Tiempo efectivo de trabajo. 4, 5. Otorgamiento de vacaciones. 4, 6. Contratistas. 4, 7. Multiplicidad de tareas. 4, 8. Resumen final. Agregado Posterior: Resultado de la negociación.

4, 1. INTRODUCCIÓN

4, 1, 1. Antecedentes

Ante la publicación del Dto. 1.334/91 y el compromiso asumido el 21/08/91 ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por A.O.M.A. y la A.F.C.P., se ha designado a esta Comisión Técnica de Costos Laborales para que desarrolle el método de medición y valorización de las cláusulas de Productividad.

¹ Los autores agradecen a la Asociación Fabricantes de Cemento Portland haberles facilitado para su publicación el presente documento, específicamente a la Comisión de Asuntos Laborales de la misma.

4, 1, 2. Propuesta metodológica

Sobre la base de pautas de orientación obtenidas de los informes ad hoc, emanados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y lineamientos generales de la Comisión de Asuntos Laborales, se ha desarrollado una metodología que mide la productividad desde el punto de vista estrictamente laboral. Para ello se partió del concepto simple de productividad, (producción sobre horas trabajadas) incorporándole factores complementarios de productividad que perfeccionan dicha fórmula, teniendo en cuenta aspectos concretos y de fácil medición.

Conceptualmente mediremos la productividad a través de la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Productividad} = & \left[k \times \frac{\text{Producción}}{\text{Horas Trabajadas}} \times \text{Efecto Ausentismo} \right] + \\ & + [m \times \text{Efecto Tiempo Efectivo de Trabajo}] + \\ & + [n \times \text{Efecto Otorgamiento Vacaciones}] + [p \times \text{Efecto Contratistas}] + \\ & + [q \times \text{Efecto Multiplicidad de Tareas}] \end{aligned}$$

Los incrementos de productividad (o decrementos) surgirán valorizando esta fórmula en dos momentos distintos: el momento base de referencia y el momento actual.

Entendemos que esta fórmula comprende efectos presentes y futuros. Los valores correspondientes a producción, horas trabajadas y ausentismo no serán utilizados para generar un cambio de productividad en el presente, sino hasta después de un cierto período, cuando estos cambios arrojen resultados positivos.

En cambio, los cuatro últimos efectos, que hacen a modalidades de trabajo, pueden ser evaluados en el presente sólo con acordar fehacientemente con el gremio las modificaciones que sean necesarias, puesto que sus efectos serán inmediatos y permanentes, pudiendo ser medidos con anticipación.

Cada efecto está corregido por su particular factor de distribución. Es decir, para cada factor debe decidirse cuánto del incremento por productividad debe asignarse a la mano de obra, cuánto a la empresa y cuánto a los consumidores. El factor aplicado en la fórmula es el que corresponde a la mano de obra, y que se destina a incrementar salarios (pues también podría destinarse a otros beneficiarios).

El factor k será un valor variable, a determinar en cada oportunidad, en función de los elementos a los que se atribuye la mayor productividad.

En cambio, los factores n , n , p y q valen “1”, es decir, se atribuye la total variación a la mano de obra, sin compartir con empresas o consumidores. De tal manera, cuando se presentan las fórmulas en los capítulos siguientes, ya no se los mostrará, pues tendrán un efecto neutro.

Esta fórmula, siendo un modelo aditivo compuesto por elementos de productividad independientes, está ideada de tal manera que puede ser cuantificada para empresas o establecimientos por separado, midiendo así la productividad particular de cada uno de ellos.

Si bien a la fórmula básica se le añaden cuatro elementos independientes de productividad, es posible, y aun aconsejable, introducir otros elementos en el futuro, que puedan resultar de interés para mejorar la productividad.

En cuanto a la fuente de información estadística, los valores de producción y horas trabajadas proceden de los registros de la Asociación de Fabricantes de Cemento Portland. Los referidos a tiempos perdidos y a la utilización (en cantidad y costo) de mano de obra contratista, proceden de un relevamiento ad hoc a una muestra de establecimientos de las empresas asociadas.

4, 2. PRODUCTIVIDAD BÁSICA

4, 2, 1. Definición

Para una primera aproximación mediremos la productividad básica como la relación entre la producción y la mano de obra ocupada.

4, 2, 2. Propuesta

Se pretende de esta manera mejorar la cantidad producida por unidad de trabajo, sin descuidar la calidad del producto ni la racionalidad de las tareas.

4, 2, 3. Formula

$$\frac{\text{a) Producción}}{\text{b) Horas pagadas}}$$

Donde:

- a) Es el promedio de la producción de Clinker, Cemento y Despacho, por considerar que son las tres fases fundamentales de la actividad. Para evitar los efectos de la marcada estacionalidad se tomarán producciones anuales referidas en promedios mensuales.
- b) Para este caso, fueron tomadas la totalidad de horas pagadas (incluidas las licencias y feriados pagos), así como las horas extras transformadas a normales.

Se tomaron las horas pagadas y no las efectivamente trabajadas por el efecto no deseado que produce el ausentismo, disminuyendo el denominador y aumentando por consiguiente la productividad.

Las cantidades en que se expresen estas horas serán promedios mensuales del mismo período anual consignado para la producción.

4, 2, 4. Valorización de la formula

$$\frac{\text{a) Producción}}{\text{b) Horas pagadas}}$$

A) Valor de referencia considerado

Tanto la cantidad producida como las horas pagadas corresponden al año 1987, considerado como de actividad normal en la industria:

$$\frac{527.721.000 \text{ kg}}{817.000 \text{ hs} + (42.000 \text{ hs} \times 1,5) + (17.000 \text{ hs} \times 2)} =$$

$$\frac{527.721.000 \text{ kg}}{914.000 \text{ hs}} = 577 \text{ kg/hora}$$

B) Valor para medir la modificacion de productividad

Si bien no se medirá por ahora la productividad básica para el período actual, podemos valorizarla como ejercicio para el año 1991.

$$\frac{359.944.000 \text{ kg}}{914.000 \text{ hs}} = \frac{359.944.000 \text{ kg}}{685.000 \text{ hs} + (10.000 \text{ hs} \times 1,5) + (5.000 \text{ hs} \times 2)} = 507 \text{ kg/h}$$

4, 2, 5. Incremento de la productividad por este factor

$$kx \left[\frac{b}{a} - 1 \right] \times 100 = kx \left[\frac{507 \text{ kg/h}}{577 \text{ kg/h}} - 1 \right] \times 100 = kx [-12,1\%]$$

Este resultado marca un descenso en la productividad, respecto de 1987, independientemente del valor que se le asigne a k.

4, 3. AUSENTISMO

4, 3, 1. Definición

Este factor mide la proporción de horas posibles improductivas dentro del período.

Acompaña necesariamente al factor de productividad básica, y su eliminación o modificación significaría reformular el denominador del factor antedicho.

4, 3, 2. Propuesta

Se pretende que este índice actúe como corrector de la productividad, maximizando las horas efectivamente trabajadas.

4, 3, 4. Formula

$$1 - \frac{\text{a) Horas ausentismo}}{\text{b) Horas posibles}}$$

Donde:

- a) Las horas de ausentismo comprenden las horas no trabajadas por todo concepto (licencias de convenio, gremiales, paros, etc.) excluyendo las correspondientes a vacaciones, feriados pagos y suspensiones por falta de trabajo.
- b) Las horas posibles son la cantidad de horas factibles de trabajarse con la dotación completa, sin ausentismo.

4, 3, 4. Valorización de la formula

$$1 - \frac{\text{a) Horas ausentismo}}{\text{b) Horas posibles}} = 0,936$$

A) Valor de referencia considerado

Tomaremos como año de referencia 1987, de tal manera que las cifras provengan del mismo período que el utilizado para calcular la productividad básica:

$$1 - \frac{53.000 \text{ hs/mes}}{834.000 \text{ hs/mes}} = 0,936$$

B) Valor para medir la modificación de la productividad

Consideremos en forma provisoria los datos obtenidos para el año 1991 y tendremos el siguiente índice:

$$1 - \frac{27.000 \text{ hs/mes}}{695.000 \text{ hs/mes}} = 0,961$$

4, 3, 5. Incremento de la productividad

$$\left[\frac{b}{a} - 1 \right] \times 100 = \left[\frac{0,961}{0,936} - 1 \right] \times 100 = 2,7\%$$

Resulta así que en este último período la productividad se ha incrementado en un 2,7% con respecto al año de referencia (1987), como consecuencia de la significativa merma registrada en el ausentismo.

4, 4. TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

4, 4, 1. Definición

Este factor mide la pérdida de tiempo ocasionada por no marcar tarjeta con la indumentaria asignada en el lugar específico de trabajo, y lo llamaremos productividad jornada.

4, 4, 2. Propuesta

Adecuar la prestación efectiva de tareas a la duración de la jornada nominal. Por ello, se considera jornada el tiempo en el que el trabajador debe desempeñar sus tareas en el lugar de trabajo asignado y en la jornada de labor completa indicada, debiendo encontrarse listo y en condiciones de trabajar en el momento de inicio establecido y hasta la finalización de la jornada de trabajo. Para ello podrán modificarse los sistemas actuales de marcación de tarjetas que impliquen lapsos de jornada nominal mayores que los tiempos de jornada efectiva, pudiendo computarse y controlarse dichos tiempos mediante los métodos más eficientes.

4, 4, 3. Formula

$$1 - \frac{\text{a) Minutos perdidos}}{\text{b) Minutos posibles trabajados}}$$

Donde:

- a) Estos minutos corresponden al tiempo perdido entre el fichado de tarjeta y el inicio y/o cese efectivo de tareas considerando para el cálculo el tiempo promedio por día y operario.
- b) Se toman las 8 horas de una jornada legal de trabajo, es decir 480 minutos, incluyendo los 30 de refrigerio.

4, 4, 4. Valorización de la formula

$$1 - \frac{\text{Minutos perdidos}}{\text{Minutos posibles trabajados}}$$

Reemplazamos en la fórmula los valores obtenidos.

A) valor de referencia considerado.

Con los minutos que se pierden actualmente en un día de actividad normal, por la presente modalidad de fichado de tarjeta y cambio de turno:

$$1 - \frac{24'}{480'} = 0,950$$

B) valor para medir la modificacion de la productividad

Considerando que se eliminan totalmente los minutos perdidos por esta modalidad:

$$1 - \frac{0'}{480'} = 1$$

4, 4, 5. Incremento de la productividad por este factor

$$\left[\frac{b}{a} - 1 \right] \times 100 = \left[\frac{1}{0,950} - 1 \right] \times 100 = 5,3\%$$

4, 5. OTORGAMIENTO DE VACACIONES

4, 5, 1. Definición

Este factor mide el desfase que se produce entre la estacionalidad de proceso productivo y la del otorgamiento de vacaciones.

4, 5, 2. Propuesta

De acuerdo con las características de la industria, el período de vacaciones anuales se extenderá a todo el año.

4, 5, 3. Formula

$$1- \left[\frac{\sum_{i>0=1}^{12} \left[\frac{P_i}{\bar{P}} - \frac{H_i}{\bar{H}} \right]}{12} \right] \times HR$$

P_i = Producción del Mes (Clinker – Cemento – Despacho).

\bar{P} = Producción mensual promedio de año (Clinker – Cemento – Despacho).

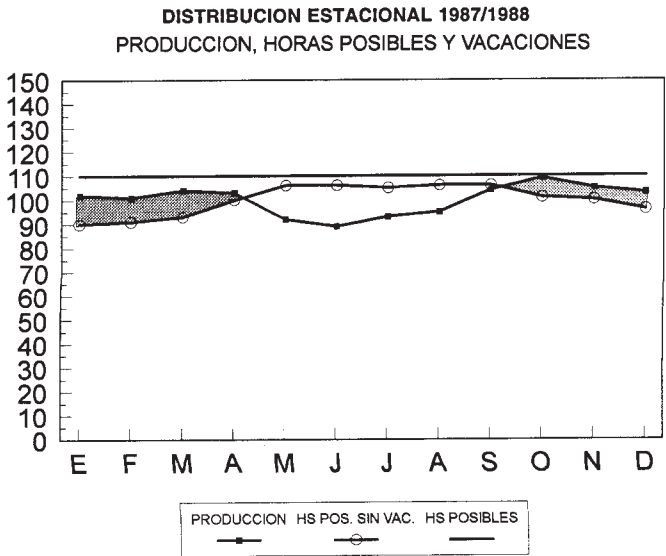
H_i = Horas efectivamente trabajadas del mes (i) excluidas las vacaciones.

\bar{H} = Horas mensuales promedio del año efectivamente trabajadas, excluidas las vacaciones.

Σ = Indica que se deben sumar todos los resultados positivos, es decir, sumar diferencias de los meses en que el índice de producción es mayor al de las horas trabajadas.

HR = Coeficiente de horas de remplazo (normales y extra).

Gráfico a



4, 5, 4. Valorización de la formula

Desarrollando en la fórmula los valores de producción y horas trabajadas queda lo siguiente.

A) Valor de referencia considerando (ver grafico a)

Se han tomado valores promedio de producción de clinker, cemento y despacho para los años 1987 y 1988 (considerados normales). Para las horas trabajadas (descontando vacaciones) se tomó igual período.

MES	ÍNDICE PRODUCCIÓN AÑO NORMAL P_i/P	ÍNDICE HORAS TRABAJADAS H_i/H	DIFERENCIAS POSITIVAS
ENE	1,02	0,90	0,12
FEB	1,01	0,91	0,10
MAR	1,04	0,93	0,11
ABR	1,03	1,00	0,03
MAY	0,92	1,06	0,00
JUN	0,89	1,06	0,00
JUL	0,93	1,05	0,00

AGO	0,95	1,06	0,00
SEPT	1,04	1,06	0,00
OCT	1,09	1,01	0,08
NOV	1,05	1,00	0,05
DIC	1,03	0,96	0,07
TOTAL	12.00	12.00	0,56

y reemplazando en la fórmula:

$$1 - \left[\frac{0,56}{12} \right] \times 1,5 = 0,930$$

donde la totalidad de las horas reemplazadas son extra al 50%, de allí el coeficiente 1,50.

B) Valor para medir la modificación de productividad

Como se pretende que coincida el ciclo de la producción con el de horas trabajadas (desplazando las vacaciones), los cocientes P1/P deben igualarse a H_i/H, haciendo entonces que todas las diferencias resulten “cero”. Queda así:

$$1 - \left[\frac{0}{12} \right] \times 1,50 = 1$$

4, 5, 5. Incremento de la productividad por este factor

$$\left[\frac{0}{12} - 1 \right] \times 100 \quad \left[\frac{1}{0,930} - 1 \right] \times 100 = 7,5\%$$

donde la nueva modalidad en el otorgamiento de vacaciones se muestra en el Gráfico B.

4, 6. CONTRATISTAS

4, 6, 1. Definición

Este factor mide la diferencia de tiempo y costo entre los trabajadores realizados por personal propio y personal contratista.

4, 6, 2. Propuesta

Que el sindicato posibilite el trabajo de empresas de terceros (contratistas).

4, 6, 3. Formula

$$1 - \frac{\text{a) Horas actuales} - \text{b) Horas máximas posibles}}{\text{c) Horas máximas posibles}}$$

Donde:

- a) Las horas actuales: horas base del personal efectivo (igual a 100), más la proporción de contratistas en horas base por su costo relativo horario.
- b) Horas máximas posibles: horas base del personal efectivo (igual a 100), más la proporción de contratistas en horas base, multiplicando ambos términos por el costo relativo horario. Mide la situación máxima e hipotética en que todo el personal efectivo se reemplazara por contratistas.
- c) Idem b)

4, 6, 4. Valorización de la formula

A) valor de referencia considerado

La proporción actual de contratistas respecto de la dotación efectiva es del 16%. Por otro lado el costo horario de un contratista es el 74% del de un efectivo, como resultantes de no tener ausentismo, vacaciones y costos adicionales por bienes y servicios de uso no permanente, y porque al contratista se le paga únicamente el tiempo que emplea en efectuar cada trabajo.

Uniéndolos estos valores, la fórmula queda:

$$1 - \left[\frac{100 + (16 \times 0,74) - (100 + 16) \times 0,74}{(100 + 16) \times 0,74} \right] = 1 - \frac{111,84 - 85,84}{85,84} = 0,697$$

B) Valor para medir la modificación de productividad

Si se pretende que el personal contratista pase del 16% al 20% de la dotación efectiva, o sea, incrementar un 25% los contratistas, queda:

$$1- \left[\frac{96 + (20 \times 0,74) - (100+16) \times 0,74}{(100+16) \times 0,74} \right] = 1- \frac{110 - 85,84}{85,84} = 0,709$$

4, 6, 5. Incremento de la productividad por este factor

$$\left[\frac{b}{a} \right] - 1 \times 100 = \left[\frac{0,709}{0,697} - 1 \right] \times 100 = 1,7\%$$

4, 7. MULTIPLICIDAD DE TAREAS

4, 7, 1. Definición

Es un factor que mide el tiempo perdido como consecuencia de la falta de continuidad en las secuencias de los trabajos (espera inactiva) debido a la ausencia de flexibilidad o multiplicidad de tareas.

4, 7, 2. Propuesta

Se elimina el concepto de puesto fijo por el de tarea flexible, realizando el operario tareas múltiples para cualquier centro de trabajo, sección o departamento de la empresa, con arreglo a las conveniencias o necesidades de la organización de la producción, en el ámbito de la facultad de dirección de la empresa y de acuerdo con las aptitudes, dedicación y responsabilidad de los trabajadores, logrando la disminución del costo de reemplazo.

A este efecto los trabajadores recibirán el entrenamiento y capacitación adecuados que los habilite para cumplir con las exigencias de otras tareas.

4, 7, 3. Formula

$$1- \left[\frac{\text{a) Minutos de reemplazo por tiempo perdido}}{\text{b) Minutos posibles trabajados}} \right]$$

Donde:

- a) Corresponden al tiempo promedio perdido por día y operario, debido a la falta de continuidad en la secuencia de tareas, medidos a través de los minutos necesarios de reemplazo. Se tiene en cuenta para ello la incidencia en cantidad y costo según sean reemplazados con valores normales o extra. Se ha considerado que se reemplazan todos los minutos perdidos.
- b) Se toman las 8 horas de una jornada legal de trabajo, equivalentes a 480 minutos.

4, 7, 4. Valorización de la formula

$$1- \left[\frac{\text{Minutos de reemplazo por tiempo perdido}}{\text{Minutos posibles trabajados}} \right]$$

A) Valor de referencia considerado

Considerando que se pierden 27 minutos por la modalidad actual de trabajo, en la cual la multiplicidad de tareas prácticamente no existe, y que el 83% del tiempo perdido se reemplaza con horas normales, y el 17% con extra al 50%.

$$1- \left[\frac{(27' \times 0,83 \times 1) + (27' \times 0,17 \times 1,5)}{480'} \right] = 1- \left[\frac{22,41' + 6,89'}{480'} \right] = 0,939$$

B) Valor para medir la modificación de productividad

Si se logra la multiplicidad de tareas se eliminan los minutos perdidos.

$$1- \frac{0'}{480'} = 1$$

4, 7, 5. Incremento de la productividad por este factor

$$\left[\frac{b}{a} - 1 \right] \times 100 = \left[\frac{1}{0,939} - 1 \right] \times 100 = 6,5\%$$

4, 8. RESUMEN FINAL

4, 8, 1. Formula completa

Considerando todos los efectos en conjunto, el incremento de la productividad queda medido con la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Incr. Prod.} = k \times & \frac{\text{Prod. básica actual}}{\text{Prod. básica base}} \times \frac{\text{Porod. ausentismo actual}}{\text{Porod. ausentismo base}} \times \\ & \times \left[1 + \left[\frac{\text{Prod. jornada prop.}}{\text{Prod. jornada base}} - 1 \right] + \left[\frac{\text{Prod. Vac. prop.}}{\text{Prod. Vac. base.}} - 1 \right] + \right. \\ & \left. + \left[\frac{\text{Prod. contrat. prop.}}{\text{Prod. contrat. base.}} - 1 \right] + \left[\frac{\text{Prod. Polif. prop.}}{\text{Prod. Polif. base.}} - 1 \right] \right] - 1 \end{aligned}$$

4, 8, 2. Valorización de la formula completa

En todos los casos los valores de productividad básica y de ausentismo se han mantenido en los niveles del año base de 1987, pues de otra manera afectarían el resultado en forma negativa. Por este motivo el factor de distribución k tampoco incide, y se hace valer 1.

PROPUESTO EN OCTUBRE/91

$$\begin{aligned} \text{Incr. Prod.} = k \times & \frac{577}{577} \times \frac{0,936}{0,936} \times \\ & \times \left[1 + \left[\frac{1}{0,950} - 1 \right] + \left[\frac{1}{0,930} - 1 \right] + \right. \\ & \left. + \left[\frac{0,709}{0,697} - 1 \right] + \left[\frac{1}{0,939} - 1 \right] \right] - 1 \\ & = 1 \times 1 \times (1 + 0,053 + 0,075 + 0,017 + 0,065) - 1 = 1 \times 1,210 - 1 = 0,210 = \mathbf{21.0\%} \end{aligned}$$

AGREGADO POSTERIOR: RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN

Como resultado del proceso de negociación, se acordó basar la mayor productividad en tiempo efectivo de trabajo y otorgamiento de vacaciones. Por lo tanto, los otros dos conceptos susceptibles de mayor productividad quedan inalterados. Los valores de incremento de productividad para los dos factores a implementar, llegan a sus máximos absolutos: se ganan todos los minutos perdidos y se distribuye la toma de vacaciones según lo demande el proceso productivo.

$$\begin{aligned}
 \text{Incr. Prod.} &= k \times \frac{577}{577} \times \frac{0,936}{0,936} \times \\
 &\times \left[1 + \left[\frac{1}{0,950} - 1 \right] + \left[\frac{1}{0,930} - 1 \right] + \right. \\
 &+ \left. \left[\frac{0,697}{0,697} - 1 \right] + \left[\frac{0,939}{0,939} - 1 \right] \right] - 1 \\
 &= 1 \times 1 \times (1 + 0,053 + 0,075 + 0,0 + 0,0) - 1 = 1 \times 1,128 - 1 = 0,128 = \mathbf{12,8\%}
 \end{aligned}$$

Por acta del 23/10/91, se acordó otorgar un incremento del 12,8% al personal comprendido en convenio, para el período 1/9/91 al 29/2/92. Una parte a partir de octubre, y el resto a partir de diciembre.

Los acuerdos salariales como una herramienta de medición de convenios desactivados

En 1975 la negociación de convenios colectivos de trabajo alcanzó una generalización nunca antes ni después verificada. Se contabilizaron 624 convenios formalizados: 457 de actividad (incluyendo los de rama) y 167 de empresa (incluyendo los de establecimiento).

Las otras dos terceras partes, teóricamente vigentes, pueden dividirse en tres grupos: el de activos, el de inactivos (salarialmente) y el de desactivados, donde activos son los convenios en los que por lo menos alguna de sus partes ha negociado salarios alguna vez en el período julio '91-diciembre '93; inactivos salarialmente, los que no han negociado salarios en ese período, pero cuyas partes siguen vigentes. Desactivados son los convenios “caídos”, los que de hecho (o derecho) ya no están vigentes, ni producirán acuerdos de ningún tipo. Se podrían complicar aun más los agrupamientos, si se consideran además su condición de “remanentes” o “íntegros”. Esta última clasificación teniendo en cuenta que algunas de sus partes negociadoras hayan formado un nuevo convenio colectivo en las rondas posteriores y las otras no lo hayan hecho, o que no hubieran sufrido subdivisión alguna. Tal es la realidad.

Cuántos convenios comprende cada grupo, es una pregunta aún sin respuesta. Cuáles conforman cada uno, es un interrogante aun mayor.

No se conoce un estudio exhaustivo sobre este tema, pero sí que ha sido objeto de múltiples consideraciones.

Tampoco en este trabajo, con otros objetivos, se dará una respuesta al tema. Solamente se agregará un elemento más de discusión, echando a la mesa cifras por cierto inconciliables con lo generalmente admitido.

Limitando el espectro a la clasificación simple de tres grupos, se encuentran ejemplos ilustrativos:

- a) Convenios colectivos de trabajo de 1975, aún activos (aunque algunos de los sectores que comprenden no hayan acordado por productividad)
 - ◆ 130/75 “Confederación General Empleados de Comercio de la República Argentina con Cámara Argentina de Comercio y otras entidades comerciales”.
 - ◆ 260/75 “Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina con Federación Argentina de la Industria Metalúrgica y otras federaciones metalúrgicas”.
 - ◆ 64/75 “E” “Sindicato de Personal de Petroquímica Comodoro Rivadavia con Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A.”.

- b) Convenios colectivos de trabajo, de 1975, salarialmente inactivos en los últimos dos años y medio (aunque hayan otorgado incrementos salariales informales)
 - ◆ 17/75 “Sindicato de Obreros y Empleados Fotográficos con Cámara de la Industria Fotográfica Argentina y otros”.
 - ◆ 227/75 “Asociación de Músicos de Cuyo con Clubes, Confeiterías, Teatros, Emisoras, etc”.
 - ◆ 21/75 “E” “Unión Ferroviaria con Ferrocarriles Argentinos”.

- c) Convenios colectivos de trabajo, de 1975, totalmente desactivados (caídos)
 - ◆ 197/75 “Unión Obreros y Empleados Plásticos con Empresas Fabricantes de Flores Artificiales”.
 - ◆ 81/75 “E” “Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines con Hilanderías Beccar S.A.”.

- ◆ 157/75 “E” “Centro de Patrones de Cabotaje de Ríos Puertos con Great Lakes & Dock Company, Sucursal Argentina”.
- ◆ Como caso especial, el 101/75 “Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino con Empresas del Neumático”, suspendido de hecho, cuyo sindicato negocia directamente con las empresas, sin solicitar homologación a sus acuerdos.

Una estimación para cuantificar el grupo c)¹, calcula este valor como el 10% de los convenios colectivos de actividad no renovados de 1975, más el 30% de los de empresa, resultando así 74 desactivados. Según los registros propios, y con el mismo criterio, se llega a 68.

Aquí se propone otra estimación, basada en lo siguiente:

- a) Si la relación entre convenios salarialmente inactivos y salarialmente activos, en el período 1988/1993, es igual a 0,72 (42%²/58%, con datos del cuadro 18,1), puede decirse que esta relación se mantiene en la ronda de 1975.
Siendo los activos del 15%, los inactivos se valorizan en $15\% \times 0,72 = 11\%$
- b) Si la relación entre convenios salarialmente inactivos y salarialmente activos, en el período 1988/1993, es igual a 0,72 (42%/58%, con datos del cuadro 18,1), puede decirse que esta relación es del doble en la ronda de 1975.
Siendo los activos del 15%, los inactivos se valorizan en $15\% \times 0,72 \times 2 = 22\%$
- c) Si la relación entre convenios salarialmente inactivos y salarialmente activos, en el período 1988/1993, es igual a 0,72 (42%/58%, con datos del cuadro 18,1), puede decirse que esta relación es un valor intermedio a los cuantificados en a) y b).

1 Información al respecto puede consultarse en La flexibilidad laboral, de Armando Caro Figueroa, Ed. Biblos; en el anexo I, cuadro 2,a.

2 Este valor (100%-58%) presupone necesariamente que no existen convenios desactivados, a excepción de los renegociados en el período 1988/1993. Todo indica que es así, y, aunque hubiese alguna excepción, no afectaría el orden de magnitud de los resultados.

Siendo los activos del 15%, los inactivos son un valor entre el 11% y el 22% de aquellos. Si el 15% corresponde a 66 convenios, el 11% y el 22% equivaldrán a 48 y 97 convenios, respectivamente.

CONCLUSIÓN

Si la cantidad de convenios teóricamente vigentes en 1975 es de 445, sabiendo que los activos (salarialmente) en el período de referencia son 66, y que los inactivos (salarialmente) ascienden a un valor entre 48 y 97, la cantidad de convenios desactivados es un valor entre 331 y 282.

Sólo un estudio completo y pormenorizado o el simple devenir del futuro podrán comprobar la veracidad de estas cifras. Existe una alta probabilidad de que alrededor de 300 unidades de negociación ya no produzcan ningún acuerdo más.

*Análisis cuantitativo de los
Convenios Colectivos de Trabajo
en la Argentina*
PERÍODO 1975-2006

Análisis cuantitativo de los Convenios Colectivos de Trabajo en la Argentina

PERÍODO 1975-2006

por Martín Bellver y Maximiliano P. Meda

INTRODUCCIÓN

Para la elaboración de este “Mapa de la Negociación Colectiva en la Argentina” (1975-2006) se ha optado, entre una multiplicidad de posibles cortes temporales y porque metodológicamente así lo demanda una investigación de estas características, por subdividir estos 32 años de negociación colectiva en tres períodos: el primero de ellos, corresponde al año 1975¹; el segundo, abarca desde el año 1988 hasta 1999, y, el tercero desde el año 2000 y 2006².

En términos generales, de la investigación de los convenios colectivos de trabajo³ celebrados entre el 1 de enero de 1975 y el 31

- 1 A los fines de esta investigación, y para facilitar su lectura, se ha identificado al año 1975 en algunas oportunidades como un “período”, aun cuando estrictamente no lo sea.
- 2 Asimismo, y continuando con la terminología utilizada en el trabajo principal, se ha optado por identificar los “períodos” con “rondas”. Así, a los convenios colectivos de trabajo celebrados durante el año 1975 se los referenciará, indistintamente, como del “primer período” o “primera ronda”; a los celebrados desde 1988 hasta 1999 como del “segundo período” o “segunda ronda” y, finalmente, los que corresponden al lustro 2000-2006 como del “tercer período” o “tercera ronda”.
- 3 Los datos señalados en este análisis pueden presentar ligeras diferencias con los consignados en el “Título II: Productividad y Negociación Colectiva” ello porque desde

de diciembre de 2006 y de acuerdo a datos estadísticos propios –elaborados en base a los registros del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación–, resultó que en nuestro país se han homologado un total de 1938 convenios colectivos de trabajo (en el marco de la ley 14.250 –texto ordenado por decreto n° 1135/2004). De estos 1938 convenios colectivos, un 32,2% (624⁴ convenios) corresponden al año 1975; un 37,2% (721 convenios) al período comprendido entre 1988 y 1999; y un 30,6%, es decir los restantes 591, al período 2000-2006 (Ver Tabla 1).

Tabla 1

	Período			Total
	1975	1988-1999	2000-2006	1975-2006
Total de convenios	624	721	593	1938

Sin embargo este “estado de avance” o evolución de la negociación de convenios colectivos de trabajo no puede ser asociado, al menos de manera directa, a la “renovación” de los celebrados en 1975. En efecto, los convenios colectivos de trabajo celebrados en el segundo período (1988-1999), como en el tercero (2000-2006) no necesariamente tienen sus antecedentes en los celebrados durante 1975, correspondiendo muchos de ellos a unidades de negociación totalmente nuevas⁵.

entonces y mediante estudios posteriores se ha procedido a una revisión y posterior ajuste de las clasificaciones a las que debía imputarse un determinado convenio.

- 4 Como se señalará más adelante 611 documentos han sido registrados como convenios, habiendo sido los restantes registrados como laudos o expedientes (5 laudos, 8 expedientes). Asimismo, conviene aclarar que dentro del total de convenios identificados para este período –624– se ha incluido el convenio celebrado entre los Empacadores y Frigoríficos de Frutas Asociados de Río Negro y Neuquén y el Sindicato de Obreros Empacadores de Frutas de Río Negro y Neuquén aun cuando haya sido registrado como Convenio Colectivo N° 1 en el año 1976.
- 5 Sobre el particular corresponde aclarar que un análisis que considere las sucesivas “renovaciones”, como así también la aplicabilidad fáctica de los convenios excede ampliamente el objetivo de esta investigación, no obstante lo cual podrá considerarse un análisis de estas variables (“Renovaciones”, “Vigencia”, etc.) en posteriores estudios.

Habiéndose indicado la cantidad de convenios corresponderá hacer referencia a la cantidad de beneficiarios⁶ para cada uno de los períodos o rondas. Desde 1975 y hasta 2006 estos 1938 convenios, a los que se hiciera referencia, han beneficiado a 12.639.936 trabajadores. De ellos, el 55,6% (7.031.698 beneficiarios) corresponde al año 1975; el 28,6% (3.620.075 trabajadores) al período 1988-1999; y el 15,7% restante (1.988.163) al comprendido entre 2000 y 2006 (ver tabla 2).

Tabla 2

	PERÍODO			Total
	1975	1988-1999	2000-2006	1975-2006
Cantidad de beneficiarios	7.031.698	3.620.075	1.988.163	12.639.936

En síntesis, durante la “primera ronda” de negociación se celebraron 624 convenios colectivos que comprendían a 7.031.698 beneficiarios; durante la “segunda ronda” tuvieron lugar 721 convenios colectivos para 3.620.075 trabajadores; y, finalmente, en la “tercera ronda” 1.988.163 fueron los beneficiados por los 593 convenios del período.

Como ya se adelantara, y antes de continuar el análisis, cabe aquí aclarar algunas precisiones en relación a los 624 convenios celebrados durante 1975. En efecto, y como resulta de la Tabla 3, los convenios colectivos que fueron registrados como tales fueron 611, mientras que los restantes 13 como laudos o bien como expedientes⁷.

6 A los fines de determinar la cantidad de beneficiarios se ha considerado el monto estipulado por los propios convenios colectivos de trabajo, procediéndose en los casos de omisión a la estimación de los mismos en base a otras fuentes bibliográficas e incluso a datos suministrados por el sindicato respectivo.

7 La cantidad total de convenios, tanto de actividad (incluye los de “rama”) como de empresa (incluye los de “establecimiento”), resulta de la numeración correlativa y el nivel de negociación asignado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, al momento de su respectiva homologación. Esta regla es susceptible de algunos errores, ya que por una parte existen convenios de empresa registrados como convenios colectivos distintos aun cuando de la investigación resulta una identidad en las unidades de negociación (por ejemplo el 16/75 “E” y 23/75 “E” de Y.P.F c/ el Sindicato Unido Petroleros del Estado –S.U.P.E.– el primero de ellos hace referencia a las condiciones económicas y

Tabla 3

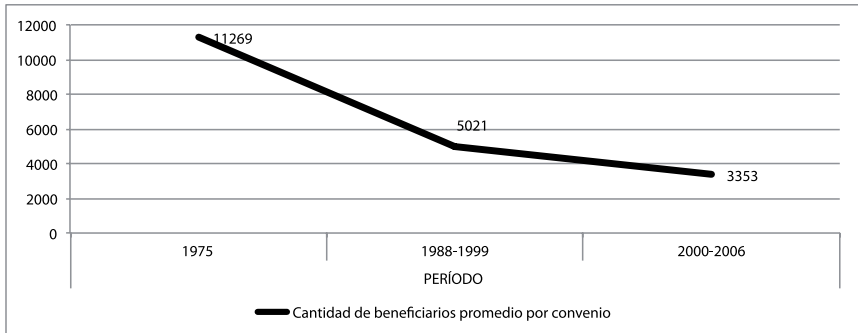
	Período 1975
Convenios Colectivos	611
Actividad (incluye rama)	444
Empresa (incluye establecimiento)	167
Laudos *	5
Expedientes**	8
Total	624
<p>* Los "laudos" identificados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Laudo 2/75 (Industria del Calzado) 2) Laudo 7/75 (Comercio al por mayor y menor, restaurantes y hoteles) 3) Laudo 17/75 (Transporte almacenamiento y comunicaciones) 4) Laudo 18/75 (Centro de Lancheros del Puerto de la Capital) 5) Laudo 19/75 (relativo al convenio firmado entre la Cámara Gremial Argentina de Arena y Piedra y el Centro de Patrones de Cabotaje de Ríos y Puertos) 	
<p>** Los ocho Convenios Colectivos, todos ellos pertenecientes a empresas estatales, identificados como "expedientes", son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 134.137/75 (entre Y.P.F y el Sindicato de Obreros y Empleados de Mantenimiento Naval) 2) 577.225/75 (Flota Fluvial) 3) 579.442/75 (Aerolíneas Argentinas con Asociación de Pilotos de líneas Aéreas) 4) 580.183/75 (Aerolíneas Argentinas con Asociación Argentina de Aeronavegantes) 5) 580.743/75 (Aerolíneas Argentinas con Asociación de Personal Técnico Aeronáutico) 6) 580.848/75 (Aerolíneas Argentinas con Unión de Personal Superior y Profesional de Empresas Aero-comerciales) 7) 580.893/75 (Aerolíneas Argentinas con Asociación del Personal Aeronáutico) 	

De la interrelación de las variables presentadas en las Tablas 1 y 2, (cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios, respectivamente) es posible identificar un decrecimiento en la cantidad de beneficiarios representados por cada convenio colectivo, en la medida en que la negociación colectiva se fuera desarrollando. Mientras en el año 1975, el promedio de beneficiarios por convenio colectivo es de 11.269, en el período 1988-1999 es de 5.021 beneficiarios; disminuye nuevamente en el tercer período (2000-2006) a 3.360, tal como se ilustra en el gráfico siguiente:

el segundo a las condiciones generales de trabajo) y por otra existen convenios duplicados por diferencias en la registración (por ejemplo el de "Vareadores del Hipódromo de La Plata" que fuera registrado como convenio de actividad 204/75 y posteriormente, como convenio 168/75 de empresa, con idéntico ámbito de aplicación y contenido).

En relación a los "laudos" y "expedientes", que han sido asimilados por su carácter de instrumentos normativos –y a los fines de este trabajo– a los convenios colectivos, cabe recordar que estos resultan de procesos de negociación culminados por "laudo" arbitral o bien que recibieron el trámite de "expediente", quedando registrados los respectivos instrumentos bajo tales denominaciones.

Gráfico 1 Cantidad de beneficiarios promedio por convenio



Algunos de los factores que explican lo señalado precedentemente son:

- ♦ La concentración de los convenios con mayor cantidad de beneficiarios, en la “primera ronda” de negociación (por ejemplo, el convenio 130/75 “A” referido a “Empleados de Comercio” aplicable a 1.200.000 beneficiarios; el 76/75 “A” de “Obreros de la Construcción” con 500.000; o el convenio 260/75 “A” de la Industria Metalúrgica que comprende a 400.000 trabajadores, por sólo mencionar algunos de los casos en que los convenios superan los 100.000 trabajadores).
- ♦ El incremento de los convenios de empresa por sobre los de actividad que se produce durante los períodos 1988-1999 y 2000-2006 como se verá más adelante.
- ♦ La sobrestimación de la cantidad de beneficiarios de algunos de los convenios de 1975⁸.

Sin desconocer el carácter arbitrario de los criterios de clasificación –cualesquiera sean– no escapa a este trabajo la insoslayable utilidad que presentan por cuanto, como dice Pierre Bourdieu⁹, estructuran la percepción que los agentes sociales tienen de su entor-

8 Corresponde, para mayor precisión, remitir al lector al “Comentario Preliminar” de esta obra.

9 Bourdieu, Pierre, ¿Qué significa hablar?, Madrid, Akal, 1992. p. 65.

no, y así contribuyen a construir la estructura del mundo social. En este caso, de la Negociación Colectiva y de la diversidad de actividades laborales comprendidas y reguladas por ella.

Para facilitar la comprensión de la estructura de análisis propuesta se analizarán los datos antes apuntados (cantidad de convenios como así también cantidad de beneficiarios) correspondientes a cada uno de los “períodos” o “rondas” en base a las siguientes variables y categorías:

Tabla 4

Variable	Categorías
Nivel de negociación	Actividad Rama Empresa Establecimiento
Actividad Económica	Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca Explotación de Minas y Canteras Industrias Manufactureras Electricidad, Gas y Agua Construcción Comercio Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos Servicios Comunes, Sociales y Personales
Actividades Principales y Especiales	Actividades principales Actividades especiales: 1) Transporte Marítimo y puertos Aéreo Ferroviario y subterráneo Automotor 2) Construcción 3) Viajantes y corredores 4) Periodismo y publicidad 5) Esparcimiento y cultura

Actividad Pública o Privada	Estatal Estatal privatizado Convenio de empresa privatizada Privado
Ámbito de aplicación jurisdiccional	Nacional Regional Empresa o Establecimiento
Tamaño del convenio	1 a 9 10 a 99 100 a 999 1.000 a 9.999 10.000 a 99.999 100.000 a 999.999 más de 1.000.000
Categoría ocupacional	Obreros Empleados Todo el personal Obreros y Empleados Técnicos y profesionales Personal Jerárquico Supervisores Otros mixtos

2, 1. DISTRIBUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CONSIDERANDO EL NIVEL DE NEGOCIACIÓN

De manera concordante con la estructura propuesta para este trabajo, corresponde analizar el desarrollo de la negociación colectiva en la Argentina, en consideración a la primera de las variables seleccionadas, esto es “nivel de negociación” y las categorías incluidas en la misma: Actividad, Rama, Empresa y Establecimiento.

Así, de considerar los 624 Convenios Colectivos de Trabajo celebrados en 1975, ha resultado el siguiente cuadro:

Tabla 5

Nivel de negociación	Cantidad de convenios Período 1975	Porcentaje sobre el total (%)
Actividad	399	63,9%
Rama	58	9,3%
Empresa	156	25,0%
Establecimiento	11	1,8%
Total	624	100%

Del análisis de los datos consignados en la Tabla 5, puede señalarse que “actividad” es el nivel de negociación más frecuente, seguido por “empresa”, concentrándose en estos dos niveles el 88,9% de los convenios homologados durante 1975.

Por otra parte si se considera como variable los 7.031.698¹⁰ beneficiarios comprendidos en los 624 Convenios Colectivos celebrados de ésta “primera ronda”, como se expresara anteriormente, y su distribución de conformidad a los diferentes niveles de negociación (actividad, rama, empresa y establecimiento), es posible elaborar la siguiente Tabla 6:

10 Cabe indicar que la cifra beneficiarios de 7.031.698 indicada por los Convenios Colectivos de Trabajo celebrados en 1975 pareciera excesiva puesto que de acuerdo a cifras oficiales la población total del país era de 25.384.000 habitantes y la población económicamente activa ascendía a 9.514.000 a lo que habría que restarle los trabajadores desempleados –aproximadamente un 6%–, los trabajadores autónomos –estimados en 2.570.000–, los trabajadores de la administración pública –que no negociaban Convenios Colectivos de Trabajo–, los trabajadores rurales, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores no comprendidos en Convenio Colectivo de Trabajo.

No obstante ello, es válido aquí señalar que en el 15% de los Convenios Colectivos analizados pertenecientes a este período –es decir, en 94 casos– no se estipula la cantidad de beneficiarios, por lo que debió ser estimada en base a convenios para la misma actividad. Asimismo, cabe señalar la escasa relevancia que podría tener un desvío en la estimación de la cantidad de beneficiarios puesto que sólo el 2,8% de los 7.031.698 ha sido producto de estimaciones, lo que se debe a que mayoritariamente han sido los convenios que por su actividad, categorías ocupacionales, o alcance geográfico, los que omitían esta cifra.

Tabla 6

Nivel de negociación	Cantidad de beneficiarios Período 1975	Porcentaje sobre el total (%)
Actividad	6.253.987	88,9%
Rama	393.414	5,6%
Empresa	377.754	5,4%
Establecimiento	6.543	0,1%
Total	7.031.698	100%

De la interrelación de los datos correspondientes a las Tablas 5 y 6 –cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios, respectivamente– se puede concluir que mientras los convenios colectivos de actividad representaban el 63,9% del total, para el mismo período la cantidad de beneficiarios comprendidos en los 399 convenios de “Actividad” representaban el 88,9% del total. Los convenios colectivos para el nivel actividad resultan más trascendentes cuando se considera la cantidad de beneficiarios amparados en los mismos.

En cambio de centrar la atención en los restantes niveles de negociación –“Rama”, “Empresa”, “Establecimiento”– se observa una relación inversa a la antes descripta. Por ejemplo a nivel “Rama” los convenios representan el 9,3% del total pero cuando se analiza la cantidad de beneficiarios, el porcentaje varía a 5,6% de total de los trabajadores. Este fenómeno se profundiza en el caso de la negociación a nivel “Empresa”, en donde el 25% de los convenios cubren únicamente al 5,4% de los beneficiarios.

En cuanto a la cantidad de beneficiarios promedio por convenio colectivo de trabajo de acuerdo a los diferentes niveles de negociación, los convenios a nivel de “Actividad” benefician a un promedio de 15.674 trabajadores; los de nivel “Rama” a 8.667; los de nivel “Empresa” a 1.721; y, finalmente, los de nivel “Establecimiento” a 595 (Tabla 7).

Tabla 7

Nivel de negociación	Cantidad de convenios	Cantidad de beneficiarios	Promedio de beneficiarios por cada un convenio
	Año 1975		
Actividad	399	6.253.987	15.674
Rama	58	393.414	6.783
Empresa	156	377.754	2.422
Establecimiento	11	6.543	595
Total	624	7.031.698	11.269

En el “segundo período” analizado (1988-1999) se presenta una tendencia parcialmente inversa a la señalada para el “primer período” de acuerdo a la cual los convenios de “Actividad” superaban en cantidad, tanto de convenios como de beneficiarios, a los de nivel “Empresa”. En efecto, durante estos 12 años (1988-1999), y como se puede corroborar en la Tabla 8, los convenios colectivos de “Actividad” son 266, frente a los 386 de “Empresa”. A ellos habrá de agregar 58 convenios de “Rama” y 11 de “Establecimiento”.

Tabla 8

Nivel de negociación	Cantidad de convenios Período 1988-1999	Porcentaje sobre el total (%)
Actividad	266	36,9%
Rama	58	8,0%
Empresa	386	53,5%
Establecimiento	11	1,5%
Total	721	100%

Sin embargo, y como resulta de la Tabla 9, esta tendencia se invierte cuando se analiza la cantidad de beneficiarios: si bien a nivel de “Actividad” los 266 convenios representan el 36,8% del total, son aplicables al 84,8% de los beneficiarios de la “segunda ronda”, es decir a 3.068.492 trabajadores. Por el contrario, y a nivel de “Empresa”, los 386 Convenios Colectivos celebrados durante este período –53,5%– abarcan sólo a 335.199, lo que significa únicamente el 9,2% de los beneficiarios.

Tabla 9

Nivel de negociación	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total (%)
	Período 1988-1999	
Actividad	3.068.492	84,8%
Rama	211.774	5,8%
Empresa	335.199	9,3%
Establecimiento	4.610	0,1%
Total	3.620.075	100%

De lo expresado hasta aquí resulta preponderante la importancia asignada a la negociación colectiva a nivel “Actividad”, pues aun cuando se admita una disminución en relación a los de “Empresa” (en cantidad de convenios), fueron los convenios de “Actividad” los que mayores porcentajes promedio de trabajadores abarcaban. Como podrá observarse en la Tabla 10, el promedio de beneficiarios por cada convenio es a nivel “Actividad” de 11.356, a nivel “Rama” de 3.651, a nivel de “Empresa” de 868 y para “Establecimiento” de 419 trabajadores.

Tabla 10

Nivel de negociación	Cantidad de convenios	Cantidad de beneficiarios	Promedio de beneficiarios por cada convenio
	Período 1988-1999		
Actividad	266	3.068.492	11.536
Rama	58	211.774	3.651
Empresa	386	335.199	868
Establecimiento	11	4.610	419
Total	721	3.620.075	5.021

A continuación, y en vista de la trascendencia de esta variable (“Nivel de negociación”) para el análisis del “mapa” de los convenios colectivos de trabajo en la Argentina se ha optado por elaborar una serie de cuadros y gráficos para cuya realización, con cortes interanuales, se han considerado tanto la cantidad de convenios (Tabla 11 y Gráfico 2), como la cantidad de beneficiarios (Tabla 12) además de sus promedios (Tabla 13).

Tabla 11

Nivel de negociación	Cantidad de convenios											
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actividad	21	52	56	28	18	24	10	13	10	11	9	14
Rama	6	7	6	5	2	4	7	12	3	4	---	2
Empresa	---	18	12	20	16	28	36	50	24	62	64	57
Establecimiento	---	---	---	---	1	---	---	1	---	3	---	5
Total	27	77	74	53	37	56	53	76	37	80	73	78

Gráfico 2 Cantidad de convenios

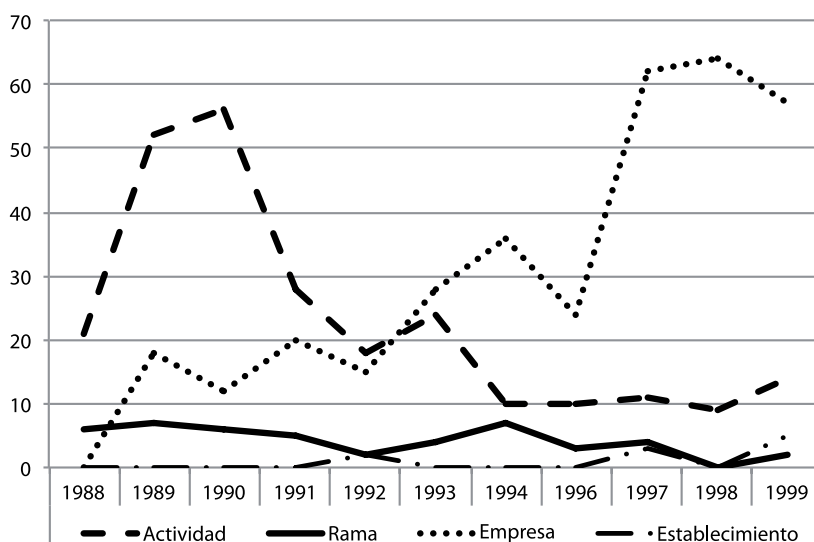


Tabla 12

Nivel de negociación	Cantidad de beneficiarios											
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actividad	328.400	636.187	728.049	319.530	245.110	98.300	175.335	32.200	109.950	34.500	158.631	202.300
Rama	11.800	57.620	10.254	9.400	5.900	22.300	14.500	40.900	9.400	26.500	---	3.200
Empresa	---	19.481	43.010	20.752	17.566	80.693	20.190	35.144	16.516	34.779	23.591	23.477
Establecimiento	---	---	---	---	2.060	---	---	200	---	600	---	1.750
Total	340.200	713.288	781.313	349.682	270.636	201.293	210.025	108.444	135.866	96.379	182.222	230.727

Tabla 13

Nivel de negociación	Promedio de beneficiarios por convenio											
	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Actividad	15.638	12.234	13.001	11.412	13.617	4.096	17.534	2.477	10.995	3.136	17.626	14.450
Rama	1.967	8.231	1.709	1.880	2.950	5.575	2.071	3.408	3.133	6.625	---	1.600
Empresa	---	1.082	3.584	1.038	1.171	2.882	561	703	688	561	369	412
Establecimiento	---	---	---	---	1.030	---	---	200	---	200	---	350
Total	17.605	21.548	18.294	14.329	18.768	12.553	20.166	6.788	14.817	10.522	17.994	16.812

Para concluir el análisis realizado en base a esta variable, considerando esta “segunda ronda” de negociación ahora desagregada interanualmente, y en base a los datos correspondientes a las Tablas 11, 12 y 13, corresponde señalar que:

- ♦ A partir del año 1993, y en adelante¹¹, los convenios colectivos de “Empresa” superan a los celebrados a nivel “Actividad” sin excepciones.
- ♦ En el año 1998, la negociación colectiva a nivel “Empresa” superó en un 611% a la negociación por “Actividad” en cantidad de convenios (64 y 9, respectivamente); no obstante, cuando se considera la cantidad de beneficiarios, la negociación por “Actividad” superó en un 572% la resultante de la negociación por “Empresa” (158.631 y 23.531 trabajadores).
- ♦ Los convenios más importantes a nivel de “Actividad”, y considerando la cantidad de beneficiarios, fueron celebrados durante 1998 por cuanto el promedio por convenio fue de 17.626 beneficiarios¹².

En relación a la “tercera ronda” de siete años (2000-2006), cabe recordar que se celebraron un total de 593 Convenios Colectivos de Trabajo, beneficiando a un total de 1.988.163 personas.

11 Recordar que el segundo “período” o “ronda de negociación” abarca desde 1988 y hasta 1999 inclusive.

12 Sólo el Convenio Colectivo de Trabajo n° 306/98 “A” para Encargados de Edificios de Propiedad Horizontal se estima aplicable a 120.000 beneficiarios.

Del universo total de convenios correspondientes a este período, un 67,3% fueron celebrados a nivel “Empresa”; un 25% a nivel “Actividad”; 5,9% a “Establecimiento” y, finalmente, 1,9% fueron celebrados a nivel “Rama” de actividad (Tabla 14). Estos datos consolidan la tendencia, ya iniciada en el período anterior –específicamente a partir de 1993–, de un mayor protagonismo de la negociación a nivel “Empresas”.

Tabla 14

Nivel de negociación	Cantidad de convenios Período 2000-2006	Porcentaje sobre el total (%)
Actividad	148	25,0%
Rama	11	1,9%
Empresa	399	67,3%
Establecimiento	35	5,9%
Total	593	100%

Contrariamente, una visión desagregada –interanualmente– de este período (Tabla 15 y Gráfico 3) da cuenta de un fenómeno de desaceleración de la negociación de acuerdos colectivos a nivel “Empresa” –principalmente a partir de 2004¹³– por el cual recupera protagonismo la realizada a nivel “Actividad”, aun cuando no se hayan alcanzado los niveles observados durante la “primera ronda” –año 1975– cuando la negociación a este nivel representó el 63,9% del total negociado.

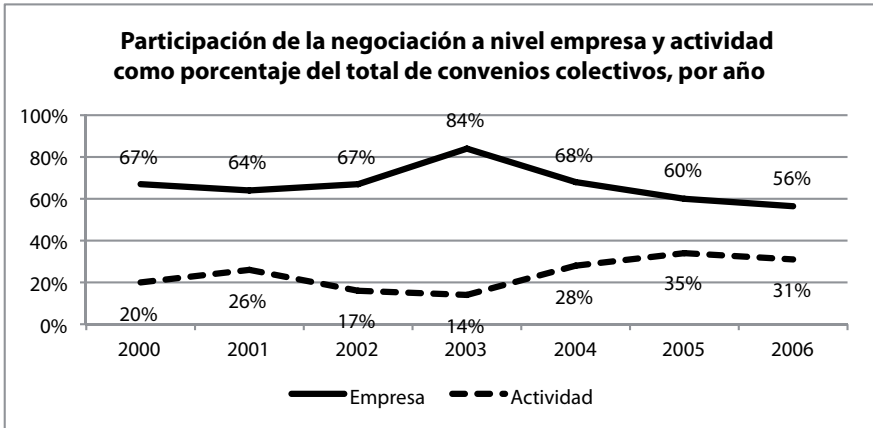
Tabla 15

Nivel de negociación	Cantidad de convenios						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Actividad	6	11	11	19	25	35	41
Rama	1	---	---	1	2	---	7

13 Si bien el incremento de la negociación a nivel actividad puede obedecer a diversas razones, es importante remarcar aquí la influencia que pudo haber tenido la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877, por la que se otorga mayor jerarquía a la negociación de nivel actividad sobre la de nivel empresa, por corresponder a la primera un nivel superior.

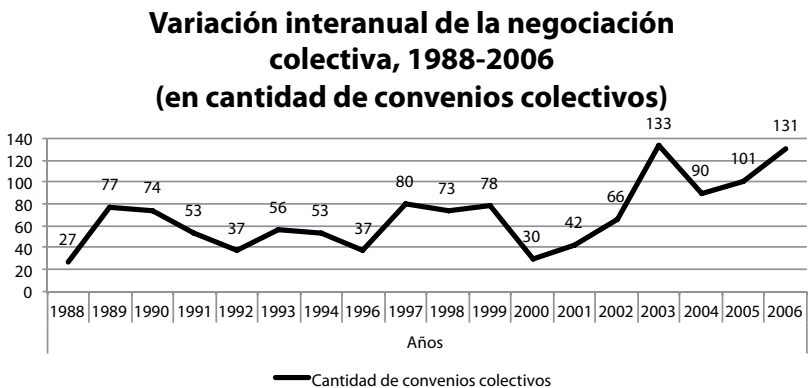
Empresa	20	27	44	112	61	61	74
Establecimiento	3	4	11	1	2	5	9
Total	30	42	66	133	90	101	131

Gráfico 3



De la misma manera resulta interesante destacar el aumento de la negociación colectiva, considerando como unidad de análisis la cantidad de convenios colectivos, en relación con el período anterior (1988-1999), principalmente a partir del año 2003, tal como se ilustra en el gráfico 4.

Gráfico 4



Este desarrollo en la cantidad de convenios colectivos celebrados durante esta “tercera ronda” responde a múltiples y complejos factores e interrelaciones, cuyo análisis superaría ampliamente el objeto de este trabajo, entre las que se indican, sólo a modo de ejemplo, los siguientes:

- ◆ El bajo nivel de negociaciones que tuvieron lugar durante el período anterior (1988-1999) principalmente como consecuencia de la flexibilización de la legislación laboral;
- ◆ La necesidad de incorporar cláusulas a los convenios colectivos en las que se consideren “procedimientos preventivos de crisis” y algunas herramientas frente a estas (reducción de horas extras, reducción de jornada, etc.).
- ◆ El desarrollo de actividades como consecuencia de una mayor apertura de las exportaciones;
- ◆ El incremento de la actividad industrial y los servicios conexos a ésta (transporte y/o logística).
- ◆ La aparición de nuevas empresas y actividades (ejemplo, casinos y bingos, comidas rápidas, call centers, A.F.J.P., entre otros).
- ◆ Mayor participación sindical y expansión de los convenios colectivos a actividades, hasta entonces, no convencionadas.

Por su parte, cuando se considera la cantidad de beneficiarios de esta “tercera ronda”, de manera similar a lo indicado en para el período 1988-1999, puede advertirse el efecto relativo de la expansión de la negociación colectiva a nivel “Empresa”. Sólo se corrobora al considerar la cantidad de convenios sin que esto se replique en una mayor cantidad de beneficiarios, tal como puede observarse en la Tabla 16. Es a nivel de “Actividad” donde se concentra la mayoría de los beneficiarios con un 84,4% (1.678.788) frente al 13,5% (268.636 trabajadores) correspondientes al nivel “Empresa”.

Tabla 16

Nivel de negociación	Cantidad de beneficiarios Período 2000-2006	Porcentaje sobre el total (%)
Actividad	1.678.788	84,4%
Rama	23.200	1,2%

Empresa	268.636	13,5%
Establecimiento	17.539	0,9%
Total	1.988.163	100%

Una comparación –en cantidad de beneficiarios– entre los resultados de este período y los anteriores ratifica la poca variabilidad, en términos porcentuales, del universo de personas beneficiarias por la negociación a nivel “Actividad”. Así, mientras para el año 1975, el porcentaje alcanzaba el 88,9%, para el período 1988-1999, el 84,9%; mientras que para este último período, el 84,8%. Este fenómeno puede observarse asimismo en la negociación por “Establecimiento”¹⁴.

Una tendencia distinta se observa al analizar la negociación a nivel “Rama”, en donde puede señalarse un decrecimiento en el porcentaje desde un 9,3% en 1975 hasta un 1,2% para el período 2000-2006¹⁵. Finalmente cabría mencionar el incremento, siempre en términos relativos, correspondiente a la negociación a nivel “Empresa” durante esta “tercera ronda” que beneficia al 13,5% de los trabajadores si se recuerda que, a igual nivel de negociación, durante la “segunda ronda” resultaron amparados el 9,3% y que en la “tercera ronda” lo fue el 5,4%¹⁶.

Interanualmente, y de conformidad a los datos obtenidos del análisis desagregado de esta “tercera ronda” (Tabla 17), corresponde señalar una serie de características particulares de la negociación colectiva del año 2000. Considerando las cifras de 20 años¹⁷ (con la salvedad del año

14 El 0,9% en 1975; el 0,1% en el período 1988-1999 y el 0,9% para el comprendido entre los años 2000 y 2006.

15 El porcentaje de beneficiarios sobre el total para el período 1988-1999 fue de 5,8%.

16 Cabría aquí simplemente agregar que el crecimiento en términos relativos de la negociación colectiva a nivel “Empresa”, cuando se considera la cantidad de beneficiarios, no resulta correspondida con igual tendencia en términos absolutos. Si se considera la cantidad de beneficiarios en valores absolutos resulta que: en 1975 se benefició a 377.754, a 335.199 en el período 1988-1999, y a 268.636 en el período 2000-2006.

17 Si bien este trabajo abarca temporalmente 32 años de Negociación Colectiva en la Argentina cabe recordar que la misma estuvo suspendida desde 1976 (Ley 21.307, art. 7, promulgada el 7 de mayo de 1976 y publicada el día 10 de mayo de 1976) hasta 1987 (Ley 23.546, art. 9, sancionada el 22 de diciembre de 1987 y publicada a los 15 días del mes de enero de 1988), inclusive.

1988¹⁸), a este año le corresponden los registros más bajos en relación a las tres variables consideradas hasta aquí para la realización de este “Mapa la Negociación Colectiva en la Argentina”, a saber:

- ◆ Fue el año en que menor cantidad de convenios se celebraron, sólo 30 (6 de “Actividad”, 1 de “Rama”, 20 de “Empresas” y 3 “Establecimiento”).
- ◆ También corresponde la menor cantidad de beneficiarios, con 29.837.
- ◆ En cuanto al promedio de beneficiarios por cada convenio, también mostró los valores más bajos, con 995 por convenio (Tabla 18).

Tabla 17

Nivel de negociación	Cantidad de beneficiarios						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Actividad	22.500	115.950	69.938	195.030	445.650	422.100	407.620
Rama	2.000	---	---	500	2.500	---	18.200
Empresa	3.137	31.646	19.436	88.943	40.188	28.394	56.892
Establecimiento	2.200	2.500	8.400	50	850	1.650	1.889
Total	29.837	150.096	97.774	284.523	489.188	452.144	484.601

Tabla 18

Nivel de negociación	Promedio de beneficiarios por cada convenio						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Actividad	3.750	10.541	6.358	10.265	17.826	12.060	9.942
Rama	2.000	---	---	500	1.250	---	2.600
Empresa	157	1.172	442	794	659	465	769
Establecimiento	733	625	764	50	425	330	210
Total	995	3.574	1.481	2.139	5.435	4.477	3.699

18 Año en que reanuda la Negociación Colectiva en el Argentina después de 12 años de permanecer interrumpida. La salvedad puede tener, asimismo, mayor asidero en tanto el lector considere que el primer convenio registrado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación está fechado el 9 de agosto de 1988, lo que muestra que sólo en la segunda mitad de ese año existió, en la práctica y estadísticamente, negociación colectiva.

En conclusión este tercer período muestra una reducción generalizada en la cantidad de beneficiarios por cada unidad de negociación o, de otra manera, un aumento de los convenios chicos –de menos de 100 beneficiarios– que totalizan un 20,4% –121 convenios– del total, frente al 14,7% –92 convenios– correspondientes a los convenios de 1975 y al 9,2% –66 convenios– de los del período 1988-1999.

Para finalizar el análisis global de la negociación colectiva en la Argentina en consideración de esta primera variable, “Nivel de Negociación”, a continuación se presentan una serie de tablas cuya única finalidad ha sido la de facilitar al lector un análisis comparativo (Tablas 19 y 20, Gráficos 5 y 6):

Tabla 19

Nivel de negociación	Año 1975		Período 1988-1999		Período 2000-2006		Total	
	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total
Actividad	399	63,9%	266	36,9%	148	25,0%	813	42,0%
Rama	58	9,3%	58	8,0%	11	1,9%	127	6,6%
Empresa	156	25,0%	386	53,5%	399	67,3%	941	48,6%
Establecimiento	11	1,8%	11	1,5%	35	5,9%	57	2,9%
Total	624	100,0%	721	100,0%	593	100,0%	1938	100,0%

Gráfico 5 Nivel de negociación por cantidad de convenios

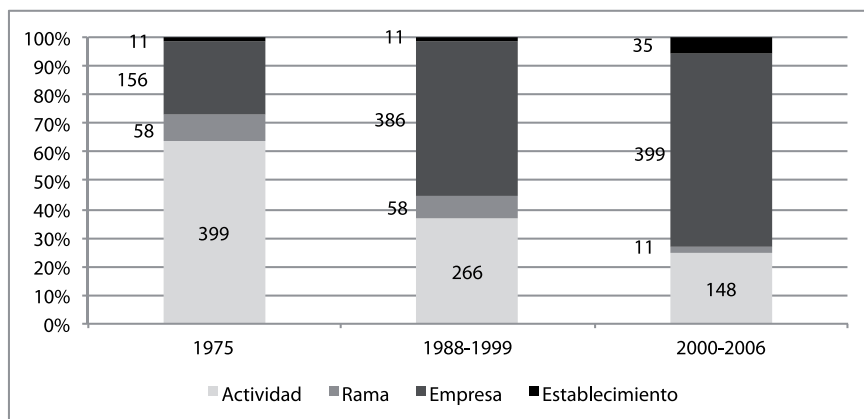
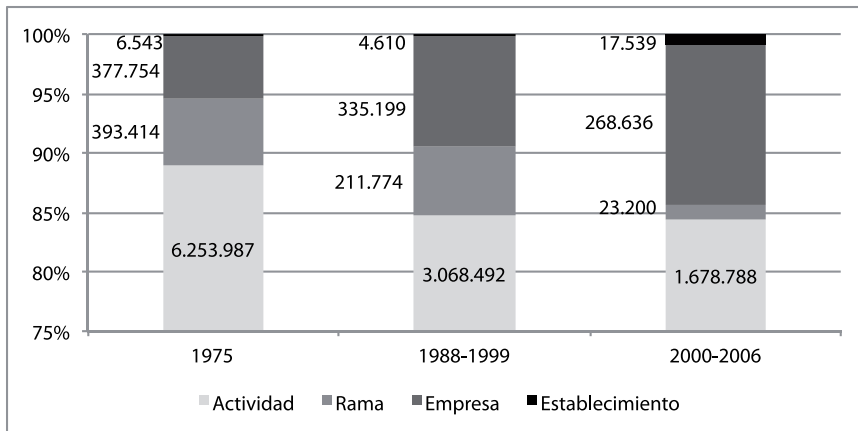


Tabla 20

Nivel de negociación	Año 1975		Período 1988-1999		Período 2000-2006		Total	
	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Actividad	6.253.987	88,9%	3.068.492	84,8%	1.678.788	84,4%	11.001.267	87,0%
Rama	393.414	5,6%	211.774	5,8%	23.200	1,2%	628.388	5,0%
Empresa	377.754	5,4%	335.199	9,3%	268.636	13,5%	981.589	7,8%
Establecimiento	6.543	0,1%	4.610	0,1%	17.539	0,9%	28.692	0,2%
Total	7.031.698	100,0%	3.620.075	100,0%	1.988.163	100,0%	12.639.936	100,0%

Gráfico 6 Nivel de negociación por beneficiarios



2, 2. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Habiéndose ya realizado un análisis en base al primer criterio de clasificación, corresponde ahora un análisis del mapa de la Negociación Colectiva en la Argentina en consideración a la variable “Actividad Económica”. Con dicho propósito se ha optado por dividir los sectores económicos de conformidad a la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas” – CIIU– de Naciones Unidas.

Este instrumento, adoptado en 1948, ha tenido como propósito fundamental ofrecer un conjunto de categorías de actividades para su utilización en el agrupamiento y difusión de datos estadísticos concernientes a estas actividades, en diversos Estados Nacionales, posibilitándose la realización de análisis comparativos. En el plano internacional "...las Naciones Unidas, la Oficina Internacional del Trabajo, la Organización para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y otros organismos internacionales han usado la CIU para clasificar datos según la clase de la actividad"¹⁹.

Si bien el CIU ha sufrido diversas actualizaciones desde su publicación, se utilizará aquella correspondiente a la "Revisión 2" datada en 1969 y de acuerdo a la cual los sectores de la economía permitían ser desagregados a distintos niveles: a) "Gran División", b) "División", c) "Agrupación" y d) "Grupo"²⁰.

Realizadas estas apreciaciones, y a los fines de un análisis de la distribución de la Negociación Colectiva en la Argentina de conformidad a la "actividad económica", se ha optado por considerar sólo

19 "Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas", Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Oficina de Estadísticas de las Naciones Unidas, New York, 1969 y sucesivas actualizaciones.

20 De acuerdo a la última revisión publicada por Naciones Unidas en 2009 –Revisión 4–, el conjunto de actividades económicas permitirían ser clasificadas en 21 "Secciones", a diferencia de las 9 "Gran División" contempladas en la "Revisión 2", a saber: a) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; b) Explotación de minas y canteras; c) Industrias manufactureras; d) Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; e) Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación; f) Construcción; g) Comercio al por mayor y al por menor; h) reparación de vehículos automotores y motocicletas; i) Transporte y almacenamiento; j) Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; k) Información y comunicaciones; l) Actividades financieras y de seguros; m) Actividades inmobiliarias; n) Actividades profesionales, científicas y técnicas; o) Actividades de servicios administrativos y de apoyo; p) Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; q) Enseñanza; r) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; s) Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; t) Otras actividades de servicios; u) Actividades de los hogares como empleadores; v) actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio; x) Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

el nivel “Gran División”, por cuanto un mayor nivel de desagregación –de las actividades económicas– implicaría la existencia de categorías vacías o poco representativas.

Así lo expuesto para la realización de este análisis se tendrá en cuenta la siguiente clasificación de las actividades económicas:

- 1.– Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca
- 2.– Explotación de Minas y Canteras
- 3.– Industrias Manufactureras
- 4.– Electricidad, Gas y Agua
- 5.– Construcción
- 6.– Comercio
- 7.– Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
- 8.– Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos
- 9.– Servicios Comunales, Sociales y Personales

Finalmente, y para abordar inmediatamente la distribución de los convenios, resulta pertinente poner en relieve la dificultad derivada de asociar un determinado convenio a una de las actividades económicas establecidas. Tal es el supuesto, por ejemplo, del convenio de actividad 130/75 relativo a “Empleados de Comercio” que puede ser encuadrado en más de una categoría, procediéndose a ubicarse en la actividad que resulte más representativa por estar en ella comprendidos la mayor cantidad de beneficiarios, en caso analizado “6.–Comercio”.

Realizadas ya, aunque de manera sucinta, algunas precisiones metodológicas corresponde ahora el análisis de la Negociación Colectiva durante el período 1975-2006.

De conformidad con la “primera ronda”, convenios colectivos homologados durante 1975 (Tabla 21), cabe puntualizar la importancia de la negociación –en cantidad de convenios– principalmente en tres sectores de la economía. La “Industria Manufacturera” con 218 convenios colectivos (34,9% del total); “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” con 158 convenios (25,3%); y en tercer lugar los “Servicios Comunales, Sociales y Personales” con 154 convenios (24,7%). Estos tres sectores totali-

zan 530 convenios o el 85% de los 624 homologados durante 1975. En el otro extremo, y considerando la cantidad de convenios, es posible ubicar a las actividades de “Electricidad, Gas y Agua” con 9 convenios (1,4%) y “Explotación de Minas y Canteras” con 10 convenios (un 1,6% del total).

Tabla 21

Actividad económica	Año 1975	
	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	14	2,2%
2.- Explotación de Minas y Canteras	10	1,6%
3.- Industrias Manufactureras	218	34,9%
4.- Electricidad, Gas y Agua	9	1,4%
5.- Construcción	22	3,5%
6.- Comercio	25	4,0%
7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	158	25,3%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	14	2,2%
9.- Servicios Comunes, Sociales y Personales	154	24,7%
Total	624	100,0%

De considerar los 7.031.698 beneficiarios de las convenciones colectivas de trabajo de este “primer período”, y procediendo a agrupar los mismos de conformidad al sector económico, resulta (Tabla 22):

Tabla 22

Actividad Económica	Año 1975	
	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	293.860	4,2%
2.- Explotación de Minas y Canteras	28.904	0,4%
3.- Industrias Manufactureras	2.283.356	32,5%
4.- Electricidad, Gas y Agua	132.284	1,9%
5.- Construcción	830.000	11,8%
6.- Comercio	1.737.355	24,7%

7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	809.533	11,5%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	240.000	3,4%
9.- Servicios Comunales, Sociales y Personales	676.406	9,6%
Total	7.031.698	100,0%

Los datos extraídos de esta última tabla permiten afirmar que:

- ◆ La negociación a nivel “Industria Manufacturera”, al igual que sucedía cuando se consideraban la cantidad de convenios, mantiene su importancia con 2.383.356 trabajadores, lo que representa un 33,9% del total. En otras palabras, uno de cada tres trabajadores comprendidos en convenio provenía del área industrial.
- ◆ El sector de “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”, ubicado en segundo nivel de importancia al considerar la cantidad de convenios, es desplazado al cuarto puesto por el sector de “Comercio” con 1.737.355 y por la industria de la “Construcción” con 830.000 beneficiarios²¹.
- ◆ El sector “Servicios Comunales, Sociales y Personales” concentra los convenios colectivos de trabajo más “pequeños”.
- ◆ Los 154 convenios colectivos del sector sólo resultan aplicables a 676.406 trabajadores, un promedio de 4.392²².
- ◆ Las tres actividades (“Industria Manufacturera”; “Comercio”; y, “Construcción”) con mayor cantidad de trabajadores comprendidos en convenio representan un 69% del total. Esto implica un menor grado de concentración que el observable, para las tres actividades más representativas, cuando se considera la cantidad de convenios²³.

21 Nótese la importancia, en cuanto a personal comprendido, de los convenios celebrados en las actividades de “Construcción” y “Comercio” que habiéndose firmado 47 convenios colectivos (7.5% de los 624), la cantidad de beneficiarios es de 2.567.355 (36,5%). De otra manera, el promedio de beneficiarios por convenio para estas dos actividades fue de 54.624 beneficiarios.

22 Sólo en la actividad de “Explotación de Minas y Canteras” el promedio por convenio es menor al indicado, -2890 beneficiarios-.

23 La concentración, de considerarse la cantidad de convenios para los 3 sectores con mayor participación al respecto (“Industrias Manufactureras”; “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”; y “Servicios Comunales, Sociales y Personales”), era de 84,9%.

Durante el “segundo período” 1988-1999 no se observan cambios sustanciales en la distribución de los convenios de acuerdo a la “actividad económica”. En efecto, y en consonancia con lo observado para el año 1975, los sectores de “Industria Manufacturera” con 246 convenios colectivos (34,1%), “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” con 188 convenios (26,1%), y “Servicios Comunes, Sociales y Personales” con 113 convenios (15,7%) concentran la mayor cantidad (Tabla 23), un 75,9% de los 721 convenios del período. Ante este escenario, en que las tendencias parecen mantenerse en equilibrio, resulta llamativo lo sucedido en el sector “Electricidad, Gas y Agua” que pasó de 9 convenios (1,4%) en 1975 a 84 (11,7%) en este período.

Tabla 23

Actividad Económica	Período 1988-1999	
	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	20	2,8%
2.- Explotación de Minas y Canteras	6	0,8%
3.- Industrias Manufactureras	246	34,1%
4.- Electricidad, Gas y Agua	84	11,7%
5.- Construcción	18	2,5%
6.- Comercio	22	3,1%
7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	188	26,1%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	24	3,3%
9.- Servicios Comunes, Sociales y Personales	113	15,7%
Total	721	100,0%

En vista a la cantidad de beneficiarios durante esta “segunda ronda”, se ha elaborado la siguiente tabla:

Tabla 24

Actividad Económica	Período 1988-1999	
	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	196.380	5,4%
2.- Explotación de Minas y Canteras	17.420	0,5%
3.- Industrias Manufactureras	1.495.445	41,3%
4.- Electricidad, Gas y Agua	95.129	2,6%
5.- Construcción	220.650	6,1%
6.- Comercio	337.940	9,3%
7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	535.277	14,8%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	135.600	3,7%
9.- Servicios Comunales, Sociales y Personales	586.234	16,2%
Total	3.620.075	100,0%

De los resultados de esta tabla corresponde remarcar, por un lado, la importancia que la “Industria Manufacturera” sigue manteniendo en cuanto a la cantidad de beneficiarios (1.495.445), un 41,3% del total del período y, por otro, el incremento en términos porcentuales observable en el sector “Servicios Comunales, Sociales y Personales” en comparación con 1975, el cual pasa de un 9,6% a un 16,2% del total, con 586.234 beneficiarios.

Finalmente, en consideración al período 2000-2006, cabe destacar la posición predominante de la negociación en el sector “Industrias Manufactureras”, con 181 convenios colectivos (Tabla 25) lo que representa un 30,5% del total de convenios celebrados (593 convenios). El segundo lugar, en orden de cantidad de convenios y como sucediera durante tanto en el año 1975 como en el período 1988-1999, le corresponde a “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” con 129 (un 21,8%). El tercer lugar, a “Electricidad, Gas y Agua” (96 convenios -16,2%). Esto ratifica lo señalado en el período anterior en cuanto al crecimiento del sector en cantidad de convenios.

Tabla 25

Actividad Económica	Período 2000-2006	
	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	16	2,7%
2.- Explotación de Minas y Canteras	4	0,7%
3.- Industrias Manufactureras	181	30,5%
4.- Electricidad, Gas y Agua	96	16,2%
5.- Construcción	30	5,1%
6.- Comercio	28	4,7%
7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	129	21,8%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	20	3,4%
9.- Servicios Comunales, Sociales y Personales	89	15,0%
Total	593	100,0%

Con respecto a la cantidad de beneficiarios, durante esta “tercera ronda” el 83% están agrupados en sólo cuatro de las actividades: “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” (25,1%), “Industrias Manufactureras” (22,2%), “Construcción” (17,5%), y “Servicios Comunales, Sociales y Personales” (17,4%) (Tabla 26).

Tabla 26

Actividad económica	Período 2000-2006	
	Cantidad de beneficiarios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	104.830	5,3%
2.- Explotación de Minas y Canteras	1.300	0,1%
3.- Industrias Manufactureras	440.726	22,2%
4.- Electricidad, Gas y Agua	52.841	2,7%
5.- Construcción	347.890	17,5%
6.- Comercio	89.686	4,5%
7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	499.742	25,1%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	105.590	5,3%
9.- Servicios Comunales, Sociales y Personales	345.558	17,4%
Total	1.988.163	100,0%

De las múltiples conclusiones a las que se podría arribar a partir de los datos indicados precedentemente, es importante centrar la atención en los relativos a la actividad “Electricidad. Gas y Agua”. De una comparación entre las unidades de medida –cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios– resulta que de considerar la primera de ellas el 16,2% de los convenios pertenecían a esta actividad, mientras que si se considera la segunda de las variables sólo el 2,7% eran los beneficiarios. A partir de estos datos, será entonces válido inferir la escasa representación que tuvieron los convenios del sector en este período, sólo 550 beneficiarios por convenio. Por el contrario, el sector de la “Construcción” que había caído de representar al 11,8% de los beneficiarios en 1975 al 6,1%, en 1988-1999, se recupera en 2000-2006 con un 17,5% del total para ese período.

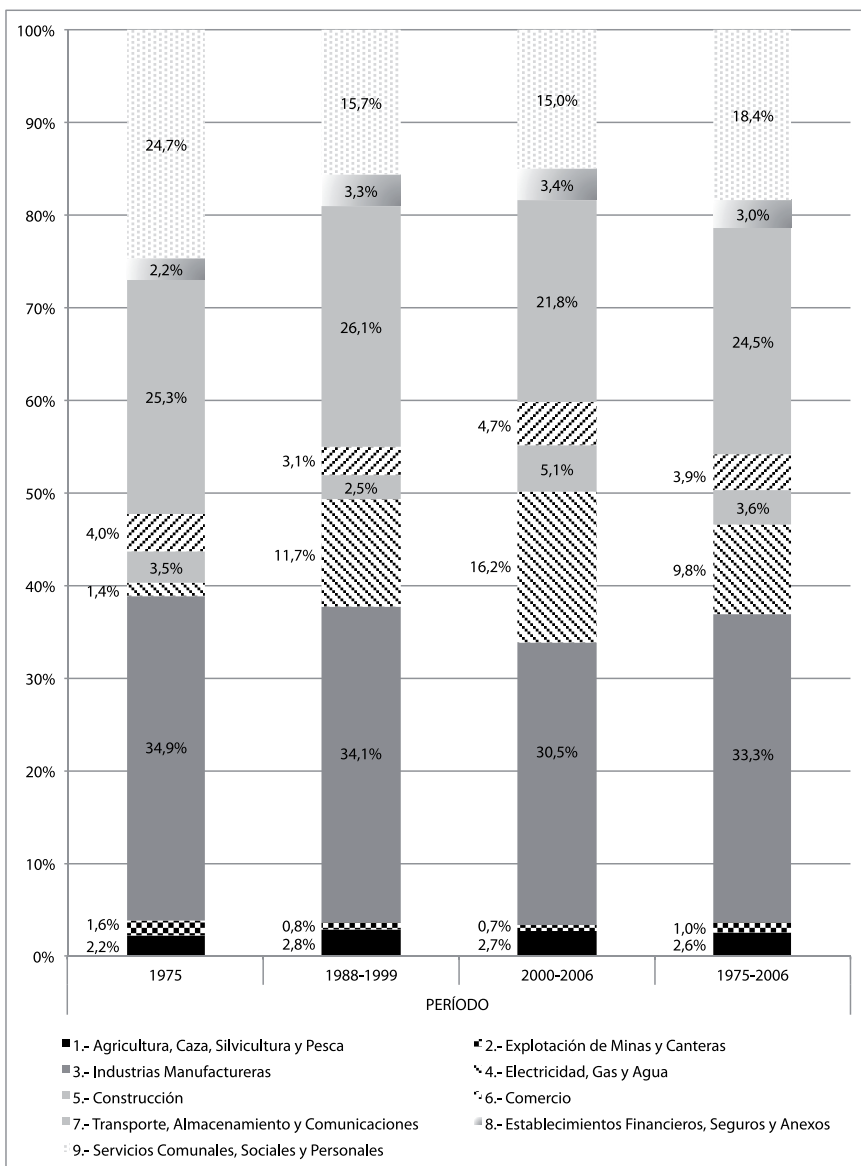
Exclusivamente en base a la cantidad de convenios, un estudio omnicompreensivo de los 1.938 convenios colectivos celebrados durante las tres “rondas” ha permitido la agrupación de la manera en que se expresa en la siguiente tabla (Tabla 27):

Tabla 27

Actividad Económica	Período 1975-2006	
	Cantidad de convenios	Porcentaje sobre el total del período
1.- Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca	50	2,6%
2.- Explotación de Minas y Canteras	20	1,0%
3.- Industrias Manufactureras	645	33,3%
4.- Electricidad, Gas y Agua	189	9,8%
5.- Construcción	70	3,6%
6.- Comercio	75	3,9%
7.- Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	475	24,5%
8.- Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos	58	3,0%
9.- Servicios Comunales, Sociales y Personales	356	18,4%
Total	1.938	100,0%

Si se considera el peso relativo de los convenios celebrados en cada una de las “Actividades Económicas” y para cada ronda de negociación es posible elaborar el siguiente gráfico:

Grafico 7 Nivel de negociación (según CIU)



De una relación de los datos señalados, y considerando la cantidad de convenios, resulta:

- ◆ La importancia de la negociación colectiva en la “Industria Manufacturera” (33,3%) y en el “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” (24,5%), concentrando estas dos actividades el 57,8% de los convenios celebrados durante todo el período.
- ◆ La baja participación (sólo del 4%) que ha tenido en la totalidad de los periodos analizados (1975-2006) la negociación colectiva en las actividades relativas a “Explotación de Minas y Canteras” (1,0%) y “Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos” (3,0%).
- ◆ El pronunciado aumento de la negociación colectiva en la actividad “Electricidad, Gas y Agua” que, comparando los resultados correspondientes a 1975 (9 convenios) con los pertenecientes al período 2000-2006 (96 convenios), se incrementó en un 966%.
- ◆ La trascendencia de la negociación de convenios colectivos en la “Industria Manufacturera” del subsector “Fabricación de vehículos automotores” (87 convenios) y “Fabricación de productos de panadería” (también con 87 convenios), correspondiendo a ambos el 26,9% del total.
- ◆ Si se considera el total del universo 1975-2006, el subsector en que mayor cantidad de convenios se celebraron es el relativo a “Transporte por vía férrea” con 131 convenios colectivos de trabajo, seguido por “Servicios relacionados con el transporte por vía acuática” con 113 convenios. De considerar que ambos subsectores han sido agrupados en la categoría “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” ellos aportan el 51,3% de los 475 convenios del sector.

2, 3. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDADES PRINCIPALES Y ESPECIALES

Para un tercer nivel de análisis o clasificación se ha considerado conveniente desarrollar los criterios de “Actividad Principal” y “Actividad Especial”.

Metodológicamente, y como criterio distintivo de unas y otras, se procedió a analizar aspectos relativos al “lugar de trabajo” y “jornadas y horarios”.

En relación al “lugar de trabajo” se consideró el espacio físico en donde el trabajador es llamado a prestar sus tareas. Esto permitió establecer dos grandes universos de actividades laborales: por un lado, aquellas en las que el trabajo se realiza en un puesto fijo; y, por otro, aquellas en que el traslado diario o frecuente es inherente a la prestación de tareas. Ejemplo de estas últimas son las actividades de pesca de altura, servicios de transporte de larga distancia, ferroviarios, etc.

Por su parte, el análisis del instituto “jornada y horarios” de trabajo posibilitó, también, identificar dos grupos. Por una parte, aquellas actividades en que las jornadas y horarios se realizan en un tiempo determinado, o al menos parcialmente determinado; y, por otra, aquellas actividades en las que la jornada y horarios se presentan, por la naturaleza de la actividad: variables, indeterminadas o fluctuantes. Como ejemplo de las primeras corresponde señalar las relacionadas a actividades industriales; de las segundas, las de viajantes de comercio o periodistas.

A partir de estas variables, se elaboró un patrón característico del criterio de clasificación cuya utilización se propone en esta instancia. Así, por un lado, se asoció, conformando un grupo, “lugar de trabajo determinado” con “jornada fija” y, por otro, “lugar de trabajo indeterminado” y “jornada variable”. A los efectos de esta clasificación concentraremos bajo el rotulo de “Actividades Principales” las del primer grupo, reservando el de “Actividades Especiales” para las del segundo.

A grandes rasgos, y de manera introductoria, dentro del grupo “Actividades Principales” se incluirán los convenios pertenecientes a actividades manufactureras; de generación y distribución de electricidad, gas y agua; comercio y distintos servicios. Complementariamente, el grupo de “Actividades Especiales” contendrán los vinculados a transporte (sea marítimo, aéreo o terrestre), viajantes y corredores, periodistas, músicos y actividades relacionadas con el espectáculo público.

Comenzando ahora el análisis de la negociación colectiva durante 1975, en cantidad de convenios, corresponde señalar la significativa paridad de los resultados. Así, de los 624 homologados, 305 (un 48,9%) se ubican dentro del grupo de “Actividades Principales” correspondiendo los restantes 319 (51,1%) al grupo de “Actividades Especiales” (Tabla 28). Por otra parte, si se profundiza dentro del universo de convenios comprendidos en “Actividades Especiales”²⁴ puede observarse que el 53,0%, de los 319 convenios, corresponden a la actividad de “Transporte” (169 convenios) de los que “Marítimo y puertos” aporta un 62,7% (106 convenios), lo que lo constituye en el medio más importante de transporte en cantidad de convenios, mientras que el menos trascendente es el transporte “Automotor”, con sólo 8 convenios.

Cuadro 27

Actividades Principales y especiales	Año 1975	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	305	48,9%
Actividades especiales	319	51,1%
1) Transporte	169	53,0%
Marítimo y puertos	106	62,7%
Aéreo	35	20,7%
Ferroviario y subterráneo	20	11,8%

24 Las “Actividades Especiales” han sido clasificadas en a) Transporte –nuevamente subdividida en Marítimo y Puertos, Aéreo, Ferroviario y Subterráneos, y Transporte Automotor terrestre–; b) Construcción; c) Viajantes y Corredores; d) Periodismo y Publicidad; y e) Esparcimiento y Cultura.

Automotor	8	4,7%
2) Construcción	30	9,4%
3) Viajantes y corredores	6	1,9%
4) Periodismo y publicidad	36	11,3%
5) Esparcimiento y cultura	78	24,5%
TOTAL	624	100%

La paridad distributiva, observada de conformidad a este criterio de clasificación, no se mantiene cuando se considera la cantidad de beneficiarios a los que estos convenios se refieren. Así, como se verá en la tabla 28, sólo el 33,4% del total de los beneficiarios de los convenios colectivos de trabajo de 1975 (7.031.698) corresponden a “Actividades Especiales” –2.351.316 beneficiarios– perteneciendo los restantes 4.680.382 trabajadores –un 66,6%– a “Actividades Principales”.

Tabla 28

Actividades principales y especiales	Año 1975	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	4.680.382	66,6%
Actividades especiales	2.351.316	33,4%
1) Transporte	870.515	37,0%
Marítimo y puertos	453.267	52,1%
Aéreo	11.816	1,4%
Ferroviario y subterráneo	163.862	18,8%
Automotor	241.570	27,8%
2) Construcción	752.000	32,0%
3) Viajantes y corredores	199.000	8,5%
4) Periodismo y publicidad	33.816	1,4%
5) Esparcimiento y cultura	495.985	21,1%
TOTAL	7.031.698	100%

De considerar el promedio de beneficiarios por convenio, resulta interesante remarcar el amplio universo de beneficiarios comprendidos por los convenios de las “actividades especiales” de “Viajantes y Corredores” (33.167 beneficiarios promedio por convenio), trans-

porte “Automotor” (con 30.196) y “Construcción” (con 25.067). Estos promedios superan los indicados para las “Actividades principales” (15.346 beneficiarios por convenio) y las “Actividades Especiales” en general (7.371 beneficiarios).

Continuando el análisis en el “segundo período” 1988-1999 podrá observarse que la paridad, en cantidad de convenios, entre “Actividades Principales” y “Actividades Especiales” a la que se hiciera referencia en relación al período anterior parece decrecer (Tabla 29).

Tabla 29

Actividades principales y especiales	Período 1988-1999	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	439	60,9%
Actividades especiales	282	39,1%
1) Transporte	190	67,4%
Marítimo y puertos	85	44,7%
Aéreo	32	16,8%
Ferroviario y subterráneo	68	35,8%
Automotor	5	2,6%
2) Construcción	14	5,0%
3) Viajantes y corredores	9	3,2%
4) Periodismo y publicidad	5	1,8%
5) Esparcimiento y cultura	64	22,7%
TOTAL	721	100%

En efecto durante esta “segunda ronda” se observa una concentración de los convenios colectivos en las “Actividades Principales” (439 convenios que representan un 60,9%) frente a los 282 de las “Actividades Especiales”, lo que posiblemente puede atribuirse a los bajos niveles de negociación en actividades como “Construcción” o “Periodismo y publicidad”. Basta recordar que durante la “primera ronda” (1975) se homologaron 30 convenios de “Construcción” y 36 de “Periodismo y publicidad” los que implica un 114% y un 620% más respectivamente.

Considerando la cantidad de beneficiarios también existe una marcada brecha en los resultados correspondientes a las “Actividades Principales” en relación con las “Actividades Especiales”. La primera de ellas agrupa 2.731.143 trabajadores, es decir el 75,4% de los beneficiarios de la negociación colectiva del período (Tabla 30) lo que manifiesta, en correlación con lo antes dicho, una concentración de la negociación colectiva en un doble sentido –en cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios– en las “Actividades Principales”.

Tabla 30

Actividades principales y especiales	Período 1988-1999	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	2.731.143	75,4%
Actividades especiales	888.932	24,6%
1) Transporte	399.967	45,0%
Marítimo y puertos	170.879	42,7%
Aéreo	8.681	2,2%
Ferroviario y subterráneo	31.157	7,8%
Automotor	189.250	47,3%
2) Construcción	108.550	12,2%
3) Viajantes y corredores	36.530	4,1%
4) Periodismo y publicidad	9.600	1,1%
5) Esparcimiento y cultura	334.285	37,6%
TOTAL	3.620.075	100%

De la relación de los datos resultantes de las tablas 29 y 30 el menor promedio de beneficiarios corresponde a las actividades especiales de transporte “Aéreo” y “Ferroviario y subterráneo” con 217 y 458 respectivamente, mientras que por el contrario, el mayor promedio corresponde a las actividades de transporte “Automotor” con 37.850 beneficiarios por convenios²⁵ seguido por la “Construcción” con 7.754²⁶.

25 Esto, considerando además los datos de 1975, puede ser interpretado como una tendencia consistente en baja de la cantidad de convenios con altos niveles de representación de beneficiarios.

26 Debe recordarse que el promedio para la actividad de la “Construcción” en el año 1975 fue, como ya se indicara, de 25.067 por lo que la caída durante el período 1988-1999 fue

Durante la “tercera ronda” (2000-2006) la brecha porcentual, entre los convenios colectivos de las “Actividades Principales” y los de las “Actividades Especiales” (Tabla 31), se incrementa alcanzando un 44% a favor de los primeros, superándose así la ya importante diferencia señalada para el período anterior de 21,8 puntos porcentuales. En valores absolutos, los resultados del período arrojan 427 convenios encuadrables en “Actividades Principales” y 166 convenios para “Actividades Especiales”, destacándose dentro de estas últimas las actividades de transporte por “Ferrocarril” (66 convenios) y transporte “Marítimo” (41 convenios).

Tabla 31

Actividades principales y especiales	Período 2000-2006	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	427	72,0%
Actividades especiales	166	28,0%
1) Transporte	119	71,7%
Marítimo y puertos	41	34,5%
Aéreo	8	6,7%
Ferroviario y subterráneo	66	55,5%
Automotor	4	3,4%
2) Construcción	9	5,4%
3) Viajantes y corredores	1	0,6%
4) Periodismo y publicidad	1	0,6%
5) Esparcimiento y cultura	36	21,7%
TOTAL	593	100%

En la Tabla 32, y continuando la metodología de análisis utilizada, se muestran los resultados correspondientes al período 2000-2006 en cantidad de beneficiarios:

del 223%.

Tabla 32

Actividades principales y especiales	Período 2000-2006	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	1.549.385	77,9%
Actividades especiales	438.778	22,1%
1) Transporte	236.842	54,0%
Marítimo y puertos	100.470	42,4%
Aéreo	1.728	0,7%
Ferrovionario y subterráneo	41.644	17,6%
Automotor	93.000	39,3%
2) Construcción	73.220	16,7%
3) Viajantes y corredores	7.000	1,6%
4) Periodismo y publicidad	700	0,2%
5) Esparcimiento y cultura	121.016	27,6%
TOTAL	1.988.163	100%

Sin dejar de soslayar las diferencias en relación a la cantidad de beneficiarios amparados por los convenios colectivos de las “Actividades Principales” frente a las “Actividades Especiales” (de un 253% a favor de las primeras) corresponde señalar el bajo promedio de beneficiarios por convenio correspondiente tanto a las “Actividades Principales” (3.629 beneficiarios) como a las “Actividades Especiales” (2.643 beneficiarios)²⁷.

Finalmente de un análisis del universo completo de la negociación colectiva para el período 1975-2006 (Tablas 33 y 34), en el que tuvieron lugar 1.938 convenios colectivos que beneficiaron a 12.639.936 trabajadores, puede extraerse que:

- ♦ De considerar tanto la cantidad de convenios (Tabla 33) como cantidad de beneficiarios (Tabla 34) existe una marcada tendencia a la negociación colectiva a nivel de “Actividades Principales” con un 60,4% de los convenios colectivos y un 70,9% de los beneficiarios, correspondiendo

²⁷ Para el período 1988-1999 la cantidad de beneficiarios promedio era de 6.221 para las “Actividades Principales” y de 3.152 para las “Actividades Especiales”, mientras que en el año 1975 fue de 15.346 y 7.371, respectivamente.

a las “Actividades Especiales” un 39,6% y un 29,1%, respectivamente. Esto permitiría suponer, aunque con algún margen de error, que las características específicas de las actividades laborales comprendidas en el grupo de “Actividades Especiales” no ha sido un disparador de nuevas unidades de negociación durante estos 32 años de negociación colectiva en la Argentina²⁸.

- ◆ En relación con lo antedicho, el nivel de “Actividad Principal” tiene el promedio más elevado de beneficiarios por convenio con 7.652 contra 4.797 de las “Actividades Especiales”, lo que representa una diferencia porcentual de un 59,5% a favor de las primeras. No obstante, y como podrá observarse en el gráfico 7, de los datos correspondientes a cada uno de los cortes temporales utilizados en este trabajo (1975; 1988-1999; y, 2000-2006) sólo durante el primero se superó el promedio de 7.652 beneficiarios por convenio del total de la muestra, con 15.436 beneficiarios promedio para las “Actividades Principales” y 7.371 para las “Actividades Especiales”.
- ◆ Dentro del grupo “Actividades Especiales” el “Transporte” aportó el 62,3% de los 767 convenios colectivos de trabajo (Tabla 33), seguido por “Esparcimiento y cultura” (23,2%), “Construcción” (6,9%), “Periodismo y publicidad” (5,5%) y, finalmente “Viajantes y Corredores” (2,1%). De manera similar también al “Transporte” (41,0%) corresponde la mayor cantidad de beneficiarios, a los que habrá de agregar –de acuerdo a su nivel de importancia en cuanto a la cantidad de beneficiarios– a las actividades de “Esparcimiento y cultura” (25,9%), “Construcción” (25,4%), “Viajantes y Corredores” (6,6%), y “Periodismo y publicidad” (1,2%).
- ◆ Finalmente habrá de considerarse la importancia del transporte “Marítimo y Puertos”, que aportó un 48,5% del total

28 Sólo a manera de complemento cabe indicar que las “Actividades Principales” concentran un 143,5% más de beneficiarios que las “Actividades Especiales” y un 52,6% más de convenios colectivos de trabajo.

de convenios colectivos y un 48,1% de los beneficiarios de la “Actividad Especial” “Transporte”.

Tabla 33

Actividades principales y especiales	Período 1975-2006	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	1.171	60,4%
Actividades especiales	767	39,6%
1) Transporte	478	62,3%
Marítimo y puertos	232	48,5%
Aéreo	75	15,7%
Ferroviario y subterráneo	154	32,2%
Automotor	17	3,6%
2) Construcción	53	6,9%
3) Viajantes y corredores	16	2,1%
4) Periodismo y publicidad	42	5,5%
5) Esparcimiento y cultura	178	23,2%
TOTAL	1.938	100%

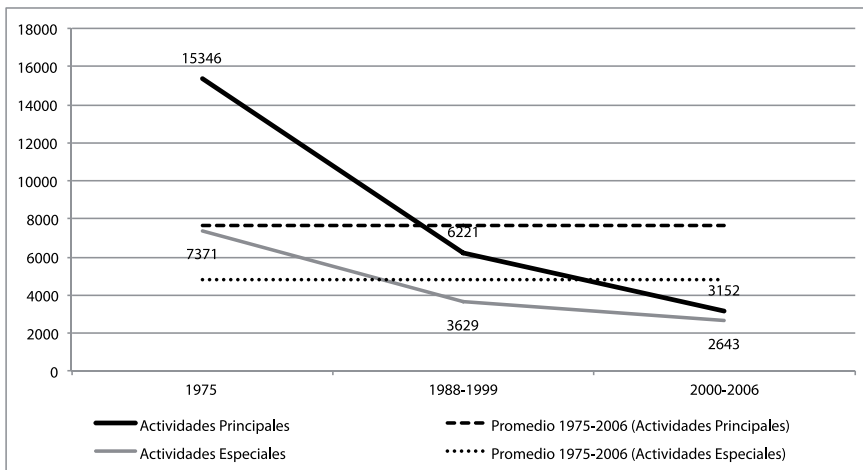
Tabla 34

NIVEL DE NEGOCIACIÓN	Período 1975-2006	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Actividades principales	8.960.910	70,9%
Actividades especiales	3.679.026	29,1%
1) Transporte	1.507.324	41,0%
Marítimo y puertos	724.616	48,1%
Aéreo	22.225	1,5%
Ferroviario y subterráneo	236.663	15,7%
Automotor	523.820	34,8%
2) Construcción	933.770	25,4%
3) Viajantes y corredores	242.530	6,6%
4) Periodismo y publicidad	44.116	1,2%
5) Esparcimiento y cultura	951.286	25,9%
TOTAL	12.639.936	100%

2, 4. DISTRIBUCIÓN POR ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

De conformidad a este cuarto criterio de agrupamiento, los convenios permiten ser divididos según resulten aplicables a la “Actividad Pública” o a la “Actividad Privada”. Metodológicamente, y a los fines de esta clasificación, se ha recurrido a identificar la propiedad a la que pertenece la empresa o la que resulta mayoritariamente aplicable el convenio colectivo de trabajo, como pública o privada²⁹. Complementariamente, y teniendo en cuenta los procesos de privatización y estatización ocurridos en la Argentina, se han agregado otras dos variables de clasificación, “Capital de propiedad estatal posteriormente privatizada” (en adelante “Estatal Privatizado”) y “Convenio de empresa privatizada”.

Gráfico 8



Durante la “primera ronda”, en la que se pactaron 624 convenios colectivos de trabajo como se señalara, 522 (un 83,7%) pertenecieron a empresas del “sector privado”, mientras que 23

²⁹ Esta clasificación se ha elaborado teniendo en cuenta un análisis sincrónico, por lo que sólo se ha considerado a estos fines la propiedad empresaria al momento de la celebración del respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

(un 3,7%) fueron del “sector público” (Tabla 35). Sin embargo quizás el punto más sobresaliente de esta “primera ronda” radique en el hecho de que los convenios del sector “Estatal privatizado” superan a los del sector “Estatal” en un 222% (74 y 23 convenios respectivamente), lo que puede servir de base cierta para inferir el profundo proceso de privatización de los bienes y servicios del Estado por aquellos años.

Tabla 35

Actividad pública o privada	Año 1975	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Estatal	23	3,7%
Estatal privatizado	74	11,9%
Convenio de empresa privatizada	5	0,8%
Privado	522	83,7%
TOTAL	624	100%

Igual tendencia (concentración de la negociación colectiva en el “sector privado”) puede observarse cuando se considera la cantidad de beneficiarios a los que se refieren estos 624 convenios. En efecto un 91,8% de los beneficiarios de los convenios colectivos de 1975 pertenecían al “sector privado”, mientras que sólo el 1,6% eran del “sector público o estatal” (Tabla 36).

Tabla 36

Actividad pública o privada	Año 1975	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Estatal	114.494	1,6%
Estatal privatizado	457.998	6,5%
Convenio de empresa privatizada	5.530	0,1%
Privado	6.453.676	91,8%
TOTAL	7.031.698	100%

Otro dato a considerar es que el “sector privado” concentró no sólo la mayor cantidad de convenios y beneficiarios sino también los convenios más “grandes”. Los convenios del sector “privado” comprendían un promedio de 12.363 beneficiarios, frente a los 4978 del sector “Estatal”; los 6.183 del sector “Estatal Privatizado”; y los 1.106 del sector referido a “Empresas Privatizadas”. En otras palabras, al “sector privado” corresponde en este “primer periodo”, la mayor cantidad de convenios, la mayor cantidad de beneficiarios y el mayor promedio de beneficiarios por convenio.

El período siguiente 1988-1999 tuvo como hitos sobresalientes, en relación a la cantidad de convenios, los siguientes:

- ◆ Una disminución en la cantidad de convenios celebrados a nivel “Estatal privatizado” que pasó de 74 convenios en 1975 a sólo 11 durante este período.
- ◆ Un notable aumento de los “Convenios de Empresas privatizadas” que se incrementaron en más de un 3.700%.
- ◆ Una concentración en el sector “Privado” en el que se negociaron 501 convenios colectivos (69,5%) y una baja participación a nivel “Estatal” con sólo 17 convenios (2,4%).

Tabla 37

Actividad pública o privada	Período 1988-1999	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Estatal	17	2,4%
Estatal privatizado	11	1,5%
Convenio de empresa privatizada	192	26,6%
Privado	501	69,5%
TOTAL	721	100%

En cuanto a la cantidad de beneficiarios del período (Tabla 38), vale señalar los 241.843 beneficiarios del sector “Empresa Privatizada” lo que representa un incremento del 4.273% respecto al año 1975. Esto posibilita afirmar que la negociación en éste sector no sólo se expandió sino que además tuvo lugar un aumento del

promedio de beneficiarios incluidos en cada unidad de negociación³⁰. A ello cabría agregar la consolidación en el sector “Privado” que representa a 3.193.156 beneficiarios (88,2%) y la mejora, en términos porcentuales, de los guarismos relativos al sector “Estatal” que pasaron del 1,6% en 1975 al 2,2%³¹.

Tabla 38

Actividad pública o privada	Período 1988-1999	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Estatal	79.938	2,2%
Estatal privatizado	105.138	2,9%
Convenio de empresa privatizada	241.843	6,7%
Privado	3.193.156	88,2%
TOTAL	3.620.075	100%

Durante la “tercera ronda”, en que se celebraron 593 convenios colectivos, conviene puntualizar enfáticamente los bajos niveles de negociación del sector público o “Estatal” (Tabla 39), con sólo 8 convenios, los que son listados a continuación:

Tabla 39

Nº de convenio	Representación Empresaria	Representación sindical
527/03	Dirección Nacional de Vialidad	Sindicato Trabajadores Viales y Afines de la República Argentina/Unión del Personal Civil de la Nación
555/03	Ministerio de Hacienda, Obras y Servicios Públicos de la Provincia de Chubut	Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza
561/03	Ente Nacional de obras hídricas de saneamiento	Sindicato Gran Buenos Aires de trabajadores de obras sanitarias/ Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias

30 De 1.106 beneficiarios por convenio en 1975 a 1260 para el período 1988-1999, esto es un 13,9%.

31 Si se considera la negociación por cantidad de beneficiarios, en términos absolutos, la tendencia es inversa pasándose de 114.494 beneficiarios a 79.938.

697/05	Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados	Asociación Profesionales del Programa de Atención Médica Integral y Afines/Asociación Trabajadores del Estado
714/05	Sistema Nacional de Medios Públicos Sociedad del Estado	Sindicato Argentino de Televisión
722/05	Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado (CEAMSE)	Asociación Gremial de Obreros y Empleados de la CEAMSE
801/06	Ente provincial regulador Eléctrico de Mendoza	Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica
827/06	Dirección Nacional de Vialidad	Sindicato Trabajadores Viales y Afines de la República Argentina/Unión del Personal Civil de la Nación

Al mismo conjuntamente con los convenios de “Empresa Privatizada”, el sector “Privado” agrupa un 98,5% del total del período, superando los niveles tanto del período 1988-1999 (96,1%) como de 1975 (84,5%).

Tabla 40

Actividad pública o privada	Período 2000-2006	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Estatal	8	1,3%
Estatal privatizado	1	0,2%
Convenio de empresa privatizada	138	23,3%
Privado	446	75,2%
TOTAL	593	100%

De la observación de los resultados del “tercer período”, considerando la cantidad de beneficiarios (Tabla 41), puede resultar de interés centrar la atención en el sector “Privado” que el que se alcanzan valores porcentuales similares a los correspondientes a 1975, esto es, cercano al 92,0%, ubicándose en el extremo opuesto el sector “Estatal privatizado”, con sólo 50 beneficiarios, todos ellos pertenecientes al convenio de empresa 595/03 “E”³².

32 El instrumento homologado como 595/03 “E” fue acordado, por una parte, por la Cooperativa de Electricidad y Servicios Anexos Limitada de Zarate y, por la otra, por la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y el Sindicato Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires.

Tabla 41

Actividad pública o privada	Período 2000-2006	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Estatal	45.600	2,3%
Estatal privatizado	50	0,0%
Convenio de empresa privatizada	105.785	5,3%
Privado	1.836.728	92,4%
TOTAL	1.988.163	100%

A modo de resumen, y en referencia a la totalidad de los años comprendidos en este “mapa” (1975-2006), puede indicarse:

- ◆ Que de los 1.938 convenios celebrados, 1.469 –un 75,8%– pertenecen al sector “Privado”. De agregar los 335 correspondientes al sector “Convenio de empresa privatizada” el porcentaje ascendería al 93,1% (Tabla 42).
- ◆ Que de considerarse la cantidad de beneficiarios, la concentración en el sector “Privado” es mayor, ya que sólo a este sector corresponde un 90,9% (11.483.560 trabajadores). Si se anexan los beneficiarios de los “Convenios de Empresa Privatizada” se alcanza un 93,7%³³.

Tabla 42

NIVEL DE NEGOCIACIÓN	PERÍODO 1975-2006	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Estatal	48	2,5%
Estatal privatizado	86	4,4%
Convenio de empresa privatizada	335	17,3%
Privado	1.469	75,8%
TOTAL	1.938	100%

33 Como puede corroborarse, cuando se considera de manera agrupada la negociación colectiva tanto en cantidad de convenios como en cantidad de beneficiarios, en los sectores “Privado” y “Convenios de empresas privatizadas”, la concentración –en términos relativos– supera el 93%. De allí puede inferirse la importancia de estos sectores en el período considerado.

Tabla 43

NIVEL DE NEGOCIACIÓN	PERÍODO 1975-2006	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Estatal	240.032	1,9%
Estatal privatizado	563.186	4,5%
Convenio de empresa privatizada	353.158	2,8%
Privado	11.483.560	90,9%
TOTAL	12.639.936	100%

Finalmente, y como surge de la Tabla 44, es también al sector “Privado” al que corresponden los convenios con mayor representación medidos en cantidad de beneficiarios promedio (7.817), seguidos por los convenios del sector “Estatal privatizado” (6.549), ubicándose en tercer lugar el sector “Estatal” con 5.001 beneficiarios.

Cuadro 43

NIVEL DE NEGOCIACIÓN	Total de beneficiarios
Estatal	5.001
Estatal privatizado	6.549
Convenio de empresa privatizada	1.054
Privado	7.817
TOTAL	6.522

2, 5. DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE APLICACIÓN JURISDICCIONAL

El desarrollo y estudio de este “Mapa de la Negociación Colectiva en la Argentina” (1975-2006), y la correspondiente distribución de los convenios en base a este quinto criterio de clasificación –“Ámbito de Aplicación Jurisdiccional” o simplemente, “Ámbito de Aplicación”– permite agrupar tanto los convenios, como sus beneficiarios, en base a las siguientes categorías:

- ◆ Nacional (todo el país)
- ◆ Regional (una o más provincias o una fracción de ellas)
- ◆ Empresa o Establecimiento (una empresa con un establecimiento, con dos o más)³⁴.

Si bien no ha sido el objetivo de este trabajo refutar o corroborar la multiplicidad de afirmaciones realizadas en torno a la Negociación Colectiva en la Argentina, de manera excepcional se analizará aquella que sostiene que “los convenios colectivos son, mayoritariamente, de aplicación nacional”.

Analizando la cantidad de convenios colectivos relativos al “primer período”, puede señalarse la relativa paridad entre convenios de alcance “Nacional” (217 convenios) y los de jurisdicción “Regional” (240 convenios). En el tercer lugar se ubican aquellos de menor o más reducido alcance, es decir los de “Empresas o Establecimiento” (167 convenios) (Tabla 44).

Tabla 44

Ámbito de aplicación	Año 1975	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Nacional	217	34,8%
Regional	240	38,5%
Empresa o Establecimiento	167	26,8%
TOTAL	624	100%

Ahora bien, de relacionar estos datos con los indicados en la Tabla 5 resulta entonces que si bien el total de convenios de “Empresas” y “Establecimientos”, de acuerdo al nivel de negociación, concuerda con el ámbito de jurisdicción de aplicación “Empresa o Establecimiento”. No sucederá lo mismo con los convenios pertenecientes al nivel de

34 Si bien esta categoría no distingue entre convenios colectivos de Empresa y Establecimiento puede resultar importante destacar la diferencia entre unos y otros. Los primeros se aplican a la totalidad de una empresa y de manera independiente a que esta posea un único o múltiples establecimientos. Por el contrario, los convenios de establecimientos son aquellos que resultan aplicables a una única “la unidad técnica o de ejecución” destinada al logro de los fines de la empresa, que como se dijo puede contar con más un establecimiento.

negociación “Actividad” o “Rama”. En efecto, y en relación a los convenios de actividad se estableció que los homologados en este “primer período” fue de 399 lo que denota que no todos ellos tienen, como podría inferirse erróneamente, un ámbito de aplicación “Nacional” sino que gran parte resultan sólo aplicables “Regionalmente”. Por lo tanto afirmar que los convenios colectivos de trabajo de actividad son alcance nacional es, al menos en la Argentina, incorrecto³⁵.

De manera análoga, y teniendo en cuenta lo dicho precedentemente, si se considera el nivel de negociación “Rama” corresponde establecer la existencia de convenios de alcance “Nacional”, “Regional” y de “Empresa o Establecimiento”, siendo exclusivamente en este nivel de negociación que se han homologado convenios pertenecientes a los tres alcances jurisdiccionales.

Considerando la cantidad de trabajadores (Tabla 45), la concentración se observa en el ámbito de aplicación “Nacional” (78,1%), lo que obedece al hecho que en este nivel se agrupan los convenios más representativos o con mayor cantidad de beneficiarios.

Tabla 45

Ámbito de aplicación	Año 1975	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Nacional	5.489.845	78,1%
Regional	1.157.556	16,5%
Empresa o Establecimiento	384.297	5,5%
TOTAL	7.031.698	100%

Continuando con el análisis de la “segunda ronda” (1988-1999), cabe mencionar como hecho sobresaliente la inversión en términos relativos de la preponderancia asignada a los convenios de alcance “Regional”, respecto de los restantes niveles, en el

³⁵ En consonancia con lo antedicho vale aquí remarcar que de los 399 convenios colectivos de “Actividad” sólo 193 tienen alcance “Nacional”, siendo los restantes 206 de alcance “Regional”.

período anterior. Así mientras en 1975 los convenios de alcance “Regional” representaban, como grupo mayoritario, al 38,5% del total, en el período ahora analizado éstos alcanzan sólo al 21,6%, ubicándolos en el grupo minoritario, al ser superado por el grupo de alcance “Nacional” (25,2%) y el correspondiente a “Empresa o Establecimiento” (53,1%) –Tabla 46–. Sólo correspondería agregar, entre la multiplicidad de hipótesis que pueden extraerse del entrecruzamiento de estas variables, que el crecimiento en términos relativos –y absolutos– de los convenios colectivos de “Empresa o Establecimiento” obedece al incremento de la homologación, en este período, de los convenios celebrados a este mismo nivel de negociación³⁶.

Tabla 46

Ámbito de aplicación	Período 1988-1999	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Nacional	182	25,2%
Regional	156	21,6%
Empresa o Establecimiento	383	53,1%
TOTAL	721	100%

Sin embargo, como surge de la Tabla 47, al considerar la cantidad de beneficiarios, y a diferencia de lo indicado para la “primera ronda” en la cual los trabajadores amparados por convenios colectivos de alcance “Nacional” llegaban al 78,1%, para el período 1988-1999 (“segunda ronda”) dicho porcentaje alcanzó sólo el 62,1%. Esto se explica, en gran medida, por el peso relativo que tienen al considerar la cantidad de beneficiarios, por ejemplo el convenio 130/75 “A” de empleados de “Comercio” (1.200.000 beneficiarios), el convenio 76/75 “A” de la industria de la “Construcción” (500.000 beneficiarios) y el convenio 260/75 “A” de la “Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina”

36 Basta aquí remitirse a lo dicho en el título “Distribución de los convenios colectivos de trabajo considerando el nivel de negociación”.

(400.000 beneficiarios), que con alcance “Nacional” no fueran renegociados desde aquél momento³⁷.

Tabla 47

Ámbito de aplicación	Período 1988-1999	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Nacional	2.247.182	62,1%
Regional	1.039.934	28,7%
Empresa o Establecimiento	332.959	9,2%
TOTAL	3.620.075	100%

Durante el tercer período analizado (2000-2006) el orden de prevalencia de los datos relativos a cada uno de los “Ámbitos de Aplicación” se presenta sin modificaciones, en comparación con el período anterior. Así, si en primer lugar se considera la cantidad de convenios son 390 de alcance de “Empresa o Establecimiento” y representan el 65,8% del total; en segundo lugar los de aplicación “Nacional” con el 18,9% (112 convenios); y en tercer lugar los de aplicación “Regional” con 15,3% (91 convenios) –Tabla 48–. No obstante comparativamente con el período anterior la concentración de convenios de “Empresa o Establecimiento” es mayor.

Tabla 48

Ámbito de aplicación	Período 2000-2006	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Nacional	112	18,9%
Regional	91	15,3%
Empresa o Establecimiento	390	65,8%
TOTAL	593	100%

37 Corresponde aquí marcar que de no considerar los convenios relativos a “Empleados de Comercio”, “Construcción” y el de la “Unión Obrera Metalúrgica” a los que se hiciera referencia, el porcentaje de trabajadores amparados en convenios colectivos de alcance “Nacional” sería del 68%, lo que se aproxima al valor porcentual indicado para el período 1988-1999.

En segundo lugar, si se analiza la “cantidad de beneficiarios” de esta “tercera ronda” (Tabla 49), corresponde señalar un cierto grado de paralelismo con los datos correspondientes al período anterior. En efecto, son los convenios de alcance “Nacional” los que mayor cantidad de beneficiarios representan (1.286.957 lo que equivale a un 64,7%), ocupando el segundo lugar los convenios de alcance “Regional” (459.920 beneficiarios, un 23,1%) y ubicándose, finalmente, los de “Empresa o Establecimiento” (241.286 beneficiarios, un 12,1%).

Tabla 49

Ámbito de aplicación	Período 2000-2006	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Nacional	1.286.957	64,7%
Regional	459.920	23,1%
Empresa o Establecimiento	241.286	12,1%
TOTAL	1.988.163	100%

Para finalizar este sucinto análisis del mapa de los convenios colectivos en la Argentina desde 1975 a 2006, en base a su “Ámbito de Aplicación Jurisdiccional”, corresponde señalar:

- ◆ La importancia en términos absolutos de la negociación colectiva de alcance “Empresa o Establecimiento” que con 940 convenios colectivos superó en un 84% a los de alcance “Nacional” (511 convenios), y en un 93% a los “Regionales” (487 convenios) –Tabla 50–.
- ◆ Por su parte, cuando se considera la cantidad de beneficiarios, el mapa presenta variaciones que resultan importantes de remarcar:
 - 1) Los convenios de alcance “Nacional” con 9.023.984 beneficiarios concentran al 71,4% del universo analizado, lo que obedece a la importancia de los convenios en con este alcance durante 1975.

- 2) Por otra parte, y en términos absolutos, los beneficiarios de convenios de alcance “Nacional” superan en un 240% a los de ámbito “Regional” y en un 841% a los de “Empresa y Establecimiento”. (Tabla 51):

Tabla 50

Ámbito de aplicación	Período 1975-2006	
	Total de convenios	Porcentaje sobre el total
Nacional	511	26,4%
Regional	487	25,1%
Empresa o Establecimiento	940	48,5%
TOTAL	1.938	100%

Tabla 51

Ámbito de aplicación	Período 1975-2006	
	Total de beneficiarios	Porcentaje sobre el total
Nacional	9.023.984	71,4%
Regional	2.657.410	21,0%
Empresa o Establecimiento	958.542	7,6%
TOTAL	12.639.936	100%

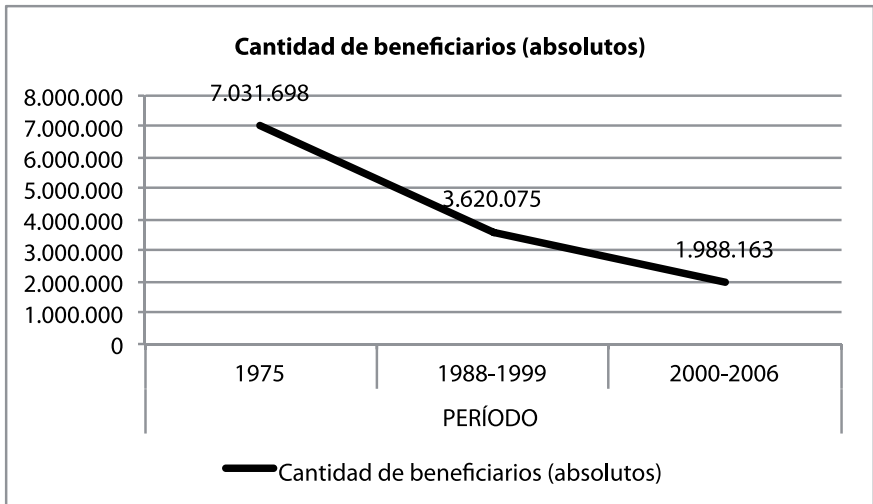
En síntesis, si se considera que el promedio de beneficiarios por convenio, cualquiera sea la “ronda o período” seleccionado es de 6.522 trabajadores, cuando se considera el “Ámbito de Aplicación” territorial de los mismos, puede establecerse que a los de nivel “Nacional” le corresponden 17.659 beneficiarios por convenio, 5.457 a los “Regionales” y 1.020 a los de “Empresa y Establecimiento”. Esto permite afirmar, refutando la afirmación que sostenía que “los convenios colectivos son de aplicación nacional”, que aún cuando no sean los convenios de aplicación “Nacional” mayoritarios (sólo el 26,4%), sí son, por la cantidad de beneficiarios amparados en ellos, los de mayor trascendencia para los trabajadores (71,4%).

2, 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL CONVENIO (MEDIDOS EN CANTIDAD DE BENEFICIARIOS COMPRENDIDOS)

Íntimamente relacionado con el análisis de la distribución de los convenios colectivos en base a los criterios ya abordados –“Nivel de Negociación”; “Actividad Económica”; “Actividades Principales y Especiales”; “Actividad Pública o Privada”; y “Ámbito de Aplicación Jurisdiccional”– corresponde abocarse a los resultados obtenidos de conformidad a la sexta variable. Esta es, “Tamaño del convenio”.

Si bien ya se ha hecho referencia en multiplicidad de oportunidades a la importancia del año 1975 (“primera ronda), especialmente en cuanto a la cantidad de beneficiarios, se ha elaborado el siguiente gráfico (Gráfico 8) sin otra finalidad que posibilitar al lector una real apreciación de la importancia referida:

Gráfico 9



Considerando el hecho que ha sido en este período en que se han celebrado los convenios con mayor cantidad de beneficiarios (7.031.698) se ha elaborado la tabla 53 en la que se han listado los 10 convenios más representativos que se celebraran durante este período:

Tabla 52

Convenios con mayor cantidad de beneficiarios (Año 1975)		
Nº de convenio	Actividad	Cantidad de beneficiarios
130/75 "A"	Comercio y Actividades afines	1.200.000
76/75 "A"	Construcción	500.000
260/75 "A"	Metalúrgica	400.000
174/75 "A"	Gastronómica	250.000
244/75 "A"	Alimentación	200.000
284/75 "A"	Marítima	200.000
2/75 "A"	Textil	150.000
18/75 "A"	Bancaria	150.000
47/75 "A"	Transporte automotor	150.000
54/75 "A"	Alimentación	150.000

De los datos apuntados resulta entonces que solamente son 10 los convenios (el 6,24% de los 624 convenios correspondientes al total negociado) que se aplican a 3.350.000 beneficiarios, es decir, al 47,6% de los beneficiarios del período. Asimismo, la importancia de estos es de tal magnitud que los 3.350.000 millones de beneficiarios representan el 92,5% de los correspondientes al período 1988-1999, y el 168% de los del período 2000-2006.

Realizados estos comentarios se muestra a continuación cual ha sido la distribución de los convenios colectivos de trabajo en la Argentina (considerando los tres cortes temporales) de conformidad al "Tamaño del Convenio" medido en cantidad de trabajadores.

Así, de los datos correspondientes a las Tablas 53 y 54, puede extraerse que:

- ◆ Sólo en una oportunidad se negoció un convenio colectivo de trabajo cuya cantidad de beneficiarios superaba el millón de personas (CCT 130/75 "A" – Comercio);
- ◆ Cualquiera sea el período seleccionado, los convenios colectivos que comprenden entre 100 y 999 trabajadores fueron el grupo mayoritario representando el 36,2% en 1975, el 47,9% en 1988-1999, y el 43,2% en el periodo 2000-2006.

- ◆ De manera inversa a lo sucedido en 1975 (en donde los convenios de entre 100.000 y 999.000 beneficiarios superaron a los de entre 1 y 9), en el período 2000-2006 éstos últimos superan a los primeros, con un 1,3% y 0,2% respectivamente.
- ◆ Si se denomina convenios “chicos” a aquellos aplicables a menos de 1.000 beneficiarios, puede detectarse cierto nivel de tendencia hacia la concreción de éste tipo de convenios colectivos de trabajo. Para esto habrá de considerarse que si bien en el año 1975 los convenios de menos de 1.000 beneficiarios representaban al 53% del total de convenios, para el período 1988-1999 dicho porcentaje fue del 63%, y que en el último período del 73%.

Tabla 53

Tamaño del convenio (en cantidad de convenios)	PERÍODO		
	1975	1988-1999	2000-2006
1 a 9	11	1	8
10 a 99	85	111	169
100 a 999	222	345	256
1.000 a 9.999	226	196	115
10.000 a 99.999	64	63	44
100.000 a 999.999	15	5	1
más de 1.000.000	1		
TOTAL	624	721	593

Cuadro 54

Tamaño del convenio (como porcentaje sobre el total de convenios)	PERÍODO		
	1975	1988-1999	2000-2006
1 a 9	1,8%	0,1%	1,3%
10 a 99	13,6%	15,4%	28,5%
100 a 999	35,6%	47,9%	43,2%
1.000 a 9.999	36,2%	27,2%	19,4%
10.000 a 99.999	10,3%	8,7%	7,4%
100.000 a 999.999	2,4%	0,7%	0,2%
más de 1.000.000	0,2%		
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

2, 7. DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA OCUPACIONAL DEL PERSONAL COMPRENDIDO

A continuación, se analizará finalmente la distribución tomando en consideración la “Categoría Ocupacional” del personal comprendido. Con esa finalidad, se han diseñado las siguientes ocho categorías: “Obreros”; “Empleados”; “Todo el personal”; “Obreros y empleados”; “Técnicos y profesionales”; “Personal jerárquico”; “Supervisores”; y “Otros mixtos”.

De acuerdo a los Tablas 55 y 56, para las que se considerará la distribución en cantidad de convenios colectivos de trabajo, para cada una de las categorías –en términos absolutos y relativos–, pueden señalarse los siguientes resultados:

- ♦ Que durante la “primera ronda” del año 1975 la “Categoría Ocupacional” más beneficiada fue la de “Obreros”, con 152 convenios lo que equivale a un 24,4% del total de convenios del período (624 convenios). En cambio, en las dos rondas posteriores ha sido la categoría “Obreros y Empleados” la más representativa, con un 27,0% (195 convenios) y un 41,1% (244 convenios), respectivamente.
- ♦ Que de agrupar las categorías relativas a “Personal Jerárquico” y “Supervisores” y evaluar la cantidad de convenios para cada una puede indicarse que, si bien durante 1975 se celebraron 19 convenios colectivos (3,0% del total) para ambos sectores, dicha cantidad se incrementó en el período subsiguiente (1988-1999) celebrándose 34 convenios (4,7% del total), y disminuyó en el último período (2000-2006) en el que se celebraron sólo 10 convenios colectivos (1,7%). Así, y de acuerdo a estos datos, pareciera no corroborarse el hecho ampliamente divulgado en nuestro país en relación al crecimiento de los convenios de personal “Jerárquico” y “Supervisores”³⁸.

38 Esta afirmación no implica, de manera alguna, desconocer el posible incremento en la conformación de nuevas “Asociaciones Sindicales de Trabajadores”, pues no resulta válido inferir una relación directa entre la creación de estas asociaciones y la celebración

- ◆ Finalmente, si se considera la categoría conceptual más amplia, esto es “Todo el personal”, deberá considerarse que en 1975 se celebraron 47 convenios colectivos (7,5%); en el período 1988-1999 fueron 82 convenios (11,4%); y en el período 2000-2006, 57 convenios (9,6%).

Tabla 55

Categoría ocupacional (en cantidad de convenios)	PERÍODO		
	1975	1988-1999	2000-2006
Obreros	152	116	81
Empleados	63	125	70
Todo el personal	47	82	57
Obreros y Empleados	105	195	244
Técnicos y profesionales	120	81	42
Personal Jerárquico	13	7	3
Supervisores	6	27	7
Otros mixtos	118	88	89
TOTAL	624	721	593

Tabla 56

Categoría ocupacional (como porcentaje sobre el total de convenios)	PERÍODO		
	1975	1988-1999	2000-2006
Obreros	24,4%	16,1%	13,7%
Empleados	10,1%	17,3%	11,8%
Todo el personal	7,5%	11,4%	9,6%
Obreros y Empleados	16,8%	27,0%	41,1%
Técnicos y profesionales	19,2%	11,2%	7,1%
Personal Jerárquico	2,1%	1,0%	0,5%
Supervisores	1,0%	3,7%	1,2%
Otros mixtos	18,9%	12,2%	15,0%
TOTAL	100%	100%	100%

Si se considera la cantidad de beneficiarios (ver Tablas 57 y 58), y el año 1975, los convenios de “Obreros y Empleados” arrojan, como sucede cuando se considera la cantidad de convenios, los valores

de convenios colectivos de trabajo, de la misma manera que ha de resaltarse que el corte temporal impuesto a este trabajo no posibilita un análisis ajustado de la realidad actual.

más altos: 3.261.810 en 1975 (46,5%), 1.604.931 en el período 1988-1999 (44,3%) y 958.465 en el período 2000-2006 (48,2%). No obstante la variación resultante de la comparación entre los tres períodos en términos absolutos existe cierta paridad en términos relativos. En efecto cualquiera sea el período seleccionado, en términos porcentuales, los convenios relativos a “Obreros y Empleados”, medidos en cantidad de beneficiarios, se ubicaron en torno del 45%.

Asimismo puede resultar importante señalar la trascendencia que han tenido los convenios de “Obreros” tanto en la “primera ronda” como en la “segunda ronda” por cuanto los convenios pertenecientes a esta categoría resultan aplicables a 1.639.089 y 717.756 trabajadores respectivamente, lo que los ubica en el segundo lugar en orden de importancia, siendo sólo superados por los de “Obreros y Empleados” a los que ya se hiciera referencia en el párrafo anterior. Sin embargo, cuando se analiza el tercero de los períodos los convenios de “Obreros” son superados (en cantidad de beneficiarios) por los de “Empleados” que con un 18% del total y resultan aplicables a 357.833 trabajadores. De haberse logrado la protección de los “Obreros” mediante la negociación durante las dos primeras rondas de negociación, en la tercera la atención se concentró en el nivel inmediato superior, el de “Empleados”.

Tabla 57

Categoría ocupacional (En cantidad de beneficiarios)	PERÍODO		
	1975	1988-1999	2000-2006
Obreros	1.639.089	717.756	160.233
Empleados	616.136	418.301	357.833
Todo el personal	463.571	507.525	232.097
Obreros y Empleados	3.261.810	1.604.931	958.465
Técnicos y profesionales	147.689	62.236	6.444
Personal Jerárquico	9.848	7.884	230
Supervisores	17.302	16.350	2.010
Otros mixtos	876.253	285.093	270.851
TOTAL	7.031.698	3.620.076	1.988.163

Tabla 58

	PERÍODO		
	1975	1988-1999	2000-2006
Obreros	23,3%	19,8%	8,1%
Empleados	8,8%	11,6%	18,0%
Todo el personal	6,6%	14,0%	11,7%
Obreros y Empleados	46,4%	44,3%	48,2%
Técnicos y profesionales	2,1%	1,7%	0,3%
Personal Jerárquico	0,1%	0,2%	0,0%
Supervisores	0,2%	0,5%	0,1%
Otros mixtos	12,5%	7,9%	13,6%
TOTAL	100%	100%	100%

Por otro lado, en el período 2000-2006 se acrecienta el predominio de los convenios que agrupan al personal “Obrero” respecto del resto tanto en cantidad de convenios como en beneficiarios. En el primer caso son 459 convenios (77,7% del total) que involucran a 1.686.997 trabajadores (85% del total) contra 110 convenios de “todo el personal” (los que comprenden a 294.248 trabajadores, el 14,8%) y finalmente casi tienden a desaparecer los convenios de “Empleados”: son 22 con 4.510 trabajadores (que representan el 3,7% de los convenios celebrados y tan sólo un 0,2% de los beneficiarios).

2, 8. BREVE SÍNTESIS DEL MAPA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS CELEBRADOS ENTRE LOS AÑOS 2000 Y 2006

A fin de no extender esta apretada síntesis de la evolución cuantitativa de los convenios colectivos en la Argentina, se resumirán las que a entender de los autores son las características salientes de la negociación en el período 2000-2006:

- ◆ Durante esta “tercera ronda” se negociaron un total de 593 convenios colectivos de trabajo, que benefician a un total de

1.988.163 trabajadores. Esto equivale a un promedio de 85 convenios aplicables a 284.023 beneficiarios por año.

- ◆ La preeminencia de los convenios de “Empresa” por sobre los de “Actividad”, “Rama” o “Establecimiento”. En efecto, 399 convenios de “Empresa” representaron el 67,3% del total para el período.
- ◆ La importancia de la actividad “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” en cuanto a la cantidad de beneficiarios, la cual representa al 25,1% de los convenios firmados. Sumado a esto, en cuanto a la distribución por Actividades Especiales fue también el “Transporte” la variable que más convenios homologó, lo que representa al 71,7% del total.
- ◆ El dominio del sector “Privado” el cual agrupa al 75,2% del total con 446 convenios que benefician 1.836.728 trabajadores, lo que significa el 92,4% del total de beneficiarios.
- ◆ La preponderancia de los convenios homologados de “Empresa o Establecimiento” tomando en cuenta la cantidad de convenios: un total de 390 que representan el 65,8% del total. Sin embargo pese a que fueron mayor número de convenios, los beneficiarios de los mismos representan solamente al 12,1% del total de trabajadores.
- ◆ Del total de 593 convenios colectivos firmados durante el periodo, el 43,2% (256 convenios) comprenden entre 100 y 999 trabajadores, y el 28,5% entre 10 y 99, es decir que en su mayoría son convenios que no tienen un gran nivel de representación.
- ◆ La categoría “Obreros y Empleados” resultó ser la más beneficiada, con 244 convenios que representan a 958.465 trabajadores, lo que también implica que fue la categoría que más beneficiarios tiene.

Para finalizar, si bien este fue un análisis lineal, no por ello menos profundo, de determinadas variables ha de remarcar su importancia como puntapié inicial para generar un nuevo desafío:

la vinculación de las variables entre sí, lo que podría resultar en una investigación aún más compleja de los factores que determinan el mundo de las negociaciones colectivas mediante los Convenios Colectivos de Trabajo.

Bibliografía

- ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M., “Desarrollo actual del sindicalismo argentino y su impacto en las relaciones laborales” en: *Memoria del XII Congreso Interamericano de Administración de Personal*, Colombia, 1988.
- ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M., *La negociación (un enfoque integral con específicas referencias a la negociación laboral)*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1992, 2a edición.
- ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M., “La jornada de trabajo y su regulación convencional” en *Revista de Trabajo*, N° 2, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M. “Relaciones Industriales en Japón” en *Derecho del Trabajo*, Año LVIII, La Ley, Buenos Aires, 1998.
- ALDAO-ZAPIOLA CARLOS M., *Dos Siglos de Recursos Humanos en la Argentina / Two Centuries of Human Resources in Argentina*, Buenos Aires, 2012, Editorial Lajouane.
- ALDAO-ZAPIOLA, CARLOS M. y RODRÍGUEZ, ENRIQUE, *Contenidos de los Convenios Colectivos en la Argentina a Principios del Nuevo Milenio*, Buenos Aires, 2011, Editorial Abeledo Perrot.
- ALLEGRONI, JUAN J., *Apuntes de estrategia general*, (ITBA) Instituto Tecnológico Buenos Aires, Buenos Aires, 1987.
- ALONSO GARCÍA, MANUEL, *Curso de Derecho del Trabajo*, 1964, 6a. Edición actualizada, Editorial Ariel, Barcelona, 1980.
- BECCARIA, LUIS, “Reestructuración, empleos y salarios en la Argentina”, Cap. VI en *El desafío de la competitividad*, por Bernardo Kusacoff, Luis Beccaria y otros, CEPAL/Alcanza Editorial, Buenos Aires, 1993.
- BELCHER, JOHN, *Productividad total*, traducción del inglés de Carlos Gardini, Editorial Gránica, Buenos Aires, 1991.
- BIAGINI, HUGO, *Cómo fue la generación del 80*, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, 1980.
- BOTANA, NATALIO, *El orden conservador, la política argentina entre 1880 y 1916*, 2da. edición, Buenos Aires, 1985, Editorial Sudamericana. Cfr. La cuarta edición –especialmente el “Estudio preliminar”–, Buenos Aires, 1994, Editorial Sudamericana, pág. 1 y Bour, Juan Luis, *Reforma económica y mercado laboral en la Argentina*, inédito.
- BOUR, JUAN LUIS (Ed.). *Los desafíos de la productividad laboral en la Argentina*, FIEL, Buenos Aires, 2009.

- BREMUND, JANINE y Geledan, Alain, *Diccionario económico social*, traducción del francés de F. Javier Pérez y Francisco Moliner, Barcelona, 1985, Editorial Vicens-Vives.
- BUCKLEY, WALTER, *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*, Editorial Amorrortu, Buenos Aires, 1982.
- BUSTAMANTE, JORGE, *La república corporativa*, Emecé Editores, Buenos Aires, 1988.
- CAPPELLETTI, BEATRIZ y otros, *Sindicatos y negociación colectiva en la Argentina (1953-1986). Notas para un proyecto de investigación*, CEDES, Buenos Aires, 1986.
- CEDROLA SPREMOLLA, GERARDO, *Los enfoques teóricos en relaciones industriales*, Editorial OIT y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, RELASUR (Revista de Relaciones Laborales en América Latina, Cono Sur) N° 2, Montevideo, 1994.
- CONGDON, TIM y MCWILLIAMS, DOUGLAS, *Diccionario de economía*, traducción del inglés de Antonio Menduïña, Editorial Grijalbo, Barcelona, 1982.
- CORTÁZAR SANZ, RENE, *Política Laboral en Chile Democrático, Avances y desafíos en los noventa*, Dolmen Ediciones, Santiago de Chile, 1993.
- CORTÉS CONDE, ROBERTO y Gallo, Ezequiel, *La formación de la Argentina moderna*, 2da. edición, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1973.
- CRAIG, ALTON, *Aframework for the analysis of industrial relations system*, Tercer congreso Mundial de la Asociación internacional de Relaciones Laborales, septiembre de 1973.
- DE LA FUENTE, ÁNGEL, *Capital humano y crecimiento en la economía del conocimiento*, Cotec, Madrid, 2003.
- DE PABLO, JUAN C., *Quién hubiera dicho. La transformación que lideraron Menem y Cavallo*, Editorial Planeta, Buenos Aires, 1994.
- DEMING, W. EDWARDS, *Calidad, productividad y competitividad –la salida de la crisis–*, traducido del inglés por Jesús Nicolau Medina, Madrid, 1989.
- DI TELLA, GUIDO, *Perón. Perón 1973-1976*, traducción del inglés de Luis Justo, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1993.
- DÍAZ ALEJANDRO, CARLOS, *Ensayos sobre la historia económica argentina*, traducción del inglés de Elsa Kraisman (1970), Editorial Amorrortu, Buenos Aires, 1975.
- DORFMAN, ADOLFO, *Historia de la industria argentina*, Editorial Hyspamérica, Buenos Aires, 1986.
- DORNBUSCH, RUDIGER y FISCHER, STANLEY, *Macroeconomía*, traducido del inglés por Gimena García-Pardo García-Lorenzana y Alonso de Ojeda Eiseley, 3a. edición, McGraw Hill, Madrid, 1985.
- ERMIDA URIARTE, OSCAR, “Derecho colectivo del trabajo y relaciones industriales” en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990.
- ERMIDA URIARTE, OSCAR, “Tendencias y problemas del derecho colectivo del trabajo en América Latina” en *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990.

- ERMIDA URIARTE, OSCAR, *Conferencia sobre flexibilización laboral del 5 de mayo de 1994*, Editorial Fundación Omega, Buenos Aires, 1994.
- ESCORZA CASTELLS, PERE & VALLS PASOLA, JAUME, *Tecnología e innovación en la empresa*, UPC, Barcelona, 2003.
- ETCHEBARNE BULLRICH, CONRADO, *Americanos del Sur en el siglo XXI*, Emecé Editores, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ HUMBLE, JUAN CARLOS, “Tendencias en la intervención del Estado en la negociación colectiva”, ponencia en el XII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1994.
- FIDE *Coyuntura y Desarrollo*, anexo estadístico, enero 1990, pág. 32.
- FLORIA, CARLOS A. y GARCÍA BELSUNCE, CÉSAR, *Historia de los Argentinos*, Edicional Larousse, Buenos Aires, 1993.
- FLORIA, CARLOS A. y GARCÍA BELSUNCE, CÉSAR, *Historia política de la Argentina contemporánea 1880-1983*, Editorial Alianza Universidad, Buenos Aires, 5ª. Edición, 1994.
- FUNDACIÓN DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS LATINOAMERICANAS. *Productividad, Competitividad y Empresas. Los engranajes del crecimiento*, FIEL, Buenos Aires, 2002.
- GABOR, ANDREA, DEMING, *El hombre que descubrió la calidad*, traducción del inglés de Gerardo Gambolini, Editorial Gránica, Buenos Aires, 1991.
- GAILBRAITH, JOHN K., *La anatomía del poder*, Editorial Plaza y Janés, Barcelona, 1985.
- GIMÉNEZ ZAPIOLA, MARCOS y LEGUIZAMÓN, CARLOS, “Concertación peronista de 1955” en TORRE, JUAN CARLOS (comp.) *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires, 1988, Legasa, pág. 326.
- GODIO, JULIO, *El movimiento obrero argentino (1955-1990)*, Editorial Legasa, Buenos Aires.
- GOLDIN, ADRIÁN, “La estructura de la negociación colectiva”, Buenos Aires, 1994. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- GOLDIN, ADRIÁN, Evolución y opciones de convergencia.
- GOLDIN, ADRIÁN, La estructura de la negociación colectiva en ponencias del XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1994.
- GORI, GASTÓN, *Inmigración y colonización en la Argentina*, Editorial Eudeba Buenos Aires, 5ta. Edición, 1986.
- GRISOLÍA JULIO, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo V, Buenos Aires, 2013, Editorial Abeledo Perrot, pág. 3994.
- HYTT, MICHAEL, IRLAND, DUANE, & HOSKISSON, ROBINSON, *Administración Estratégica, Competitividad y conceptos de globalización*, Cengage Learning Editores, México, 2004.
- INEGI, *Metodología para el cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, 2013.

- JULIO GODIO, JULIO, PALOMINO, HÉCTOR y WACHENDORFER, ACHIM, *El movimiento sindical argentino*.
- KOROL, JUAN y SABATO, HILDA, *Cómo fue la inmigración irlandesa en la Argentina*, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, 1981.
- KROTOSCHIN, ERNESTO, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Editorial De Palma, Buenos Aires, 3a. edición, 1974.
- LARROCA, JORGE y Vidal, Armando, *Rieles de lucha*, Editorial La Fraternidad, Buenos Aires, 1987.
- LUNA, FÉLIX, *Breve historia de los argentinos*, Editorial Planeta, Buenos Aires, 1994.
- MAFUD, JULIO, “El desarraigo del inmigrante. La influencia inmigratoria en el carácter nacional”, en *Inmigraciones y nacionalismo*, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1967.
- MALLON, RICHARD y SORURROUILLE, JUAN, *La política económica en una sociedad conflictiva. El caso argentino*, Editorial Amorrortu, Buenos Aires, 1976.
- MARTÍNEZ VIVOT, JULIO, *Elementos de derecho del trabajo y la seguridad*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2ª. Edición, 1988.
- MONDEN, YASUHIRO, *El sistema de producción de Toyota*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1990.
- MORFAUX, LOUIS-MARIE, *Diccionario de ciencias humanas*, Editorial Grijalbo, Barcelona, 1980.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, O. I. T., Ginebra, 1ª. Edición, 1974.
- ORTIZ, JULIO, *Los ciclos históricos argentinos*, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, 1977.
- ORTIZ, RICARDO, *Historia económica de los argentinos*, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, 5a. edición, 1978.
- PAGÉS, CARMEN, *La era de la Productividad. Cómo transformar las economías desde sus cimientos*, Banco Interamericano de Desarrollo, Estados Unidos de América, 2010.
- PAGE, JOSEPH, *Perón, primera parte (1895-1952)*, traducción del inglés de Martha Gil Montero (1983), Editorial Javier Vergara, Buenos Aires, 1984.
- PASCO COSMOPOLIS, MARIO, *Los niveles de intervención en La negociación colectiva en América Latina*, Editorial Instituto Europeo de Relaciones Industriales Madrid, 1993.
- POTASH, ROBERT, *El ejército y la política en la Argentina 1962/1973*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires, 1994.
- PROKOPENKO, JOSEPH, *La gestión de la productividad*, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1987.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS, “Relación de negociación” en *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*, dirigido por Jorge Rodríguez Mancini, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1993.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *Convenciones colectivas de trabajo*, Editorial Hammurabi, Buenos Aires, 1995.

- RENNIE, YSABEL, *The Argentine Republic*, McMillan, Nueva York, 1954.
- Revista Anales de la Legislación Argentina*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1975.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *La negociación colectiva*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990.
- ROUQUIE, ALAIN, *Extremo Occidente, Introducción a América Latina*, Emecé Editores, Buenos Aires, 1990.
- SAN MARTINO DE DROMI, LAURA, *Los sindicalistas*, Ediciones Ciudad Argentina, Buenos Aires, 1922.
- SELDON, ARTHUR y PENNANCE, F. G., *Diccionario de economía*, Editorial Hyspamérica, Barcelona, 1983.
- SENEN GONZÁLEZ, SANTIAGO, *Breve historia del sindicalismo argentino*, Editorial Alzamor, Buenos Aires, 1974.
- SMITH, ELIZABETH, *Manual de productividad*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1993.
- SNOW, PETER, *Fuerzas políticas en la Argentina*, Emecé Editores, Buenos Aires, 1983.
- SUÁREZ SUÁREZ, ANDRÉS y Otros, *Diccionario económico de la empresa*, Editorial Pirámide, Madrid, 4a. edición, 1983.
- THOMPSON, ANDRÉS, “De la primavera populista al invierno conservador. El sindicalismo peronista entre 1973 y 1989”, en *Desafíos para el sindicalismo en la Argentina*, Editorial Legasa, Buenos Aires, 1993.
- THORNBURG, LINDA, *The government burden and jobs*, Alexandria V. A., mayo, 1994, Editorial Society for Human Resource Management Beaufre, A., Introducción a la estrategia, traducción del francés de L. P.
- TORRE, JUAN CARLOS, *Nueva Historia Argentina. Los años peronistas (1943-1955)*, Tomo 8, Buenos Aires, 2002, Editorial Sudamericana, pág. 405.
- VON BERTALANFFY, LUDWING, *Teoría general de los sistemas*, Editorial Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1990.

Este libro se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de OIT/Cinterfor
en Montevideo, octubre de 2013.

Hecho el Depósito Legal número 363.103

300.10.2013

