

Nuevos contenidos  
de la **Negociación  
Colectiva**



**MTEySS**

Subsecretaría de Relaciones Laborales



Nuevos contenidos  
de la **Negociación  
Colectiva**



**MTEySS**

Subsecretaría de Relaciones Laborales

## ■ Staff

### **Edita**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

### **Publica**

Subsecretaría de Relaciones Laborales

### **Estilo editorial**

Area de Estilo Editorial

Dirección de Prensa y Comunicaciones

### **Producción gráfica**

Area de Diseño Gráfico

Dirección de Prensa y Comunicaciones

# Autoridades

---

## **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Carlos A. Tomada

### **Secretaria de Trabajo**

Noemí Rial

### **Subsecretario de Relaciones Laborales**

Alvaro D. Ruiz



# Indice

---

Prólogo .....	5
Introducción .....	13
Programa .....	17

## Capítulo I: Negociación Colectiva y Formación Profesional

1. Introducción .....	21
2. Desarrollo de la temática .....	21
3. Conclusiones .....	23
4. Modelos de cláusulas convencionales .....	24
4.1. Capacitación y desarrollo personal .....	24
4.2. Comité de capacitación laboral .....	25
4.3. Fondo especial para formación y capacitación profesional del personal .....	27
5. Material para presentaciones sobre temática de Negociación Colectiva y Formación Profesional .....	29

## Capítulo II: Negociación Colectiva y Teletrabajo

1. Introducción .....	31
2. Desarrollo de la temática .....	32
3. Conclusiones .....	33
3.1. Impacto del Teletrabajo en la Negociación Colectiva .....	33
3.2. Líneas de discusión .....	34
4. Modelos de cláusulas convencionales .....	35
5. Material para presentaciones sobre temática de Negociación Colectiva y Teletrabajo .....	37

### Capítulo III: Negociación Colectiva y Relación de Género

1. Introducción .....	51
2. Desarrollo de la temática .....	52
2.1. La promoción de la igualdad y equidad entre mujeres y varones .....	52
2.2. Acceso al empleo, ascensos y promociones. Correspondencia entre la vida laboral y familiar .....	52
3. Conclusiones .....	54
4. Modelos de cláusulas convencionales .....	56
4.1. Cláusulas declarativas .....	56
4.2. Cláusulas sobre no discriminación .....	56
4.3. Cláusulas sobre no discriminación por razón de sexo .....	56
4.4. Correspondencia entre vida laboral y familiar .....	57
5. Material para presentaciones sobre temática de Negociación Colectiva y Relación de Género .....	61

### Capítulo IV: Negociación Colectiva y Responsabilidad Social Empresaria

1. Introducción .....	69
2. Desarrollo de la temática .....	70
3. Conclusiones .....	72
4. Ejemplos de cláusulas convencionales .....	74
5. Material para presentaciones sobre temática de Negociación Colectiva y Responsabilidad Social Empresaria .....	77

### Capítulo V: Negociación Colectiva y Adicciones

1. Introducción .....	81
2. Desarrollo de la temática .....	81
2.1. Adicciones en el mundo del trabajo .....	81
2.2. ¿Cómo trabajar para combatir ese flagelo? .....	85
3. Conclusiones .....	87
4. Material para presentaciones sobre temática de Negociación Colectiva y adicciones .....	89



## Capítulo VI: Negociación Colectiva y Discapacidad

1. Introducción .....	95
2. Desarrollo de la temática .....	95
3. Conclusiones .....	97
4. Modelos de cláusulas convencionales .....	98
4.1. Promoción del empleo para personas con discapacidad .....	99
5. Material para presentaciones sobre temática de Negociación Colectiva y discapacidad .....	101

## Anexo Normativo

1. Ley N°14.250 (t.o. por Decreto N°1135/04), Convenciones Colectivas de Trabajo .....	111
2. Ley N°23.546 (t.o. por Decreto N°1135/04), Normas de procedimiento para las Negociaciones Colectivas .....	119
3. Decreto N°200/88, Reglamentación del procedimiento para las Negociaciones Colectivas .....	123
4. Convenio N°87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación .....	129
5. Convenio N°98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y Negociación Colectiva .....	137
6. Convenio N°151 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las relaciones de trabajo en la administración pública .....	143
7. Convenio N°154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Negociación Colectiva .....	149
8. Recomendación N°91 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los controles colectivos .....	155



# Prólogo

---

Estos debates e iniciativas sobre nuevos contenidos de la negociación colectiva que tengo el honor de prologar, constituyen un motivo de celebración y también una ocasión inmejorable para situar el presente de esta institución en una perspectiva más amplia.

Esta perspectiva se impone por sí misma al considerar que las más de dos décadas transcurridas desde 1988 (fecha en que me tocó como Director Nacional de Relaciones del Trabajo relanzar la negociación colectiva en democracia después de 13 años) constituyen el período más extenso de vigencia continua y plena de la negociación colectiva desde su instalación a mediados del siglo pasado. Pero más aún si se toma en cuenta con relación a ese período, sus rasgos actuales muestran una negociación colectiva revitalizada, tanto por la ampliación sistemática de su cobertura en el mundo del trabajo cuanto por su plasticidad para incorporar nuevos temas emergentes de la coyuntura económica y de los cambios culturales y sociales de más largo plazo.

La revitalización y plasticidad de la negociación colectiva en su configuración actual, no obstan para tomar nota de sus dificultades y aspectos problemáticos, tal como se reseñan en las páginas que siguen y que dieron origen a la actividad cuyos resultados aquí presentamos. Pero conviene observar que no necesariamente las dificultades y problemas de la negociación colectiva se sitúan allí donde algunos críticos pretenden señalarlas. Lejos de pretender transformar defectos en virtudes, no podemos menos que llamar la atención sobre esas críticas no tanto con el afán de responderlas sino para restituir su sentido pleno y, lo que es más importante, para integrarlas en la perspectiva más amplia con las que abordamos esta presentación. En fin, consideramos que de esta manera las críticas pueden ser constructivas y cumplir una función positiva orientada a consolidar el diálogo social.

El eje de las críticas a la configuración actual de la negociación colectiva señala su concentración temática en la discusión salarial. Efectivamente, esto es así. Basta observar al respecto que de los 1.231 convenios y acuerdos colectivos celebrados en 2008, nueve de cada diez incluían alguna cláusula salarial, mientras que ningún otro contenido alcanzaba semejante participación. Esta concentración temática tiende a ser cuestionada desde dos perspectivas diferentes.

La primera de ellas enfatiza la frecuencia de la negociación concentrada en salarios, observando que una cifra similar –aunque algo menor– de acuerdos y convenios colectivos homologados se registró en el año 2007. La crítica consiste en afirmar que la frecuencia de la negociación salarial anual refleja la realidad de una economía sometida a continuos reajustes de precios por la inflación. Aún cuando esto pueda ser así conviene advertir el inconveniente que resulta de sustituir causa por efecto. En primer lugar, porque dadas las presiones inflacionarias no necesariamente el mejor modo de atenuarlas sería restringir el derecho de los trabajadores a resguardar el poder adquisitivo de sus salarios mediante la negociación salarial. En segundo lugar, porque de este modo se realizaría un diagnóstico equivocado sobre las causas de la inflación en la economía argentina, cuyos orígenes cabría situar en factores diferentes, tanto endógenos cuanto exógenos a la economía argentina. En tercer lugar, porque en este enfoque no se tienen en cuenta los mecanismos a través de los cuales la negociación colectiva puede constituir un sendero virtuoso para morigerar la inflación. Conviene tomar nota, con respecto a esto último, de los mecanismos de coordinación de la negociación colectiva que posibilitan operar sobre las expectativas de incrementos nominales de salarios.

Pero fundamentalmente el eje de esta crítica presenta la debilidad de no considerar los elementos históricos y presentes que configuran el horizonte de la demanda salarial. Por un lado, esa demanda no responde simplemente al objetivo de conservar el poder adquisitivo, sino de recuperar al menos en parte lo que el salario ha perdido en el pasado; este es un horizonte histórico de la demanda salarial. Y por otro lado, en términos de estricta justicia distributiva, se trata de participar de los beneficios del presente, del excedente actual de la producción económica o, en términos más estrictos, de los logros de una mayor productividad. Consideramos en tal sentido que las motivaciones que orientan la demanda salarial, como toda realidad humana, presentan una complejidad y diversidad tal que difícilmente pueda ser contenida dentro de una concepción limitada al mero reajuste salarial frente al alza de precios.

La segunda de las críticas enfatiza que la concentración temática de la negociación colectiva en los salarios deja de lado otros aspectos de mucha importancia para los trabajadores, vinculados sobre todo con sus condiciones de trabajo. Así formulada, esta crítica pasa por alto,

según nuestro entender, dos aspectos decisivos. En primer lugar, la importancia de negociar salarios en sí misma que, en sus formas actuales, presenta características inéditas. Bastaría para dar cuenta de este aspecto un breve *racconto* de las ocasiones que se han presentado para los asalariados de negociar libremente salarios a lo largo de la historia de esta institución. No es este el lugar para narrar esa historia, pero no puede dejar de mencionarse que esas ocasiones han sido muy poco frecuentes y que el período actual que se inicia en 2003 y llega hasta nuestros días es único por la intensidad, extensión y regularidad alcanzada por la negociación salarial. A esto puede agregarse que precisamente hoy, en el contexto de una crítica situación económica mundial, la Argentina es un país donde se continúa negociando colectivamente incrementos salariales. Por eso, y en más de un sentido, el juicio crítico sobre la persistencia y profundidad de la negociación salarial contemporánea podría transmutarse sin necesidad de apelar a ninguna figura retórica, en un verdadero mérito.

Pero esta segunda crítica contiene también el otro aspecto mencionado, que la concentración temática en la negociación salarial deja de lado otros temas. Esta percepción, digámoslo desde ya, es parcialmente compartida por nosotros, aunque más no sea porque ver las cosas de esta manera constituye un incentivo para profundizar en los contenidos de la negociación, para ampliar su agenda temática. Pero al mismo tiempo, y esto es algo que debemos reconocer como un error en el que incurrimos con frecuencia en nuestras publicaciones, existe en esta percepción un sesgo inducido por la construcción de las estadísticas sobre la negociación colectiva. Tal vez llevados por la lógica motivación de mostrar los logros de nuestra gestión, tendemos a hacer estadísticas anuales de la negociación colectiva. Dicho sea de paso, como responsable del MTEySS y de cara a los especialistas del mundo del trabajo ¿quién resignaría la satisfacción y el orgullo de mostrar cómo la cantidad anual de negociaciones actuales es seis veces mayor al promedio respectivo que prevalecía en los '90?

Sin embargo, es necesario reconocer que la frecuencia anual de las estadísticas de negociación colectiva es en parte un efecto del predominio de los contenidos salariales. Por eso cabe interrogarse por los intervalos temporales que permitirían relevar los contenidos no salariales, que si bien pueden presentar rasgos de inmediatez y urgencia en su tratamiento, no exigirían como los salarios una renovación anual continua. Tomemos como ejemplo el tratamiento de una cláusula de equidad de género: sería lógico y hasta deseable que una vez instalada sea conservada y, en todo caso, profundizada periódicamente. Supondría que la equidad de género se irá instalando como valor compartido por los actores, no como una mera cláusula destinada a ser renegociada anualmente. Si éste último fuera el caso supondríamos la existencia de una dura resistencia patriarcal para derogar esa cláusula un año y luego un retorno de los reformistas al año siguiente, y así sucesivamente.

Este último ejemplo, llevado al absurdo, tiene el sentido de apelar a la reflexión sobre la frecuencia de negociación de los contenidos no salariales de la negociación colectiva. Y también de observar que al mismo tiempo que los salariales también se negocian otros contenidos. Sin ir más atrás en el tiempo, en 2008 se negociaron 292 convenios y acuerdos colectivos que incluían cláusulas referidas a las condiciones de trabajo en un sentido muy amplio (jornada, categorías y descripción de tareas, capacitación, etc.). Si bien esas negociaciones constituían sólo una cuarta parte de las 1.231 realizadas ese año, su número fue 50% mayor al promedio anual de todas las negociaciones de los '90.

En síntesis, en una época en la que prevalece la negociación salarial, la negociación colectiva no se restringe a los salarios. Compartimos la idea de que la negociación colectiva debe ampliar y profundizar sus temáticas, y por eso venimos encarando distintas actividades como las que aquí rendimos cuenta.

Es necesario reconocer que estos estudios no se enmarcan en un vacío social, que no es este un gesto inaugural, sino que encara un sendero que los actores de la negociación colectiva ya están transitando. Esto constituye una garantía para el éxito de estas propuestas: trabajar sobre las necesidades y demandas concretas de los actores, de modo que los resultados se inscriban en el seno mismo de las relaciones laborales y de las tendencias prevalecientes en ella. Y esto también nos obliga a refinar nuestra percepción sobre las necesidades del mundo del trabajo insuficientemente tratadas aún.

Los nuevos contenidos de la negociación colectiva aquí propuestos responden a la vez a demandas provenientes del propio mundo del trabajo y sus instituciones, entre ellas las de nuevas actividades productivas, así como de las transformaciones de la sociedad y la cultura.

Entre las primeras se destaca sin duda, la formación profesional, que ha sido definida por la OIT como “un cruce de caminos entre la inclusión social y la competitividad económica”. En cierto sentido nuestro país ha recorrido en pocos años las diversas definiciones involucradas en esta concepción, desde la contención social en los '90, pasando por la habilitación del acceso al trabajo entre 2003 y 2005, hasta la época actual en la que prevalece una visión de formación continua que posibilite la adecuación entre las demandas renovadas y crecientes del sistema productivo con las competencias de los trabajadores. La persistencia de límites estructurales en el campo de las estrategias empresarias y sindicales, buscan ser superados en el momento actual a través de propuestas “bifacéticas” que articulen la formación como un derecho además de como un deber, en el seno de mecanismos que pueden incorporarse a la negociación colectiva. Pero resulta indudable que tanto los acelerados cambios en los sistemas productivos

cuanto las transformaciones en curso de las prácticas y modelos de aprendizaje en el campo de la educación, inducen también un diálogo permanente en torno a la formación profesional. Esto es decisivo porque obliga a colocar el énfasis en el desarrollo de los medios institucionales a través de los cuales, sindicatos y empresas, pueden contribuir a instalar este diálogo permanente, cuyo objetivo es consolidar la equidad y la ciudadanía a través del trabajo decente.

Los nuevos contenidos de negociación colectiva emergentes en torno al teletrabajo ponen a prueba la capacidad del sistema de relaciones laborales de extender sus fronteras y de profundizar las definiciones y sentidos del trabajo. Por eso no constituye un mero ejercicio conceptual el esfuerzo de distinguir las prácticas englobadas en la noción de teletrabajo, sino que lo que está en juego es la capacidad política de instituir una racionalidad laboral en un campo donde las convenciones tradicionales que organizaban el mundo del trabajo resultan insuficientes. Esa insuficiencia se acrecienta ante el propio avance del teletrabajo que, más allá de los problemas de definición que perduran, parece haberse multiplicado geométricamente en estos últimos cuatro años. Con este avance se multiplican también los focos problemáticos: necesidad de diferenciar entre el call center y el verdadero teletrabajo, extensión de la tutela laboral y las garantías sindicales hasta el hogar de los trabajadores, nuevas definiciones de riesgos del trabajo y nuevos mecanismos de prevención de esos riesgos, mecanismos de difusión de información adecuada para derogar los mitos que acompañan la difusión de nuevas tecnologías, etc. Más allá de los avances realizados, expuestos en las actividades descritas, lo más importante es, posiblemente, la inclusión de mecanismos de negociación del teletrabajo en diversas actividades. Estimamos que sólo con la consolidación de estos mecanismos, que suponen la constitución de verdaderos observatorios paritarios sobre la evolución de estas nuevas formas de trabajo, estaremos en condiciones de superar la actual instancia de transición. Una transición en la cual indudablemente marchamos “detrás de los acontecimientos”, pero la extensión de la negociación colectiva sobre estos nuevos ámbitos nos permitirá, sin duda, anticiparnos y orientar el sentido de las transformaciones.

Con relación a las cláusulas de equidad de género que puedan incorporarse en la negociación colectiva, tal vez lo más decisivo sea la capacidad de los actores del diálogo social para traducirlos en prácticas efectivas. Nos sentimos seguros de estar transitando un camino hacia la realización del principio de igualdad, también sentimos que esto no constituye una utopía sino una necesidad práctica de las mujeres y de los hombres. También es cierto que las diferencias de género persisten y que la distancia entre la meta y la realización es aún considerable. Que debemos volver a reiterar estos debates y talleres todas las veces que sea necesario, que una y otra vez la información, su difusión, el diseño y puesta en práctica de iniciativas que promuevan la equidad de género deben ser profundizadas, replanteadas y modificadas. ¿Cuál es el rol

de la negociación colectiva en esta larga marcha hacia la equidad de género? En la medida en que el trabajo siga siendo central en la sociedad, más estratégica resulta la negociación colectiva para acelerar los cambios requeridos. Se trata cada vez menos de una mera disputa simbólica; aún cuando subsistan algunos retrógrados, constituyen una minoría quienes aún se animan a manifestar abiertamente la discriminación. De lo que se trata es de vincular los valores igualitarios con conductas efectivas y esa vinculación se establece mediante la institución de reglas de comportamiento. De esto trata el diálogo social, que creemos debe ser el instrumento por excelencia. Por eso funciona a pleno la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, por eso creamos la Coordinación de Género para todas las políticas laborales. Por eso la negociación colectiva.

Desde que en 2006 asumimos la iniciativa de promover una red de empresas articuladas en torno a la responsabilidad social empresarial, hasta la homologación del primer acuerdo surgido de este espacio hacia fines de 2008, recorrimos un camino breve temporalmente pero fructífero. Los objetivos que guiaron esta iniciativa fueron los de vincular los esfuerzos estatales orientados a impulsar el trabajo decente y regularizar el trabajo no registrado en la seguridad social, con la acción social de las principales empresas del país. Una de nuestras metas primordiales fue la de encauzar esa acción social sobre las cadenas de subcontratación de las empresas, de modo de trascender una visión restringida al campo de la promoción mercantil y de imagen, típica de las propuestas de marketing institucional en las que se agotan muchas iniciativas empresarias. Aún restan realizar muchos esfuerzos en esta dirección, pero consideramos que los logros obtenidos en diversos terrenos nos alientan a persistir en la tarea. ¿A través de qué medios? Mediante el fomento de los valores del trabajo decente, la difusión y el intercambio de buenas prácticas, la sustitución de una subcontratación precarizante por prácticas de subcontratación y tercerización responsables, la incorporación al trabajo de jóvenes en situación de vulnerabilidad, las mejoras en las condiciones de trabajo y el desarrollo de una cultura de prevención, la erradicación del trabajo infantil, la inclusión de personas con discapacidad, la no discriminación y la promoción de las instancias de diálogo social. La primera responsabilidad social empresarial es la consolidación del trabajo decente en todo su ámbito de influencia.

Finalmente, entre los nuevos contenidos de la negociación colectiva figuran los provenientes de problemas y cuestiones transversales, por así decir, al mundo del trabajo y cuyo tratamiento excede la concepción tradicional de salud en el trabajo, ya que se articula con cambios culturales y sociales más vastos. Una de estas cuestiones es el incremento de la prevalencia de las adicciones en todos los ámbitos y actividades, en especial el consumo abusivo de drogas. Esta cuestión excede el mundo del trabajo pero al mismo tiempo lo atraviesa cotidianamente, afecta



el desempeño y rendimiento del trabajador, sin duda, pero también afecta sus condiciones de vida, más allá del trabajo; el foco problemático de las adicciones se sitúa con frecuencia en el cruce de las condiciones de vida y de trabajo. ¿Qué implica la incorporación de esta problemática en la negociación de los convenios colectivos de trabajo? La posibilidad de desarrollar acciones de prevención, advirtiendo los riesgos personales y sociales generados por las adicciones, incluso, en la seguridad en el trabajo, así como procurar su tratamiento. Tanto más cuanto en la etiología de las adicciones se reconoce como un factor de importancia el de las condiciones de trabajo, lo cual implica un deterioro de la calidad de trabajo que se transmuta de espacio de realización personal en una fuente de angustia y stress laboral. Pero más allá de fijar la emergencia de las adicciones dentro o fuera del espacio laboral, el enfoque aquí propuesto busca sobre todo advertir sobre la capacidad de la negociación colectiva de contribuir a la prevención de las adicciones, por constituir en sí misma un observatorio sobre las adicciones que se manifiestan en el espacio laboral, tengan o no su origen en él. Esta reflexión constituye uno de los resultados más sugestivos de las actividades encaradas en estos talleres, y una manera original de extender el espacio de la negociación colectiva.

El taller sobre discapacidad informa sobre la necesidad de avanzar en la incorporación al trabajo de personas con discapacidad. Las resistencias a vencer siguen siendo poderosas, pese a la multiplicación de mecanismos institucionales de promoción y de campañas de difusión, pese a que el desarrollo tecnológico acrecienta la igualdad de condiciones para el desempeño de nuevas actividades laborales, pese a que numerosos estudios comprueban que la gestión de la diversidad es un factor clave para mejorar la productividad, el clima laboral y el éxito de las empresas. Dados estos resultados e iniciativas, la persistencia de las dificultades de acceso al trabajo de las personas con discapacidad indica la existencia de bloqueos que, más que institucionales, cabe asignar al orden de la cultura. Nuevamente aquí la negociación colectiva y los convenios colectivos constituyen herramientas poderosas para extender los derechos sociales y, por lo tanto, de promover la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral. Por eso, entre las iniciativas discutidas en el taller respectivo, resultan de particular interés las iniciativas de los trabajadores de prensa y de los empleados de la AFIP de incorporar cláusulas específicas en sus convenios colectivos que obligan a la inclusión de trabajadores con discapacidad en los establecimientos.

Próximas acciones estarán orientadas al estímulo y promoción de otros contenidos de la negociación colectiva: como el combate al trabajo no registrado, las tareas concretas para impedir la contratación de niños y niñas, la resolución de conflictos colectivos por distintos métodos y tantos otros que vayan surgiendo del diálogo social que cotidianamente impulsa este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en los distintos ámbitos tripartitos.

Este recorrido nos permitió realizar un balance necesario para clarificar las orientaciones futuras de las políticas laborales. Esas políticas suponen la incorporación de los actores sociales a través de esa poderosa herramienta de integración que es la negociación colectiva. Su profundización, por un lado, y su ampliación temática, por el otro, nos marcan los rumbos a seguir.

**Carlos A. Tomada**

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

# Introducción

---

En el mes de junio de 2009 se desarrolló el taller que impulsara la Subsecretaría de Relaciones Laborales y en cuyo diseño, coordinación y propuesta temática participaran distintas áreas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La experiencia constituye una segunda etapa en la promoción del tratamiento de nuevos temas para abordar desde la negociación colectiva, que la cartera laboral viene impulsando desde el año 2008 en forma sistemática, contando para ello con la colaboración de distintas Unidades, Direcciones y Coordinaciones (vgr.: Formación y Capacitación Profesional, Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, Teletrabajo, CONAETI, CTIO, Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, Violencia Laboral, Responsabilidad Social Empresaria, Prevención y Tratamiento de Adicciones, entre otras).

Fue así que el año anterior se desarrollaron distintas actividades con ese propósito, y también estudios específicos sobre: la factibilidad del tratamiento a nivel paritario, de análisis de las dificultades que deberían sortearse, en la realización de ejercicios de simulación y la elaboración de propuestas concretas de cláusulas para incorporar a los convenios colectivos, de consultas a los actores sociales sobre la conveniencia, oportunidad y mecánica de su incorporación a la discusión paritaria.

En este caso, el taller se pensó circunscripto sólo a algunas de las temáticas antes comentadas y limitado tanto en lo que respecta a la cantidad de personas participantes como a las entidades patronales empresariales y sindicales invitadas. El propósito era lograr una efectiva interacción entre quienes representaban a los actores sociales y los funcionarios y expertos del Ministerio, facilitando el intercambio de opiniones y el debate en torno a cada uno de los seis temas elegidos.

Con similar motivación fue que se estructuró el trabajo en el taller, justamente, para alentar la participación y lograr mayores insumos para el desarrollo de una estrategia global en la difusión y promoción de nuevos contenidos y nuevos abordajes para temáticas tradicionales de los Convenios Colectivos de Trabajo. Fue así que la labor en el taller se implementó en función de una breve introducción a cargo de cada responsable del área específica, quien luego cumplió el rol de coordinador promoviendo el diálogo y el debate entre los participantes.

Es del caso destacar el alto nivel de profesionalidad y de experticia de todos y cada uno de los responsables de área, tanto como el gran interés que pudieron despertar en los asistentes al taller, los que por su parte enriquecieron notablemente los debates con sus visiones sectoriales y, fundamentalmente, por sus respectivas experiencias. A tal punto, que incluso pudo avanzarse en el análisis y formulación de “cláusulas convencionales” que pudieran servir de modelo o base para su adaptación específica a la distintas realidades sectoriales.

Como podrá apreciarse en la información pormenorizada del desarrollo del taller que seguidamente se brinda, y para la cual también se ha contado con la colaboración de quienes coordinaron cada bloque temático, que hicieron llegar a la Subsecretaría los materiales elaborados con tal objeto; el campo de investigación y de experimentación que se abre es muy amplio, así como auspicioso el modo en que ha sido recibida esta iniciativa por los actores sociales.

Cambiar hábitos, proponer nuevas visiones y formulaciones normativas para la regulación de las Relaciones Laborales, propiciar prácticas diferentes en la negociación paritaria que puedan dar cuenta de las necesidades sectoriales, adaptar los contenidos convencionales a las variaciones que se registran en el modo de organizar el trabajo y en los procesos de producción, no es, ciertamente, una labor sencilla.

Pero mayores serán las dificultades que se presenten cuando se pretenda abordar esos desafíos poniendo énfasis en el respeto de la dignidad humana y en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores, así como partiendo de la compulsa de opinión de los representantes empresarios y sindicales, y en función de una profunda convicción democrática en la construcción de los espacios propios de la autonomía colectiva que, lógicamente, no pueden estar exentos de un activo papel del Estado en todo cuanto atiende al marco regulatorio del mundo del Trabajo.

Es con esta visión –y convencidos de que el camino que se intenta ofrece más dificultades que las que habitualmente existen en las negociaciones colectivas, pero que también, como contrapartida, posibilita alcanzar consensos fundantes para una nueva y más fértil instancia negocial– que hemos inaugurado esta estrategia de difusión y promoción para la renovación temática de la Negociación Colectiva que, claro está, deberá avanzar sobre otras áreas y temas, como también proyectarse sobre las problemáticas propias del Sector Público.

Entendemos que el esfuerzo se justifica plenamente y que los frutos no serán visualizables rápidamente, pero, como en tantas otras cuestiones, la acción del Estado será determinante y el papel que deberá cumplir el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es verdaderamente importante para lograr que el proceso de renovación se cumpla atendiendo a las necesidades e intereses de la producción, sin menoscabo de los derechos laborales, y partiendo de una premisa básica: el sentido promocional y progresivo que caracteriza a la Negociación Colectiva como fuente del Derecho del Trabajo.

**Alvaro D. Ruiz**

Subsecretario de Relaciones Laborales



## TALLER “NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA”

**Buenos Aires, 9, 16 y 23 de junio de 2009**

Organizado por la Subsecretaría de Relaciones Laborales

## PROGRAMA

### 9 de junio

#### Acto de Apertura

Dr. Alvaro D. Ruiz, *subsecretario de Relaciones Laborales*

Dra. Noemí Rial, *secretaria de Trabajo*

#### Módulo I. Negociación Colectiva y Formación Profesional

**Expositora:** Lic. Mónica Sladogna, *directora de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría de Empleo*

- Debate y conclusiones del módulo

#### Módulo II. Negociación Colectiva y Teletrabajo

**Expositora:** Dra. Viviana Díaz, *coordinadora de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*

- Debate y conclusiones del módulo

### 16 de junio

#### Módulo III. Negociación Colectiva y Relación de Género

**Expositora:** Lic. Cristina Antúnez, *coordinadora de Equidad, Género e Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*

- Debate y conclusiones del módulo

## **Módulo IV. Negociación Colectiva y Responsabilidad Social Empresaria**

**Expositora:** Dra. Nydia Neer, *coordinadora de Responsabilidad Social Empresaria*

- Debate y conclusiones del módulo

**23 de junio**

## **Módulo V. Negociación Colectiva y Adicciones**

**Expositora:** Lic. Lucía A. García, *colaboradora técnica de Unidad Ministro*

- Debate y conclusiones del módulo

## **Módulo VI. Negociación Colectiva y Discapacidad**

**Expositores:** Lic. Carlos Jordán, *coordinador de Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables*; Dr. Roberto Ramos, *asesor legal de la Coordinación de Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables*

- Debate y conclusiones del módulo

## **Acto de cierre**

Presentación a cargo de los Coordinadores acerca de las conclusiones de cada módulo

Dr. Alvaro D. Ruiz, *subsecretario de Relaciones Laborales*

Dr. Carlos A. Tomada, *ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*



## ORGANIZACION, PARTICIPANTES E INVITADOS ESPECIALES

### ORGANIZACION

#### **Dirección**

Dr. Alvaro D. Ruiz

#### **Coordinación general**

Dr. Daniel Nasroulah

Dr. Mario Gambacorta

#### **Coordinación de los módulos**

Lic. Mónica Sladogna

Dra. Viviana Díaz

Lic. Cristina Antúnez

Dra. Nydia Neer

Lic. Lucía García

Lic. Carlos Jordán

#### **Secretaría de Organización**

Luciana Laveglia

Ximena Guadalupe Merlo Avila

Mariela Lorena Rivero

Teresa Güemes

### INVITADOS ESPECIALES

- Organización Internacional del Trabajo
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo

### PARTICIPANTES

- Acindar SA
- Asociación Bancos de la Argentina
- Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina
- Asociación de la Banca Especializada
- Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires
- Asociación de Trabajadores de Sanidad Argentina
- Cargill SA
- Edesur SA
- Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones
- Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina
- Federación Sindicato Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos
- Federación de Trabajadores de Prensa
- La Bancaria
- Manpower SA
- Novartis Argentina SA
- Repsol YPF
- Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor
- Sycoline SA
- Telecom Argentina SA
- Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina



## **1. INTRODUCCION**

La formación profesional ha sido definida por la OIT como un cruce de caminos entre la inclusión social y la competitividad económica. Para que este cruce se viabilice, se requiere un abordaje integral y el desarrollo de una institucionalidad que lo acompañe y sostenga. Nos desafía el tratamiento de esta temática más allá de su definición como principio u objetivo.

Por tal motivo, se propone analizar qué factores condicionan su abordaje integral en el marco de la negociación colectiva, en qué componentes impacta (definición de derechos y deberes, definición de categorías y sus condiciones de accesos y progreso, modalidad de organización del trabajo, condiciones y medio ambiente, seguridad, etc.) y cuáles son los requerimientos que corresponden a los actores de la negociación para su tratamiento.

## **2. DESARROLLO DE LA TEMATICA**

La temática de la formación profesional ha ido cambiando en los últimos años. Mientras en los años '90 se convirtió en un instrumento de contención frente al proceso de desindustrialización y crecimiento del desempleo, en el período comprendido entre los años 2003-2005 se transformó en una herramienta de inclusión de aquellos que fueron expulsados del mercado de trabajo y que, frente al crecimiento del proceso de industrialización, no tenían las competencias profesionales para reingresar. En este sentido, la formación profesional acompañó el desarrollo de políticas activas de empleo tendientes a fomentar la inserción laboral de quienes aún no tenían empleo.

A partir del año 2006 la formación profesional comienza a abordarse en términos de formación continua. Es decir, se la vincula estrechamente con la atención de los trabajadores empleados y con los requerimientos de competitividad empresarial.

En esta etapa, el crecimiento del empleo y la reducción de los índices de desempleo permitieron pensar en la necesidad de desarrollar instrumentos de intervención destinados a satisfacer los requerimientos de actualización de los trabajadores y las trabajadoras en actividad.

La participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de instituciones de formación les permitía contar con este instrumento para la defensa del “derecho de los trabajadores”, que en vista de los nuevos requerimientos de competitividad de los sectores se comenzaba a tratar como un “deber” que podía imponer el empleador. Un tema de debate importante en el marco de la negociación colectiva es el nivel de reconocimiento de la calidad de la oferta formativa, donde se trata de evaluar, incentivar y promover los niveles de confianza en una institucionalidad que ha crecido en paralelo a la organización del trabajo.

El tema de la confianza como contracara de la transparencia y la calidad de las instituciones de formación y de su oferta formativa, no es menor y exige su abordaje en el marco de la negociación colectiva.

En la actualidad, el horizonte de incertidumbre originado en la crisis global y sus consecuencias en una estructura productiva tan heterogénea como la nuestra –difícil de generalizar– determina que las políticas activas de empleo se deben transformar en políticas activas de trabajo, para lo cual es necesario contar con actores sociales, empleadores y organizaciones sindicales que consideran que la formación profesional es un recurso estratégico.

A tal efecto es necesario contar con una institucionalidad político-técnica vinculada a la negociación colectiva, que a su vez vincule activamente la temática de la formación a las demandas de los procesos productivos y al desarrollo de una ciudadanía activa dentro y fuera del ámbito del trabajo. Para lo cual importan temas como:

- la gestión institucional: entendida como mecanismos de reconocimiento de la calidad de la institución y de su oferta;
- los contenidos de la formación: es decir, su adecuación a las demandas productivas pero también a las necesidades formativas de los trabajadores;
- la organización: dónde; en qué momento; cuánto dura; cómo se reconoce el aprendizaje;
- el perfil docente: su nivel de especialización, la experiencia requerida tanto a nivel laboral cuanto para el trabajo con adultos;

- la modalidad de enseñanza-aprendizaje: presencial, a distancia, e-learning;
- los mecanismos de evaluación y reconocimiento de los certificados otorgados, la legitimidad sectorial de los mismos.

### 3. CONCLUSIONES

Un eje transversal al conjunto de los talleres fue cómo transformar un principio como el de equidad en un derecho.

En este tema, el principio de equidad cobra sustancia en términos de los dispositivos que permiten al conjunto de trabajadores y trabajadoras cubiertos por la negociación colectiva, acceder:

- a la formación;
- al reconocimiento de la experiencia, en pos de superar que la antigüedad funcione como criterio único;
- al conocimiento de los requisitos de las categorías de convenio;

Por otra parte, la temática de la formación profesional adquirió un carácter bifacético en su abordaje, en la medida en que fuera mencionada no sólo como un derecho sino, en algunos casos, como un deber del trabajador.

Desde esa perspectiva, la sustanciación del principio de equidad requiere contar con:

- Una institucionalidad que permita el alcance universal de este derecho, y más cuando también se lo trata como un deber. Para lo cual, debe contarse con una oferta de alcance suficiente y pertinente para que trabajadores y trabajadoras puedan acceder a la misma, cualquiera sea su situación y más allá de las decisiones que correspondan en forma exclusiva a las empresas.
- Reconocer la necesidad de contar con contenidos adecuados, a las necesidades de formación derivadas de la modalidad de organización de los procesos de producción de bienes o servicios en los cuales los trabajadores están insertos. Superando así una visión de la formación profesional que la vincule al conjunto de los servicios sociales que proveen las organizaciones sindicales.
- Avanzar sobre un aspecto voluntarista, necesario pero no suficiente, en el abordaje del tema cuya complejidad exige una visión profesionalizante. Lo que nos introduce en el análisis del vínculo entre quienes tienen responsabilidad a nivel de la empresa (los gerentes de recursos humanos) y a nivel de los sindicatos (los secretarios de cultura y capacitación) y los miembros paritarios, que son quienes desarrollan las cláusulas correspondientes del convenio.

- En estrecha relación con el punto anterior, importa considerar quiénes son y qué requisitos deben cumplir aquellos que integren los Comités de Capacitación, si se propone un desarrollo fecundo de estas instancias.

Otro tema abordado y discutido en el taller fue el análisis de los aspectos vinculados a los mecanismos de financiamiento (fondos empresariales, sindicales, comunes) y la modalidad de gestión de los mismos.

En el análisis de los mecanismos de financiamiento, cuales fueren, es necesario considerar la variable tiempo:

- días de formación reconocidos;
- modalidad de organización de la formación: durante la jornada o fuera de ella, ya que en el primer caso se trata de salario caído que abona la empresa y en el segundo de inversión individual del trabajador (más allá del costo del curso).

## 4. MODELOS DE CLAUSULAS CONVENCIONALES

### 4.1. Capacitación y desarrollo personal

**Art.-** Las empresas y la asociación sindical propenderán a la realización de programas de formación profesional, dentro de los planes de capacitación de cada empresa. A tal fin, se dictarán cursos teórico-prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores, como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances y requerimientos técnicos de la actividad. Todos los trabajadores tendrán opción a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate, debiendo asistir a los cursos que se dictaren y prestar la mayor colaboración a los fines propuestos. Las horas que demande la capacitación, dentro de la empresa, serán abonadas de acuerdo a la remuneración de su función en forma simple. De la misma manera se procederá cuando los cursos se dictaren fuera del horario habitual de trabajo. Asimismo las partes podrán convenir algún tipo de capacitación profesional adicional al tipo de tarea que se realice, la cual podrá efectuarse fuera del horario de trabajo, a cargo del empleador o el sindicato, sin el pago de salarios.

**Art.-** A los efectos de promover la capacitación y desarrollo del personal, se establece:

- a) Crear, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora, un grupo de trabajo con el objeto de asesorar a las empresas y a la asociación sindical en programas de capacitación específicos.

- b)** Desarrollar programas de tipo general que deberán ser implementados con el acuerdo específico de cada empresa y de la asociación sindical.
- c)** Definir que los programas de capacitación que se establezcan en cada empresa podrán ser de dos naturalezas:
- 1.** Optativos: el trabajador podrá concurrir a los mismos y su asistencia no generará derecho a remuneración.
  - 2.** Obligatorios: la persona que concurra a seminarios teóricos y a actividades que no insuman esfuerzos físicos tendrá derecho a percibir una suma equivalente al jornal correspondiente, pero dichas horas no serán computadas para la determinación de su jornada laboral y de verificarse los presupuestos legales respectivos, dada su naturaleza dicho pago podría considerarse “no remunerativo”. Cuando la capacitación se haga en su lugar de trabajo y esté relacionada con la labor habitual o futura del mismo, percibirá su remuneración normal y habitual y las horas insumidas se computarán en forma normal a todos los efectos.
- d)** Tanto las empresas como la asociación sindical deberán atender preferentemente sobre los siguientes temas: **[a definir en cada caso]**.
- e)** Los programas especiales establecidos o que pudiera establecer la autoridad estatal se registrarán por su propia normativa.

**Art.-** El certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar deberá contener, además de lo prescripto en el art. 80 de la Ley N°20.744, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiera o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

**Art.-** El trabajador tendrá derecho a **[cantidad a definir]** ... horas anuales para realizar, fuera de su lugar de trabajo, actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

## 4.2. Comité de Capacitación Laboral

**Art. -** La capacitación es un deber y un derecho de los trabajadores, por cuanto la idoneidad resulta una condición fundamental de toda promoción laboral.

**Art. -** En el ámbito del presente convenio colectivo se constituye el Comité de Capacitación Laboral (CCL) como un órgano de carácter permanente e integrado por la representación paritaria, que lo establezcan las partes.

**Art.** - El Comité de Capacitación Laboral (CCL) tendrá a su cargo analizar y proponer lineamientos de los cursos de perfeccionamiento para el personal, así como los que deban impartirse con miras a la readaptación a las nuevas tecnologías. Las propuestas del Comité no menoscaban la atribución empresarial de establecer programas de desarrollo de su personal, ni la de la asociación sindical de fijar sus programas de formación profesional.

**Art.** - Las partes se comprometen a estudiar y resolver acerca de la factibilidad de crear una escuela de capacitación laboral, teniendo particularmente en consideración las existentes que sirven de soporte a los programas públicos o privados de reconversión productiva y dirigidos a la formación o práctica para jóvenes.

**Art.** - El Comité de Capacitación Laboral deberá velar por el respeto de la garantía de acceso equitativo a la formación de todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro. Las acciones formativas se llevarán a cabo dentro o fuera del horario de trabajo, según las características y el modo de implementación de aquéllas. En caso de ser dentro del horario de labor, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a actividades formativas determinadas por la empresa será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos. La empresa deberá reconocer a cada trabajador que así lo requiera, un mínimo de **[cantidad a definir]** ... horas de capacitación por año calendario.

**Art.** - Los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo deberán cumplir con la capacitación necesaria para mantenerse debidamente actualizados en las tareas que la empresa les haya asignado o les asigne en el futuro, a cuyo fin deberán implementarse centros de Capacitación y Formación Continua que permitan alcanzar ese objetivo. En caso de que la empresa incorpore nuevas tecnologías, nuevas modalidades laborales y/o se verifiquen cambios de especificidades técnicas, el Centro de Capacitación y Formación Continua tendrá a su cargo la capacitación del personal a los efectos de adecuar los conocimientos adquiridos a las nuevas realidades institucionales.

**Art.** - El Comité de Capacitación Laboral elaborará un plan de capacitación anual, tanto general como específico, en base a las propuestas elevadas por los responsables de las áreas, que deberán contemplar las diferencias y las necesidades detectadas y también considerar las propuestas efectuadas por las partes signatarias del presente convenio. Una vez aprobado, el plan se canalizará a través del Comité de Capacitación Laboral para proyectar el diseño final de los programas de formación.



### 4.3. Fondo Especial para Formación y Capacitación Profesional del Personal

**Art.** - Las partes acuerdan establecer una contribución patronal equivalente al **[porcentaje a definir]** ... % del total de las remuneraciones que mensualmente se liquide a los trabajadores, a cargo de todas las empresas comprendidas en el ámbito del presente convenio colectivo. Con esta contribución se constituirá un Fondo Especial para Formación y Capacitación Profesional del Personal (FEFyCPP), que será aplicado a financiar las actividades de formación y capacitación profesional de los trabajadores actualmente en curso y las que se acuerden iniciar en el futuro.

**Art.** - Las partes acuerdan facultar a la asociación sindical para la recaudación de tales contribuciones patronales a través de una cuenta especial, así como para administrar el producido y fiscalizar el cumplimiento de la obligación contributiva acordada, quedando autorizada expresamente para deducir del Fondo las sumas necesarias para afrontar los gastos que estas tareas le demanden y que en ningún caso podrán representar un importe superior al **[porcentaje a definir]** ... % de lo recaudado mensualmente.

**Art.** - Las empresas deberán depositar la contribución fijada dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, a la orden de la asociación sindical y en la cuenta especial habilitada al efecto.

**Art.** - Las partes acuerdan constituir un Comité de Contralor de los Recursos y una Dirección de Formación y Capacitación Profesional, integradas por un representante de cada uno de los signatarios del presente convenio, con funciones de control, coordinación y supervisión de las acciones de capacitación y formación profesional.



## 5. MATERIAL PARA PRESENTACIONES SOBRE LA TEMATICA NEGOCIACION COLECTIVA Y FORMACION PROFESIONAL



### Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva Formación Profesional

#### Carácter bifacético

- Cruce de caminos entre la inclusión social y la competitividad empresarial.
  - ☐ **Derecho del trabajador:** deber de la empresa
  - ☐ **Deber del trabajador:** derecho de la empresa.
- Amplía la aplicación del principio de equidad.

#### Límites estructurales

- Focalización de la estrategia empresarial hacia los trabajadores y trabajadoras con mayor nivel. Problemática de la formación de los niveles inferiores: contenidos, modalidades, capacitadores.
- Estrategia sindical en relación a la organización del trabajo.
- Escaso desarrollo institucional.
- Complejidad temática: del voluntarismo a la profesionalización.

## Impacto de su abordaje

- **Condiciones de empleo:** acceso a los puestos.
- **Definición de categorías:**
  - ☐ Acceso/permanencia.
  - ☐ Mecanismos de reconocimiento más complejo que la antigüedad.  
Problemática de la certificación de estudios.
  - ☐ Formación de cuadros: paritarios.
- **Organización del trabajo:** demanda de calificaciones y conocimientos. Acceso a la multifuncionalidad y multiprofesionalidad.

## Impacto de su abordaje

- **Institucionalidad:**
  - ☐ Ambitos para su discusión.
  - ☐ Alcance equitativo de las acciones: trabajadores y tipo de empresas.
- **Financiamiento:**
  - ☐ Financiamiento: colectivo, empresarial, individual.
  - ☐ Quién o quiénes gestionan con legitimidad sectorial.
  - ☐ Cómo se alcanzan los consensos sobre los ejes temáticos de la formación.

## 1. INTRODUCCION

En el marco de la política de promoción del trabajo decente llevado a cabo por este Ministerio y con pleno reconocimiento hacia la formación técnica y profesional de los trabajadores, el teletrabajo apunta a la mejora continua del empleo, a la calidad en el trabajo.

Es bien conocida la influencia que ejercen los desarrollos tecnológicos en el ámbito del trabajo y, por ende, en las relaciones laborales. El teletrabajo es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia con el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador, conciliando el ámbito laboral con el familiar, igualando oportunidades y promoviendo la inclusión de los grupos más vulnerables. Su inclusión como nuevo contenido de la negociación colectiva facilita la conservación de los puestos de trabajo, así como la creación de otros nuevos, bajo el consenso de sus protagonistas: los actores sociales.

Las empresas en el Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), que se encuentra en la órbita de la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS, asumen los costos correspondientes al pago de los porcentajes de impuestos y servicios que abonan los teletrabajadores, a través de un plus adicional al sueldo del teletrabajador, con carácter remunerativo o no, según la empresa.

## 2. DESARROLLO DE LA TEMATICA

Deben ser los empleadores quienes proporcionen a los trabajadores las herramientas necesarias para desarrollar sus tareas laborales a distancia, asumiendo también los gastos que deriven del uso y mantenimiento de los equipos de trabajo.

El teletrabajo podría permitir que las personas con capacidades especiales realicen su labor en un entorno adaptado y acorde a sus necesidades, logrando no sólo la inserción laboral sino, más aún, permitiendo la socialización para que su discapacidad no las aisle de la sociedad.

El teletrabajo incluye diferentes formas de prestación laboral, desde la que involucra un cumplimiento de horario de trabajo fijo manteniendo comunicación permanente con la empresa, hasta modalidades en las que el trabajador sólo mantiene comunicaciones esporádicas. También debe tenerse en cuenta que otra opción para la comunicación en tiempo real es la teleconferencia.

Actualmente, los programas permiten controlar el horario de conexión y de esta manera el cumplimiento de la jornada laboral se puede verificar. Algunos permiten también hacerlo en tiempo real, es decir, ejercer el control en el mismo momento en que se está realizando el trabajo.

En los casos en que los teletrabajadores no tengan que cumplir un horario preestablecido sino que deban realizar la labor en un determinado lapso, el tiempo de trabajo debe ser medido de acuerdo a lo que un trabajador medio tardaría en realizarlo dentro de la empresa.

Además, existe un software desarrollado específicamente para que en determinados momentos de la jornada el teletrabajador haga pausas, así como también puede llegar a limitar las horas del día laboral que sean ocupadas efectivamente.

Con la confección de manuales de buenas prácticas que acompaña la experiencia de las empresas del PROPET (Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas, en la órbita del MTEySS), se busca brindar información específica en materia de seguridad e higiene, para hacer posible la prevención.

En esta temática es importante partir de la premisa de la igualdad efectiva de derechos entre un trabajador presencial y un teletrabajador, incluso de aquellos propios de la libertad sindical, pues el teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales.

Por último, no debe olvidarse que el teletrabajo debe orientarse a conciliar los intereses familiares, sociales y laborales, para que no redunde en menoscabar ninguno de ellos a quien se desempeña como teletrabajador.

## 3. CONCLUSIONES

### 3.1. Impacto del Teletrabajo en la Negociación Colectiva

El teletrabajo es un modo posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

Debe considerarse el teletrabajo una forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo, realizado fuera del domicilio del empleador de manera regular y conforme a los términos acordados.

No se considerará teletrabajo cuando la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo debe ser voluntario tanto para el trabajador como para el empleador, pudiendo formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o resultar así posteriormente, según los casos.

Por lo tanto, corresponde establecer que si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador podrá aceptar o rechazar dicha oferta. Asimismo, si el trabajador expresa el deseo de pasar a desempeñarse en teletrabajo, la empresa podrá aceptar o rechazar esta petición. Pero en tanto sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica la condición laboral del teletrabajador. Así como el rechazo del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no puede constituir un motivo de rescisión de la relación laboral, ni de modificación de las condiciones de empleo.

La empresa debe facilitar a los teletrabajadores y a los representantes gremiales información acerca de las condiciones de seguridad y de impacto en la salud que resulten de ese modo de organización del trabajo.

Los teletrabajadores poseen los mismos derechos en materia de condiciones de empleo que quienes trabajan dentro de las instalaciones de la empresa, salvo las que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera del establecimiento.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, será en el ámbito individual de trabajo donde se fijarán las condiciones de esa forma de trabajo, salvo en los aspectos que pudiera regular un acuerdo colectivo.

### 3.2. Líneas de discusión

Se ha analizado en forma detallada cada uno de los contenidos incluidos en los modelos de Cláusulas, con el fin de reforzar la definición, mitos, realidades, ventajas y desventajas del teletrabajo en la Argentina y en el mundo.

Las diversas opiniones formuladas sirvieron para lograr enunciar conceptos en común entre los participantes, para luego abrir el debate y la evaluación de cláusulas posibles para incorporar a los convenios colectivos.

De todo ello resultaron las siguientes cuestiones:

- La necesidad de poner el acento en cómo **se inspecciona y se detecta** el trabajo no registrado, en especial a partir de una prestación laboral que no se desarrolla en el domicilio del empleador.
- La posibilidad de redactar un protocolo especial de inspección, desde la autoridad de aplicación y con el aporte de los propios sindicatos, que debiera involucrar a técnicos en informática de las áreas de Sistemas y de la Subsecretaría Fiscalización (MTEySS).
- La necesidad de trabajar sobre los lineamientos que diferencian al teletrabajo de las tareas propias de un call center, a fin de preservar la actividad telemática de la problemática actual que se presenta en esos otros ámbitos laborales.
- La constante preocupación en materia de seguridad e higiene, que debe ser especialmente regulada en la modalidad de teletrabajo.
- La necesidad de dar mayor difusión al teletrabajo, como vía de inserción y reinserción laboral.
- El particular interés de que las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) contemplen esta materia en las pólizas firmadas con las empresas, haciéndose hincapié en la necesidad de que los trabajadores sean sometidos a exámenes médicos anuales sobre aquellas enfermedades o riesgos psicosociales que pudieran afectar al teletrabajador.
- La necesidad de facilitar el acceso a la información de todos los proyectos que el MTEySS en la actualidad impulsa en materia de teletrabajo y de las estadísticas referentes a este modo de organizar el trabajo.



## 4. MODELOS DE CLAUSULAS CONVENCIONALES

**Art.** - Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran el teletrabajo como una forma posible de organizar y realizar el trabajo a distancia con el auxilio de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

**Art.** - No se considerará teletrabajo si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador cuanto para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.

**Art.** - Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

**Art.** - Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica la condición laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

**Art.** - Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible, dentro de un plazo de tres meses, por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.



## 5. MATERIAL PARA PRESENTACIONES SOBRE LA TEMATICA NEGOCIACION COLECTIVA Y TELETRABAJO



### Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva Teletrabajo

#### Mitos y realidades del Teletrabajo en la Negociación Colectiva

##### MITO

- No requiere formación ni calificación
- Desprotección en seguridad e higiene
- Aislamiento
- Privación del ejercicio de la libertad sindical
- Discriminación

##### REALIDAD

- Proyecto de certificación de competencias en teletrabajo
- Manuales de prevención de riesgos en materia de teletrabajo
- El teletrabajo parcial permite la interacción personal.
- Inclusión del teletrabajo en la negociación colectiva
- Proyecto para mayores de 45 años, para personas con discapacidad y jóvenes vulnerados

#### Mitos y realidades del Teletrabajo en la Negociación Colectiva

##### MITO

- Reducción salarial
- El teletrabajo precariza
- Patrimonio del Sector Privado
- El teletrabajo es sólo para autónomos
- teletrabajo = call center, donde el control del soft es el protagonista

##### REALIDAD

- PROPET: Se establece un plus por teletrabajar
- Experiencia PROPET (teletrabajo en el Sector Privado)
- Inclusión en el Sector Público
- Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia
- Teletrabajo no es call center. Las TIC son herramientas del protagonista: el teletrabajador

## Mitos y realidades del Teletrabajo en la Negociación Colectiva

### MITO

- No requiere formación ni calificación
- Desprotección en seguridad e higiene
- Aislamiento
- Privación del ejercicio de la libertad sindical
- Discriminación

### REALIDAD

- Proyecto de certificación de competencias en teletrabajo
- Manuales de prevención de riesgos en materia de teletrabajo
- El teletrabajo parcial permite la interacción personal.
- Inclusión del teletrabajo en la negociación colectiva
- Proyecto para mayores de 45 años, para personas con discapacidad y jóvenes vulnerados

## Consideraciones generales

### VENTAJAS DEL TELETRABAJO

- Crea más y mejor trabajo decente.
- Optimiza la calidad de vida.
- Mejora el medio ambiente.
- Facilita el autocontrol y gestión del tiempo de trabajo.
- Elimina gastos extras de alimentación, traslados y vestimenta.
- Permite reducir costos de infraestructura edilicia.
- Concilia el ámbito familiar con el social y el laboral.
- Permite la inclusión de grupos vulnerados, igualando oportunidades.
- Aumenta el grado de motivación y satisfacción personal.
- Evita la migración del campo a la ciudad.
- Facilita la conservación del empleo en situaciones de crisis.
- Reduce el denominado “tiempo muerto”.

## ¿Por qué una cláusula de Teletrabajo en los Convenios Colectivos?

### Por una realidad...

#### ARGENTINA

**AÑO 2004**



320.000  
oficinas en hogares (\*)

INFORME  
Vittorio Di Martino

**AÑO 2007**



589.157  
oficinas en hogares

INFORME CTT base E.P.H  
(Indec) 1º Trimestre 2007

**AÑO 2008**



1.300.000  
oficinas en hogares

INFORME  
Enrique Carrier  
Febrero 2008

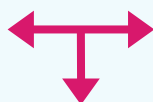
(\*) Oficina en Hogar: al menos uno de sus integrantes trabaja desde allí. Esto incluye a aquellos que realizan en su hogar su principal actividad laboral, los que tienen una segunda actividad paralela a un trabajo convencional y quienes tienen un trabajo convencional y lo completan desde su hogar.

### Proliferación de trabajadores conectados a través de las TIC

#### Año 2007 – Informe CTT base EPH (INDEC)

Penetración del teletrabajo: 5,86% de la población empleada

26,7% residen  
en la Ciudad Autónoma  
de Buenos Aires



44,7% alcanzó  
un nivel educativo  
universitario completo

14 / 24 años (\*)

**Varón** **Mujer**

12,5 % 8,9%

25 / 44 años

48,3% 51,6%

45 / 64 años

30,8% 33,9%

65 años y más

8,4% 5,6%

(\*) La OIT considera que una persona es económicamente activa desde los 14 años.

## Cláusula de Teletrabajo

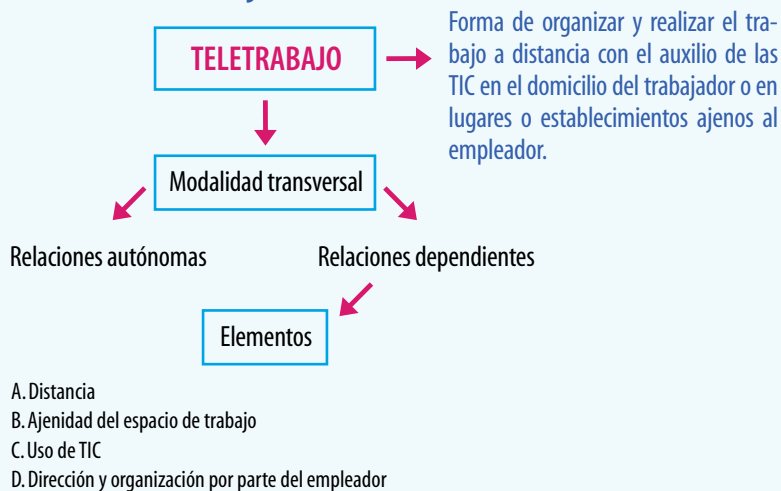
### Cláusula de Teletrabajo

#### PRIMER PARRAFO

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran al teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado fuera del domicilio del empleador de manera regular conforme a los términos acordados.

### ¿Qué es el teletrabajo?

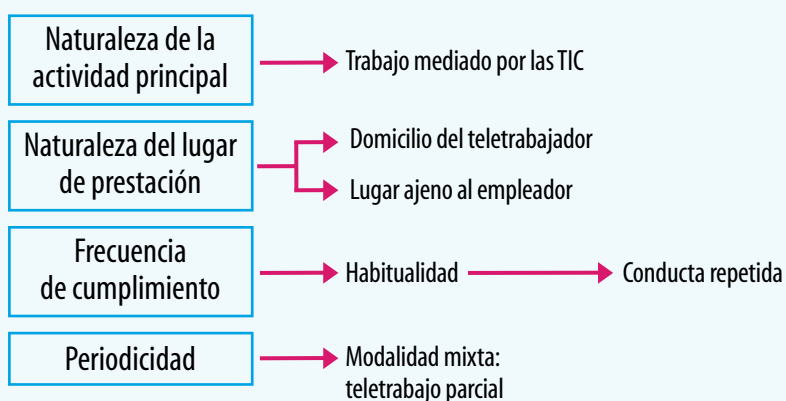


## Cláusula de Teletrabajo

### SEGUNDO PARRAFO

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

### Elementos de la definición. Cláusula de Teletrabajo



## Recomendaciones de la OIT para la regulación del teletrabajo

- Carácter voluntario.
- Carácter reversible a instancia de ambas partes.
- Reconocimiento de condición de asalariado.
- Mismos regímenes de prestaciones sociales y promociones.
- Mismos sistemas de retribución con referencia horaria clara.
- Garantía del ejercicio de actividades sindicales.
- Gastos e inversiones tecnológicas a cargo de la empresa.
- Sistemas de contacto presencial.
- Programas de formación continua.
- Requerimientos de prevención, seguridad y salud laboral.
- Comunicación continua de los teletrabajadores con la empresa.

## Cláusula de Teletrabajo

### TERCER PARRAFO

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.



## **Cláusula de Teletrabajo**

### **CUARTO PARRAFO**

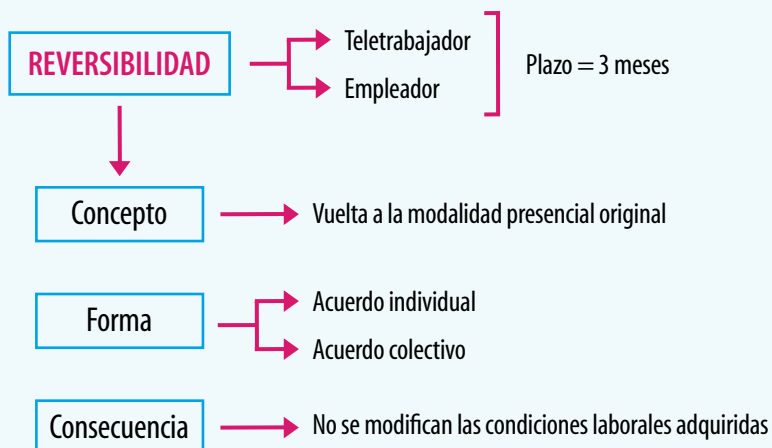
Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

## **Cláusula de Teletrabajo**

### **QUINTO PARRAFO**

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica la condición laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

## Reversibilidad



## Cláusula de Teletrabajo

### SEXTO PARRAFO

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible, dentro de un plazo de tres meses, por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

## Cláusula de Teletrabajo

### SEPTIMO PARRAFO

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

## Manual de Seguridad e Higiene

- Aspectos técnicos vinculados a factores ergonómicos en el uso de computadoras.
- Requisitos del puesto de trabajo.
- Condiciones ambientales.
- Riesgos específicos de las tareas del teletrabajador
- Riesgos asociados a las actividades de teletrabajo.
- Medidas preventivas a adoptar.



## Acuerdo-marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002

### En materia de Salud y Seguridad

- El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.
- El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.
- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

## Cláusula de Teletrabajo

### OCTAVO PARRAFO

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

## Cláusula de Teletrabajo

### NOVENO PARRAFO

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

## Resumen: contenidos mínimos para incluir en los Convenios Colectivos

- |   |   |  |
|---|---|--|
| ■ Remuneración                                    | → | Igual salario por igual tarea.   |
| ■ Jornada de trabajo                              | → | Igual al trabajador presencial.  |
| ■ Promoción profesional y formación en el trabajo | → | Compromiso de la empresa en la capacitación continua y progresiva.   |
| ■ Derecho de información                          | → | Igual al trabajador presencial. Confidencialidad y protección de los datos de la empresa.                                  |
| ■ Seguridad e higiene                             | → | Recomendaciones para el correcto uso de las herramientas, en materia de prevención e higiene.                              |
| ■ Sistema de control                              | → | Resguardo respecto al derecho a la Intimidad del teletrabajador. Sistema de visitas a domicilio previo consenso de partes. |

**No son dichos. Son hechos.**

## **Programa de Seguimiento y Promoción de Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET)**

**EXPERIENCIAS: YPF - TELECOM - CISCO**

## **Certificación de Competencias**

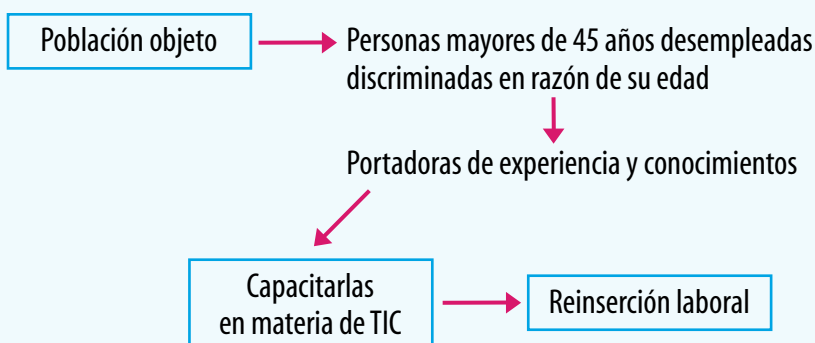
### **BUENAS PRACTICAS**

#### **Tres roles:**

- Tutor virtual web.
- Diseñador de página web.
- Administrativo contable web.

## Experiencia nacional

### Teletrabajo a partir de los 45 años, un nuevo desafío



## Experiencia nacional

### Jóvenes y TIC

- 18 a 24 años
- Con nivel primario y/o secundario incompleto
- En situación de desempleo

#### Prestaciones para jóvenes

- Alfabetización digital: [los dos primeros meses](#).
- Formación Profesional: [cursos sobre uso de las TIC y Teletrabajo](#).
- Apoyo a emprendimientos independientes de teletrabajo: [asistencia legal, técnica y financiera](#).
- Prácticas profesionales en entidades públicas y/o privadas: [formación teórica y de Teletrabajo](#).

## Capacidad para teletrabajar

Objetivo  
inmediato



Conocimientos básicos  
para teletrabajar



Inserción laboral  
en empresas

Objetivo  
mediato



Aumentar el conocimiento



Cursos de alfabetización  
digital y Teletrabajo



Intención o compromiso  
de empresas



## 1. INTRODUCCION

La negociación colectiva es un instrumento sustantivo para promover la igualdad y la equidad entre varones y mujeres en el mundo del trabajo. En este sentido, así como existen aspectos generales que deben estar presentes en todos los convenios, hay temas específicos que deben ser abordados en negociaciones singulares a fin de contribuir efectivamente a alcanzar la equidad.

Son numerosos los informes y estudios realizados que dan cuenta del carácter todavía residual en los convenios colectivos de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres, si bien es cierto que la introducción de esta temática ya no es algo extraño en la negociación.

En ese contexto la realización del taller constituye una oportunidad para la reflexión y la construcción de una visión conjunta de los actores sociales sobre las potencialidades de la negociación colectiva, como instrumento para mejorar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

La propuesta apunta a considerar modelos de cláusulas y su pertinencia en el ámbito y en la realidad de los distintos sectores de actividad, a fin de revelar visiones y aportes de las partes acerca de su incorporación a los respectivos convenios.

## 2. DESARROLLO DE LA TEMATICA

### 2.1. La promoción de la igualdad y equidad entre mujeres y varones

Las relaciones de género y sus implicancias en el mundo laboral son hoy temas insoslayables al momento de diseñar políticas que promuevan la igualdad y la equidad entre varones y mujeres. Un instrumento sustantivo que nos permite construirla y aportar a un entorno laboral favorable es la negociación colectiva.

Para alcanzar este propósito es importante que en la composición de las mesas de negociación colectiva haya participación femenina –ley de cupo–. Al respecto la legislación vigente contempla (art. 1° de la Ley Nº25.674) que cada unidad de negociación debe tener una proporción de mujeres en su integración similar a la que se registre en la rama o actividad a la que se refiera la discusión. Esta cuantificación exige determinar cuántas trabajadoras existen en el ámbito laboral de que se trate, para establecer una expresión porcentual respecto del total de dependientes del sector.

Con respecto a las materias propias de la negociación, pueden identificarse distintos bloques temáticos, atendiendo a las posibilidades de intervención, a los efectos de que las organizaciones sindicales firmantes de los convenios y las empresas afectadas garanticen la igualdad de oportunidades, así como la no discriminación por cuestiones de raza/etnia y o cualquier otra condición, de conformidad con los convenios internacionales suscriptos por nuestro país.

### 2.2. Acceso al empleo, ascensos y promociones. Correspondencia entre la vida laboral y familiar

El acceso al empleo es una materia en la que resulta especialmente importante la aplicación del principio de igualdad y no discriminación.

La elaboración de mapas de puestos de trabajo y sistemas de valoración de ellos puede contribuir a la selección, en la medida en que la idoneidad sea conocida con anterioridad en base a los requerimientos y habilidades requeridos para el puesto –criterios neutros a la perspectiva de género.

En ese sentido debería propiciarse que, en igualdad de condiciones y de idoneidad, la persona del género menos representado en el grupo profesional de que se trate sea incorporada, contribuyendo de esta manera al principio de no discriminación (medida de acción positiva).

Al igual que en el caso del acceso al empleo, la regulación de sistemas objetivos de promoción favorece la igualdad de oportunidades y la promoción de las mujeres donde el mapeo de los puestos y su sistema de valoración son una herramienta adecuada para alcanzar la equidad, dado que muchas de las competencias de las mujeres, por ser consideradas innatas, conllevan una infravaloración de determinados puestos de trabajo que son habitualmente desempeñados por mujeres y, consiguientemente, cuentan con un nivel retributivo más bajo.

La formación profesional en el trabajo está en íntima relación con los ascensos; la regulación de sistemas de reconocimiento y validación continua de la competencia profesional facilita la vinculación entre formación y promoción. Una acción posible para el logro de este objetivo es la inclusión de cláusulas que prevean la posibilidad de que las personas en situación de permiso retribuido, excedencia o jornada reducida por motivos familiares puedan participar y sean convocadas a los cursos de formación continua, así como la programación de estos últimos dentro de la jornada laboral, para facilitar la correspondencia de la vida laboral y familiar.

La revisión del sistema de clasificación profesional, en tanto el sistema de retribución está vinculado a un método de valoración de los puestos de trabajo en función de categorías y grupos profesionales, es necesaria por cuanto varones y mujeres se concentran en categorías diferentes y, allí donde se inserten, el trabajo de las mujeres es inferiormente remunerado.

Por otro lado, los complementos salariales afectan diferencialmente a mujeres y varones. Las mujeres ubicadas en puestos de inferior clasificación profesional, con menor salario, reciben en menor medida los beneficios de los complementos salariales. Por ello, se encuentran doblemente afectadas, teniendo como resultado una remuneración inferior a la de los varones.

La necesidad de armonizar tiempo de trabajo y tiempo familiar es una forma de observar un modo de cooperación y compromiso entre mujeres y varones. Para alcanzar este objetivo existen una serie de cuestiones a considerar como, por ejemplo, los servicios de atención a la infancia, las licencias parentales, el estado de excedencia, la jornada por lactancia, los gastos de guardería, el transporte escolar y las licencias y permisos especiales para atención de personas dependientes.

Otro aspecto a considerar es el que se vincula a la jornada de trabajo, pues establecer jornadas irregulares que demandan una mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la producción puede entrar en colisión con las responsabilidades familiares. Para lo cual sería posible instrumentar, por ejemplo, horarios troncales y horarios móviles de trabajo.

### 3. CONCLUSIONES

El objetivo de la actividad ha sido incentivar el análisis y debate entre los actores sociales, así como la formulación de un conjunto de cláusulas orientadas a promover la equidad de género. Las cláusulas propuestas fueron elaboradas en torno a los siguientes bloques temáticos, atendiendo a las posibilidades de intervención:

- Acceso al empleo
- Formación profesional y promociones
- Categorías y sistemas retributivos
- Correspondencia entre la vida laboral y familiar

El debate se centró en algunos ejes temáticos, siendo posible la identificación de aspectos y mecanismos que determinan la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, tales como:

- Estereotipos basados en el género, que determinan la masculinización o la feminización del puesto de trabajo.
- Falta de estudios rigurosos que permitan diagnosticar los riesgos en los empleos feminizados.
- Distribución de las responsabilidades familiares.
- Inserción laboral desigual: tasa de actividad diferencial de mujeres y varones.
- El número de hijos opera como factor limitante de la incorporación de mujeres al mercado laboral.
- Segregación vertical.
- Segregación horizontal.
- Promover la participación femenina en las unidades de negociación colectiva.

En cuanto a las cláusulas y nuevos contenidos de la negociación colectiva, se trataron los siguientes temas:

#### Criterios de selección

La reelaboración de mapas de puestos de trabajo y sistemas de valoración para su calificación pueden contribuir a la selección con criterios neutros a la perspectiva de género, si se conocen con anterioridad los requerimientos y habilidades requeridas para el puesto.

#### Medida de acción positiva en el acceso al empleo

Establecer que en igualdad de condiciones y de idoneidad se incorpore a la persona del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

## Condiciones de trabajo y riesgos laborales

Establecer un sistema de prevención diferenciado para varones y mujeres en cuanto a los riesgos laborales

## Responsabilidades familiares: licencias parentales y servicios de atención infantil

### Licencias por nacimiento para padres

- Propuesta: 15 días.

### Licencias por adopción para madres y padres

- Propuesta: extender los mismos beneficios que corresponden al nacimiento.

### Servicios de atención infantil [Guarderías]

- Para niños/as hasta cinco años inclusive, beneficio acordado tanto para el varón como para la mujer.

Los participantes señalaron diversas cuestiones, entre las que pueden destacarse las siguientes:

La diferencia que supone la negociación en el sector privado y en el sector público y la experiencia valiosa en el sector público de la instrumentación de Comités de Igualdad de Oportunidades, bipartitos e integrados por mujeres y varones, que tienen por objetivo proponer cláusulas convencionales y también velar por su cumplimiento.

En el caso del sector automotriz se señaló la posibilidad creciente de incorporación de mujeres, pues, a partir de los cambios tecnológicos, las tareas requieren menor esfuerzo físico y pueden ser realizadas tanto por mujeres como por varones.

Se coincidió en que las organizaciones sindicales promueven la formación y calificación “independientemente del sexo”, pero reconociendo también que ello es insuficiente para promover la formación laboral de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados. Se destacaron ciertas reticencias empresarias, en el sector automotriz, para emplear mujeres en la línea de producción.

Otro aspecto relevante es que no se han operado los cambios necesarios en la infraestructura de las empresas para su adaptación al empleo de trabajadores de ambos sexos, por ejemplo, al no disponer de vestuarios para varones y mujeres.

Se comentaron los avances realizados en ciertas actividades (la petrolera) en cuanto a la igualdad de oportunidades en la formación y la selección, y en cuanto a la correspondencia entre la vida laboral y familiar: reducción de jornada por motivos familiares, protección a la maternidad y licencia por excedencia.

## 4. MODELOS DE CLAUSULAS CONVENCIONALES

### 4.1. Cláusula declarativa

#### **Art. - Igualdad de oportunidades**

*Las partes firmantes impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración. En ese sentido, ambas partes acuerdan: que las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.*

- a)** *Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.*
- b)** *En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.*
- c)** *Las partes firmantes asumen el compromiso de impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad.*

### 4.2. Cláusulas sobre no discriminación

#### **General**

#### **Art. - No discriminación**

*Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, así como la no discriminación por cuestiones de raza/etnia, o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación nacional vigente y los convenios internacionales suscritos por nuestro país.*

*Se pondrá especial atención al cumplimiento de este principio en el acceso y la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor, la formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de violencia laboral.*

### 4.3. Cláusula no discriminación por razón de sexo

#### **Art. - Compromiso con la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales**

*Las partes firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido.*

*Las partes reafirman la importancia de la toma de medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de forma sistemática y planificada sobre los siguientes objetivos:*

- a) Que tanto las mujeres cuanto los varones gocen de igualdad de oportunidades con relación al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.*
- b) Que mujeres y varones reciban igual salario por igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.*
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los varones.*

**Art. - Comisión Bipartita de Seguimiento y Elaboración de acciones relativas a la igualdad de oportunidades**

*Créase en el marco del presente convenio colectivo de trabajo la Comisión de Seguimiento y Elaboración de acciones relativas a la igualdad de oportunidades, la que tendrá entre sus objetivos promover acciones informativas y de capacitación, efectuar recomendaciones a la empresa y a la organización sindical, y evaluar los avances que se han producido en materia de igualdad de oportunidades en las relaciones laborales.*

*La comisión estará integrada por cuatro representantes de la empresa (y/o cámara empresaria) y cuatro representantes de la asociación sindical, debiendo conformarse cada representación con [dos mujeres / dos varones] ... La comisión elevará a la empresa un informe trimestral en el que se dará cuenta de los avances en la materia como así también las propuestas de acciones en materia de igualdad de oportunidades.*

## **4.4. Correspondencia entre la vida laboral y familiar**

### **Excedencia**

**Art. - Excedencia por cuidados familiares**

*Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 (dos) años sin goce de haberes para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza cuanto por adopción o en los supuestos de asignación, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

*También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 1 (un) año sin goce de haberes los trabajadores para atender al cuidado de un familiar directo, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave debidamente certificada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.*

*La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.*

*Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.*

*El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme lo establecido en este artículo, será computable a efectos de la antigüedad. Durante el período de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional para cuya participación sea convocado por la empresa, especialmente en ocasión de su reincorporación. Hasta un año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.*

## **Lactancia**

### **Art. - Permiso de lactancia**

*El período de lactancia podrá ser gozado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El trabajador deberá comunicar al empleador y al delegado sindical el período y las horas en que, dentro de su jornada ordinaria, hará efectivo goce del permiso de lactancia.*

## **Reducción de jornada por cuidado de hijo y personas dependientes**

### **Art. - Reducción de jornada por motivos familiares**

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial acreditado por la autoridad sanitaria, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*

*La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma em-*



*presa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

### ***Flexibilización de la jornada por motivos familiares***

#### ***Art. - Jornada de trabajo***

*Los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno y horario de trabajo.*

#### ***Art. - Prolongación de la jornada laboral***

*La prolongación de jornada laboral consecuencia de una distribución irregular y de la aplicación de horas flexibles no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores que tengan a su cuidado niños menores, o que se encuentren en período de embarazo o lactancia.*

#### ***Art. - Reducción de jornada por cuidado de hijos y personas dependientes***

*Se podrá solicitar la reducción de jornada de hasta un 50%, con reducción de las retribuciones en el mismo porcentaje.*

#### ***Art. - Reducción de jornada por lactancia***

*El personal femenino tendrá derecho a la reducción de una hora de la jornada normal y habitual por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la que podrá ser gozada tanto al comienzo cuanto al final de la misma. Se pagará como hora efectivamente trabajada y podrá ser gozada indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.*

#### ***Art. - Permiso por servicio médico de hijos menores***

*Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo, tendrán derecho a permiso retribuido para asistencia a consultorio médico, sea para los hijos menores de edad o padres del trabajador u otra persona dependiente, en las siguientes condiciones [a definir].*

#### ***Art. - Permiso por exámenes prenatales***

*Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.*



## 5. MATERIAL PARA PRESENTACIONES SOBRE LA TEMATICA NEGOCIACION COLECTIVA Y RELACION DE GENERO



### Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva Relación de Género

#### Coordinación de Equidad de Género (CEGIOT)

La misión de la Coordinación de Equidad de Género es transversalizar, al interior del Ministerio de Trabajo, la perspectiva de género en el mundo laboral.

#### Sus objetivos específicos son:

- Diseñar un marco conceptual actualizado que permita generar propuestas de intervención directa.
- Construir un sistema de seguimiento de los indicadores sociolaborales desagregados por sexo, para evaluar su impacto diferencial entre varones y mujeres.
- Promover la inserción laboral de mujeres en sectores del mercado de trabajo con oficios y funciones tradicionalmente masculinizadas.
- Elaborar herramientas específicas para promover cláusulas con equidad de género en la negociación colectiva.
- Articular acciones con las distintas áreas del Ministerio, enfatizando en su impacto territorial.
- Desarrollar acciones de sensibilización, formación y capacitación que permitan difundir la Perspectiva de Género en el mundo del trabajo.

La negociación colectiva  
es un instrumento sustantivo para  
**promover la igualdad y la equidad**  
entre varones y mujeres  
en el mundo del trabajo

## Participación femenina en la Negociación Colectiva

### Artículo 1 | Ley 25.674 [cupo sindical]

Cada unidad de negociación, deberá tener una proporción de mujeres en su integración, similar a la que se registre en la rama o actividad a la que se refiera la discusión.

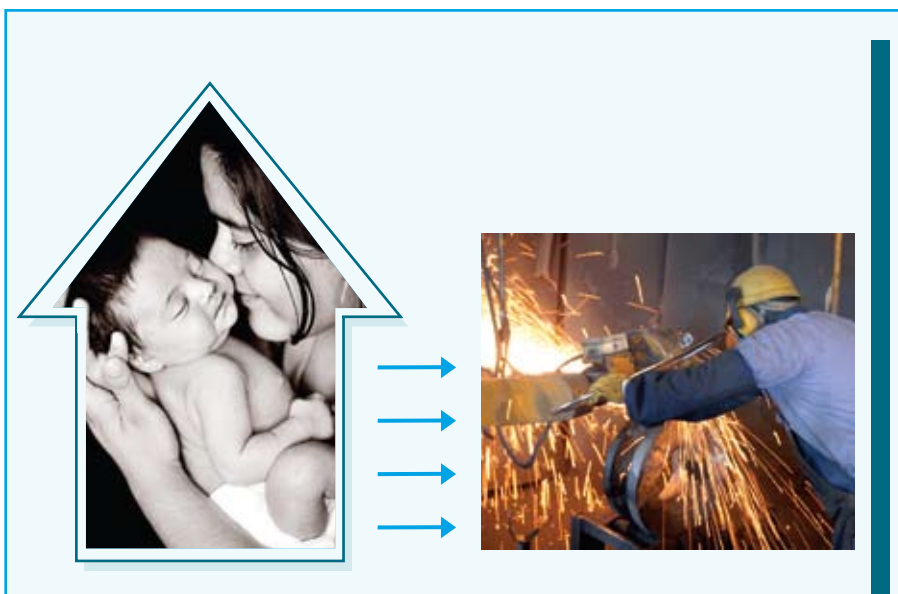
### Artículo 1 | Decreto reglamentario 514/03

Dispone que el sindicato que designe sus delegados a la unidad de negociación deberá entregar una declaración jurada indicando la cantidad porcentual de mujeres en el ámbito al cual se dirigirá la convención colectiva que se discute.

## Promoción de la igualdad

Determinar cómo y dónde se manifiesta la desigualdad en el mercado de trabajo, a fin de **promover acciones** que tiendan a **transformar la desigualdad en equidad.**

## Responsabilidades familiares



### Temas a abordar en el marco de la negociación

#### Correspondencia entre la vida laboral y la vida familiar

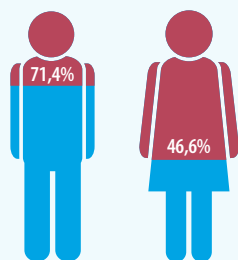
- Servicios de atención a la infancia (guarderías).
- Licencias parentales.
- Estado de excedencia.
- Jornadas por lactancia.
- Licencias y permisos especiales para la atención de personas dependientes.

## Inserción laboral

### Dimensiones de la desigualdad | Diferentes tasas de participación

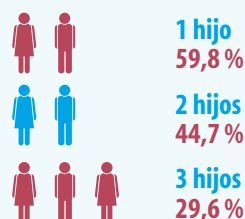
La proporción de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral es menor a la de los varones

#### TASA DE ACTIVIDAD \*



\* EPH 3er trimestre 2008

El número de hijos opera como factor limitante en la tasa de actividad de las mujeres:



### Segregación vertical

Las mujeres ocupan puestos de menor calificación y menor posibilidad de desarrollo y ascenso.

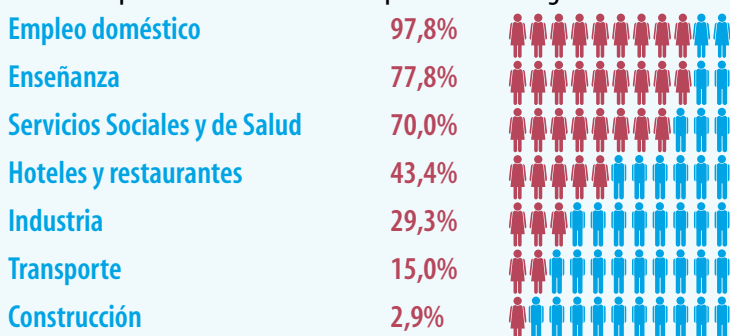
Se expresa con los conceptos “techo de cristal” y “piso pegajoso”.

**Techo de cristal** alude a la dificultad para ocupar altos cargos o prosperar en sus carreras.

**Piso pegajoso** alude a la concentración de las mujeres en trabajos de poca calificación y movilidad, con bajas remuneraciones.

## Segregación horizontal

Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en ciertas ramas de actividad que se identifican con ocupaciones catalogadas de femeninas.



Replican de algún modo las tareas reproductivas

## Sobrerrepresentación femenina en los trabajos a tiempo parcial; dificultad encontrar otro trabajo; restricción horaria

### Sobrerrepresentación femenina en empleos precarios

- Bajos ingresos
- Inestabilidad
- Sin cobertura de seguridad social
- Baja productividad e ingresos
- Pobres condiciones y medio ambiente de trabajo

## **Temas a abordar en el marco de la negociación**

### **Acceso al empleo**

#### **Criterios de selección**

La elaboración de mapas de puestos de trabajo y sistemas de valoración de ellos puede contribuir a la selección en la medida en que la idoneidad sea más fácil de evaluar si se conocen con anterioridad los requerimientos y habilidades requeridas para el puesto (criterios neutros a la perspectiva de género).

#### **Medida de acción positiva**

Se puede establecer que en igualdad de condiciones y de idoneidad se incorpore a la persona del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

## **Estereotipos de Género en el ámbito laboral**

### **Se dice que las mujeres son:**

- minuciosas
- detallistas
- buenas para actividades repetitivas

### **por lo tanto se las requiere para trabajos:**

- rutinarios
- que implican un mantenimiento de posturas inadecuadas y forzadas
- con ritmos excesivos



## Condiciones de trabajo

Los problemas de salud ocupacional de las mujeres no son en general abordados por los empleadores, sindicatos, investigadores y gestores de políticas, y ello contribuye a aumentar más las inequidades por razón de género en la salud ocupacional.

Ciertas investigaciones científicas refuerzan la creencia de que los trabajos de las mujeres son más seguros. Los estudios se hacen en hombres.

**Por lo tanto los programas preventivos son escasos. Se carece de estándares diferenciados para varones y mujeres.**

En la perspectiva de la salud laboral tradicional subyace la idea que los riesgos y enfermedades profesionales de las mujeres se deben a características “propias” de ellas, tales como:

- debilidad
- dificultades psicológicas
- por su propia imaginación

## **Temas a abordar en el marco de la negociación**

Establecer un **sistema de prevención diferenciado** para varones y mujeres en cuanto a los riesgos laborales

## **Propuestas de cláusulas para el debate**

### **Licencias por nacimiento para padres**

- Propuesta: 15 días.

### **Licencias por adopción para madres y padres**

- Propuesta: extender los mismos beneficios que corresponden al nacimiento.

### **Servicios de atención infantil [Guarderías]**

- Para niños/as hasta cinco años inclusive.  
Beneficio tanto para el varón como para la mujer.

## 1. INTRODUCCION

El MTEySS inició en enero de 2006 una convocatoria al sector empresario en materia de responsabilidad social, instándolo a participar, entre otros temas de agenda, en la elaboración de cláusulas destinadas a enriquecer con nuevos contenidos la negociación colectiva.

En octubre de 2007 la Red de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y Trabajo Decente (TD), conformada a partir de aquella convocatoria, y como resultado de su activa participación en la iniciativa, suscribió los Compromisos de RSE y TD ante el presidente de la Nación.

Los valores y objetivos allí contenidos definen la dimensión laboral de la RSE, tanto para el MTEySS como para quienes colaboran con el organismo desde esa iniciativa.

Desde finales de 2007 la red ha trabajado en la reglamentación de aquellos enunciados, compartiendo el espacio con algunos representantes sindicales invitados, escuchando aportes y objeciones con la finalidad última de incorporar el producto alcanzado como “Capítulo RSE” de un convenio modelo referido a la ética del trabajo.

Registramos antecedentes en el país de algún acuerdo-marco mundial sobre la materia, ratificado por la organización sindical local, y un primer caso argentino originado en este espacio y homologado por el MTEySS en diciembre de 2008, circunstancia que hoy aspiramos a replicar.

## 2. DESARROLLO DE LA TEMATICA

Toda organización necesita para su buen funcionamiento de un grado de adhesión de los miembros que la componen, lo cual requiere del respeto de los derechos laborales en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

El reconocimiento de las empresas respecto de la dimensión social del trabajo y lo que ello implica en cuanto al reconocimiento de los trabajadores como personas o como sujetos de derecho, el establecimiento de las condiciones para un diálogo transparente y franco, y el desarrollo de la confianza y el respeto mutuo. Asimismo, el irrestricto respeto a los derechos laborales tales como el trato justo, a no ser discriminado, a la libertad de información, de conciencia, de asociación, de negociación colectiva, entre otros, se muestran como condiciones ineludibles para desarrollar una competitividad virtuosa entre las empresas y su cadena productiva.

Sin embargo, comprobamos que la globalización y la tecnología no están generando los cambios que potencialmente podrían operar de un modo positivo en el amplio mundo de las relaciones laborales. Efectivamente, tanto la externalización productiva y la subcontratación como la flexibilidad de los mercados producen efectos no deseados en el complejo ámbito de las relaciones laborales.

Asistimos a la precarización del trabajo que genera inseguridad en la contratación y en el futuro, así como a la degradación de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores sin oficio o calificación. La brecha entre los trabajadores manuales y los empleados del conocimiento genera dos mundos cada vez más distantes. La conciliación de la vida laboral y personal es más un deseo que una realidad en sociedades que requieren de la equiparación de géneros en el trabajo formal, sin asumir las consecuencias de ello para la familia y la educación de los hijos.

La negociación colectiva, el derecho del trabajo y la inspección del trabajo son instancias respaldatorias del trabajo digno y la cohesión social, pero enfrentan dificultades frente a los nuevos paradigmas del mercado y la competencia.

Este mundo laboral inserto en un entorno globalizado en lo económico, pero no en lo social, nos impone reflexionar sobre cuál debe ser la contribución de las empresas en esta exigencia fundamental de nuestro futuro sostenible: cuál es el papel de la empresa en la generación de un hábitat social justo y de unas condiciones laborales dignas de todos sus trabajadores, incluidos los que forman parte de la cadena de subcontratación.

En tal sentido, una política integral de responsabilidad social debe responder, antes que nada, a relaciones laborales de calidad. Es decir, debe superar los mínimos legales exigibles en cada uno de los países en que se opere, siguiendo los estándares acordados por la OIT y las Naciones Unidas.

El Libro Verde de la Unión Europea incluye en las prácticas responsables todas las cuestiones clásicas del universo legal de las relaciones laborales: la contratación estable, sin discriminaciones; la práctica efectiva de la información y consulta a los trabajadores; la negociación colectiva; la duración ordenada de la jornada de trabajo; la disminución progresiva de la siniestralidad; la promoción de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores y la mejora progresiva de la calidad del empleo en general.

Una responsabilidad social empresarial avanzada exige la implantación en la empresa de una gestión participativa en la que exista consenso acerca de la importancia de la inclusión en la negociación colectiva de temas que superen la centralidad de la mera discusión salarial.

Como lo expresara el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dr. Carlos A. Tomada, en su discurso sobre “La Negociación Colectiva” en la OIT, en Ginebra, en el año 2006: “La negociación colectiva tiene un rol esencial tanto para superar la crisis de la que con esfuerzos inauditos sale nuestro país, como para consolidar el crecimiento económico. Esto, porque el diálogo social es un instrumento de paz, participación y desarrollo socioeconómico”.

La negociación colectiva debe abrir un espacio específico para eliminar la discriminación en el trabajo y garantizar el derecho a la igualdad respecto de personas objeto de discriminación en razón de sexo, edad, etnia, procedencia o discapacidad. De igual modo, la capacitación permanente de los recursos humanos y el refuerzo a las garantías de las condiciones de seguridad y salud laboral deben estar presentes en todos los convenios colectivos de trabajo para mejorar la calidad del empleo.

En esa línea, la Red de Responsabilidad Social Empresarial y Trabajo Decente brindó en el año 2007 un marco de referencia normativa y de intervención: los Compromisos sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en la Promoción del Trabajo Decente.

Actualmente, y a partir de sus contenidos, se ha puesto de manifiesto el consenso acerca de la importancia de la inclusión en la negociación colectiva de temas relativos a las condiciones de trabajo, superando la centralidad de la mera cuestión salarial.

Desde este espacio se colabora actualmente en conjunto con el sector empresarial y sindical, en la tarea que lleva a cabo la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTEySS, respecto de la construcción de un modelo de negociación colectiva tendiente a mejorar los contenidos de los convenios colectivos de trabajo a través de la incorporación de las temáticas relativas a la igualdad de género, inclusión de personas con discapacidad, teletrabajo seguridad e higiene, prevención en materia de drogas en el lugar de trabajo y responsabilidad social empresaria, entre otras.

El diálogo social, la negociación colectiva y las relaciones industriales son un marco para garantizar un impacto positivo de la acción social de las empresas.

### 3. CONCLUSIONES

De una revisión comparada sobre la consagración convencional de los principios de la dimensión laboral de la RSE, surgen como único antecedente los denominados Acuerdos-Marco Internacionales, suscritos entre algunas empresas multinacionales y las federaciones sindicales mundiales del sector, constituyéndose en una forma de diálogo social internacional a partir de la búsqueda de respuestas a los problemas de las cadenas globales de valor y a las dificultades surgidas del incremento en el comercio internacional –vgr.: año 2002 el Comité de Empresa Europeo (Foro Europeo) de General Motors y la Federación Sindical Europea de la Metalurgia (FEM), en el que se acordaron “principios de responsabilidad social”.

Siendo que los referidos acuerdos no suplen la negociación colectiva en el orden local, y que en principio versan sobre cuestiones generales relativas al respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, parece adecuado proponer la discusión respecto de introducir la temática de interés de este taller a modo de capítulo de RSE al momento de la renovación de los convenios colectivos de trabajo.

La presentación de los Compromisos sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en la promoción del Trabajo Decente permitió ampliar el nivel de conocimiento de los actores sociales, respecto de la existencia de un marco de referencia normativo y de intervención del MTEySS que prevé la inclusión de las temáticas atendidas en el taller como materia a negociar colectivamente.

La comunicación de los antecedentes registrados en relación con la firma de un acuerdo-marco mundial sobre la materia, ratificado por la organización sindical local (PSA Peugeot-Citroën), así como de un primer caso originado en este espacio y homologado por el MTEySS (YPF), han permitido visualizar la factibilidad de la propuesta.

Adicionalmente se obtuvo respaldo tanto del sector empresarial como del sindical para dar continuidad a otros proyectos en curso vinculados al enriquecimiento de la negociación colectiva : a) la puesta en marcha de un ciclo de formación continua y conjunta de paritarias, cuya currícula ya fuera diseñada durante el año 2008; b) el borrador de una cláusula modelo de autorregulación sobre el conflicto colectivo manejado en forma socialmente responsable, c) la continuidad de programas conjuntos por parte de quienes suscribieran el Acta Compromiso sobre Prevención en Materia de Drogas en el Ambito Laboral, hoy en ejecución.

Algunos temas destacados por los participantes fueron:

- la formación no debe ser vista sólo como un derecho y/o un deber: en el mundo actual debe ser reconocida como una necesidad.
- se requiere profesionalizar cuadros que aborden estos temas.
- el desafío mayor: llegar a las PyME.

Es interesante constatar que las empresas y sindicatos que vienen trabajando en negociación colectiva y RSE ya han establecido también vínculos con otras áreas del MTEySS para iniciar programas en materia de discapacidad, formación, prevención en materia de drogas, teletrabajo e igualdad de género, lo que no parece suceder respecto de los restantes integrantes de la Red de Responsabilidad Social Empresaria.

El Grupo de Trabajo sobre Diálogo Social y Negociación Colectiva de la Red de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente propuso impulsar el desarrollo de los contenidos relativos a igualdad de género, inclusión de personas con discapacidad, formación profesional y prevención de adicciones hasta integrarlos en un “Capítulo RSE” del convenio modelo que se encuentran desarrollando referido a la ética del trabajo y como continuidad de los Compromisos. En el taller, en cambio, existieron propuestas en cuanto a dar un tratamiento autónomo a dichos contenidos respecto de la Responsabilidad Social Empresaria.

## 4. EJEMPLO DE CLAUSULAS CONVENCIONALES

Parámetros a considerar en relación con la Responsabilidad Social Empresaria para la promoción de Trabajo Decente: conforme lo expresado en el compromiso suscripto por el MTEySS, con el patrocinio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con diversas empresas e instituciones se acordaron "...acciones y políticas necesarias para el logro de los objetivos de creación de más y mejores empleos, reducción de la informalidad, combate al trabajo infantil, promoción del empleo juvenil, extensión y mejora de la cobertura de la protección social, impulso a la educación y capacitación laboral, reforzamiento de la productividad y a competitividad, fortalecimiento de los derechos laborales, la inclusión y el desarrollo socioeconómico de su eterno y el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores".

**Primero:** Las empresas y cámaras empresarias firmantes se comprometen a impulsar la inclusión temática:

1. En las materias a negociar colectivamente en los ámbitos.

**Segundo:** Reconocen los siguientes objetivos comunes:

1. Reivindicar la importancia del trabajo decente, entendiendo como tal un trabajo en el que la prestación de servicio se realiza respetando derechos laborales como descanso, vacaciones, y que se realiza en adecuadas condiciones de salud y seguridad.
2. Asegurar condiciones dignas de trabajo y niveles de eficiencia y calidad prestacional.
3. Promover el desarrollo laboral, la capacitación permanente y la valoración del esfuerzo personal y general, como vehículo para la mejora del conocimiento, tanto de la empresa como de los trabajadores.
4. Propender a la igualdad de oportunidades y trato digno en el mundo laboral y la integración al empleo de grupos vulnerables.
5. Proveer lo necesario para asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores alentando efectivamente su integración, calificación y participación.

**Tercero:** A la luz de los objetivos señalados en el párrafo precedente, se comprometen a diseñar y llevar a cabo, en la medida de sus posibilidades y dentro de sus respectivas competencias, programas de acción relativos a:

1. El desarrollo de una cultura de responsabilidad social en relación con el trabajo, que priorice el empleo de calidad, busque asegurar la formación de mano de obra calificada para abastecer las necesidades estratégicas del país y facilite a los sectores con mayores dificultades su acceso al empleo.



2. La difusión de información y herramientas existentes para la toma de conciencia de la importancia del empleo formal registrado, como herramienta de progreso y competitividad.
3. La promoción de los beneficios generados por las buenas prácticas en las respectivas cadenas de valor, en pro del empleo de calidad y su competitividad.
4. El desarrollo de competencias que den oportunidad real de trabajo de calidad a jóvenes con problemas de empleo debido a sus bajos niveles formativos o su escasa o nula experiencia laboral.
5. La difusión de los planes nacionales del MTEySS dentro de sus respectivas cadenas de valor.
6. La implementación de medidas adecuadas en materia de salud, seguridad e higiene, aportando la extensión de una cultura de la prevención.
7. La erradicación del trabajo infantil.
8. La inclusión de personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables.
9. La no discriminación por motivos de género, raza, estado civil, edad, creencias, organización y ejercicio sindical o condición social.
10. El fomento del relevamiento periódico del clima laboral.
11. El cumplimiento de la Ley N°25.877 (Ley de Ordenamiento Laboral -Balance Social).
12. La promoción de instancias de diálogo que permitan la superación de conflictos para alcanzar objetivos comunes.

**Cuarto:** con el objeto de mantener un diálogo constante y regular, conforman una Mesa de Seguimiento, bajo la coordinación del MTEySS, a efectos de intercambiar experiencias de implementación.



## 5. MATERIAL PARA PRESENTACIONES SOBRE LA TEMATICA NEGOCIACION COLECTIVA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA Y TRABAJO DECENTE



### Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente

#### Origen de la iniciativa

El Ministerio de Trabajo, en enero de 2006, tomó la decisión de impulsar un programa de promoción del trabajo decente a través de la RSE, con el objeto de catalizar la acción social de las empresas.

El programa busca contribuir al desarrollo de prácticas laborales sostenibles mediante la activación de un proceso de diálogo y de generación de responsabilidades compartidas con las empresas líderes que operan en el país.

En ese marco se abrió una amplia convocatoria al sector empresario, instándolo a participar, entre otros temas de agenda, de la elaboración de cláusulas destinadas a enriquecer con nuevos contenidos la negociación colectiva.

#### Compromisos sobre RSE para la promoción del Trabajo Decente

En octubre de 2007 la Red de RSE y TD, conformada a partir de aquella convocatoria, como resultado de su activa participación en la iniciativa, suscribió los Compromisos de RSE y Trabajo Decente ante el Presidente de la Nación.

Los valores y objetivos allí contenidos definen la dimensión laboral de la RSE, tanto para el Ministerio de Trabajo como para quienes colaboran con el organismo desde esa iniciativa.

Se pone de manifiesto el consenso acerca de la importancia de la inclusión en la negociación colectiva de temas relativos a las condiciones de trabajo, superando la centralidad de la mera cuestión salarial.

### **Se reconocen los objetivos comunes de:**

- Reivindicar la importancia del Trabajo Decente.
- Asegurar condiciones dignas de trabajo y niveles de eficiencia y calidad prestacional.
- Promover el desarrollo laboral, la capacitación permanente y la valoración del esfuerzo personal y general.
- Propender a la igualdad de oportunidades y trato digno.
- Proveer lo necesario para asegurar el pleno respeto de los derechos de los trabajadores.

### **Las empresas se comprometen a implementar acciones de RS tendientes a fomentar y difundir...**

- los valores del trabajo decente
- los planes nacionales del Ministerio de Trabajo
- el intercambio de buenas prácticas
- la subcontratación y tercerización responsables
- la generación de oportunidades para jóvenes vulnerables
- la introducción de mejoras en salud, seguridad e higiene
- el desarrollo de una cultura de la prevención
- la erradicación del trabajo infantil
- la inclusión de personas con discapacidad
- la no discriminación
- la promoción de las instancias de diálogo social

### **... y a impulsar la inclusión de dichas temáticas en...**

- a)** las materias a negociar colectivamente en los ámbitos y niveles habilitados por la legislación vigente.
- b)** la cadena de valor, a través de la comunicación de los compromisos, de la suscripción de documentos de adhesión y de la generación de acciones de seguimiento.
- c)** la normativa interna en materia de RSE.

### **Entre otros resultados...**

... registramos antecedentes en el país de algún acuerdo-marco mundial sobre la materia ratificado por la organización sindical local (PSA Peugeot-Citroën).

Y un primer caso argentino originado en este espacio y homologado por el Ministerio de Trabajo en diciembre de 2008 (YPF).

### **Actualmente se trabaja en...**

- ... el diseño y la puesta en marcha de un ciclo de formación continua y conjunta de negociadores sindicales y empresariales.
- ... la confección de una cláusula modelo de autorregulación sobre el conflicto colectivo manejado en forma socialmente responsable.
- ... la implementación de un acta-compromiso sobre prevención en materia de drogas en el ámbito laboral.

## 1. INTRODUCCION

La Encuesta Nacional sobre Prevalencia de Consumo de Sustancias Psicoactivas, realizada por el INDEC en el año 2008, pone de manifiesto el incremento en el uso y abuso de drogas en todos los ámbitos del quehacer nacional. En el mundo del trabajo esto se refleja en trastornos que afectan seriamente el desempeño y el rendimiento del trabajador.

La propuesta Más y Mejor Trabajo, impulsada desde el MTEySS, hace necesario plantear la prevención de aquel flagelo con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, incrementando los factores de protección y disminuyendo los factores de riesgo.

El éxito de esta campaña dependerá del compromiso compartido de trabajadores y empresarios y de sus respectivas organizaciones gremiales, junto a otras instancias públicas y privadas.

Apelamos entonces a la negociación colectiva como herramienta idónea para atender esta problemática, su realidad y los modos de incluirla entre los tópicos vinculados a las nuevas formas de desarrollo de la relación laboral.

## 2. DESARROLLO DE LA TEMATICA

### 2.1. Adicciones en el mundo del trabajo

En el marco de la política implementada por el Gobierno nacional, el MTEySS promueve el trabajo como actividad que dignifica al ser humano. Por ello se habla de “trabajo decente - trabajo digno”.

No es suficiente con garantizar la limitación de la jornada de trabajo o la remuneración correspondiente por la tarea realizada; hay otros temas que es imprescindible resguardar, que se vinculan con la salud del trabajador.

En ese orden de ideas es que el MTEySS se propone ampliar su campo de acción y su cerco de diligencias, llevando adelante iniciativas en el ámbito de la salud, más allá del campo en que tradicionalmente lo ha hecho.

En el año 2008 se firmó con el Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos un convenio-marco de asistencia que tenía por objeto el tratamiento del problema de la droga. Este convenio tuvo como antecedente la ya aludida Encuesta sobre Prevalencia de Drogas y Sustancias Psicotrópicas, que aportó importantes datos sobre este problema que toca de lleno al mundo laboral.

Transcurrido menos de un año y continuando con una serie de iniciativas de la Subsecretaría de Relaciones Laborales en esta materia, se pretende ahora comenzar a armar una estrategia en el plano colectivo que permita concretar algunos de los objetivos propuestos.

La droga es hoy un problema social visible y su consumo avanza en forma alarmante, no sólo en la Argentina sino en todo el mundo, y hace necesario replantear los instrumentos que permitan combatir este flagelo.

En el mundo del trabajo, dentro de las distintas actividades y con las presiones propias de cada una de ellas, se plantea la urgencia de tomar conciencia y actuar en el tratamiento de este problema.

Por lo tanto, frente a la particular situación que implica la negociación paritaria, pretendemos en esta instancia hacer hincapié en la excelente herramienta que constituye el convenio colectivo de trabajo, que permite intervenir sin mayor dilación de tiempo y aportar principios de normativa a tomar en cuenta en futuras regulaciones legales o reglamentarias.

El tema, entonces, es claro: drogas y sustancias psicotrópicas. La intención también queda a la vista: intentar que el convenio colectivo de trabajo trate e incorpore esta temática. El modo que proponemos para acercarnos al tratamiento de la misma es mediante la prevención, utilizando como herramientas la información y la concientización de las trabajadoras y los trabajadores, sus entidades gremiales, los empleadores y la sociedad toda, a la cual compete este tema, en definitiva.



Sentirse involucrado directamente y comprometerse es lo que permitirá lograr resultados positivos, entendiendo que desconocer lo que ocurre a nuestro alrededor o discriminar al consumidor y/o al adicto no son soluciones sino formas de ocultar la realidad. Una realidad que afecta directamente la salud de las trabajadoras y los trabajadores, la calidad y el rendimiento en el trabajo, lo que finalmente deriva en la pérdida del empleo.

Partiendo de una acción preventiva es que se impone como primera medida la información; con ello nos referimos a:

- a)** el relevamiento de datos que actualicen la información relativa a este problema al que nos enfrentamos;
- b)** el enunciado y conocimiento de las drogas prohibidas y permitidas;
- c)** los grados de consumo: responsable, adicción y dependencia;
- d)** los mitos, condiciones particulares y costumbres en cada actividad que ayudan o empujan a utilizar sustancias;
- e)** el trabajo y sus exigencias como disparadores del consumo;
- f)** el conocimiento del trabajador y su familia de las sustancias que se utilizan y sus efectos;
- g)** los modos de tratamiento;
- h)** el conocimiento, por parte del empleador, de las sustancias que se utilizan y sus efectos;
- i)** la capacitación de delegados y de personas designadas por las empresas para tratar, contener y derivar a la persona afectada ante una situación de consumo;
- j)** los lugares a donde recurrir ante una situación laboral de consumo de sustancias psicoactivas.

Junto con la información se debe trabajar en la concientización sobre el problema de las adicciones. Para ello, será necesario reforzar desde las entidades empresarias una actitud empática con los trabajadores afectados por este tipo de problemas, garantizando su recuperación y sin pérdida del empleo.

Los distintos grados de consumo de drogas o sustancias llamadas psicotrópicas en el trabajo llevan a reflexionar sobre temas diversos, entre otros: ¿cuál es el efecto que producen en la masa trabajadora las condiciones actuales que impone el mercado laboral? ¿Qué lleva a los trabajadores y trabajadoras a consumir sustancias que ponen en riesgo no sólo su salud sino su vida familiar, social y laboral?

El trabajador consume dichas sustancias, a veces, para poder responder eficientemente a las exigencias planteadas, pero, luego, ese consumo se convierte en algo tóxico que nubla y disminuye la capacidad productiva, y pone en riesgo las actividades a su cargo.

La responsabilidad social que la empresa tiene respecto de sus trabajadores y en relación a las condiciones en que deben prestar su trabajo excede una visión que se limita a considerarlos como un factor de producción tras un objetivo de rentabilidad.

En función del objetivo de asegurar la inclusión de nuevas pautas que sirvan para mejorar las condiciones de vida y de trabajo, se plantean los caminos para alumbrar discusiones sobre las nuevas temáticas que nos marca la época entre los sectores que conforman el mundo laboral. El desafío es grande, y para lograrlo entendemos que debe recurrirse al marco del Convenio Colectivo de Trabajo, abordando el tema con una lógica preventiva más que de control, planteando entre estos nuevos tópicos el consumo de drogas.

La “Encuesta Nacional sobre Prevalencia de Consumo de Sustancias Psicoactivas” realizada por el INDEC en el año 2008<sup>1</sup> puso de manifiesto el nivel de uso y abuso de drogas en todos los ámbitos del quehacer nacional. En el mundo del trabajo esto se refleja en trastornos sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, que afectan seriamente su desempeño y rendimiento.

Es difícil hoy mensurar la incidencia que el consumo o las adicciones representan en la siniestralidad laboral, ya que no hay datos específicos o registros suficientes para ponderar cómo inciden en el rendimiento productivo, en los niveles de ausentismo, en la disciplina y la convivencia en el trabajo, así como en qué medida alteran y dificultan la organización de las tareas.

Esta falta de relevamiento da una cierta invisibilidad a este tipo de fenómenos que aparecen entonces como en un punto ciego, subrayando la dificultad que representa detectarlos tempranamente.

La propuesta, lanzada en esta instancia desde la Subsecretaría de Relaciones Laborales, en relación con el tratamiento de nuevos temas a incluir en las negociaciones colectivas, coincide con el objetivo de Más y Mejor Trabajo que impulsa el MTEySS, en cuanto pretende optimizar condiciones en una actividad que es a la vez modo y medio de realización de la persona del trabajador.

Hoy coincidimos en que el problema de consumo de sustancias y las adicciones que pueden darse en el ámbito laboral constituyen un insoslayable dilema que urge ser abordado en el espacio de discusión paritaria.

---

1. ENPreCoSP-2008. Desarrollada en convenio entre el INDEC y el Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos (Comité Científico Asesor) y el Ministerio de Salud de la Nación, con financiamiento de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Plantear los objetivos a partir de la información y la educación en relación al consumo responsable, a los factores que hacen a la seguridad y la salud en el trabajo e incrementar los factores de protección disminuyendo los factores de riesgo.

La invitación a tratar esta temática se dirige a todos los actores del mundo laboral, sin circunscribirse a un sector o grupo, abarcando todo tipo de sustancias (drogas legales, ilegales y sustancias socialmente aceptadas), consumos y efectos resultantes.

El éxito de esta campaña de promoción negocial y de acción preventiva dependerá del compromiso compartido de trabajadores y empresarios, sus respectivas organizaciones y otras instancias públicas y privadas.

## 2.2. ¿Cómo trabajar para combatir este flagelo?

Actuando preventivamente: esto es, creando conciencia sobre su importancia. Para ello se debe conocer, informar y formar, de modo de incrementar los factores de protección. Estos, en el mundo del trabajo deben ser preocupación de:

- las organizaciones sindicales de trabajadores
- las empresas
- los responsables de políticas de empleo del Gobierno

El tratamiento preventivo garantiza mejores y más seguras condiciones de trabajo, mayor y mejor rendimiento por parte del trabajador, sin poner en riesgo su vida, y la ganancia que la empresa pretende dentro de su giro ordinario.

Siempre se está a tiempo de revertir una situación si actuamos preventiva y precozmente sobre las creencias y actitudes. No es lo mismo la cantidad de adictos que los que hacen uso y/o abuso de sustancias adictivas. Para estos tres niveles es necesario que se planteen tres estrategias de intervención y prevención diferentes.

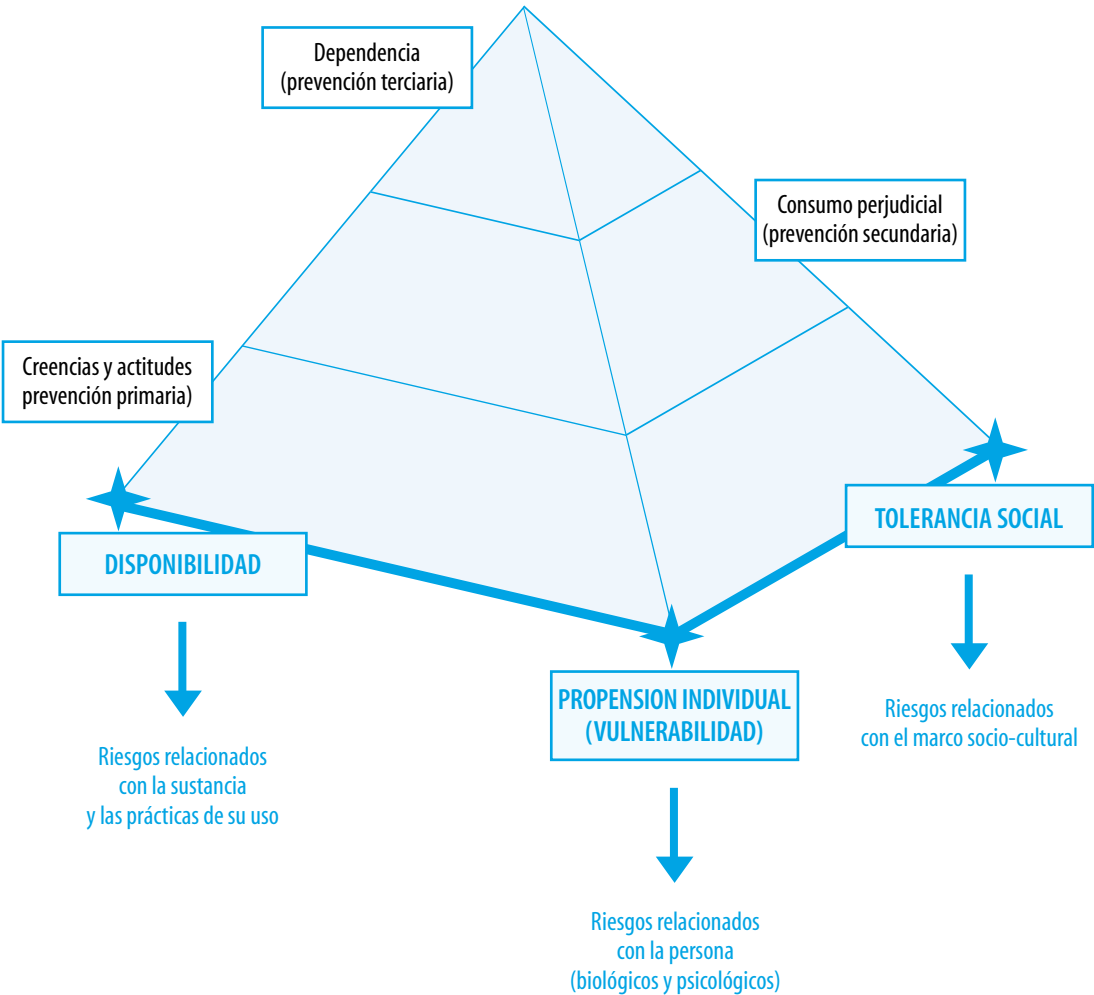
Las autoridades sanitarias deben informarse e informar sobre medidas que deben tomarse en ámbitos que hacen a la Salud Pública, en el sentido de lo público, de lo que es de todos y cada uno de nosotros.<sup>2</sup>

---

2. Míguez, Hugo, "La alcoholización silenciosa", publicado en Cuadernos Iberoamericanos sobre dependencias. N°1, enero 1992.

Es menos importante, aunque más impactante, inaugurar un centro de rehabilitación para adictos que destinar fondos a una campaña preventiva en el uso de alcohol y otras drogas.

**Segmento del continuo del uso indebido de sustancias psicoactivas  
y alcance preventivo (\*)**



A partir de un concepto de trabajo, en condiciones dignas, es que se intenta disminuir los factores de riesgo y propender a un desempeño laboral priorizando el cuidado de la salud del trabajador.

Sobre esta base se hace necesario fijar nuevas pautas de política sanitaria en el tema contribuyendo a lograr un ambiente proclive al tratamiento y a dar solución a lo que es en definitiva una enfermedad, dentro de su propio lugar de trabajo.

### ¿Por qué los Convenios Colectivos de Trabajo?

- Porque son un instrumento en el que están representadas todas las partes de la ecuación del mundo del trabajo.
- Esa representación asegura la discusión con conocimiento directo de los temas.
- Las soluciones a las que se arriba cuentan con el aval de todos los integrantes, que quedan así obligados a su observación y cumplimiento.
- Son de actualización periódica y pueden incluir nuevas temáticas que la época marca como necesarias.

## 3. CONCLUSIONES

La temática propuesta desde este módulo es, sin duda, innovadora en el ámbito del MTEySS. Con este ánimo fue presentada, no porque el tema en sí sea nuevo u original. Lo novedoso radica en plantearlo como algo propio del mundo del trabajo, como una realidad que hoy es imposible desconocer en cuanto a la importancia que sus efectos tienen en las relaciones entre el trabajador y la empresa.

La iniciativa fue bien recibida. Con el correr de las reuniones se vio claramente que muchas de las preocupaciones llevadas como propias están presentes en otros campos de los tratados en las diferentes jornadas y que su contenido influye en el normal desarrollo de las relaciones del mundo laboral.

El abordaje del tema propuesto nos habla de una situación novedosa situada en el área de la salud –el consumo de sustancias psicotrópicas por parte de trabajadores y trabajadoras–, situación en la que el rol del Estado es inexcusable, pero a la vez, los trabajadores y las organizaciones sindicales sienten la necesidad de darle un lugar en la nueva realidad laboral, y en la que las empresas han asumido un rol de compromiso, que va más allá de los viejos postulados que integraron tradicionalmente las negociaciones de condiciones de trabajo en los Convenios Colectivos.

De estos encuentros surge que no han dejado de ser importantes las discusiones por salario o duración de la jornada de trabajo, pero, sin embargo, se coincidió en la necesidad de que la negociación colectiva incluyera otros temas, como este de las adicciones. Su inserción en el plano de la discusión colectiva tiene que ver con mejoras sustantivas en la calidad de vida de los trabajadores.

La complejidad del mercado laboral lleva a considerar nuevas pautas que tienen que ver con la salud de los trabajadores, y es allí donde debemos dirigir nuestra mirada, en hacer evidente algo que no por silencioso deja de notarse: la necesidad de introducir en las nuevas discusiones paritarias el tema del consumo de sustancias adictivas.

La propuesta concreta es trabajar con los actores sociales, juntos y desde la prevención, propendiendo a la conservación del empleo y dando cuenta de que en esta época la salud de los trabajadores puede verse afectada por una serie de patologías vinculadas con lo emocional o lo psicológico como resultado de la presión con que se vive.

Del mismo modo que determinadas actividades y patologías se asocian con ciertos consumos y con la naturalización social que se ha hecho de los mismos, no siendo sencillo mensurar la incidencia que el consumo o las adicciones representan en la siniestralidad laboral.

En el taller se acordó que para lograr éxito en esta empresa primero deberíamos saber cuál era el objetivo propuesto y poner en claro lo que teníamos que hacer y los medios de los cuales valernos.

En la lucha contra las adicciones es fundamental asegurar la incorporación de nuevas pautas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

En ese ámbito apelamos a la Negociación Colectiva como herramienta idónea para atender a esta problemática y alcanzar tal objetivo, considerando cada realidad sectorial y los modos de incluirla entre los tópicos de los nuevos contenidos de los convenios colectivos en cada caso.

Lo singular de la propuesta se funda en la coparticipación de las representaciones empresarias y sindicales en el análisis, diseño e implementación de las acciones de prevención en cualquiera de sus niveles, asegurando así no sólo un compromiso activo de empleadores y trabajadores, sino un control adecuado que impida una distorsión de ese obrar preventivo.

## 4. MATERIAL PARA PRESENTACIONES SOBRE LA TEMATICA NEGOCIACION COLECTIVA Y ADICCIONES



Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva

### Adicciones



#### Qué es una Droga

Es toda sustancia que provoca una intensa reacción en el organismo y puede llegar a lesionar y matar aunque se absorba en pequeñas cantidades.

#### Qué es una Sustancia Psicoactiva

Sustancias no consideradas drogas como los disolventes orgánicos o algunas setas con propiedades psicodélicas que pueden provocar una intensa reacción en el organismo.



NO ES LO MISMO HABLAR DE:

**DROGAS**

que de

**USO DE DROGAS**



Estas drogas afectan el desarrollo normal de la vida de las personas cuando se las consume en exceso afectando todos los planos de relación:

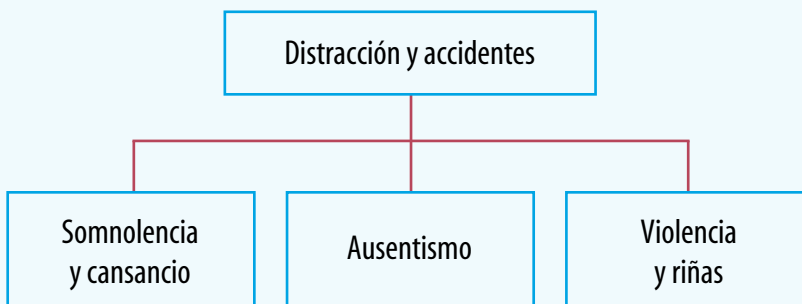
- familiar.
- social.
- laboral.



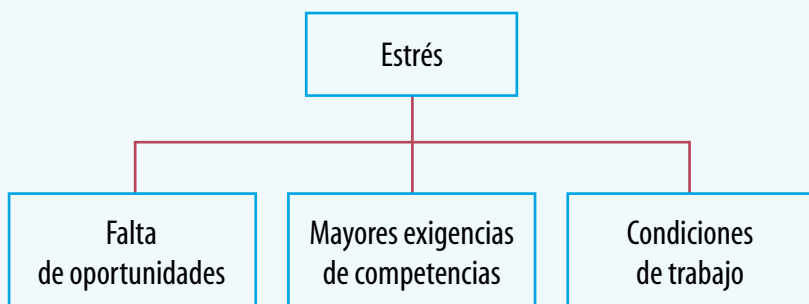
### En el contexto familiar y social producen

- Sufrimiento.
- Inadecuación al rol familiar.
- Falta de responsabilidad.
- Dificultad en el trato.
- Enfermedades.
- Violencia.
- Inadaptación.
- Marginación.
- Dificultad en las relaciones.
- Aspecto personal descuidado.
- Dificultades para conseguir trabajo.
- Inestabilidad.

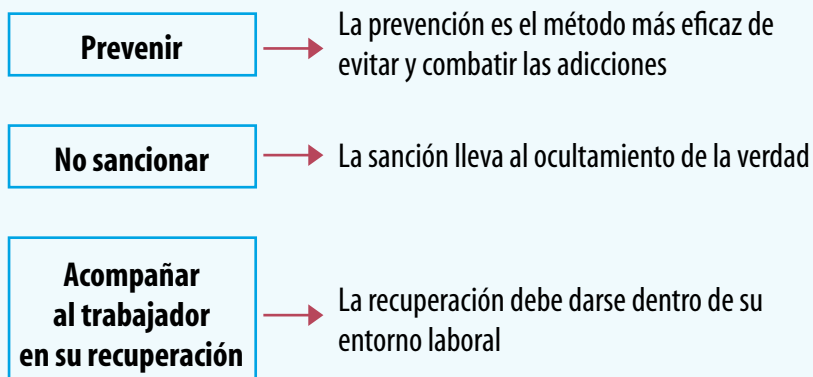
### En el contexto laboral provocan



### Factores que favorecen el consumo de drogas:



### Qué hacer para combatir este fenómeno



### Cómo se logra este objetivo

- Incrementando los factores de protección
- Disminuyendo los factores de riesgo

### Protección y disminución de riesgos

#### DESDE LA EMPRESA

- Concebir las adicciones como enfermedades.
- Capacitar personal para entender y atender al trabajador con problemas de adicción.
- Implementar políticas de acompañamiento.
- Reubicar al trabajador para facilitar su recuperación.
- Evitar y sancionar conductas discriminatorias.

#### DESDE EL SINDICATO

- Capacitar a los delegados gremiales para entender y contener al compañero con problemas de adicción.
- Gestionar la atención sanitaria gratuita para los tratamientos de recuperación.
- Acompañar al trabajador y su familia durante el proceso de recuperación.

## ¿Por qué necesitamos nuevos contenidos en la Negociación Colectiva?

- Porque ciertas temáticas que existen desde siempre en el mundo laboral hoy se tornan urgentes.
- Porque trabajo digno es algo más que jornada y salario.
- Porque trabajo decente significa trabajo “respetuoso”.
- Porque la persona del trabajador/a indica nuevas necesidades a considerar.



## ¿Por qué los Convenios Colectivos?

- Porque son una herramienta idónea en la que están representadas todas las partes en un mismo acto.
- Porque se abren a negociación periódicamente y permiten incluir nuevas temáticas como la propuesta.
- Porque permiten no desestimar la existencia de una ley posterior que comprenda esta y otras situaciones de las que llamamos “nuevas temáticas” en el mundo laboral.

## 1. INTRODUCCION

Entre las vicisitudes que deben enfrentar las personas con discapacidad para su desarrollo personal e inserción social, se encuentra el acceso a una actividad laboral digna, productiva y remunerativa. En tal sentido, diversos actores (el Estado, la sociedad civil, las empresas y las organizaciones gremiales de trabajadores) tienen roles propios e indelegables que cumplir.

Las experiencias acumuladas llevan a la conclusión de que las personas con discapacidad que han sido debidamente preparadas pueden alcanzar cuotas de rendimiento altamente satisfactorias en su faz laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha emitido documentos en los que señala el valor que adquiere la participación de personas con discapacidad en las áreas laborales como incentivo para las personas no discapacitadas, en cuanto a la posibilidad de superar diferentes contingencias que afectan a la persona, al grupo y a la producción.

Cabe consignar que existen convenios colectivos de trabajo que contienen cláusulas referidas al estímulo de la incorporación de personas con discapacidad en la rama de actividad que comprenden, así como existe un plexo de incentivos fiscales que estimulan y favorecen el empleo de esta población.

## 2. DESARROLLO DE LA TEMATICA

Como ejemplo de empresas integradoras de personas con discapacidad en sus planteles de trabajadores y trabajadoras podemos citar a SYCOLINE SA (auditoría de medios).

Existen regulaciones normativas que favorecen diversos tipos de beneficios. Pueden mencionarse en el orden nacional, entre otros:

**Ley N°22.431 Sistema de Protección al Discapacitado (modificada por la Ley N°23.021)**

**art. 23:** “Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las Ganancias o sobre los capitales, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio”.

**Ley N°24.147, art. 34 (Talleres Protegidos de Producción):** “Las empresas que contraten grupos laborales protegidos gozarán de un descuento del 50% en las contribuciones patronales”.

**Ley N°24.013, art. 87 (Ley de Empleo - Protección del Trabajo):** “El Empleador será eximido del pago del 50% de las contribuciones patronales a las cajas de jubilaciones correspondientes, al INSSPyJ, al Sistema de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo, en el primer año de contratación”.

**Ley N°26.476 (Regularización Impositiva):** “...por término de veinticuatro (24) meses con reducción en sus contribuciones destinado a la seguridad social, por cincuenta por ciento (50%) durante los primeros doce (12) meses de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas”.

También se verifican normas en el ámbito provincial, entre las que cabe señalar la Ley N°10.592, art. 17, de la provincia de Buenos Aires, reglamentada por el art. 167 del Código Fiscal provincial, que establece que si la empresa es contribuyente del Impuesto sobre los Ingresos Brutos, podrá tomar como deducción de cada posición mensual el 50% del total de las remuneraciones abonadas al personal con discapacidad, correspondientes al mes que se liquida.

En la órbita administrativa importa destacar que la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables de este Ministerio cuenta con una Oficina de Empleo cuya finalidad consiste en motivar a las empresas y consultoras para que tengan en cuenta la factibilidad y la utilidad de incorporar personas con discapacidad a sus procesos productivos. A tal fin, se efectúa una entrevista técnica a los postulantes que acuden para inscribirse en la Oficina de Empleo de la Unidad, los que son presentados a las empresas requirientes conforme los perfiles que las mismas señalan en su búsqueda de personal.

Entre el año 2007 y el primer semestre de 2009 a través de esa oficina fueron incorporados 167 trabajadores con discapacidad seleccionados por los empleadores entre los postulantes presentados.

Como colofón de estas líneas cabe recordar algunos conceptos de *La llave del potencial*, publicación de la OIT:

- *“Los empresarios informan que la moral del personal y el desarrollo del trabajo en equipo aumenta cuando emplean, de manera adecuada, a personas discapacitadas.”*
- *“La gestión de la diversidad es un factor clave para mejorar el rendimiento, la productividad y el éxito general de las empresas.”*
- *“Para dichas empresas, las personas discapacitadas están dispuestas y capacitadas para formar parte de esta fórmula de éxito.”*

Este camino de integración social de las personas discapacitadas a través del trabajo beneficiará también a la sociedad de manera más general y ayudará a construir un círculo virtuoso que equilibre de mejor manera la cohesión social con la competitividad económica.

### 3. CONCLUSIONES

Haber llevado a cabo el taller “Nuevos Contenidos en la Negociación Colectiva” importa un avance significativo en la consideración de aspectos que hacen esencialmente al mejoramiento de la calidad de vida de los/as trabajadores/as y de aquellas personas con discapacidades, fundamentalmente jóvenes, que aspiran a ingresar en la vida laboral.

Las diversas problemáticas –formación profesional, teletrabajo, relaciones de género, responsabilidad social empresarial, adicciones y discapacidad– fueron abordadas con profundidad y transversalidad, detectándose una serie de puntos de contacto entre todas ellas. Así como con la regulación del trabajo, que ha avanzado en la consolidación del derecho constitucional social y por la implementación de normas específicas, otro tanto ha ocurrido en el campo de la discapacidad como resultado de la sanción de la Ley N°22.431 y su reglamentación, la Ley N°25.689 y la constelación de normas provinciales atinentes a la materia.

Desde luego, la culminación del propósito ministerial y del desarrollo del taller que nos ocupa en torno a la inclusión de los temas tratados en los Convenios Colectivos de Trabajo hace recomendable la elaboración de cláusulas sobre las distintas materias comprendidas y también la presencia de representantes de la distintas áreas en algún tramo de la instancia de negociación, para coadyuvar a la promoción de la incorporación efectiva de esta temática al texto convencional.

En lo que concierne a la discapacidad es particularmente relevante el compromiso de los actores sociales, que son quienes están en mejores condiciones para adoptar los postulados generales en cada materia a las realidades productivas y a la organización del trabajo en cada sector.

## 4. MODELOS DE CLAUSULAS CONVENCIONALES

**Art.** - Las partes intervinientes en la presente Convención Colectiva de Trabajo, de conformidad con lo preceptuado por las Resoluciones N°438 del 14 de agosto de 2001 del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación y N°156 del 22 de agosto de 2001 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del mismo Ministerio, acuerdan las siguientes cláusulas convencionales.

**Art.** - Ambas partes convienen que la empresa incorporará personal discapacitado cuando las condiciones laborales de la empresa lo permitan y el postulante a un cargo reúna las condiciones de idoneidad suficientes para desempeñarlo.

El concepto de discapacidad es definido en el Art. 2° de la Ley N°22.431.

**Art.** - Ambas partes acuerdan que la Empresa deberá –a su exclusivo criterio–contratar personas discapacitadas en una proporción no inferior a **[a definir]** ... % de su plantel, siempre y cuando las condiciones laborales de las mismas lo permitan, en cuyo caso el postulante a un cargo deberá reunir las condiciones de idoneidad para ocupar el mismo.

La contratación en los términos consignados precedentemente tendrá los consecuentes beneficios para la empresa relativos a rebajas de aportes, contribuciones y gravámenes impositivos que las leyes vigentes o futuras reconozcan.

**Art.** - La empresa establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes y para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.



## 4.1. Promoción del empleo para personas con discapacidad

En un todo de acuerdo con el artículo 4º del Convenio N°159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley Nacional N°23.462, publicada en el Boletín Oficial el 12 de junio de 1987: “...las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos”, se proponen las siguientes cláusulas.

**Art.** - Créase una Comisión Bipartita para la Promoción del Empleo para Personas con Discapacidad que tendrá por labor la promoción del empleo decente de personas con discapacidad legalmente acreditada y aptas para las tareas que se les asignen, en el ámbito de actividad a que se refiere la presente Convención, la que estará integrada por [.....] representantes titulares y [.....] suplentes por cada una de las partes intervinientes.

**Art.** - En toda ocasión en que se considere la incorporación de personal, o su capacitación, adaptación al puesto de trabajo y readaptación ante los cambios tecnológicos, las partes tendrán en cuenta la circunstancia de los trabajadores con discapacidad así como sus potencialidades debiendo remitir ante cada caso un pedido de informes a la Comisión Bipartita para la Promoción del Empleo para Personas con Discapacidad.

**Art.** - A los fines previstos en el presente capítulo, las partes podrán recurrir a los instrumentos e instituciones aquí descriptas de manera no taxativa.

- a)** Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables de la Secretaría de Empleo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- b)** Base de datos de la Oficina de Empleo de la referida Unidad de Personas con Discapacidad que aspiran a la obtención de un empleo.
- c)** Programas de capacitación y empleo del mencionado Ministerio.
- d)** Incentivos fiscales nacionales, provinciales y municipales que se hubieren establecido.
- e)** Servicios que pudieren prestar otros organismos nacionales, provinciales o municipales, así como instituciones de la comunidad representativas de las personas con discapacidad o dedicadas a la formación laboral y el empleo de las mismas, que cuenten con personería jurídica vigente y demás registros que pudieren corresponder.



## 5. MATERIAL PARA PRESENTACIONES SOBRE LA TEMATICA NEGOCIACION COLECTIVA Y DISCAPACIDAD



### Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva Discapacidad

#### **Resolución 438 /01 MTE Y FRH**

Prevé la incorporación de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo referidas al ingreso de personal con discapacidad a los ámbitos laborales.

#### **Resolución 156/01 MTE Y FRH**

Determina el procedimiento a seguir siendo de capital importancia el que consignarán en actas las propuestas aceptadas y denegadas.

- incorporación de personal, y consideración de su capacitación, adaptación al puesto de trabajo y readaptación ante los cambios tecnológicos.
- Considerando el TELETRABAJO como una modalidad de inclusión.

- a) Apoyo técnico de la UPPD Y GV
- b) Base de datos de OE de UPPD Y GV
- c) Programas de Capacitación y Empleo del MTE ySS
- d) Incentivos Fiscales nacionales, provinciales y municipales.
- e) Servicios que pudieran prestar otros organismos nacionales Provinciales o municipales, así como también toda entidad con personería jurídica.

Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades y de trato de trabajadores/as con discapacidad no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos/as últimos/as.

**(convenio 159 OIT-)**

## La discapacidad en la Argentina

Para la elaboración de la Encuesta Nacional de la Discapacidad, realizada por el INDEC en el año 2001, se tuvo en cuenta sólo a las ciudades de más de 5.000 habitantes y se excluyó a las personas internalizadas.

### Algunos datos relevantes

- El 7,1% de la población argentina (2.800.000 personas) manifiesta alguna discapacidad.
- Una de cada cinco familias argentinas están integrada con alguna persona con discapacidad.
- Sólo el 12,7% de las discapacidades es de origen hereditario.
- El porcentaje restante (87,3%) no tiene origen hereditario.

Observaciones de la Organización Mundial de Salud indican que es un fenómeno social que, lejos de desaparecer, se irá incrementando.

### **Situación del empleo de los/as trabajadores/as con discapacidad en Argentina**

■ En edad laboral	1.078.784	(100%)
■ Están empleados	393.970	(36,5%)
■ Desempleados activos	79.681	(7,3%)
■ Inactivos	582.325	(54%)
■ Desconocido	22.808	(2,2%)

**De los inactivos (326.102), el 56% trabajó alguna vez.**

## Programas para la inserción en el empleo privado del MTEySS

### 1. Programa de Inserción Laboral

**Objetivo:** otorgar mayores beneficios económicos a las empresas que contraten trabajadores con discapacidad.

**Beneficio:** el Programa abona \$150 al trabajador contratado durante 9 meses. Para el empleo público la duración es de 12 meses.

### 2. Programa de Entrenamiento para el Trabajo

**Objetivo:** favorecer la adquisición de experiencia y conocimientos de las personas con discapacidad en empleos demandados localmente mediante su participación laboral en un puesto de trabajo.

**Beneficio:** el MTEySS abona \$150 a cada beneficiario. La empresa debe abonar \$275 por cuatro horas ó \$412 por seis horas.

### 3. Programa Agora

Exclusivo para ciegos. Financiado junto con FAICA y la FOAL.

### 4. Beneficios impositivos para las empresas que contraten trabajadores con discapacidad.

#### Jurisdicción nacional

Deducción del 70% del salario abonado del Impuesto a las Ganancias o sobre los Capitales. Ley N°22.431.

Exención del 50% de aportes patronales, el primer año de contratación de una persona con discapacidad. Ley N°24.013 art. 87.

Deducción de las contribuciones con destino a la seguridad social. Durante los primeros doce meses, sólo se ingresará el 50%, y por los segundos doce meses se pagará el 75% de las mismas. Ley 26.476 Título II Capítulo II.

## Taller “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva”

### La experiencia nacional

El tratamiento del fomento del empleo privado de los trabajadores en las negociaciones colectivas es una iniciativa que deben impulsar sus actores para generar ámbitos laborales más inclusivos y posibilitar la construcción de una sociedad cada vez más justa y democrática.

Sindicatos como el de Trabajadores de Prensa y el de los Trabajadores de la AFIP ya han firmado cláusulas específicas en sus Convenciones Colectivas que obligan al tratamiento de inclusión de trabajadores con discapacidad en las plantas.

### Convenio de los Trabajadores de Prensa

El Art. 8 del Convenio de Trabajadores de Prensa expresa lo acordado por las partes.

“...incorporación de personal con cualquier tipo de discapacidad motora y/o psicofísica... en una proporción no menos al 5% del incremento en la nómina de personal periódico, administrativo, expedición, técnico, distribución e intendencia”.

Las empresas deberán proveer de material, insumos y muebles ergonómicos especiales, en caso de ser necesarias, para que la igualdad de condiciones de oportunidad de trabajo sean fehacientemente cumplidas. Las partes garantizan la participación del colectivo en los programas de perfeccionamiento.

Para dicho cumplimiento las partes podrán contar con el apoyo de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables de la Secretaría de Empleo del MTEySS.



## **El rol de los sindicatos**

### **Observatorio de integración:**

- Integración al grupo laboral.
- Enlace con la familia.



# Anexo normativo



## CAPITULO I

### Convenciones Colectivas

**Artículo 1°.-** Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N°23.929 y N°24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales.

**Artículo 2°.-** En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

**Artículo 3°.-** 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 sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

**Artículo 4º.-** Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito 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 sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

**Artículo 5º.-** Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

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, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

**Artículo 6º.-** Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

**Artículo 7º.-** 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.

**Artículo 8º.-** 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.

**Artículo 9º.-** 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.

**Artículo 10.-** El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO 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.

**Artículo 11.-** Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO 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.

**Artículo 12.-** El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

## CAPITULO II

### Comisiones Paritarias

**Artículo 13.-** Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 14.-** Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o pluriindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

**Artículo 15.-** Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

## CAPITULO III

### Ambitos de Negociación Colectiva

**Artículo 16.-** Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:



- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

**Artículo 17.-** La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N°23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

## CAPITULO IV

### Articulación de los Convenios Colectivos

**Artículo 18.-** Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

**Artículo 19.-** Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

## CAPITULO V

### Convenios de empresas en crisis

**Artículo 20.-** La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N°24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

## CAPITULO VI

### Fomento de la Negociación Colectiva

**Artículo 21.-** Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultraactividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

## Índice del ordenamiento de la Ley N°14.250

Artículo N°	Fuente
Artículo 1°	artículo 8° de la Ley N°25.877
Artículo 2°	artículo 9° de la Ley N°25.877
Artículo 3°	artículo 10 de la Ley N°25.877
Artículo 4°	artículo 11 de la Ley N°25.877
Artículo 5°	artículo 12 de la Ley N°25.877
Artículo 6°	artículo 13 de la Ley N°25.877
Artículo 7°	artículo 7° del t.o. 1988
Artículo 8°	artículo 8° del t.o. 1988
Artículo 9°	artículo 9° del t.o. 1988
Artículo 10	artículo 10 del t.o. 1988
Artículo 11	artículo 12 del t.o. 1988
Artículo 12	artículo 14 de la Ley N°25.877
Artículo 13	artículo 15 de la Ley N°25.877
Artículo 14	artículo 16 de la Ley N°25.877
Artículo 15	artículo 17 de la Ley N°25.877
Artículo 16	artículo 18 de la Ley N°25.877
Artículo 17	artículo 18 de la Ley N°25.877
Artículo 18	artículo 18 de la Ley N°25.877
Artículo 19	artículo 18 de la Ley N°25.877
Artículo 20	artículo 18 de la Ley N°25.877
Artículo 21	artículo 18 de la Ley N°25.877



**LEY N° 23.546 (T.O. POR DECRETO 1135/04)**  
**NORMAS DE PROCEDIMIENTO**  
**PARA LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

**Artículo 1°.-** El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente Ley.

**Artículo 2°.-** 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, indicando:

- a)** Representación que inviste;
- b)** Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c)** Materia a negociar.

**Artículo 3°.-** Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

**Artículo 4°.-** En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2° de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N°25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

- a)** Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:
- I.** Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.
  - II.** Designar negociadores con mandato suficiente.

**III.** Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

**IV.** Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

**b)** En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

**I.** Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.

**II.** Costo laboral unitario.

**III.** Causales e indicadores de ausentismo.

**IV.** Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

**V.** Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

**VI.** Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

**VII.** Planes y acciones en materia de formación profesional.

**c)** La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

**I.** Mantenimiento del empleo.

**II.** Movilidad funcional, horaria o salarial.

**III.** Innovación tecnológica y cambio organizacional.

**IV.** Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

**V.** Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

**VI.** Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

**VII.** Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- I.** Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
- II.** Situación económico-financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
- III.** Propuesta de acuerdo con los acreedores.
- IV.** Rehabilitación de la actividad productiva.
- V.** Situación de los créditos laborales.

- d)** Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.
- e)** Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

**Artículo 5º.-** De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

**Artículo 6º.-** Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación.

La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

**Artículo 7º.-** En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

**Artículo 8º.-** Los plazos a que se refiere esta Ley se computarán en días hábiles administrativos.

**Artículo 9º.-** Derógase la Ley de facto 21.307.

**Artículo 10.-** Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

**Índice del ordenamiento de la Ley Nº23.546**

Artículo Nº	Fuente	Artículo Nº	Fuente
Artículo 1º	artículo 1º de la Ley Nº23.546	Artículo 6º	artículo 22 de la Ley Nº25.877
Artículo 2º	artículo 2º de la Ley Nº23.546	Artículo 7º	artículo 23 de la Ley Nº25.877
Artículo 3º	artículo 19 de la Ley Nº25.877	Artículo 8º	artículo 8º de la Ley Nº23.546
Artículo 4º	artículo 20 de la Ley Nº25.877	Artículo 9º	artículo 9º de la Ley Nº23.546
Artículo 5º	artículo 21 de la Ley Nº25.877	Artículo 10	



Visto la Ley N°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.

Por ello,

**EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA  
DECRETA:**

**Artículo 1°.-** 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 Artículo 1º de la Ley N°14.250 (t.o. por Decreto N°108/88).

Esta enumeración 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.

(Artículo sustituido por art. 105 del *Decreto N°2284/91*, B.O. 1/11/1991)

**Artículo 2º.-** La comunicación del artículo 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.

**Artículo 3º.-** A efectos de un adecuado desarrollo de la negociación, las partes deberán acompañar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los 5 (cinco) días hábiles administrativos de remitida o recibida la comunicación del artículo 2º 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.

**Artículo 4º.-** Dentro del plazo legal previsto en el artículo 4º de la Ley N°23.546 se citará a audiencia para integrar la Comisión Negociadora. Una vez constituida, las partes presentarán el texto original del proyecto del acuerdo al que se espera arribar e indicarán con precisión el ámbito personal y territorial que esperan pactar.

En este acto las partes podrán resolver desarrollar sus negociaciones en forma directa entre ellas o bajo la coordinación del funcionario que la autoridad de aplicación designe.

La autoridad administrativa dispondrá de los recursos necesarios para analizar la información que se suministre conforme lo previsto en el artículo que se reglamenta mediante el presente decreto. Está facultada para solicitar informes de organismos públicos o privados que corroboren y permitan completar la información suministrada. Podrá, asimismo, proveer asistencia técnica a aquella parte que lo requiera mediante petición fundada que acredite las razones que lo justifican, cuidando que ello no implique vulnerar los principios de neutralidad y de imparcialidad que debe guardar la autoridad. (Párrafo incorporado por art. 5° del *Decreto N°1172/2000*, B.O. 14/12/2000)

La autoridad de aplicación podrá, a pedido de cualquiera de las partes, elaborar y dar a publicidad un informe en el cual se reseñe lo actuado por las mismas respecto de la obligación de negociar de buena fe, conforme a las previsiones del artículo que se reglamenta. (Párrafo incorporado por art. 5° del *Decreto N°1172/2000*, B.O. 14/12/2000)

(Artículo sustituido por art. 2° del *Decreto N°50/99*, B.O. 29/1/1999)

**Artículo 5°.-** Cuando se suscitare una controversia entre la parte convocante y la convocada a negociar, relativa al alcance de las representación que las partes se atribuyen, quedará suspendido el plazo establecido en el artículo 4° de la ley, durante 10 (diez) días hábiles administrativos, en los cuales deberá resolver el Ministerio.

**Artículo 6°.-** Las actas labradas en cumplimiento del artículo 5° de la Ley N°23.546 serán elevadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del quinto día de confeccionadas.

**Artículo 7°.-** 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 artículo 4° de la Ley N°14.250 (t. o. por decreto N°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.

**Artículo 8°.-** 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.

**Artículo 9°.-** (Artículo derogado por art. 7° del *Decreto N°1172/2000*, B.O. 14/12/2000)

**Artículo 10.-** EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, el SECRETARIO DE TRABAJO, el SUBSECRETARIO DE TRABAJO, el SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES y el DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL 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 2° párrafo del Artículo 6°, aquellas convenciones a cuyo trámite, desarrollo y firma hayan comparecido y refrendado los funcionarios mencionados.

(Artículo sustituido por art. 1° del *Decreto N°900/1995*, B.O. 5/7/1995)

**Artículo 11.-** El plazo del artículo 6° último párrafo de la Ley 23.546 se contará a partir del día siguiente a aquel en que se reciba efectivamente la solicitud de homologación con todos los requisitos del artículo 3° del Decreto Reglamentario de la Ley 14.250 (t. o. por decreto N°108/88).

Al homologar el convenio colectivo de trabajo la autoridad de aplicación podrá reordenar el texto conforme a las reglamentaciones vigentes.

**Artículo 12.-** Se podrá solicitar la revisión del acto que deniegue la homologación dentro de los 15 días (quince) días hábiles administrativos de notificada mediante presentación fundada por ante la autoridad que emitió la denegatoria.

**Artículo 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.

**Artículo 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 artículo 4º de la Ley N°23.546 correrá a partir del comienzo de la vigencia de dicha ley cuando las convocatorias a negociar hubieran sido hechas con anterioridad.

**Artículo 15.-** Derógase el decreto 7260/59.

**Artículo 16.-** Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.



## CONVENIO N° 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, “la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical”;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales;

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

## PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

**Artículo 1°.-** Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

**Artículo 2°.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**Artículo 3°.-**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

**Artículo 4°.-** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

**Artículo 5°.-** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

**Artículo 6°.-** Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

**Artículo 7°.-** La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.



**Artículo 8°.-**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

**Artículo 9°.-**

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

**Artículo 10.-** En el presente Convenio, el término [ organización ] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

**Artículo 11.-** Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

**Artículo 12.-**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios

a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a)** los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b)** los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c)** los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d)** los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

- 2.** Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
- 3.** Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
- 4.** Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 13.-**

- 1.** Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
- 2.** Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
  - a)** dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
- 3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
- 4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
- 5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 14.-** Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### **Artículo 15.-**

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 16.-**

- 1.** Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2.** Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 17.-**

- 1.** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2.** Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 18.-** El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 19.-** A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

**Artículo 20.-**

- 1.** En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a)** la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b)** a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2.** Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 21.-** Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

#### **Artículo 1º.-**

- 1.** Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- 2.** Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a)** sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
  - b)** despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### **Artículo 2°.-**

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

#### **Artículo 3°.-**

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

#### **Artículo 4°.-**

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

#### **Artículo 5°.-**

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

#### **Artículo 6°.-**

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.



**Artículo 7º.-**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 8º.-**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 9º.-**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
  - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
  - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

#### **Artículo 10.-**

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### **Artículo 11.-**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 12.-**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 13.-**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 14.-**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

**Artículo 15.-**

- 1.** En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a)** la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b)** a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2.** Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

**Artículo 16.-**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

## **PARTE I. CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES**

### **Artículo 1º.-**

- 1.** El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
- 2.** La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
- 3.** La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

**Artículo 2°.-**

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

**Artículo 3°.-**

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

**PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION****Artículo 4°.-**

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
  - b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

**Artículo 5°.-**

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

## **PARTE III. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS**

### **Artículo 6º.-**

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

## **PARTE IV. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO**

### **Artículo 7º.-**

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

## **PARTE V. SOLUCION DE CONFLICTOS**

### **Artículo 8º.-**

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.



## PARTE VI. DERECHOS CIVILES Y POLITICOS

### Artículo 9º.-

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

## PARTE VII. DISPOSICIONES FINALES

### Artículo 10.-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 11.-

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### Artículo 12.-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### Artículo 13.-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### Artículo 14.-

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### Artículo 15.-

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### Artículo 16.-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### Artículo 17.-

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

## **PARTE I. CAMPO DE APLICACION Y DEFINICIONES**

### **Artículo 1º.-**

- 1.** El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
- 2.** La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
- 3.** En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

### **Artículo 2º.-**

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a)** fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b)** regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c)** regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

**Artículo 3º.-**

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión **negociación colectiva** se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.
2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

**PARTE II. METODOS DE APLICACION****Artículo 4º.-**

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

**PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA****Artículo 5º.-**

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
  - a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
  - b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
  - c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

#### **Artículo 6°.-**

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

#### **Artículo 7°.-**

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

#### **Artículo 8°.-**

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

### **PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES**

#### **Artículo 9°.-**

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

#### **Artículo 10.-**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 11.-**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

**Artículo 12.-**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

**Artículo 13.-**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

**Artículo 14.-**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

**Artículo 15.-**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 16.-**

- 1.** En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a)** la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b)** a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2.** Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### **Artículo 17.-**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los contratos colectivos, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951:

## **I. PROCEDIMIENTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

- 1) Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.

- 2) Los acuerdos entre las partes o la legislación nacional, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, deberían determinar la organización, el funcionamiento y el alcance de tales sistemas.

## II. DEFINICION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

### 2.

- 1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.
- 2) Ninguno de los términos de la presente definición debería interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.

## III. EFECTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

### 3.

- 1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.
- 2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.
- 3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

- 4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.
4. Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.

## IV. EXTENSION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

5.

- 1) Cuando ello fuere pertinente –y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor–, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato. 2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes:
  - a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;
  - b) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;
  - c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

## V. INTERPRETACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

6. Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales.

## VI. CONTROL DE LA APLICACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

7. El control de la aplicación de los contratos colectivos debería estar garantizado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos, por los organismos de control existentes, o por organismos constituidos a estos efectos.

## VII. MEDIDAS DIVERSAS

8. La legislación nacional podrá, en particular, establecer medidas para:
- a) obligar a los empleadores vinculados por contratos colectivos a adoptar medidas adecuadas con objeto de poner en conocimiento de los trabajadores interesados el texto de los contratos colectivos aplicables a sus empresas;
  - b) registrar o depositar los contratos colectivos y cuantas modificaciones fueren introducidas subsiguientemente;
  - c) fijar un período mínimo durante el cual los contratos colectivos que no contengan disposiciones en contrario deberán considerarse vigentes, a menos que antes de su vencimiento hayan sido modificados o anulados por las partes.



Ministerio de  
**Trabajo, Empleo  
y Seguridad Social**

**Subsecretaría de Relaciones Laborales**  
Tel.: 4310-6280  
E-mail: [llaveglia@trabajo.gov.ar](mailto:llaveglia@trabajo.gov.ar)