



## **Departamento Académico de Administración**

Prolongación de Trabajo de Graduación

### **Convenios colectivos y cláusulas de flexibilidad laboral**

La evolución de la negociación colectiva vinculada a la flexibilidad  
laboral interna

**Alumna**

Andrea Hansen

Legajo: 17093

**Mentor**

Adrián Goldin

## **Resumen ejecutivo**

Tal como se mencionó en el trabajo de investigación anterior el concepto de flexibilidad laboral se ha ido consolidado con el pasar de los años. Esto igualmente no establece necesariamente que haya un incremento de los mecanismos de flexibilidad en los convenios colectivos homologados. De hecho, si bien en la investigación anterior se presenciaron mecanismo que favorecen a la flexibilidad laboral interna, no se pudo demostrar un aumento significativo.

El objetivo de este trabajo consta entonces, no sólo en investigar si durante el año 2009 se evidencian mecanismos de flexibilidad interna en los convenios homologados durante dicho año, sino además se efectúa una comparativa con el año 2008. Las unidades de análisis para ello fueron las mismas cláusulas que en el trabajo de investigación anterior: jornada de trabajo, categorías, capacitación, organización de trabajo y polivalencia.

El trabajo efectuado, comienza enumerando los resultados obtenidos durante el año 2008, para luego ya sí hacer hincapié en el año 2009. Profundizando, tanto el contenido de las cláusulas analizadas de los convenios colectivos homologados durante este último año, como en las cifras obtenidas en lo que respecta a cada unidad de análisis y su comparativo con el año anterior. Como resultado a dicho análisis se obtuvo que los mecanismos de flexibilidad siguen manifestándose en los convenios homologados y hasta se han visto incrementados en algunas de las unidades de análisis.

Palabras clave: flexibilidad laboral interna, jornada de trabajo, organización de trabajo y polivalencia, categorías y polivalencia

# Índice

Introducción.....	3
Problemática .....	3
Preguntas de investigación .....	3
Objetivos .....	4
Justificación .....	4
Marco teórico .....	5
Estrategia Metodológica .....	6
El examen de los convenios colectivos .....	6
Los convenios colectivos celebrados y homologados durante el año 2008; Resultados de la investigación anterior.....	6
Introducción.....	7
Análisis de variables.....	9
Jornada de trabajo.....	9
Categorías .....	10
Organización de trabajo y polivalencia .....	11
Capacitación .....	12
Resultados finales obtenidos .....	12
Los convenios colectivos celebrados y homologados durante el año 2009; las cláusulas de flexibilidad interna.....	14
Las causas de los conflictos laborales .....	14
Negociación no salarial y unidades de análisis .....	17
Jornada de trabajo.....	19
Categorías .....	22
Organización de trabajo y polivalencia .....	25
Capacitación .....	28
Evaluaciones finales .....	31
Conclusiones.....	38
Bibliografía.....	40
Anexo.....	41

## **Introducción**

### Problemática

En el último trimestre del 2008, el mundo comenzó a atravesar una crisis económica que afectó en mayor medida a los países desarrollados y cuyos efectos duraron hasta principios del 2011. Teniendo en cuenta este contexto, y luego de haber analizado los convenios homologados durante el año 2008, resulta interesante investigar lo ocurrido en los años subsiguientes y la evolución de las homologaciones producto del mismo.

A priori se esperaría que la reactivación post-crisis generara un aumento en las negociaciones colectivas. Sin embargo, a partir del año 2009 el crecimiento sostenido que venía teniendo Argentina, uno de los primeros países en salir de la crisis, comenzó a desacelerarse. Resulta interesante entonces investigar si las manifestaciones de flexibilidad laboral continuaron como lo venían haciendo o sí resurgieron, impulsadas por las empresas, como mecanismo para afrontar la crisis económica e intentar reducir sus efectos.

### **Preguntas de investigación**

- ¿Cuál es el estado de los mecanismos de flexibilidad laboral interna en los convenios colectivos homologados durante el año 2009 y cómo fue su evolución con respecto al año 2008?
- ¿Qué características y contenidos tienen las cláusulas no salariales de los Convenios Colectivos de Trabajo vinculados con: jornada de trabajo, organización de trabajo y polivalencia, capacitación y categorías? ¿Se pueden clasificar o establecer patrones comunes a esas cláusulas o a grupos de ellas?

## Objetivos

Objetivo general:

El objetivo general de esta investigación es: a) examinar los convenios colectivos de trabajo del año 2009 y, b) establecer patrones de comparación con respecto al año 2008. Para ello, siguiendo la misma lógica que en el trabajo anterior, se considerarán como indicadores de flexibilidad laboral, las cláusulas de: jornada de trabajo, organización de trabajo y polivalencia, capacitación y categorías.

Objetivos específicos:

- Analizar los convenios colectivos homologados durante el 2009 y examinar los contenidos de las cláusulas mencionadas anteriormente.
- Analizar las técnicas de flexibilidad laboral aplicadas en la regulación de esos contenidos, describiéndolas y clasificándolas.
- Formular juicios genéricos sobre el estado de la flexibilidad laboral constatable en esos convenios y comprarlos con los convenios homologados durante el año 2008.

## Justificación

Cuando surgen crisis que afectan el contexto en que una empresa opera, una de las alternativas que éstas tienen para afrontar dichos cambios es recurrir a mecanismos de flexibilidad interna y externa. Siguiendo este razonamiento, y habiendo realizado previamente una investigación sobre los mecanismos de flexibilidad que existían en Argentina en el 2008, resulta interesante extender la misma y analizar que ocurrió durante el 2009 en un contexto marcado por una crisis internacional que repercutió fuertemente en la mayoría de las economías mundiales. Realizar esa investigación permitirá conocer los mecanismos de flexibilidad existentes durante el 2009 y comprar la situación con respecto al 2008.

## Marco teórico

En este capítulo se repasarán los conceptos más relevantes para esta etapa de investigación. Para un examen más completo me remito a la primera etapa.

Es así como en primer lugar, se define a la *flexibilidad laboral interna*, como un conjunto de mecanismos que posibilitan el acomodamiento del desempeño de la fuerza de trabajo a los cambios de los mercados, manteniendo la continuidad del plantel de los trabajadores de la empresa mediante arreglos internos (dentro de la empresa). Para lo cual es sumamente importante la *polivalencia laboral*, definida como la capacidad técnica de algunos empleados, para llevar a cabo un número amplio de tareas y diversas funciones (dentro de su categorías profesionales) según las necesidades del empleador.

Entre los principales mecanismos que facilitan la flexibilidad laboral interna se encuentran la polivalencia laboral, la jornada promedio y la capacitación. El primero de ellos se define como la capacidad técnica de los trabajadores para llevar a cabo un número amplio de tareas y funciones diversas (dentro de su categoría profesional) según el empleador lo requiriera. Por otra parte, la jornada promedio consiste en permitir que los límites diarios de 8 horas trabajadas y el semanal de 48 horas puedan verificarse en un período más extenso. Es decir, que pueden no verificarse como tal todos los días y semanas sino a modo de promedio dentro de una cantidad de meses no aclarada por la ley. Por último, la capacitación se define como el proceso que permite a las personas desarrollar sus habilidades permitiéndoles realizar un mejor desempeño en la actividad que realizan o desempeñar nuevas actividades para las cuales no estaban capacitados inicialmente.

## **Estrategia Metodológica**

La estrategia metodológica sigue en concordancia con la primera etapa de investigación. Siendo un trabajo de estudio descriptivo con las cláusulas de jornada de trabajo, categorías, capacitación, organización de trabajo y polivalencia como unidades de análisis.

## **El examen de los convenios colectivos**

En este capítulo se reproduce de modo sintético el trabajo de investigación anterior.

Para poder efectuar un análisis que permita la comparación entre la situación en el 2008 y el 2009, se utilizarán los informes obtenidos tanto del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina (IMTN), como del Observatorio del Derecho de la CTA (IOCTA).

Siguiendo el mismo procedimiento, y tal como se ha hecho en el trabajo anterior, el análisis de los contenidos de los convenios homologados se realizará en base a convenios publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en su Buscador de Convenios Colectivos de Trabajo.

Al mismo tiempo, antes de comenzar con el análisis puntual de la situación en el 2009, es necesario repasar lo que se investigó acerca de la flexibilidad presente en los convenios del 2008 para repasar las principales conclusiones y entender la situación inicial.

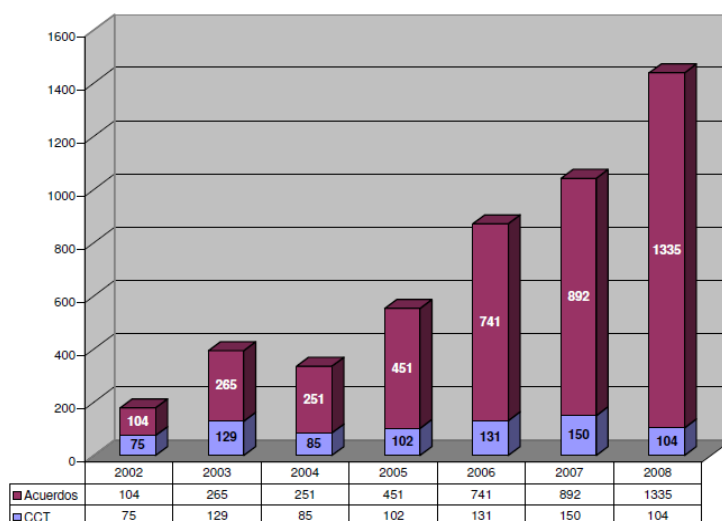
### **Los convenios colectivos celebrados y homologados durante el año 2008; Resultados de la investigación anterior.**

El objetivo de este capítulo es presentar los resultados cuantitativos y descriptivos que se obtuvieron en la investigación sobre la situación en el año 2008 para poder iniciar el

análisis de los convenios homologados durante el año 2009 partiendo de una base de comparación.

## Introducción

Tal como se puede recordar las negociaciones colectivas estaban teniendo un aumento de forma exponencial durante este año, lo cual se puede ver reflejado en el gráfico a continuación. Dicho cuadro parte del análisis efectuado y según los datos presentados por el Observatorio del Derecho Social de la CTA.



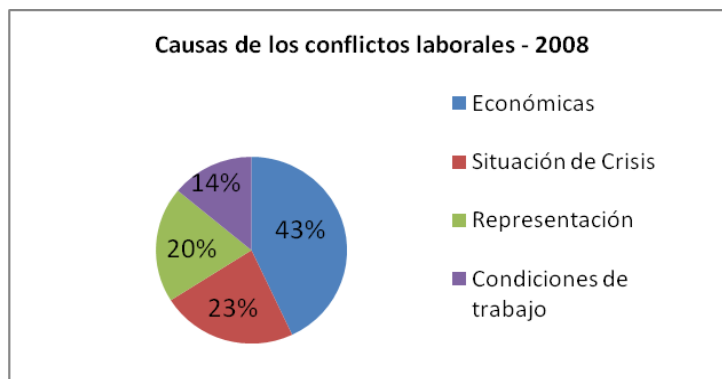
Fuente: OSD- Negociación colectiva 2002-2008 según tipo de negociación. Informe anual 2008.

En el gráfico se puede observar como claramente el período de crisis más profundo que atraviesa la República Argentina, las negociaciones estaban prácticamente paralizadas y como con el devenir de la recuperación han ido aumentando.

Por otra parte es importante recordar las causas a las cuales se atribuyen los conflictos laborales generados durante dicho año. Es así como el IOCTA presentado para el año 2008, se aprecia que el 43% de los conflictos laborales ocurridos durante dicho año, vieron su origen en causas económicas, causas que se relacionan con renegociación de salarios, aumentos salariales, entre otros. En segundo lugar, el 23% de los conflictos se relacionó a



situaciones de crisis<sup>1</sup>. Por otra parte, el 20% de los conflictos fueron conflictos de representación (prácticas antisindicales, los conflictos intrasindicales y las disputas de encuadramiento), y el 14% se debió a reclamos que tenían como objetivo negociar nuevas condiciones de trabajo.



El buscador de Convenios Colectivos de Trabajo provisto por el Ministerio de Trabajo arrojó que durante este año se habían homologado un total de 1557 convenios y acuerdos. De ellos un total de 109 (7 %) homologaciones correspondían a convenios colectivos de trabajo y 1448 (93%) a acuerdos. Más aún, de los 109 convenios colectivos homologados, 81 (74%) correspondían a convenios de empresa y los restantes 28 (26%) a actividades.

Según el IOCTA la mayoría de las cláusulas no salariales que fueron reguladas durante este año, tuvieron como objetivo regularizar la jornada y la organización de trabajo, con el fin de establecer pautas de flexibilidad interna que permitiera asignar mayor poder al empleador. (IOCTA 2008)

---

<sup>1</sup> La denominada *situación de crisis* es una herramienta prevista en la ley 24.013 que permite a una empresa, declararse en dicha situación ante el Ministerio de Trabajo de la Nación. Previamente a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento (15%) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5%) en empresas de más de mil (1000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis. Una vez homologado el acuerdo, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto de procedimiento, ni los trabajadores podrán ejercer huelgas u otras medidas de acción sindical.

## Análisis de variables

En el análisis anterior, al igual que en el de la siguiente investigación, para determinar la presencia de mecanismos de la flexibilidad interna en los convenios homologados para este año se utilizaron las mismas 4 cláusulas (Jornada de trabajo, Categorías, Capacitación y Organización y Polivalencia)

Durante el 2008, del total de 109 convenios colectivos homologados, 101 (93%) poseían cláusulas de jornada de trabajo, 81 (74%) hacían mención a cláusulas de categorías, 68 (62%) presentaban cláusulas de capacitación y por último, 34 (31%) de ellos mencionaban el concepto de organización del trabajo y polivalencia.

Total de convenios homologados	Jornada de trabajo	Categorías	Capacitación	Organización y polivalencia
109	101	81	68	34

### Jornada de trabajo

Con respecto a esta unidad de análisis, se hizo hincapié en investigar el contenido de las cláusulas que trataban la jornada de trabajo, prestando especial atención a si los convenios permitían medir la jornada de trabajo utilizando el mecanismo de Jornada Promedio. Esto es de vital importancia para la investigación porque la Jornada Promedio es uno de los mecanismos que facilitan la flexibilidad interna y cuyo principal objetivo es poder adaptar mejor las horas de trabajo disponibles a las necesidades específicas de una empresa.

Del total de las cláusulas negociadas durante el año 2008 se detalla a continuación la cantidad de convenios en los que se mencionó la Jornada Promedio:

Tipo de convenio	Jornadas promedio	Jornada de ciclos de trabajo	Jornada por turnos	Jornada por equipo
Empresa	2	2	25	12
Actividad	0	0	4	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>15</b>

En términos de porcentajes, sobre el total de convenios homologados, los resultados serían los siguientes:

Cantidad de convenios homologados en 2008	Jornadas promedio	Jornada de ciclos de trabajo	Jornada por turnos	Jornada en equipo	Sin especificación de tipo de jornada
109	1,8%	1,8%	26,6%	13,8%	49%

De esta manera, se pudo observar que sólo un 1,8% del total de los convenios homologados menciona la posibilidad de medir la jornada de trabajo mediante jornada promedio. Lo mismo ocurre en el caso de la jornada de ciclos, un mecanismo que también permite cierto grado de flexibilidad pero que ya es más antiguo. por lo tanto y a pesar de que el 93% de los convenios homologados presente cláusulas de jornada de trabajo muy pocos convenios permiten a los empleados poseer ciertos mecanismos de flexibilidad interna.

### Categorías

En esta unidad, existen dos puntos de importancia. El primero de ellos es determinar la cantidad de cláusulas que mencionan la existencia de categorías. El segundo, y mas interesante, es determinar además de mencionar cada categoría, se incluye una descripción de las tareas que involucran cada una de ellas, y se esta es amplía, permitiendo al empleador aumentar o disminuir la cantidad de tareas dentro de cada categoría, o bien taxativas, describiendo las tareas de cada categoría en forma detallada e imposibilitando su alteración.

Con respecto al primer punto, los resultados fueron los siguientes:

	Cantidad	Porcentaje sobre la totalidad de los convenios homologados
Convenios de empresas	61	56%
Convenios de actividad	20	18%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>74%</b>

Estos resultados pueden sugerir que existe poca flexibilidad en términos de categorías dado que el 74% de los convenios homologados hacen mención de las mismas. Sin embargo, si tenemos en cuenta el segundo punto, que sería entrar en la descripción de las mismas, los resultados son los siguientes:

Convenios	Convenio de Empresa	Convenio de Actividad	Total
Hacen referencia a las categorías	61	20	81
Con descripción de tareas	46	10	56

Por lo tanto, si bien 81 convenios hacen mención de categorías, existen 25 que no poseen una descripción de las tareas que involucran a cada una de ellas. Esto permite cierto grado de flexibilidad dado que el empleador posee la libertad de determinar cuales son las tareas que desempeñan en cada categoría.

Convenio	Cantidad convenios
Empresa	15
Actividad	10
<b>Total</b>	<b>24</b>

### Organización de trabajo y polivalencia

Sobre un total de 109 convenios colectivos homologados se obtuvo que el 31% hace mención a los conceptos de organización de trabajo y/o polivalencia. De esta cantidad, un 18% corresponde a convenios de actividad y el 82% restante a convenios de empresas.

Cláusulas	Cantidad de convenios	% sobre el total de 109 convenios
Relacionadas con organización de trabajo	30	27%
Hacen mención a polivalencia	27	25%
Hacen mención a ambos términos	21	19%

Lo importante de esta unidad de análisis fue investigar cómo fueron expuestas las cláusulas relacionadas con la organización de trabajo y la polivalencia, y determinar si estas se complementaban con cláusulas de categorías amplias.

### **Capacitación**

Con respecto a la capacitación, el 60% de los convenios homologados durante el año 2008 hace mención a la misma.

	Cantidad	Sobre el total de 109 convenios
Convenio de empresa	46	42%
Convenio de actividad	20	18%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>60%</b>

Sin embargo, la mayoría de ellos sólo lo hace para determinar la obligación de las empresas a depositar un porcentaje del sueldo al sindicato al cual el trabajador esté afiliado, para que este se haga cargo de la misma.

### **Resultados finales obtenidos**

A continuación se repasarán los principales resultados obtenidos durante la investigación sobre los convenios homologados durante el 2008. Estos se presentarán por unidad de medida y luego se incluirá un comentario sobre la flexibilidad en su totalidad, teniendo en cuenta todas las unidades investigadas.

Con respecto a la Jornada de Trabajo, sólo un 1,8% de los convenios homologados incluye como instrumento de medición a la jornada promedio. Si bien dicho porcentaje es realmente bajo en comparación al 93% de los convenios que hicieron mención a esta unidad de análisis, se pudo determinar que no existieron variaciones con respecto a los porcentajes obtenidos en el año 2006 y 2007. Dicha comparativa se efectuó con los datos presentados en los informes del Observatorio del Derecho Social de la CTA. Por otra parte se pudo determinar que, a pesar del poco uso de la jornada promedio, otras cláusulas más

antiguas pero que permiten cierta flexibilidad, como la de jornada por turnos o equipos, siguen presentes en los convenios.

En cuanto a categorías, organización de trabajo y polivalencia, se han detectado diversos mecanismos propios de esas unidades de análisis en los convenios examinados. El 74% de los convenios homologados contienen cláusulas de categorías, con un promedio de 6 categorías por convenios. Este promedio, al ser relativamente bajo, facilita cierto grado de flexibilidad a la hora de determinar que tareas involucra cada categoría. Más aún, la coexistencia de estas cláusulas con las de organización y polivalencia, conllevan a afirmar que existen mecanismos de flexibilidad y que éstos están presentes en un 27% o un 19% de la totalidad de los convenios, dependiendo de la unidad de análisis de la cual se parta (organización de trabajo con categoría o categoría con organización de trabajo).

Respecto a la capacitación, es difícil determinar si existen mecanismos que la faciliten y, de esta manera, favorezcan la polivalencia. Si bien el 60% de los convenios homologados contiene cláusulas de capacitación, la mayoría de ellas o solo menciona los porcentajes de los sueldos de los trabajadores que el empleador debe aportar a los sindicatos, o quien debe hacerse cargo de la capacitación de los empleados. Por otra parte, si bien la coexistencia de este tipo de cláusulas con las de organización de trabajo y polivalencia puede inducir a afirmar que esos convenios tienden a favorecer la flexibilidad interna, no se encontraron mecanismos que especifiquen taxativamente cuáles son las capacitaciones necesarias para desempeñar cierta tarea ni cuándo deben llevarse a cabo.

Enmarcando el análisis efectuado en el contexto histórico, se puede observar que el crecimiento sigue su cauce, en lo que respecta a la cantidad de convenios y acuerdos homologados, así como también persiste la tendencia hacia el aumento de las negociaciones no salariales.

Los convenios que poseen cláusulas de jornada promedio, o por turnos, ciclos o equipo en coexistencia con cláusulas de capacitación y organización de trabajo y polivalencia, pueden definirse como convenios con un grado alto de mecanismos que aportan flexibilidad. Se

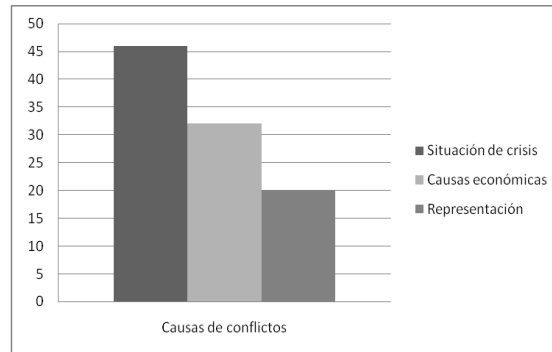
puede concluir que el 21% de los convenios del 2008 posee cláusulas de jornada de trabajo, categorías, capacitación y organización del trabajo y polivalencia. En donde, sólo un 10% del total de los convenios alude a las cláusulas pertinentes, y posee cláusulas de jornada promedio, o jornada por turnos y/o equipos.

### **Los convenios colectivos celebrados y homologados durante el año 2009; las cláusulas de flexibilidad interna**

A principios del 2009, y luego de la crisis que comenzó en el segundo semestre del año 2008, algunos países comenzaron a transitar el camino hacia la recuperación. En América Latina los que lideraron la misma fueron Brasil y Chile (MECON, 2009) y en el caso particular de Argentina, la recuperación del PBI se retrasó hasta el último trimestre del 2009 e incluyó una desaceleración del crecimiento del desempleo a nivel nacional (pág. 45, MECON 2009).

### **Las causas de los conflictos laborales**

Según el IOCTA uno de las mayores diferencias con respecto a años anteriores es el origen de los conflictos. En el sector privado los reclamos vinculados a situaciones de crisis (despidos, suspensiones, falta de pago de salarios, etc.) se encontraron presentes en el 46% de los casos, el doble en lo que respecta del año 2008. Por el contrario, los conflictos por reivindicaciones económicas tan solo están presentes en el 32% de los casos, disminuyendo un 11% con respecto al año anterior. Al mismo tiempo, persiste una importante cantidad de conflictos por representación (prácticas antisindicales, los conflictos intrasindicales y las disputas de encuadramiento), en torno al 20% del total, manteniéndose igual al año 2008.



Además el mismo informe presenta que durante el año 2009 se registraron 432 conflictos laborales, 114 pertenecen al ámbito público y 318 al sector privado. Esto significa una caída del 12% con respecto al año anterior. El mismo informe sostiene que durante el año 2008 el Ministerio de Trabajo de la Nación homologó 1.589 negociaciones colectivas, de las cuales el 95% corresponden a acuerdos y el 5% a convenios colectivos. Del total, el 69% corresponden a negociaciones de empresa y el 31% de actividad o rama (IOCAT 2009).

En contraposición a lo expuesto por el IOCTA se presentan a continuación los datos presentados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Según el IMTN durante el año 2009 se homologaron 1.331 convenios y acuerdos de carácter colectivo, que representan un aumento del 8,12% con respecto a las 1.231 homologaciones registradas en 2008. Según el ministerio, el incremento respecto al año anterior se debió a la “fuerte articulación con la dinámica del modelo socioeconómico vigente”. Que tenía como fin impulsar principalmente el incremento salarial (IMTN, 2009).

Otro punto importante a destacar en las negociaciones de este año fueron las variaciones que se produjeron en su composición. Las negociaciones por actividad alcanzaron a ser 396, es decir un 30% del total, lo cual significó una reducción con respecto al porcentaje del año anterior mientras que, los convenios y acuerdos de empresas alcanzaron un número de 935, creciendo comparativamente con respecto al 2008. Durante este año no sólo fueron relevantes los contenidos salariales, sino también las cláusulas que mencionan la adaptación



a situaciones particulares por parte de las empresas y actividades. La prevalencia de los contenidos salariales constituye una novedad respecto a un período extenso que va desde los años '80 hasta el año 2002, en el cual extraordinariamente se efectuaron negociaciones favorables al incremento salarial ante condiciones económicas adversas (IMTN, 2009).

El Ministerio no ha presentado un informe anual del 2009, como años anteriores, por lo que a continuación se incluye el aumento de las negociaciones por trimestre:

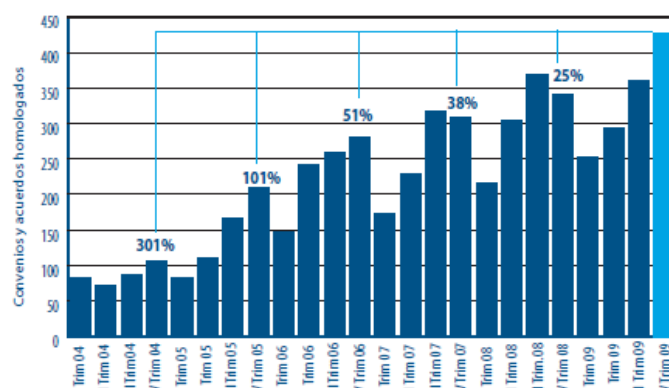
**TABLA 1 | RITMO DE NEGOCIACION**

Trimestre	Negociaciones
	Nº
III-08	368
IV-08	341
I-09	253
II-09	293
III-09	360
IV-09	425

Fuente: DFRT, SSPTvFI, MTFvSS.

En el gráfico a continuación se muestra la misma tendencia:

**GRAFICO 1 | CONVENIOS Y ACUERDOS HOMOLOGADOS: DINAMICA TRIMESTRAL (2004-2009)  
Y VARIACION PORCENTUAL DEL TRIMESTRE IV-09, CON RESPECTO A LOS AÑOS PREVIOS**



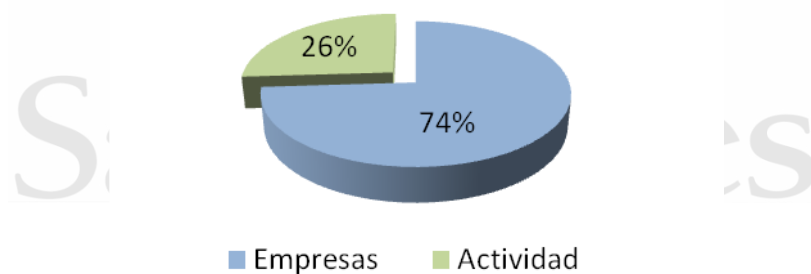
Fuente: DERT, SSPTyEL, MTESS

Dadas las continuas diferencias en cifras que presentan tanto los informes del Ministerio de Trabajo, con su buscador y otros informes como los del Observatorio del Derecho Social de

la CTA, se efectuó, según el IMTN de 4to trimestre del año 2009, una revisión de la definición operativa descripta. Actualmente, se están revisando los contenidos de las resoluciones, dado que las negociaciones en determinadas actividades, ramas y empresas suelen ser recopiladas en una misma resolución homologatoria, particularmente desde el 2008. Es por ello que a partir del año 2010 se quiere compatibilizar la serie de resoluciones con la serie de negociaciones, con el fin de mejorar estas estadísticas y reflejar con mayor precisión las características de la negociación colectiva futuras.

Si bien podríamos utilizar los datos presentados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, al igual que en el trabajo efectuado con anterioridad, se tendrán en cuenta los números presentados por el buscador de convenios colectivos del mismo Ministerio.

El Ministerio de trabajo en su buscador de convenios homologados indica que durante el año 2009 se efectuaron 1622 negociaciones colectivas, que incluye 82 correspondientes a convenios homologados y 1540 corresponden a acuerdos. Del total de los 82 convenios, 61 corresponden a convenios de empresas y el restante 21 a actividad.



### **Negociación no salarial y unidades de análisis**

En este capítulo se lleva a cabo la investigación sobre cada una de las unidades de análisis, para luego poder arribar a las conclusiones finales.

Luego de haber analizado los 82 convenios colectivos homologados durante el año 2009, se obtuvieron los siguientes datos sobre la cantidad de los mismos que poseen cláusulas relacionadas con la flexibilidad:

Jornada de Trabajo	Categorías	Organización y polivalencia	Capacitación
71	52	31	50

Del total de convenios homologados 71 convenios hacen mención algún tipo de jornada de trabajo, 51 convenios del total poseen artículos con capacitación, 52 contienen cláusulas de categorías y 31 de ellos habla de organización y polivalencia.

En cuanto a la unidad de análisis de la jornada de trabajo, principalmente se analizarán el tipo de jornada que poseen, la cantidad de horas de trabajo que se permiten, y el tratamiento de las horas extras.

La unidad de análisis categorías incluye a todas las cláusulas que hacen mención a la descripción de las funciones de cada puesto, a la cantidad de puestos o actividades que puede poseer cada empresa.

En tercer lugar se encuentra la organización de trabajo y polivalencia, unidad sumamente importante ya que permitirá la flexibilidad interna ya sea en general o en casos de crisis.

Y por último, se analizará las cláusulas de capacitación, que pueden hacer mención solo a los aportes que deben efectuar las partes así como también, tener como fin fomentar el incremento de conocimientos a los empleados.

Cabe aclarar, que las primeras tres unidades de análisis podrán determinar si un convenio presenta más o menos mecanismos de flexibilidad, mientras que las cláusulas de capacitación se pueden entender como elementos auxiliares para poder promover o impulsar la flexibilidad interna. Un empleado capacitado podrá asumir más funciones y comprender una mayor cantidad de funciones que uno no capacitado.

## **Jornada de trabajo**

En el caso de la jornada de trabajo, resulta conveniente aclarar que las cláusulas que permiten cierto grado de flexibilidad son aquellas que facilitan las jornadas por equipos o turnos, ciclos de trabajo o la “jornada promedio”.

Las jornadas por turno, equipo o ciclos de trabajo, se encuentran comprendida en el art. 202 (Ley 27.44) donde se hace mención que regirá según lo dispuesto por la ley 11.544, ya sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, o sea por necesidad, conveniencia económica o por razones técnicas. Por lo que el descanso semanal de los trabajadores se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionamiento del sistema. (Art. 202, Ley 20.744, La Ley 2006).

La jornada promedio fue introducida por la ley 24.013 donde se permite que el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales, se dé en períodos más amplios. Será el convenio colectivo quién establecerá el plazo máximo para poder calcular el promedio. Permitiendo así a los empleadores compensar jornadas de trabajos inferiores con superiores.

Comenzado por las cláusulas más comunes un total de 40 convenios de los 71 homologados, solamente mencionan dichos artículos de la ley:

CCT N° 558/09 “A”. FEDERACION DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES – UOETSYLRA:

***“ARTICULO 17- JORNADA LABORAL OBLIGATORIA DE LOS TRABAJADORES***  
*La jornada de trabajo se regirá por las disposiciones de la Ley 11.544 y normas complementarias establecidas por el régimen de contrato aprobado por la Ley 20.744.”*

Por otra parte, 22 convenios, hacen alusión a las jornadas por turno, equipos o ciclos.

Ejemplos de ellos son:

CCT N° 1049/09 “E”. CASINO MELINCUE S.A. – ALEARA: SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA:

*“33.1.- **Modalidad de Trabajo.** Dada la particularidad de la actividad que se regula en el presente convenio, la que se caracteriza por el funcionamiento de las Salas de Juegos en forma continua durante todos los días del año y en general durante todo el día pero principalmente en horario nocturno, fines de semanas y feriados, se establece la modalidad de trabajo por **turnos rotativos y por equipos, debiéndose respetar entre la finalización de una Jornada de trabajo y el inicio de la siguiente el descanso mínimo de 12 (doce) horas, en los términos y condiciones del Art. 200 y 202 de la L.C.T. y Ley 11.544.-***

*33.2.1.- Al personal que trabaje seis días por semana se le concederá descanso de un día completo luego del primer ciclo, dos días continuados luego del segundo ciclo, y un día completo al cumplirse el tercer ciclo. De este modo el descanso será 6x1, 6x2, 6x1, 6x2 y así sucesivamente.”*

Uno de estos 22 convenios presenta un nomenclatura diferente para la jornada por turnos, denominándola *turno americano*. Igualmente y a pesar de dicha denominación, no presenta cambio alguno con respecto a las jornadas por turno establecidas en la ley.

CCT 1081/09 “E”. COMPAÑIA REGIONAL DE ACEROS FORJADOS MERCEDES S.A. – SMATA:

*“b. **Tumo americano**, de tres jornadas de trabajo de doce (12) horas por tres días de descanso y a continuación dos Jornadas de trabajo de doce (12) horas por dos días de descanso y su complemento.*

*c. **Tumo americano** de cuatro Jornadas de doce (12) horas por cuatro días de descanso*

*Sin perjuicio de las modalidades expuestas, las partes podrán acordar la implementación de alguna modalidad diferente, de acuerdo a la normativa vigente en la materia”.*

El convenio que se citará a continuación no sólo presenta jornada de trabajos en turnos que, según la ley no podrán superar las 8 horas diarias o 48 horas semanales, manteniendo siempre las 12 horas entre jornada y jornada, sino que además presenta una cláusula de reducción de jornada que puede ser de gran utilidad para el trabajo en temporada.

CCT 568/09 “A” CAMARA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL HELADO Y AFINES - FEDERACION ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS;SINDICATO OBREROS PASTELEROS, CONFITEROS, SANDWICHEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS (ROSARIO):

*“ Artículo 34 - REDUCCION DE JORNADA DEL PERSONAL PERMANENTE:*

*34.1 Fuera de la temporada, el empleador podrá reducir la Jornada laboral del personal permanente de todo el establecimiento o de algún sector del mismo hasta un cincuenta por ciento (50%) de su Jornada 5 habitual, con la consiguiente reducción proporcional de la remuneración, debiendo previamente comunicar tal decisión a la entidad sindical la cual podrá oponerse fundadamente a tal medida dentro de los cinco (05) días hábiles.*

*34.2 La implementación de la medida deberá notificarse también a la delegación de la Secretaría de Estado de Trabajo que corresponda al establecimiento.*

*34.4. El empleador podrá implementar esta medida con las siguientes condiciones:*

*34.4.1. Que se aplique a personal permanente que cumpla con jornada completa de trabajo.*

*34.4.2. Que no se aplique al personal que se encuentre en período de prueba.*

*34.4.3 Que se aplique exclusivamente en periodo en que no se hubiere dado comienzo ni extendido la temporada anual, de conformidad con lo establecido en el art. 11 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.”*

Otra alternativa que presenta el mismo convenio es el crédito de horas, que puede llegar a ser una solución menos drástica hacia el trabajador y que logra un equilibrio para ambos. Esta alternativa es una manifestación de flexibilidad del tipo de jornada promedio.

*“Artículo 35 - CREDITO HORARIO: 35.1 En caso de resultar ocioso el cumplimiento integral de la Jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador podrá optar por implementar un sistema de crédito horario consistente en reducir la Jornada laboral de dicho personal hasta un cincuenta por ciento (50%) de su Jornada habitual sin modificación ni reducción alguna de los haberes a percibir por el trabajador.*

*35.2 En tal caso las horas no laboradas conformaran un crédito horario a favor del empleador y el importe que se abone por horas no laboradas que conforman el crédito horario será considerado pago anticipado de las horas a compensar.*

*35.3 El empleador podrá requerir la compensación del crédito horario dentro del año aniversario de su devengamiento y hasta un máximo de cuatro (4) horas diarias acumuladas a la Jornada normal y habitual del trabajador, salvo que estuviere gozando de un día franco.*

*35.4 Si en ese periodo el empleador no ejerciere el derecho de requerir la devolución de horas no laboradas, se consideraran horas perdidas para la empresa.*

*35.5 El trabajador esta obligado a compensar el crédito horario a favor del empleador mediante la efectiva prestación de tareas cuando este se lo requiera y hasta completar el total de horas acreditadas a favor del empleador, las cuales serán distribuidas según las necesidades de la empresa y con la salvedad previste en 35.3 in fine.*

*35.6 Los haberes a percibir por el trabajador durante el periodo en que preste tareas en compensación de horas no laboradas que generaron crédito horario, no incluirán adicional ni retribución alguna por tal causa.*

*35.7 Las horas de trabajo que se ejecuten como devolución o compensación de crédito horario no podrán ser consideradas como horas extraordinarias.”*

Analizando la totalidad de los contenidos de los convenios colectivos homologados que poseen cláusulas de jornada de trabajo, se pudo detectar que sólo uno de ellos hace mención a la jornada de trabajo promedio. Los datos que se presentan a continuación detallan los resultados obtenidos para los 71 convenios analizados:

Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada parcial	Jornada por temporada	Jornada promedio
28	4	1	1

Determinando los porcentajes del total de convenios homologados con cláusulas de jornada de trabajo durante este año (sobre el total de convenios homologados 82), se obtiene lo siguiente:

% que posee Jornada normal	% que posee Jornada por equipo, turnos o ciclos	% que posee Jornada parcial	% que posee Jornada por temporada	% que posee Jornada promedio
87%	34%	5%	1%	1%

## Categorías

Lo importante de esta unidad de análisis radica, como ya mencionamos, en encontrar convenios que presenten la menor cantidad de categorías posibles y que ellas sean lo más amplias posibles, permitiendo cierto grado de flexibilidad interna. Un convenio con pocas categorías, permite emplear al trabajador en diferentes tareas ya sean en una categoría superior o inferior o dentro de la misma categoría.

Es por eso que en primer lugar se analiza si los convenios en general presentan una cantidad importante de categorías o niveles de trabajo y luego se hace un análisis más profundo de la descripción de cada una de las tareas que comprende cada categoría.

El 62% del total de los convenios homologados presenta cláusulas de categorías. De ellos el 75% corresponden a empresa y un 25% a convenios de actividad.

Convenio	Cantidad de convenios
Empresa	39
Actividad	13
<b>Total</b>	<b>52</b>

Comenzado con las observaciones en cuanto a la cantidad de categorías que puede presentar un convenio. Se obtuvo como dato que del total de los 52 convenios, 25 de ellos presentan más de 10 categorías o niveles lo cual dan indicio de poseer poca flexibilidad laboral, mientras que los restantes 26 convenios presentan menos de 9 categorías y no presentan descripción detallada.

Entrado ya más en detalle en cuanto al contenido de cada una de las tareas, a continuación se presenta un ejemplo de los convenios que poseen muchas categorías y cada una de ellas muy detalladas es el que se cita a continuación:

El **CCT 560/09 “A”** - CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE CARTON CORRUGADO-FOEIPCQ - FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS:

*“Artículo 127°.- Para los sectores enunciados se definen las funciones de los siguientes puestos de trabajo:*

**Preparador de Adhesivos:** Tiene como función controlar las cantidades exactas de soda caustica, borax, fécula, etc, Una vez preparado el adhesivo distribuye por distintas cañerías a los coleros de la corrugadora, manteniendo limpio el sector.

**Operador corrugadora computarizada:** Tiene por función el manejo a través de paneles computarizados de la maquina corrugadora a distintos niveles de producción con supervisión general de su puesta en marcha y del procesamiento y es el coordinador del plantel de la sección conjuntamente con el maquinista.”

Este tipo de categorías no permiten al empleador cambiar (ampliar o disminuir) la designación de tareas a los empleados y por lo tanto no presentan elementos que facilitan la flexibilidad interna. La mayoría de este tipo de categorización se presentan en convenios relacionados a alguna industria. Pero en contraposición a este tipo de convenios se encontró el siguiente ejemplo:

**CCT 1034/09 “E”:** LEDESMA S.A.A.I.- FOEIPCQ - FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS;SOEPCCPJ - SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DEL PAPEL, CARTON Y CELULOSA DE LA PROVINCIA DE JUJUY:



*“Artículo 76°.- Las categorías profesionales que resulten por aplicación del presente acuerdo no deberán interpretarse como estrictamente restringidas en lo funcional a las definiciones que en cada caso se expresen. Con el propósito de optimizar las dotaciones, reducir costos operativos y mejorar la productividad, el trabajador debe cumplir, dentro de un marco de razonabilidad, las funciones o responsabilidades para las que se encuentre capacitado, de conformidad con lo previsto en el Capítulo III del Título I de esta Convención Colectiva de Trabajo. Cuando un operario sea asignado a cumplir funciones de un nivel superior al de su calificación profesional, la Empresa le reconocerá la remuneración correspondiente a la calificación en que efectivamente se desempeñe. Es responsabilidad del empleador la utilización razonable de lo acá acordado, debiendo tener siempre en cuenta la idoneidad, experiencia e instrucción del trabajador, ejerciendo esta facultad sin menoscabo material ni moral del mismo, respetando el derecho al reclamo del trabajador cuando considere lesionados sus derechos.”*

Donde ya sí, se puede observar un grado de flexibilidad superior al presentado con anterioridad, ya que las categorías no deberán interpretarse estrictamente como definidas. Otro punto a destacar, es que en dicho artículo se intenta ayudar al empleador permitiendo amoldar las tareas con el propósito de mejorar la productividad entre otros puntos importantes. En este convenio en particular se hace hincapié en los sectores y no tanto en las categorías específicas, como forma de facilitar la asignación de tareas a los trabajadores.

Un caso similar es el **CCT-1033-2009-E YAZAKI ARGENTINA S.R.L.- SMATA - SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA:**

**“Artículo 19**

*Funciones: Las tareas a cargo del personal de Yazaki Argentina estarán clasificadas y divididas únicamente por las funciones acordadas en el presente convenio. Yazaki Argentina en el ejercicio de su poder de dirección y **organización podrá distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas**, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en orden a los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas de la empresa.”*

Por último otro ejemplo de amplitud de tareas es el caso que se presenta a continuación. Si bien posee una descripción de tareas, el hecho de poseer sólo 2 categorías para encuadrar a los trabajadores se puede deducir un grado importante de flexibilidad.

**CCT 1048/09 “E” COMERCIAL INDUSTRIAL MISIONERA ARGENTINA S.A. - FTTRA - FEDERACION DE TRABAJADORES DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA:**

**“Art. 16° - CATEGORIAS:**

*En consideración a la calificación profesional y aptitud física, los trabajadores comprendidos en este convenio serán encuadrados en alguna de las categorías que se establecen a continuación:*

*OBREIRO - NIVEL 1: Quedan comprendidas dentro de esta categoría las labores y tareas vinculadas al proceso de fermentación del tabaco, aflojar manillas, alimentar pilones, armado y desarmado de pilones y controles de temperatura; cortado de arpilleras, clasificado de lona, costura de ponchadas, clasificación del tabaco, labores de atador, alimentador de cinta, alimentador de mesa, carreros, clasificador de mesa, clasificador de cinta, reclasificador de mesa, reclasificador de cinta y en general aquellas labores no especificadas en la categoría de "Obrero - Nivel -2.-*

*OBREIRO - NIVEL 2: Quedan comprendidas dentro de de esta categoría las labores vinculadas al acopio de tabaco, colocación de tickets, traslado en carros, limpieza, el traslado del producto en cintas transportadoras, prensado de tabaco, pesado, acondicionamiento, carga y disposición final de fardos de tabacos.- Como Anexo que forma parte del presente, se establece el encuadramiento del personal que actualmente se desempeña en "La Empresa" conforme las categorías fijadas precedentemente."*

Por consiguiente se obtuvieron los siguientes datos en cuanto a la cantidad de convenios que presentan una descripción detallada de las tareas y quienes no:

	Cantidad de convenios
Poseen descripción detallada de tareas	19
No poseen descripción de tareas o es muy amplias	33
<b>Total hacen referencia a categorías</b>	<b>52</b>

Tal como se mencionó con antelación los convenios que posean menor cantidad de categorías y/o una descripción más amplia aportan elementos de flexibilidad al empleador.

Sobre el total de 51 convenios que poseen cláusulas de categorías, el 63% de los convenios homologados poseen categorías y/o descripciones muy amplias de las tareas, permitiendo diferentes asignaciones.

Si bien en el año 2008 el 69% de los convenios homologaron presentaron cláusulas de categorías, este año ese porcentaje cayó un 6%, ubicándose en un 63%.

### **Organización de trabajo y polivalencia**

Una de las unidades de análisis más importante, no sólo porque tiene una relación casi directa con la flexibilidad laboral, sino porque en conjunto con la determinación de las categorías y la capacitación pueden ser críticas a la hora de determinar si un convenio posee más o menos mecanismos flexibles que los demás.

Para poder comprender la importancia de esta unidad de análisis se debe en primer lugar diferenciar ambos términos. Cuando se habla de organización de trabajo, este concepto comprende a todos aquellos elementos o cláusulas que hacen referencia a la organización tanto de ámbito de trabajo como sus tareas. Dicha organización puede ser flexible o rígida, dependiendo del encuadre que posea un convenio. Un convenio con muchas categorías y con tareas definidas, poco posee de flexibilidad. En cambio un convenio con pocas tareas y más amplias, prevé un grado más amplio de flexibilidad. El concepto de polivalencia hace puramente referencia a la flexibilidad laboral interna.

Por ello y a pesar de que algunos convenios mencionan a estos dos términos por separado. La decisión de tomar estos ambos conceptos y unirlos en una unidad de análisis surge básicamente del primer trabajo de investigación y para poder efectuar un análisis comparativo se deben mantener las unidades.

Cláusulas	Cantidad de convenios	% sobre el total de 82 convenios
Hacen mención a la organización de trabajo	9	11%
Hacen mención a polivalencia	29	35%
Hacen mención a ambos términos	4	5%

Sobre el total de los convenios homologados un 45% (un total de 37 convenios) hace mención tanto al término de organización de trabajo como al de polivalencia. Del cuadro presentado se puede ver que el 40% del total de convenios posee cláusulas de polivalencia y organización de trabajo. Estas cláusulas demuestran flexibilidad. Del 11% de los convenios que hablan sólo de la organización de trabajo, más de la mitad no presentan rasgos de flexibilidad (un 55%).

Del total de estos convenios homologados con este tipo de cláusulas, 31 de ellos (86%) pertenecen a convenios de empresa y 5 (14%) de actividad.

	Convenios
Empresa	31
Actividad	5

Si bien la mayoría de los convenios presentan artículos específicos como por ejemplo:

CCT-1021-2009-E CASINO CLUB S.A.- ALEARA - SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACION Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA:

*“Artículo 1: A tales fines y en beneficio de la empresa y de los trabajadores se considera esencial y vital la Polivalencia funcional de estos y es preocupación de la Empresa que sus empleados - en los que constituye la actividad principal - adquieran el conocimiento de todos los niveles y funciones. A esos efectos la Empresa o el Gremio brindaran a los empleados - con carácter obligatorio - la capacitación y formación profesional necesaria, lo que les permitirá desempeñarse en todos los juegos que se exploten y en todos los sectores de la organización empresaria y de la actividad.”*

Hay otros en cambio que ahonda un poco más en dichos conceptos, como es el ejemplo de el CCT-1033-2009-E YAZAKI ARGENTINA S.R.L.- SMATA - SINDICATO DE MECANICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPUBLICA ARGENTINA que define a la polivalencia funcional como:

*“Artículo 23: Polivalencia funcional  
A las tareas, actividades y funciones contempladas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el empleado -una vez superado el nivel de principiante- deberá realizar toda tarea, función y/o actividad que se le asigne, acorde a su capacitación, experiencia y nivel asignado.”*

Además este convenio presenta de particular que define a sus trabajadores como empleados polivalentes:

*“Artículo 19: El criterio de polivalencia regulado en este Convenio Colectivo de Trabajo, determina que los empleados encuadrados en el mismo, conforme el nivel de sus conocimientos, habilidades, capacidades y experiencia, queden encuadrados en los siguientes niveles: 1) Empleado principiante, 2) Empleado polivalente, 3) Empleado polivalente avanzado, 4) Empleado polivalente completo, y 5) Empleado polivalente técnico.  
[...]2) El empleado polivalente es aquél que ha superado satisfactoriamente el proceso de integración y capacitación inicial. Puede asimismo capacitar, de acuerdo a sus conocimientos y entrenamiento, a empleados con menor experiencia. [...]”*

El CCT 1082/09 “E” SUMICOOP S.A. - SUPEH – FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS, describe básicamente el fin de dicho concepto:

*“[...] 2.2.3.- Polivalencia laboral: Con el único y expreso objetivo de eficientizar su potencial productivo, reconvertir en positivos los lucrocésantes que se planteen en su organización y racionalizar adecuadamente su estructura de costos, todo ello en favor de un mejor posicionamiento en un mercado altamente competitivo, la Empresa aplicara sus indelegables facultades de*

*administración y dirección implementando formas y criterios de polivalencia laboral como medio de mejor aprovechamiento de su mano de obra disponible ante situaciones que comprometan el normal desarrollo de su gestión”.*

En cuanto a los convenios que no poseen cláusulas de polivalencia y solamente mencionan a la organización de trabajo, sin presentar mecanismo de flexibilidad. El convenio CCT-1068-2009-E, engloba dentro del capítulo de organización del trabajo, los ingresos del personal, las vacantes cómo son cubiertas, los plazos, entro otros artículos.

## **Capacitación**

Tal como se menciona en el trabajo anterior, los convenios que poseen cláusulas de capacitación pueden agruparse en dos grandes grupos. En primer lugar, se presentan los convenios que simplemente mencionan los aportes que deben efectuarse. Tanto por parte del empleador como en algunos también de los empleados. En segundo y último lugar se encuentran los convenios que no sólo hacen alusión al porcentaje que se debe aportar, sino también determinan los programas de capacitación y su implementación.

Del total de convenios homologados durante este año el 62% posee cláusulas de capacitación. De los cuales se dividen de la siguiente manera en cuanto a actividad y empresa:

	Cantidad	Sobre el total de 82 convenios
Convenio de empresa	37	45%
Convenio de actividad	14	17%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>62%</b>

Además se pudo establecer que sólo 9 convenios del total hacen referencia al porcentaje que tanto los empleadores como los trabajadores deben aportar. Mientras que los otros 42 convenios hacen énfasis en la capacitación para mejorar las competencias de los trabajadores. Pudiendo uno inducir que tienen como fin, no sólo superar las limitaciones

personales, sino que además ayudar a los empleadores a cambiar las asignaciones de tareas a los trabajadores.

Cláusulas como las que posee el siguiente convenio, dan a entre ver que se quiere fomentar la polivalencia en los trabajadores:

CCT 572/09 “A” CONSEJO VIAL FEDERAL - FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES VIALES (F.A.T.VIAL):

*“ARTICULO 43.- Las partes signatarias de este Convenio, Consejo Vial Federal y Federación Argentina de Trabajadores Viales asumen el compromiso de propender por si y a través de los Organismos Viales Provinciales y las Filiales Sindicales adheridas, respectivamente, al perfeccionamiento permanente del personal de las Vialidades, de todas las carreras, categorías y clases de que se compone el escalafón vial de acuerdo a este Convenio, con el fin de lograr la mayor eficiencia en el desempeño personal de los cuadros a través de la adquisición y actualización de conocimientos y técnicas en el campo vial, tomando como objetivo estratégico el fortalecimiento integral de las Vialidades, atendiendo a las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo. A tal efecto, se propendera a institucionalizar orgánicamente el perfeccionamiento del personal en cada una de las jurisdicciones, mediante planes y programas que diseñen e implementen las Comisiones Paritarias Provinciales.”*

Este tipo de artículos en conjunto con alguna cláusula de polivalencia funcional pueden ser un mecanismo muy fuerte de flexibilidad interna.

Por una parte, entonces están los convenios que le dan la relevancia al tema de la capacitación para lograr la igualdad de oportunidades y crecimiento del trabajador, como por ejemplo:

El CCT-1072-2009-E DIRECCION PROVINCIAL DE PUERTOS DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR - ATE - ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO;UPCN - UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION:

*“Artículo 21º.-CAPACITACION*

*Los trabajadores de la Dirección Provincial de Puertos y sus dependencias*

*jurisdiccionales tendrán acceso a la siguiente capacitación bajo las condiciones que se detallan:*

*OBLIGATORIA: Todos los trabajadores deberán tomar los cursos que implemente la Dirección Provincial de Puertos. Estos serán llevados a cabo en la temporada baja de cada año, es decir entre los meses de Abril y Agosto de cada año y comprenderán prioritariamente las necesidades de atención de los requerimientos de usuarios portuarios. Se realizarán en horario de trabajo, coordinando los mismos para no perjudicar el normal desarrollo de las tareas diarias de la entidad.*

*OTRAS CAPACITACIONES: La Dirección Provincial de Puertos dispondrá en la medida de sus necesidades, la implementación de cursos relacionados con el desempeño profesional de sus trabajadores. Los cursos serán diseñados o adquiridos por agrupamiento o tarea específica y la*

*Dirección Provincial de Puertos asegurara su acceso a todos los trabajadores que se encuadren en las características requeridas para realizados, siempre garantizando la igualdad de oportunidades y que los mismos cubran. los requerimientos exigidos por la Dirección Provincial de Puertos a la hora de calificar al personal.”*

Como así también están los convenios que saben que poseer recursos humanos capacitados fomentará la productividad de la empresa:

**CCT-1043-2009-E UNIVERSAL LEAF TABACOS S.A. - SUETRA - SINDICATO UNICO DE EMPLEADOS DEL TABACO DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

“Artículo 14: Capacitación

A los fines del aprovechamiento integral y potencial de los recursos humanos, la Empresa podrá organizar y dictar cursos de perfeccionamiento y capacitación para su personal cuando lo considere necesario, en el ámbito local, o en el exterior, por si o por terceros, respetando los principios de equidad y racionalidad, tendientes no solamente al objetivo señalado , sino también a cubrir las demandas de los cuadros de organización de la Empresa con su propia dotación, estimulando la aptitud, la creatividad y procurando de esa forma su mejor nivel de vida cultural, social, y económica. Los cursos podrán ser dictados fuera del horario de trabajo, previa conformidad del trabajador.

Por último , la capacitación debe tender a alcanzar un concepto integral de la eficiencia desde el punto de vista de la seguridad industrial, la calidad y la productividad”.

Y por último se encuentran las cláusulas que solamente hacen mención al porcentaje a aportar por parte de las empresas, siendo estos la minoría:

**CCT-1047-2009-E BINGO CIUADELA S.A. - SUTEP - SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTACULO PUBLICO Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA:**

*Articulo. 38. CONTRIBUCION SOLIDARIA:*

*" Se establece que las- empresas suscriptoras del presente Acuerdo retendrán a cada trabajador beneficiado por el presente Acuerdo y no afiliado al SUTEP el 2% (Dos por ciento) de su remuneración buta mensual, incluido el sueldo anual complementario, con destino a capacitación, formación y entrenamiento que brindar el SUTEP en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la ley 14.250. Todas las sumas resultantes serán depositadas por las empresas a la orden del S.U.T.E.P. en la institución bancaria que esta designe dentro de los diez (10) días corridos de finalizado el mes. En igual periodo las empresas entregaron a S.U.T.E.P. un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir. La presente contribución solidaria sera descontada*

*durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo.- A partir de este tipo de convenios no se puede arribar a ningún tipo de conclusión ya que no permite relacionarse con el fin de mejorar las capacidades de cada trabajador.*

Luego de haber presentado las diferentes unidades de análisis con sus contenidos, se procederá a efectuar las evaluaciones finales en lo que respecta al año 2009 y finalmente con respecto al año 2008.

### **Evaluaciones de conjunto año 2009 y en comparación al año 2008.**

Comenzando por la unidad de análisis *“jornada de trabajo”* se pudo confeccionar el siguiente cuadro:

<b>Convenios que presentan cláusulas de jornada de trabajo c/ cláusulas de:</b>	<b>%<sup>2</sup></b>
Categorías	57%
Org. de trabajo y polivalencia	5%
Capacitación	56%

Aquí se puede apreciar que el 57% sobre el total de los convenios homologados posee cláusulas de jornada de trabajo y categorías, un 56% jornada de trabajo y capacitación y un 5% jornada y organización del trabajo y polivalencia.

Los datos del año 2008 arrojaron los siguientes números:

<b>Cláusulas de</b>	<b>Categoría</b>	<b>Org. de trabajo y polivalencia</b>	<b>Capacitación</b>
Jornada de trabajo	71%	22%	59%

Por lo tanto se puede observar que los porcentajes de convenios que poseen cláusulas de jornada de trabajo y capacitación no han variado prácticamente, manteniendo alrededor de un 56 a 59%; lo que sí ha disminuido durante el año 2009 es la coexistencia de cláusulas de jornada con organización de trabajo y polivalencia siendo ese año solo el 5% de un total de 82 convenios.

<sup>2</sup> Sobre el total de 82 convenios homologados



Profundizando aún más en los diferentes tipos de jornada durante el año 2009 se obtuvieron los siguientes resultados:

<b>Sobre el total de convenios c/ Jornada de trabajo<sup>3</sup></b>	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada parcial	Jornada por temporada	Jornada promedio
<b>Categorías amplias</b>	25% (18u.)	1%(1u)	1% (1u)	1%(1u)
<b>Org. de trabajo y polivalencia</b>	1% (1u)	1% (1u)	0%	1%(1u)
<b>Capacitación</b>	75% (21u.)	6% (4u)	1%(1u)	1%(1u)

Si se toma como punto de partida de las cláusulas de organización de trabajo y polivalencia en relación con las cláusulas de jornada de trabajo, se obtiene:

Cláusulas	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada parcial	Jornada por temporada	Jornada promedio
Org. De trabajo y polivalencia <sup>4</sup>	2,4%	0%	0%	1%

Sólo 3,4% de la totalidad de los convenios homologados incluyó las cláusulas de organización de trabajo y algún tipo de jornadas.

Durante el año 2008<sup>5</sup>:

Cláusulas	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada promedio
Org. De trabajo y polivalencia	20%	1%

Con lo cual, el porcentaje de homologación de convenios que poseen cláusulas de jornada promedio y organización de trabajo y polivalencia prácticamente se mantuvo, pero sí

<sup>3</sup> Sobre un total de 28 convenios homologados

<sup>4</sup> Sobre el total de 82 convenios homologados durante el año 2009.

<sup>5</sup> Sobre un total de 109 convenios homologados

disminuyeron las que además de poseer las cláusulas de jornada en equipo/rotación o ciclos se refieren a la organización de trabajo y polivalencia.

También se analizó en los convenios del 2009, la coexistencia de cláusulas de jornada de trabajo con las cláusulas de categoría:

Cláusulas	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada parcial	Jornada por temporada	Jornada promedio
Categorías	17%	1%	1%	1%

Sobre el total de los convenios homologados con cláusulas de categorías sólo el 24% hizo mención a algún tipo jornada de trabajo.

Para el año 2008 se obtuvieron los siguientes datos:

Cláusulas <sup>6</sup>	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada promedio
Categorías	31,8%	1,8%

De forma general se puede ver que la coexistencia de ambas unidades cayó de un 33,6% a un 24%, pero al haberse homologado durante el año 2009 un 25% menos de convenios, se puede decir que porcentualmente los valores no variaron significativamente. Igualmente se observa que hubo un descenso de los convenios que poseen cláusulas de categoría con cláusulas de jornada por equipo, turnos o ciclos, pero se mantuvo el porcentaje que contiene las cláusulas categoría - jornada promedio.

Y, por último en cuanto a esta unidad de análisis se presenta la coexistencia de estas cláusulas con las de capacitación.

---

<sup>6</sup> Sobre un total de 109 convenios homologados durante el año 2008.

Cláusulas	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada parcial	Jornada por temporada	Jornada promedio
Capacitación	26%	4%	1%	1%

Del total entonces, un 32% posee cláusulas de capacitación y jornada de trabajo. Durante la confección de los cuadros se obtuvo como resultado al convenio que más mecanismos de flexibilidad presenta (CCT-568-2009-A) y es el que no sólo posee una jornada promedio (con los créditos de horas), sino que además hace mención a la organización de trabajo y polivalencia, posee poca cantidad de categorías, no hace una descripción detallada de las tareas pero que en cuanto a capacitación hace únicamente mención a los aportes.

En comparación con el año 2008 donde se obtuvo el siguiente cuadro:

Cláusulas <sup>7</sup>	Jornada por equipos, turnos o ciclos	Jornada promedio
Capacitación	29,02%	1%

Aquí sí se puede ver que la coexistencia de cláusulas de capacitación con jornada por equipos, turnos, ciclos y promedio porcentualmente es mayor durante el año 2009.

En segundo lugar se presentará el análisis partiendo desde el punto de vista de la unidad “*categorías*”, se llegaron a las siguientes cifras durante el año 2009:

Cláusulas de	Org. de trabajo y polivalencia	Jornada de trabajo normal	Capacitación
Categoría <sup>8</sup>	8%	90%	70%

Este cuadro representa a todos los convenios que contienen cláusulas de categorías, ya luego centrándose especialmente en los convenios que presentan una cantidad reducida de categorías y/o poca descripción taxativa de las tareas, se obtuvieron los siguientes porcentajes:

<sup>7</sup> Sobre un total de 109 convenios homologados durante el año 2008.

<sup>8</sup> Sobre un total de 82 convenios

Tipo de Cláusulas c/ Categoría amplias <sup>9</sup>	Jornada de trabajo normal	Jornada de trabajo ciclos, equipos, temporal, parcial y promedio	Org. de trabajo y polivalencia	Capacitación
	76%	23% (6u)	23% (6u)	81% (15u)

Del total de los convenios homologados con cláusulas de categoría la mitad de ellos poseen menos de 9 cláusulas con una descripción amplia de tareas (51%). Lo cual es un resultado alentador en cuanto a presencia de mecanismo que favorecen a la flexibilidad interna. El hecho que más de la mitad de los convenios posean amplitud en las tareas que pueden llevar a cabo los trabajadores y de ellos un 81% hace hincapié en la capacitación, demuestra la relación casi directa que poseen ambas unidades de análisis. Las partes entienden que para poder proveer un grado amplio de tareas en las categorías deberán contar con personal calificado.

También un porcentaje no menor al 23% de los convenios que poseen categorías amplias hacen énfasis en la organización de trabajo y la polivalencia. Estas dos unidades van de la mano, ya que una organización de trabajo poco flexible, trae consigo una cantidad significativa de categorías y además un detalle completo de las tareas que se le asignan a cada una de ellas.

Los resultados obtenidos en el año 2008:

Tipo de Cláusulas c/ Categoría <sup>10</sup>	Jornada de trabajo normal	Org. de trabajo y polivalencia	Capacitación
	57%	19%	46%

Si bien la coexistencia de cláusulas de categoría- jornada de trabajo, categorías - organización de trabajo y polivalencia durante el año 2009 descendió, se debe a que de por sí la cantidad de homologaciones de convenios fueron menores. En la coexistencia de categoría - capacitación hubo un aumento significativo, durante el año 2009, 57 convenios poseen ambos términos y en el año 2008 un total de 50 convenios.

<sup>9</sup> Sobre un total de 26 convenios que poseen categorías amplias en cuanto a las tareas o una cantidad menor a 9 categorías por convenio.

<sup>10</sup> Sobre un total de 109 convenios homologados durante el año 2008.

En tercer lugar se analiza la unidad de “*organización de trabajo y polivalencia*”, comprendiendo a ambos términos como una unidad única. La particularidad de esta unidad de análisis es que está muy ligada a la unidad anterior y a la capacitación. Durante el año 2009 se obtuvo el siguiente cuadro:

Cláusulas de	Categoría	Jornada de trabajo	Capacitación
Org. de trabajo y polivalencia <sup>11</sup>	5%	4%	2,4%

En el año 2008 se obtuvo:

Cláusulas de	Categoría	Jornada de trabajo	Capacitación
Org. de trabajo y polivalencia <sup>12</sup>	27%	30%	26%

A simple vista ya se puede observar que la cantidad de convenios homologados durante el año 2009 que poseen cláusulas de organización de trabajo y polivalencia ha caído en un gran porcentaje. Descendiendo de un 31% del 2008 a un 5% en el año 2009 (teniendo en cuenta que además hubo un 25% menos de homologaciones durante este año). A pesar de ello hay que resaltar que el porcentaje de convenios que hacen mención sólo a la polivalencia aumentó casi un 10% en lo que respecta al año 2008. Por otra parte, se puede ver la inversión de los porcentajes, en el hecho de que los convenios del 2008 la mayor coexistencia radicaba entre las cláusulas de jornada de trabajo y organización de trabajo y polivalencia, y en el año 2009, el mayor porcentaje de coexistencia de cláusulas es con categorías.

Por último y partiendo desde el punto de vista de la unidad de análisis “*capacitación*”. Estas dos últimas unidades de análisis se las suele relacionar entre sí, ya que naturalmente uno entiende que para poder ejercer la polivalencia se necesita fomentar la capacitación. Durante el año 2009, si bien hay un número significativamente alto que no hace sólo mención a los aportes, tampoco lo hacen respecto a la organización de trabajo y

<sup>11</sup> Sobre un total de 82 convenios

<sup>12</sup> Sobre el total de 109 convenios homologados durante el año 2008.

polivalencia. De hecho de un total de 42 convenios que poseen cláusulas de capacitación que dejan de lado la mención a los aportes, 15 de ellos hacen referencia a la polivalencia, es decir un 35%. Este último punto, difiere sustancialmente del año 2008, donde mayoritariamente existían los convenios que mencionaban en aporte que debían efectuar las partes.

En cuanto a la coexistencia de las cláusulas de capacitación con las demás unidades de análisis se obtuvo:

Cláusulas de	Categoría	Jornada de trabajo	Org. de trabajo y polivalencia
Capacitación <sup>13</sup>	60%	57%	4%

En cuanto a los datos obtenidos durante el año 2008:

Cláusulas de	Categoría	Jornada de trabajo	Org. de trabajo y polivalencia
Capacitación	46%	59%	26%

Analizando en conjunto los años 2008 y 2009 se puede ver que la coexistencia de cláusulas de capacitación con jornada de trabajo, ha permanecido prácticamente igual, por lo cual la incidencia es mayor en el 2009. En cuanto a categorías – capacitación la cantidad de convenios homologados en ambos años de ubica con 50 convenios. Mientras que capacitación - organización de trabajo y polivalencia los porcentajes descienden considerablemente.

---

<sup>13</sup> Sobre un total de 82 convenios homologados durante el año 2009.

## Conclusiones

El objetivo de este segundo estudio era no sólo examinar los convenios homologados durante el año 2009, observando y analizando el contenido de sus cláusulas en relación con las unidades de jornada de trabajo, categorías, organización y polivalencia y capacitación, sino además comparar su evolución con respecto al año 2008 y poder determinar si han aumentado o no los mecanismos de flexibilidad laboral interna.

Para ello se comenzó haciendo una breve reseña de lo obtenido en el primer trabajo de investigación, para ya luego poder hacer foco en el año 2009.

Comenzando las comparaciones a un nivel más amplio se pudo determinar la diferencia en cuanto a los convenios y acuerdos homologados durante dicho año:

	Cantidad de acuerdos	Cantidad de convenios	Total
Año 2008	1448	109	1557
Año 2009	1540	82	1622

Para poder entender este aumento en cuanto a la totalidad de homologaciones hay que centrarse en el contexto económico. En el 56% de las negociaciones comprendidas durante el año 2009 según el IOCTA, se atribuye a cuestiones salariales. El mismo informe determina, como ya se mencionó, el aumento significativo de los conflictos relacionados a situaciones de crisis. Algo acorde a la situación económica de dicho año en donde no sólo está presente ya la propia crisis económica interna, sino que además se junta con la irrupción de la crisis económica internacional.

El continuo crecimiento de la inflación, si bien no es reconocida por el Gobierno Nacional, la mayoría de las negociaciones se centraron en el aumento salariales. Esto se ve reflejado en el aumento de las negociaciones de 92 acuerdos más que el año pasado. De hecho y tal como menciona el IOCTA en términos generales la negociación colectiva continúa con su crecimiento ininterrumpido desde el año 2002; debiéndose principalmente al aumento de

acuerdos colectivos (generalmente salariales), mientras que los convenios colectivos de trabajo experimentan de a poco una baja luego del pico alcanzado en el año 2007.

Entrando ya más en detalle en cuanto a las cláusulas homologadas en ambos años se pudo determinar lo siguiente:

En cuanto a la unidad de análisis **“jornada de trabajo”** durante este año se presenta en el 1% (un convenio) de la totalidad de los convenios la jornada de trabajo promedio, cifra muy similar al año 2008, donde representaba el 1,8% (2 convenios) del total de convenios homologados. Se puede decir entonces, que no hubo variación alguna en cuanto al aumento de este mecanismo de flexibilidad interna. En cuanto a las demás jornadas, los porcentajes tampoco varían significativamente.

Respecto a los convenios que poseen definición en cuanto a **“categorías”**, en el año 2009 el 31% de la totalidad de los convenios homologados presenta una descripción amplia de tareas y/o poca cantidad de categorías, dicho porcentaje se compara con un el 23% de los convenios poseía estas características en el año 2008. Claramente esto demuestra un aumento de flexibilidad y una tendencia a futuro, ya que hay que tener en cuenta que durante el 2009 se homologaron una menor cantidad de convenios.

En tercer lugar tenemos a las cláusulas de **“organización de trabajo y polivalencia”**. Durante este año sólo un 5% hizo referencia a ambos términos, mientras que en el año 2008 un 19%. Relacionando dicha unidad con la unidad de análisis anterior, se obtuvo que en el año 2009 el 23% que poseía cláusulas de categoría con descripción amplia poseían también cláusulas de organización de trabajo y polivalencia. Esta cifra no varía significativamente con respecto al año anterior donde el porcentaje oscilaba entre un 27% y un 19% dependiendo del punto de partida.

Por último y en lo que respecta a la unidad de análisis de **“capacitación”**, al igual que en la investigación anterior no se puede afirmar que el hecho de comprender dichas cláusulas se quiera favorecer a la polivalencia. Pero de hecho en el año 2009 un 35% hizo mención a la



capacitación en relación al concepto de polivalencia, mientras que durante el año 2008 del 60% que contenía cláusulas de capacitación sólo una parte menor hacía referencia a la polivalencia y la mayoría de ellos sólo hacía mención a los aportes.

Quedando ya demostrado la existencia de mecanismos de flexibilidad internan en los convenios homologados durante el año 2009 y su evolución con respecto al año 2008. Se puede por último afirmar que del total de los convenios homologados durante el año 2009, sólo un 1% podría denominarse como máximo exponente presentando mecanismos de flexibilidad interna. Siguiéndolo un 7% de convenios que presentaron categorías amplias en relación a cláusulas de organización de trabajo y polivalencia. Si bien estos convenios no presentan la totalidad de los mecanismos de flexibilidad interna deseables de encontrar, se puede decir que presentan las más relevantes. Además se obtuvo que el 6% del total de los convenios homologados presentan cláusulas de jornadas de trabajo, capacitación, categorías amplias, organización de trabajo amplia y polivalente. Por último y no siendo un dato mejor, se puede afirmar que en cuanto a las unidades de categorías y capacitación hubo un aumento de los mecanismos de flexibilidad interna.



Universidad de  
San Andrés

## **Bibliografía**

La bibliografía que hace alusión a la primera etapa de investigación se encontrará en dicho trabajo. A continuación se presenta la bibliografía utilizado específicamente en este trabajo:

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS). 2009. *La negociación colectiva en 2009 - Resumen Anual y del Cuarto Trimestre* ([http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/negColectiva/200904T\\_negociacionColectiva.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/negColectiva/200904T_negociacionColectiva.pdf)). Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS). 2008. *Informe anual*. Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Observatorio del Derecho Social de la CTA (OCTA). 2008. *Informe anual*. Argentina: Observatorio del Derecho Social de la CTA.
- Observatorio del Derecho Social de la CTA (OCTA). 2009. *Informe anual*. Argentina: Observatorio del Derecho Social de la CTA.
- Ministerio de Economía de la Nación (MECON). 2008. *Informe anual*. Argentina: Ministerio de Economía de la Nación.
- Ministerio de Economía de la Nación (MECON). 2009. *Informe Económico N°70 4° Trimestre de 2009*. Argentina: Ministerio de Economía de la Nación.
- La Ley .2006. *Ley 20.744*. Argentina: La Ley.

## Anexo

N°	Fecha	Exp. N°	CCT-n°	Tipo de actividad	Parte empresa	Parte sindicato	JP	Equipo y rotativo	Parcial	Capacitación	Categorías	Organización de trabajo	Polivalencia
----	-------	---------	--------	-------------------	---------------	-----------------	----	-------------------	---------	--------------	------------	-------------------------	--------------

1	22.12.2009	1.119.593/05	CCT-573-2009-A	NAVALES	CAMARA NAVIERA ARGENTINA	SINDICATO DE ELECTRICISTAS - ELECTRONICISTAS NAVALES	si	no	no	no	no	no	no
2	22.12.2009	1.108.930/05	CCT-572-2009-A	VIALES	CONSEJO VIAL FEDERAL	FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES VIALES (F.A.T.VIAL)	si	si	no	si	si	-	si
3	03.12.2009	1.347.514/09	CCT-571-2009-A	ACUMULADORES	CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE ACUMULADORES ELECTRICOS	FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS QUIMICAS Y PETROQUIMICAS	no	no	-	si	si	-	si
4	01.12.2009	1.338.538/09	CCT-570-2009-A	BARRACAS DE LANAS	FEDERACION LANERA ARGENTINA	SINDICATO DE LAS BARRACAS DE LANAS	si	si	-	-	si	-	si
5	13.11.2009	367.324/08	CCT-569-2009-A	TINTORERIAS	CAMARA DE TINTOREROS DE LA PROVINCIA DE CORDOBA	SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES	si	no	no	no	si	no	no
6	21.10.2009	509.156/88	CCT-568-2009-A	HELADEROS	CAMARA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL HELADO Y AFINES	FEDERACION ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS	pro me dio	-	si	si	si	si	si
7	25.09.2009	1.119.593/05	CCT-567-2009-A	NAVALES	CAMARA NAVIERA ARGENTINA	CENTRO DE PATRONES Y OFICIALES FLUVIALES, DE PESCA Y CABOTAJE MARITIMO	si	si	no	si	no	no	no
8	21.08.2009	537.693/06	CCT-566-2009-A	ESTIBADORES	CAMARA DE ACTIVIDADES PORTUARIAS Y MARITIMAS DE ROSARIO	SINDICATO UNIDOS PORTUARIOS ARGENTINOS PUERTO SAN LORENZO	si	tunos	no	no	no	no	no
9	10.08.2009	1.261.824/08	CCT-565-2009-A	TABACO	CAMARA DE LA INDUSTRIA DEL TABACO	FTTRA - FEDERACION DE TRABAJADORES DEL TABACO	si	no	no	si	no	no	no
10	06.08.2009	1.271.694/08	CCT-564-2009-A	QUIMICOS	CAMARA DE LA INDUSTRIA QUIMICA Y PETROQUIMICA	FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS QUIMICAS Y PETROQUIMICAS	no	no	no	si	si	no	no
11	18.06.2009	1.217.291/07	CCT-563-2009-A	TECNICOS DE FUTLBOL	ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO	ASOCIACION DE TECNICOS DEL FUTBOL ARGENTINO (A.T.F)	no	no	no	no	no	no	no
12	09.06.2009	1,285.063/08	CCT-562-2009-A	MARINA MERCANTE	ASOCIACION CAMARA ARMADORES DE BUQUES	CENTRO DE CAPITANES DE ULTRAMAR Y OFICIALES DE LA MARINA MERCANTE	si	no	no	si	no	no	no
13	08.06.2009	1.220.644/07	CCT-561-2009-A	ENVASES DE CARTON	CAMARA ARGENTINA FABRICANTES DE ENVASES DE CARTON Y/O DE PAPEL	FOEIPCQ - FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS	si	no	no	si	si	no	no

14	25.08.2009	1.256.158/08	CCT-560-2009-A	CARTON CORRUGADO	CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE CARTON CORRUGADO	FOEIPCQ - FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUIMICOS	si	si	no	si	si	no	no
15	20.04.2009	1.169.320/06	CCT-559-2009-A	MEDICOS	CAMARA DE EMERGENCIAS MEDICAS DE LA CAPITAL	ASOCIACION DE MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA	si	turnos	no	no	no	no	no
16	18.03.2009	1.268.432/08	CCT-558-2009-A	INDUMENTARIA	FEDERACION DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES	UOETSYLRA	si	no	no	si	si	no	no
17	13.03.2009	1.047.985/01	CCT-557-2009-A	FUTBOLISTAS	ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO	FUTBOLISTAS ARGENTINOS AGREMIADOS (F.A.A.)	no	no	no	no	no	no	no
18	27.02.2009	1.287.199/08	CCT-556-2009-A	FARMACEUTICOS	ASOCIACION DE FARMACIAS MUTUALES Y SINDICALES DE LA REPUBLICA ARGENTINA; CONFEDERACION FARMACEUTICA ARGENTINA; FEDERACION ARGENTINA DE CAMARAS DE FARMACIAS	FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA	si	turnos	-	si	si	no	no
19	25.02.2009	1.274.835/08	CCT-555-2009-A	ACUMULADORES	CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE ACUMULADORES ELECTRICOS	FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS QUIMICAS Y PETROQUIMICAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA	no	no	no	si	si	no	no
20	21.01.2009	1.265.970/08	CCT-554-2009-A	ALIMENTACION	CAMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS	FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION	si	no	no	si	si	si	no
21	21.01.2009	1.306.008/08	CCT-553-2009-A	DEPORTIVAS Y CIVILES	ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO	UTEDYC	si	temporada	-	si	si	no	no
22	28.12.2009	1.230.616/07	CCT-1082-2009-E	PETROLEROS PRIVADOS	SUMICOOP S.A	SUPEH - FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS	si	no	no	no	si	si	si
23	22.12.2009	1.358.139/09	CCT-1081-2009-E	AUTOMOTRIZ	COMPAÑIA REGIONAL DE ACEROS FORJADOS MERCEDES S.A.	SMATA	si	turnos	no	si	si	no	no
24	18.12.2009	1.231.506/07	CCT-1080-2009-E	ESTADO	EMPRESA NEUQUINA DE SERVICIOS DE INGENIERIA SOCIEDAD DEL ESTADO	ATE	si	si	no	si	si	-	-
25	07.12.2009	1.230.978/07	CCT-1079-2009-E	ENERGIA ELECTRICA	SOCIEDAD INTEGRADA DE BUENOS AIRES S.A. U.T.E.	SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE CAPITAL FEDERAL	si	si	no	si	si	no	si
26	07.12.2009	1.337.720/09	CCT-1078	ESPECTACULOS	CROWN CASINO S.A.	SUTEP	si	si	no	no	no	no	no

27	03.12.2009	1.230.351/07	CCT-1077-2009-E	ENERGIA ELECTRICA	SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE CAPITAL FEDERAL	TECNODOCK S.R.L	si	si	no	si	si	no	si
28	24.11.2009	1.336.925/09	CCT-1076-2009-E	TECNICO AERONAUTICO	JET SERVICE INSTRUMENTS S.R.L.	APTA	si	si	no	si	si	no	no
29	20.11.2009	1.309.309/09	CCT-1075-2009-E	AGUA POTABLE	AGUAS CORDOBESAS S.A.	FENTOS	si	turnos/ anexo	no	si	no	si	no
30	05.11.2009	66.648/98	CCT-1074-2009-E	ENERGIA ELECTRICA	ENERGIA DEL SUR S.A.	APJAE	si	si	no	si	-	no	si
31	03.11.2009	1.291.509/08	CCT-1073-2009-E	PETROLEROS	OPERADORA DE ESTACIONES DE SERVICIOS S.A.;YPF S.A.	SUPEH	no	no	no	no	no	si	no
32	03.11.2009	1.190.199/06	CCT-1072-2009-E	ESTATALES	DIRECCION PROVINCIAL DE PUERTOS DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR	ATE	si	no	no	si	si	no	no
33	03.11.2009	1.232.734/07	CCT-1071-2009-E	AERONAUTICOS	LONGPORT ARGENTINA S.A	UPAEP	si	no	no	si	si	no	no
34	27.10.2009	1.325.645/09	CCT-1070-2009-E	DEPORTIVAS Y CIVILES	ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO	UTEDYC	si	no	no	no	si	no	no
35	27.10.2009	1.336.926/09	CCT-1069-2009-E	TECNICO AERONAUTICO	AVIACION ATLANTICO SUR S.A.	APTA	si	no	no	no	si	no	no
36	27.10.2009	1.310.945/09	CCT-1068-2009-E	ENERGIA ELECTRICA	TRANSLYF - LA TRANSPORTADORA DE LUZ Y FUERZA S.A	FATL Y F	si	no	no	si	si	si	no
37	16.10.2009	67.668/98	CCT-1067-2009-E	CASINOS	ALEARA	BINGO PINAMAR S.A.	si	no	no	si	si	no	si
38	09.10.2009	1.310.202/09	CCT-1066-2009-E	TELEVISION	FOX LATIN AMERICAN CHANNELS S.R.L.	SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION	si	no	no	si	no	no	no
39	08.10.2009	1.182.866/06	CCT-1065-2009-E	ACOPIO	TABACOS NORTE S.A.	SUETRA	si	no	no	si	no	no	no
40	07.10.2009	1.340.235/09	CCT-1064-2009-E	CHATARRA, METALES	CEJAS BEATRIZ RAQUEL;DI NIZIO CRISTIAN HERNAN;VELASQUEZ JOSE LUIS	S.U.T.CH.ER.M.A	no	no	no	no	no	no	no
41	29.09.2009	66.916/98	CCT-1063-2009-E	PROF.AGUA Y LA ENERGIA	PLUSPETROL ENERGY S.A.	APUAYE	si	no	no	si	no	no	si
42	29.09.2009	66.915/98	CCT-1062-2009-E	PROF.AGUA Y LA ENERGIA	PLUSPETROL ENERGY S.A.	APUAYE	si	no	no	si	no	no	si
43	29.09.2009	1.300.623/08	CCT-1061-2009-E	JABONEROS	PROCTER & GAMBLE ARGENTINA S.R.L.	FEDERACION DE T. JABONEROS Y AFINES DE LA RA;SINDICATO DE EMPLEADOS JABONEROS [CAP. FEDERAL Y VARIOS PARTIDOS PCIA.BS.AS.];SINDICATO DE OBREROS JABONEROS DE OESTE	si	ciclos	no	no	si	no	no

44	25.09.2009	1.244.731/07	CCT-1060-2009-E	CASINOS	STEPAKO S.A.	ALEARA	si	no	no	no	si	no	si
45	25.09.2009	1.325.048/09	CCT-1059-2009-E	CASINOS	NEOGAME S.A.	ALEARA	si	si	no	no	si	no	si
46	09.09.2009	1,326.816/09	CCT-1058-2009-E	CASINOS	GRUPO SLOTS U.T.E.;MERCEDES 2000 S.A.;NECOCHEA ENTRETENIMIENTOS S.A.;OMBU CASINOS S.A.;SLOTS MACHINES S.A.	ALEARA	si	no	no	si	si	no	si
47	28.08.2009	167.395/08	CCT-1057-2009-E	ESTIBADORES	TERMINAL DE SERVICIOS PORTUARIOS PATAGONIA NORTE S.A.	SINDICATO UNIDO DE PORTUARIOS ARGENTINOS DE BAHIA BLANCA	si	no	no	no	si	no	no
48	26.08.2009	1.195.498/06	CCT-1056-2009-E	TELEFONICOS	ANURA S.A.	FOETRA	si	no	no	si	no	no	no
49	25.08.2009	1.275.732/08	CCT-1055-2009-E	AUTORES	CENTRO DE ADMINISTRACION DE DERECHOS REPROGRAFICOS ASOCIACION CIVIL	UTSAARA	si	no	no	no	si	no	no
50	21.09.2009	1.289.597/08	CCT-1054-2009-E	AUTOMOTRIZ	MITHRA S.A.	SMATA	si	no	no	no	no	no	no
51	21.09.2009	1.271.703/08	CCT-1053-2009-E	AUTOMOTRIZ	AGRALE ARGENTINA S.A.	SMATA	si	no	no	no	si	no	no
52	18.08.2009	1.298.139/08	CCT-1052-2009-E	SANEAMIENTO	COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD DE SAN CARLOS DE BARILOCHE LIMITADA	FENTOS	si	no	no	si	si	no	no
53	13.08.2009	1.298.820/08	CCT-1051-2009-E	TELEFONICOS	RADIOTAXI PORTEÑO S.R.L.	FOETRA	si	turnos	no	si	no	no	no
54	10.08.2009	1.267.564/08	CCT-1050-2009-E	AGUA POTABLE	AGUAS RIONEGRINAS SOCIEDAD DEL ESTADO	UPCN	si	si	no	si	si	no	si
55	08.07.2009	1.265.650/08	CCT-1049-2009-E	CASINOS	CASINO MELINCUE S.A.	ALEARA	si	si	no	si	si	no	si
56	30.06.2009	1.321.306/09	CCT-1048-2009-E	TABACO	COMERCIAL INDUSTRIAL MISIONERA ARGENTINA S.A.	FTTRA - FEDERACION DE TRABAJADORES DEL TABACO	si	no	no	si	si	no	no
57	29.06.2009	1.288,134/08	CCT-1047-2009-E	ESPECTACULOS	BINGO CIUADAELA S.A.	SUTEP	si	si	si	si	si	no	si
58	29.06.2009	1.288.135/08	CCT-1045-2009-E	ESPECTACULOS	BINGO ORO S.A.	SUTEP	si	si	si	si	si	no	si
59	10.06.2009	1.275.756/08	CCT-1044-2009-E	DISTRIBUCION DE GAS	GAS NEA S.A	FTIGNRA - FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA	si	no	no	no	no	no	si
60	08.06.2009	1.211.514/07	CCT-1043-2009-E	TABACO	UNIVERSAL LEAF TABACOS S.A.	SUETRA	si	no	no	si	no	no	si

61	28.05.2009	1.241.745/07	CCT-1042-2009-E	AUTOMOTRIZ	SENSOR AUTOMATIZACION AGRICOLA S.R.L.	SMATA	si	no	no	si	si	no	no
62	26.05.2009	1.265.336/08	CCT-1041-2009-E	AERONAVEGANTES	LAN ARGENTINA S.A.	UPSPEA	si	no	no	no	si	no	no
63	18.05.2009	1.277.255/08	CCT-1040-2009-E	ENERGIA ELECTRICA	SOENERGY ARGENTINA S.A.	FATL Y F	no	no	no	no	no	no	no
64	13.05.2009	1.301.103/08	CCT-1039-2009-E	TEXTILES	DU PONT ARGENTINA S.A.	AOTRA	si	si	no	no	no	no	no
65	06.05.2009	1.278.324/08	CCT-1038-2009-E	AUTOMOTRIZ	METALPAR ARGENTINA S.A.	SMATA	si	no	no	si	si	si	si
66	29.04.2009	1.184.832/06	CCT-1037-2009-E	PORTUARIOS	BUENOS AIRES CONTAINER TERMINAL SERVICES S.A.	SINDICATO ENCARGADOS APUNTADORES MARITIMOS Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA	no	no	no	si	no	no	no
67	06.04.2009	1226718.2/07	CCT-1036-2009-E	CASINOS	CASINO DE VICTORIA S.A.	ALEARA	si	no	si	si	si	no	si
68	01.04.2009	1.272.135/08	CCT-1035-2009-E	CASINOS	HCI S.A.	ALEARA	si	no	no	si	si	no	si
69	26.03.2009	1.245.366/07	CCT-1034-2009-E	PAPELEROS	LEDESMA S.A.A.I.	FOEIPCQ	si	no	no	si	si	no	no
70	26.03.2009	1.271.253/08	CCT-1033-2009-E	AUTOMOTRIZ	YAZAKI ARGENTINA S.R.L.	SMATA	si	turnos	no	si	no	no	si
71	23.03.2009	1.288.449/08	CCT-1032-2009-E	CASINOS FLOTANTES	CASINO BUENOS AIRES S.A. - COMPAÑIA DE INVERSIONES EN ENTRETENIMIENTOS S.A. - U.T.E	SOMU	si	no	no	si	si	no	no
72	23.03.2009	1.207.922/07	CCT-1031-2009-E	MARITIMOS	DONMAR S.A.;E.S.E.M. EMPRESA DE SERVICIOS MARITIMOS ESPECIALES S.A.;LANCHAS DEL ESTE S.A.;PAILEBOTE S.A	CENTRO DE PATRONES Y OFICIALES FLUVIALES, DE PESCA Y CABOTAJE MARITIMO	si	no	no	no	no	no	no
73	23.03.2009	1.248.707/07	CCT-1030-2009-E	TEXTIL	DUPONT ARGENTINA S.A.	SETIA	si	no	no	no	no	si	no
74	19.03.2009	1.302.871/08	CCT-1029-2009-E	ENERGIA ELECTRICA	CAMEJO Y ZAPATA SOCIEDAD COLECTIVA;CELCAR S.A.;JUAN V. SILVA Y CIA SOCIEDAD COLECTIVA;MANTELEC S.R.L.;MIFER S.R.L.; S.A.;TELESERVICIOS NEA S.A.;TORNE Y ASOCIADOS SERVICIOS ELECTRICOS S.R.L.	FATL Y F - FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA;SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE CONCEPCION DEL URUGUAY;SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE ENTRE RIOS;SLYFM - SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE MERCEDES	si	si	no	si	si	si	si

75	12.03.2009	1.296.060/08	CCT-1028-2009-E	PETROLEROS PRIVADOS	CARLOS ALBERTO GARCIA S.A.	FEDERACION ARGENTINA SINDICAL DEL PETROLEO Y GAS PRIVADOS; SINDICATO PETROLERO DE SANTA FE	no	no	no	no	si	no	no
76	17.02.2009	1.301.122/08	CCT-1027-2009-E	DISTRIBUCION DE GAS	GASNOR S.A	FTIGNRA SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS DE LAS PROVINCIAS DE SALTA Y JUJUY;SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL GAS NATURAL Y DERIVADOS (TUCUMAN);SINDICATO DEL PERSONAL DE GAS DEL ESTADO DE SANTIAGO DEL ESTERO	si	turnos	no	si	no	no	si
77	09.03.2009	1.253.336/07	CCT-1026-2009-E	CONduc. LOCOMOTORAS	FERROVIAS S.A. CONCESIONARIA	SINDICATO LA FRATERNIDAD	si	ciclos	no	si	si	no	no
78	27.02.2009	1.164.383/06	CCT-1025-2009-E	COMERCIO	SUPERMERCADOS TOLEDO S.A	SINDICATO DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE MAR DEL PLATA - ZONA ATLANTICA	si	no	no	no	si	no	no
79	06.02.2009	1.214.203/07	CCT-1024-2009-E	TABACO	TABACALERA SARANDI S.A.	FTTRA	si	no	no	no	si	no	no
80	06.02.2009	1.290.446/08	CCT-1023-2009-E	PETROLEROS	MARPI S.R.L.	SUPEH	si	no	no	no	no	no	si
81	09.01.2009	1.230.452/07	CCT-1022-2009-E	MARINA MERCANTE	FLOWBOX S.A.	AAEMM	si	no	no	no	si	no	no
82	08.01.2009	1.208.635/07	CCT-1021-2009-E	CASINOS	CASINO CLUB S.A.	ALEARA	si	si	-	si	si	no	si