

Estado de la negociación colectiva

Tercer trimestre 2011





INDICE			
Principales resultados	2	Anexo N° 1. Metodología	30
Análisis del período	6	Anexo N° 2. Ficha estadística	33
Temas especiales: salarios de los docentes del sector público	22	Anexo N° 3. Comparación de las estadísticas de negociación colectiva a partir de las homologaciones y los registros en el tercer trimestre de 2011	34
Descripción de los contenidos de los principales convenios y acuerdos colectivos homologados	26		

I. PRINCIPALES RESULTADOS

La negociación colectiva en el III trimestre de 2011

1. En el tercer trimestre de 2011 se negociaron 532 convenios y acuerdos colectivos. Esta cifra representa un leve incremento de 2% con respecto a las 523 negociaciones del segundo trimestre de este mismo año. Aunque los cambios no fueron significativos con respecto al trimestre pasado, se produjo una reducción de 14,6% en relación con la cantidad de negociaciones del mismo trimestre del año pasado (623).
2. Considerando los primeros nueve meses del año en comparación con similar período de los años previos, se observa que la negociación colectiva continuó funcionando con regularidad, acompañando el proceso de crecimiento con creación de empleo e inclusión social. Más de 1.400 convenios y acuerdos colectivos pactados en estos nueve meses transcurridos durante 2011, de los más diversos sectores económicos, de rama de actividad y de ámbito de empresa, firmados por sindicatos de primer y de segundo grado, que incluyeron una gran variedad de materias pactadas, sirven de ejemplo de la fortaleza de la negociación colectiva para encarar a través del diálogo entre los actores sociales la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores en la Argentina.

Nivel y cobertura de la negociación

3. Los convenios y acuerdos homologados en el trimestre comprenden a poco más de 2 millones de asalariados registrados, cifra que representa un 40% de los puestos de trabajo sujetos a convenio colectivo según la Ley N°14.250. La cobertura de este trimestre se

redujo con respecto al anterior principalmente porque en el segundo trimestre de 2011 ya se habían registrado acuerdos enmarcados en los convenios de mayor cobertura como el de empleados de comercio, metalúrgicos y el transporte automotor.

4. El 68% de las negociaciones del tercer trimestre se desarrollaron en el ámbito de empresa, mientras que el 32% restante tuvo aplicación en el marco de la rama de actividad. Esta distribución es similar a la que mostraba el tercer trimestre de 2010.
5. Con respecto al tercer trimestre de 2010 la caída más pronunciada se concentró en las negociaciones de ámbito de empresa, que se redujeron de 441 en 2010 a 360 en 2011, esto es una disminución de 18% en términos interanuales. En cambio, la negociación de rama muestra un comportamiento más estable.
6. El 95% de las negociaciones del tercer trimestre se implementaron mayoritariamente mediante acuerdos, los que se distribuyeron en 338 realizados en el ámbito de la empresa y 165 en el nivel de actividad.

La negociación por sector

7. Las ramas de actividad que concentraron las homologaciones del trimestre correspondieron a: industria manufacturera (32%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (18%); otras actividades de servicios sociales, comunales y personales (17%); y electricidad, gas y agua (9%). En total, estas cuatro ramas concentraron al 76% de las homologaciones del trimestre.
8. La industria manufacturera resultó el sector con mayor frecuencia de negociaciones: sobre un total de 532 homologaciones, 172 convenios y acuerdos establecen normas que regulan condiciones laborales correspondientes a los trabajadores de las empresas del sector. En este grupo se destacan los acuerdos firmados por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) que negoció con varias empresas del complejo automotriz recomposiciones salariales y/o gratificaciones extraordinarias como por ejemplo con la firma Honda Motor de Argentina SA o en Volkswagen Argentina S.A.
9. El otro sector con una importante dinámica negociadora en el trimestre es transporte, almacenamiento y comunicaciones, donde se negociaron 95 convenios y acuerdos, mayoritariamente de ámbito de empresa. Se destaca aquí la firma del segundo convenio colectivo aplicable a los trabajadores que brindan el servicio de mensajería en motocicleta (CCT N° 633/11) que rige para el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el que se establecen las condiciones de ingreso y la jornada de trabajo.
10. En la rama de suministro de electricidad, gas y agua se firmaron 47 convenios y acuerdos en el trimestre con una importante orientación hacia la negociación colectiva descentralizada por empresa. Las únicas dos negociaciones colectivas de rama que se homologaron durante el período en esta actividad, tienen la particularidad de agrupar a las cooperativas proveedoras de servicios públicos en el ámbito regional.

Organizaciones sindicales en la negociación

11. En las negociaciones del trimestre participaron 196 sindicatos con personería gremial, de los cuales 164 constituyen organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones, asociaciones) y 32 de segundo grado (federaciones en su mayoría y/o uniones de entidades de primer grado). Los que firmaron más cantidad de acuerdos y convenios en el trimestre fueron el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) con 42 negociaciones (39 de empresa y tres de actividad), el Sindicato Argentino de Televisión y Servicios Audiovisuales con 31 negociaciones (28 de empresa y tres de actividad), el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar con 23 negociaciones, y la Unión Obrera Metalúrgica con 18.

Contenidos de la negociación

12. Se negociaron 1.729 cláusulas en los convenios y acuerdos del trimestre, relación que determina un promedio de 3,3 cláusulas por negociación.
13. Las cláusulas salariales prevalecieron en las negociaciones del trimestre: fueron incluidas en el 82% de los convenios y acuerdos homologados. Las cláusulas que regulan las relaciones laborales fueron incorporadas en el 36% de los convenios y acuerdos, mientras que otras cláusulas relevantes que establecen “condiciones de trabajo” en la empresa, fueron acordadas en el 17% de las negociaciones del trimestre. Con menor frecuencia se acordaron cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad (5%); las de equidad de género (2%) y las de pequeña empresa (1%).
14. En el trimestre se homologaron 22 convenios y acuerdos (14 de empresa y 8 de actividad) que incorporaron simultáneamente cláusulas salariales, de relaciones laborales, de condiciones de trabajo y medio ambiente, higiene y seguridad. Uno de estos convenios fue firmado por el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias con la firma Agua y Saneamientos Argentinos SA (CCT 1.234/11).

Salarios pactados en la negociación

15. El salario básico promedio de la categoría inferior de convenio que se pactó en el trimestre asciende a \$3.394, mientras que el de la categoría representativa a \$4.142.
16. El 94% de los salarios mensuales básicos de la categoría inferior de convenio se concentraron en valores de más de \$2.000, mientras que un 93% en los salarios básicos de la categoría representativa de convenio se concentraron en valores superiores a \$2.500.

La negociación colectiva en los primeros nueve meses de 2011 (enero-septiembre)

Los más de 1.400 convenios y acuerdos colectivos pactados en los primeros nueve meses de este año, confirman que la negociación colectiva es una herramienta clave de la política de ingreso seguida desde 2003, destinada a recomponer el tejido social en riesgo de desintegración como consecuencia de las políticas neoliberales implementadas en el país durante los '90. Las políticas dirigidas a incorporar a los trabajadores al empleo asalariado con protección social, que es donde operan instituciones como la negociación colectiva, el salario mínimo, las jubilaciones basadas en esquemas contributivos, entre otras, se complementaron con políticas orientadas a la inclusión de quienes habían sido marginados de esa protección a través de políticas como la moratoria previsional y la Asignación Universal por Hijo/a (AUH) ampliando la base de perceptores de ingresos.

La negociación de incrementos salariales desempeñó un rol destacado en esta etapa ocupando una posición de privilegio en la agenda sindical, y constituyéndose en un factor clave del crecimiento de la masa salarial. Una parte importante de este incremento del ingreso monetario disponible para los asalariados se volcó hacia el consumo, originando un círculo virtuoso de mayor demanda, producción y empleo.

Los datos más recientes reflejan una recuperación del empleo asalariado registrado en la seguridad social del sector privado que se expandió un 4,8% entre el segundo trimestre de 2010 y el mismo trimestre de 2011, según los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). En esta dinámica se destaca la expansión del empleo en la construcción que, en el mismo período, se incrementó 11,2% impulsada por la construcción civil y la obra pública. En el mismo sentido, la industria automotriz, incluyendo las actividades que integran su encadenamiento productivo, refleja un comportamiento destacado, con crecimiento del empleo del 8,5% en términos interanuales.

En la actualidad el crecimiento del empleo registrado tiene como consecuencia directa la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, dando lugar a un proceso que se refleja en definitiva en más empleo con regulación de las condiciones de trabajo. Y la negociación colectiva que en los últimos años fundamentalmente estuvo centrada en la discusión de los aumentos salariales arrojó como resultado una recomposición sostenida y permanente de los salarios reales. El universo de trabajadores cubierto por esta institución crece año tras año, lo que sumado a la trayectoria de salarios reales crecientes, redundará en una mayor capacidad de compra de los asalariados asegurando la condición que requiere la economía para continuar por la senda del crecimiento de la producción y del empleo.

Los nuevos desafíos que se presentan para la próxima etapa le aseguran un papel relevante a la negociación colectiva y a los actores sociales que intervienen en ella, no sólo desde el punto de vista de la discusión salarial y de la puja distributiva emanada de la misma, sino también de la incorporación de los demás temas que interesan a los actores. Tanto a los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y reducir las inequidades del mercado de trabajo cuanto a los empresarios para lograr mejoras de eficiencia y de competitividad en la producción.

II. ANALISIS DEL PERIODO

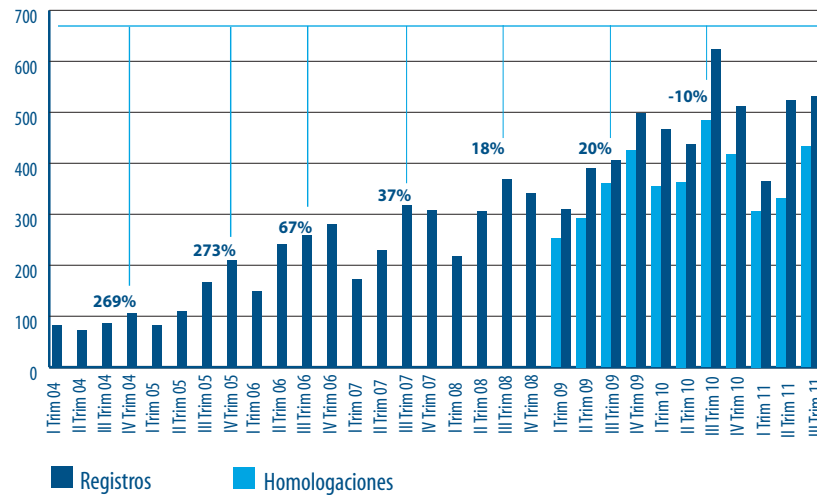
En el tercer trimestre de 2011 se negociaron 532 convenios y acuerdos colectivos. Esta cifra representa un leve incremento de 2% con respecto a las 523 negociaciones del segundo trimestre de este mismo año. Aunque los cambios no fueron significativos con respecto al trimestre pasado, se produjo una reducción de 14,6% con relación a la cantidad de negociaciones del mismo trimestre del año pasado (623).

TABLA 1 | RITMO DE NEGOCIACION

Trimestre	Negociaciones
	Nº
II-10	438
III-10	623
IV-10	511
I-11	365
II-11	523
III-11	532

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

GRAFICO 1 | CONVENIOS Y ACUERDOS HOMOLOGADOS: DINAMICA TRIMESTRAL (2004-2011) Y VARIACION PORCENTUAL EN EL III TRIMESTRE DE 2011, CON RESPECTO A LOS AÑOS PREVIOS

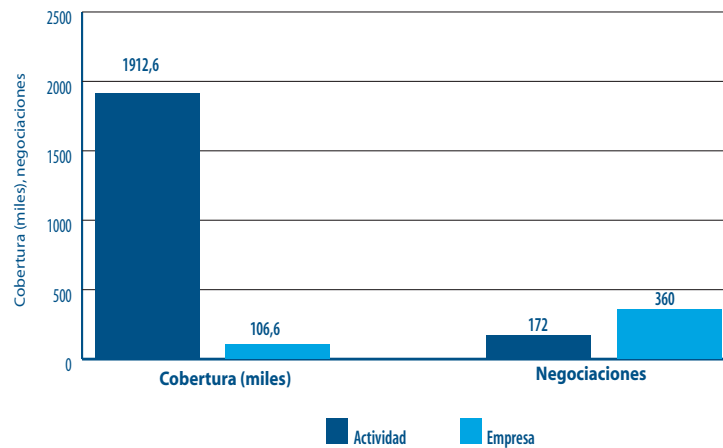


Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

1. La estimación de la cobertura se realiza sobre la base de la declaración jurada de los puestos de trabajo al Sistema Integrado Previsional Argentina (SIPA), por lo que no incluye al conjunto de trabajadores que no aportan a ese sistema.

Los convenios y acuerdos homologados en el trimestre comprenden a poco más de 2 millones de asalariados registrados, cifra que representa un 40% de los puestos de trabajo en relación de dependencia registrados del sector privado¹. El 95% de esta cobertura corresponde a la negociación de actividad, mientras que el 5% restante a los convenios y acuerdos de empresa. La cobertura de este trimestre se redujo con respecto al segundo trimestre del 2011 principalmente porque en el trimestre anterior se registraron acuerdos enmarcados en los convenios de mayor cobertura como el de empleados de comercio, metalúrgicos y el transporte automotor, situación que no se reprodujo en el presente período.

GRAFICO 2 | COBERTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA (EN MILES DE TRABAJADORES) Y HOMOLOGACION DE CONVENIOS Y ACUERDOS SEGUN AMBITO DE APLICACION EN EL III TRIMESTRE DE 2011



Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Los registros del trimestre corresponden en su mayoría -410 acuerdos que representan un 77% del total- a negociaciones realizadas en el transcurso de 2011. Un número de 77 negociaciones, que equivale al 14% de los registros, corresponden al año 2010. Sólo un 9% de los acuerdos y convenios fueron firmados con anterioridad. En estas cifras incluidas en la Tabla N° 2 se entiende como fecha de firma la fecha en que las partes concluyen el proceso de negociación, arribando a un acuerdo entre las partes involucradas que se expresa en el texto del convenio homologado.

**TABLA 2 | CONVENIOS Y ACUERDOS HOMOLOGADOS
EN EL III TRIMESTRE DE 2011 SEGUN AÑO DE FIRMA**

Fecha de firma	Negociaciones	
	Nº	%
2011	410	77%
2010	77	14%
2009	35	7%
2008 y anterior	10	2%
Total	532	100%

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

De las 532 negociaciones registradas, el 68% se desarrolló en el ámbito de empresa, mientras que el 32% restante tuvo aplicación en el marco de la rama de actividad. Esta distribución es similar a la que mostraba el tercer trimestre de 2010, aunque en ese año la negociación por actividad contó con tres puntos porcentuales menos.

Si bien la negociación del trimestre registró una reducción con respecto al tercer trimestre de 2010, la caída más pronunciada se concentró en la negociación de ámbito de empresa. Las negociaciones de este ámbito se redujeron de 441 en 2010 a 360 en 2011, esto es, una disminución de 18% en términos interanuales. También la negociación de rama de actividad se redujo, pero el número de convenios y acuerdos correspondiente se contrajo en este caso sólo un 5%.

TABLA 3 | CONVENIOS Y ACUERDOS SEGUN AMBITO DE APLICACION 2010-2011

Trimestre	Negociaciones			
	III Trim. 10		III Trim. 11	
	Nº	%	Nº	%
Actividad	182	29%	172	32%
Empresa	441	71%	360	68%
Total	623	100%	532	100%

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

2. Las negociaciones se clasifican por la forma en que se instrumentan: por convenio o por acuerdo. Esta distinción atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas. Los **convenios** nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos pueden ser clasificados en dos categorías: a) **Acuerdos con convenio propio** que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido o incorporan correcciones salariales. Mantienen su número de convenio. b) **Acuerdos articulados**: Son aquellos que se articulan con un convenio de nivel superior y se aplican sólo en el ámbito específico pactado por las partes y en el marco del CCT superior.

El 95% de las homologaciones fueron implementadas a través de acuerdos². De los acuerdos firmados, 338 se realizaron en ámbito de la empresa y 165 en el nivel de actividad. Por su parte, las restantes negociaciones (29) se realizaron a través de convenios colectivos, que resultan instrumentos más extensivos en materia de contenidos y, a causa de ello, el período de negociación más extenso.

TABLA 4 | CONVENIOS Y ACUERDOS SEGUN AMBITO DE APLICACION Y FORMA DE INSTRUMENTACION.

III TRIMESTRE 2011

	Negociaciones		
	Acuerdo	Convenio	Total
Actividad	165	7	172
Empresa	338	22	360
Total	503	29	532

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Las ramas de actividad en las que se concentraron las homologaciones del trimestre correspondieron a: industria manufacturera (32%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (18%); otras actividades de servicios sociales, comunales y personales (17%); y electricidad, gas y agua (9%). En total, estas cuatro ramas concentraron al 76% de las homologaciones del trimestre; el 65% de las homologaciones del ámbito de actividad; y el 81% de las del ámbito de empresa.

La industria manufacturera fue el sector más dinámico en la negociación colectiva del trimestre: sobre un total de 532 homologaciones, 172 convenios y acuerdos establecen normas que regulan condiciones laborales correspondientes a los trabajadores de las empresas del sector.

La industria metalúrgica y automotriz, la industria de la alimentación y la industria de producción química y de derivados del petróleo en ese orden, son las ramas que más negociaciones registran en el trimestre en la industria manufacturera. La industria metalúrgica y automotriz registró 62 convenios y acuerdos, de los cuales 57 corresponden al ámbito de empresa y 5 al de actividad. En este grupo se destacan los acuerdos firmados por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) que negoció con varias empresas del complejo automotriz recomposiciones salariales y/o gratificaciones extraordinarias como por ejemplo con la firma Honda Motor de Argentina SA o en Volkswagen Argentina SA. La Unión Obrera Metalúrgica es otro gremio que se destaca también por haber firmado distintos acuerdos con empresas metalúrgicas y cámaras empresarias. En uno de estos acuerdos, la firma Acindar Industria Argentina de Aceros SA se compromete a pagar una gratificación adicional a los trabajadores para compensarlos por las retenciones del impuesto a las ganancias.

El otro sector que registró una importante dinámica negociadora en el trimestre es transporte, almacenamiento y comunicaciones. En esta actividad se negociaron 95 convenios y acuerdos en el trimestre, mayoritariamente de ámbito de empresa (77%). La rama con mayor frecuencia de negociaciones en esta actividad ha sido la de transporte terrestre (ferroviario y automotor) que ha participado con 31 negociaciones, 28 de ellas por empresa. Se destaca la firma del segundo convenio colectivo aplicable a los trabajadores que brindan el servicio de mensajería en motocicleta (CCT N° 633/11) que rige para el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el que se establece las condiciones de ingreso y la jornada de trabajo. La rama de telecomunicaciones

aportó un número importante de negociaciones en el trimestre, encaradas por las dos principales firmas del sector (Telefónica de Argentina SA y Telecom SA) con los diversos gremios representantes de los trabajadores (profesionales, supervisores, técnicos, etc.) con el objetivo de recomponer las remuneraciones y actualizar el valor de los viáticos y de los beneficios sociales.

En la rama de suministro de electricidad, gas y agua se firmaron 47 convenios y acuerdos en el trimestre con una importante orientación hacia la negociación colectiva descentralizada por empresa. Justamente de los 47 acuerdos y convenios registrados, 45 son de empresa y sólo dos de actividad. Estas negociaciones de actividad tienen la particularidad de agrupar a las cooperativas proveedoras de servicios públicos en el ámbito regional. Por ejemplo, uno de estos acuerdos fue firmado por la Federación Chubutense de Cooperativas de Servicios Públicos Limitada y el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de la Patagonia, quienes acordaron una nueva escala salarial.

En otras actividades de servicios sociales, comunales y personales se registraron 91 convenios y acuerdos colectivos, que se pueden clasificar principalmente en tres ramas diversas: servicios audiovisuales, juegos de azar y entidades deportivas y civiles. En los últimos tiempos cobró un mayor protagonismo la negociación colectiva de la rama de servicios audiovisuales. En particular, en el trimestre sindicatos del sector firmaron acuerdos de ámbito de actividad con la Asociación de Radiodifusoras Privadas Argentinas y acuerdos de nivel empresa con TV Mar del Plata SA, Torneos y Competencias S.A. y Telepiu S.A., entre otras.

TABLA 5 | CONVENIOS Y ACUERDOS DEL III TRIMESTRE 2011 SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA

Rama de actividad	Negociaciones			
	Actividad	Empresa	Total	
	Nº			%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6	0	6	1%
Pesca	1	0	1	0%
Explotación de minas y canteras	3	10	13	2%
Industrias manufactureras	73	99	172	32%
Elaboración de productos alimenticios y bebidas	32	24	56	11%
Elaboración de productos de tabaco	1	0	1	0%
Fabricación de productos textiles y prendas de vestir	7	4	11	2%
Curtido y terminación de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano- Artículos de talabartería y guarnicionería, y calzado	1	0	1	0%
Productos de madera, fabricación de papel y productos de papel	4	0	4	1%
Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	4	6	10	2%
Fabricación de productos de petróleo, sustancias y productos químicos	11	5	16	3%
Fabricación de productos de caucho y plástico	2	0	2	0%
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	6	1	7	1%
Fabricación de metales, maquinarias y vehículos automotores	5	57	62	12%
Fabricación de muebles y otras industrias ncp	0	2	2	0%
Suministro de electricidad, gas y agua	2	45	47	9%
Construcción	3	7	10	2%
Comercio y reparaciones	11	7	18	3%
Hoteles y restaurantes	17	2	19	4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	22	73	95	18%
Servicio de transporte ferroviario y automotor y por tuberías	3	28	31	6%
Servicio de transporte marítimo y fluvial	9	3	12	2%
Servicio de transporte aéreo de cargas y de pasajeros	0	4	4	1%
Servicios de manipulación de carga, de almacenamiento y depósito Servicios complementarios para el transporte	7	12	19	4%
Servicios de correos y telecomunicaciones	3	26	29	5%
Intermediación financiera	3	19	22	4%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	9	5	14	3%
Administración pública y defensa	0	3	3	1%
Enseñanza	0	4	4	1%
Servicios sociales y de salud	7	10	17	3%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	15	76	91	17%
Total	172	360	532	100%
Total	179	344	523	100%

En las negociaciones del trimestre participaron 196 sindicatos con personería gremial, de los cuales 164 constituyen organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones, asociaciones) y 32 de segundo grado (federaciones en su mayoría y/o uniones de entidades de primer grado). En promedio cada sindicato ha firmado aproximadamente 2,7 acuerdos o convenios, sin embargo la distribución efectiva de las negociaciones refleja la concentración de un número importante de acuerdos en unos pocos sindicatos. Los que firmaron más cantidad de acuerdos y convenios en el trimestre fueron el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) con 42 negociaciones (39 de empresa y 3 de actividad), el Sindicato Argentino de Televisión y Servicios Audiovisuales con 31 negociaciones (28 de empresa y 3 de actividad), el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar con 23 negociaciones, y la Unión Obrera Metalúrgica con 19. Las negociaciones de estos gremios reflejan en el fondo la predisposición de los mismos a negociar condiciones de trabajo que reflejen las especificidades de los lugares de trabajo.

TABLA 6 | SINDICATOS FIRMANTES DE LOS CONVENIOS Y ACUERDOS. III TRIMESTRE 2011

Sindicatos	
Primer grado	164
Segundo grado	32
Total	196

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

TABLA 7 | SINDICATOS CON MAYOR FRECUENCIA DE NEGOCIACIONES EN EL III TRIMESTRE 2011

Sindicatos	Convenios y acuerdos		
	Actividad	Empresa	Total
Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina	3	39	42
Sindicato Argentino de Televisión Servicios Audiovisuales Interactivos y de Datos	3	28	31
Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la RA	1	22	23
Unión Obrera Metalúrgica	4	15	19
Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza	1	15	16
Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y Energía Eléctrica	0	12	12
Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la RA	11	1	12
Sindicato Unico de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la RA	5	7	12
Sindicato del Seguro de la República Argentina	1	10	11
Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina	8	3	11
Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros	7	3	10
Unión Ferroviaria	0	10	10

Sindicatos	Convenios y acuerdos		
	Actividad	Empresa	Total
Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos	0	9	9
Asociación Bancaria	2	7	9

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Se negociaron 1.729 cláusulas en los convenios y acuerdos del trimestre, relación que determina un promedio de 3,3 cláusulas por negociación. Esta frecuencia de cláusulas marca un incremento con respecto al segundo trimestre del año, cuando se acordaron 1.638 cláusulas y 3,1 cláusulas por negociación.

A su vez, las cláusulas salariales prevalecieron en las negociaciones del trimestre, ya que fueron incluidas en el 82% de los convenios y acuerdos homologados. Esto muestra una estabilidad con respecto al segundo trimestre en el porcentaje de convenios y acuerdos que incorporan cláusulas de salarios y compensaciones.

Las cláusulas que regulan las relaciones laborales fueron incorporadas en el 36% de los convenios y acuerdos registrados en el trimestre. Otras cláusulas relevantes son las que establecen “condiciones de trabajo” en la empresa, que fueron acordadas en el 17% de las negociaciones.

Con menor frecuencia, relativa y absoluta, se acordaron cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad (5%); las de equidad de género (2%) y las de pequeña empresa (1%). Estas cláusulas, a diferencia de las salariales, no se negocian todos los años, sino que una vez que han sido incorporadas en los textos de los convenios colectivos se modifican sólo esporádicamente.

En el trimestre se homologaron 22 convenios y acuerdos (14 de empresa y 8 de actividad) que incorporaron simultáneamente cláusulas salariales, de relaciones laborales, de condiciones de trabajo y medio ambiente, higiene y seguridad. La cifra se reduce a 6 convenios y acuerdos cuando se adicionan las cláusulas sobre equidad de género a las anteriormente señaladas. Uno de estos convenios fue firmado por el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias con la firma Agua y Saneamientos Argentinos SA (CCT 1.234/11).

TABLA 8 | CLAUSULAS PACTADAS EN LOS CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS. III TRIMESTRE DE 2011

Tipo de cláusulas	Convenios y acuerdos		Cláusulas		Promedio de cláusulas
	Nº	%	Nº	%	Nº
Salarios y compensaciones	434	82%	1.111	64%	2,1
Relaciones laborales	191	36%	335	19%	0,6
Condiciones de trabajo	88	17%	218	13%	0,4
Medio ambiente, higiene y seguridad	24	5%	39	2%	0,1
Equidad de género	20	2%	20	1%	0,0
Pequeña empresa	3	1%	3	0%	0,0
Crisis	3	1%	3	0%	0,0
Total	532	100%	1.729	100%	3,3

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Cláusulas salariales

- El 58% de los convenios y acuerdos registrados ha establecido nuevas escalas con salarios básicos o mínimos por categoría profesional durante este trimestre. Se pactaron 311 convenios y acuerdos con escala salarial y en esas negociaciones se contabilizaron 783 escalas salariales que se aplican a distintos universos geográficos y sectoriales y con diferente periodización por el escalonamiento de los aumentos en varias etapas. Se destacan en este rubro las negociaciones de los trabajadores representados por la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómico de la República Argentina que establece un incremento de los básicos equivalente al 34%, con distinto impacto según las zonas del país. En algunas negociaciones, se acuerdan sumas no remunerativas, pautándose su incorporación a los básicos de convenio luego de un período. Este es el caso del acuerdo sostenido por el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina (ALEARA) con la empresa HCI SA (antes denominada Casino Iguazú SA) que pactan un adicional no remunerativo equivalente al 30% del básico para el período de enero a junio; a partir de julio dicho incremento ingresa al básico.
- El aumento de los salarios básicos pactados en los convenios y acuerdos de actividad fue variado. Estos incrementos han tenido distinto impacto sobre las categorías laborales contempladas y según la actividad. Asimismo, en varios sectores el aumento de básicos se complementó con sumas no remunerativas, tanto porcentuales como fijas, por tanto, el incremento final de la negociación surge de la complementación de los distintos componentes del ingreso laboral de los trabajadores. En muchos casos estas sumas adicionales tienen un importante impacto en la conformación del salario.
- Otras formas de incrementos que destacan son las sumas adicionales, que denominamos otras formas de aumento salarial, que alcanzaron a un 36% del total de convenios y acuerdos registrados. Este tipo de cláusula mantiene el mismo peso porcentual que en el tercer trimestre de 2010. Las sumas fijas consisten en el pago de montos remunerativos y no remunerativos por períodos breves (en general menos de un año). Estas

sumas pueden o no incorporarse a lo básicos. En algunos casos esta suma va variando a lo largo del período en el que se la otorga. A modo de ejemplo, es el caso de la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas que acuerda una suma no remunerativa para el periodo de junio a enero de 2012, que va variando su valor en distintas etapas.

- En 149 negociaciones también se acordaron gratificaciones extraordinarias por única vez, lo que equivale a un 28% de las negociaciones. Estas gratificaciones sirven como compensación antes de ingresar en paritarias, o bien complementan los aumentos de la escala salarial. Esta forma de recomposición salarial permite mejorar los ingresos de los trabajadores y tiene la ventaja para los empleadores que no eleva permanentemente la nómina salarial. Como contrapartida no representa una mejora permanente del salario del trabajador y además, por ser considerada no remunerativa, no aporta al financiamiento del sistema de la seguridad social. En este rubro se destaca la suma extraordinaria de carácter excepcional de \$25.000 que acuerda la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

Cláusulas de relaciones laborales

- Una derivación de la forma que adoptan los acuerdos salariales del período es la combinación entre pago de sumas no remunerativas con contribuciones empresarias al sindicato. En los acuerdos se estipula que las sumas no remunerativas pueden no contribuir al sistema estatal de seguridad social, pero sí lo hacen al sistema sindical de obra social. Este mecanismo incrementa la cantidad de cláusulas de contribuciones empresarias al sindicato, que en el trimestre se encontraron en un 16% de las negociaciones. Los aportes de los trabajadores a los sindicatos registraron una frecuencia similar, con un peso proporcional de 17%. En 39 convenios y acuerdos se establecieron de manera conjunta aportes del trabajador y contribuciones del empleador al sindicato.
- Otras cláusulas que se destacan son las de “paz social” que aparecen en el 15% de las negociaciones y establecen compromisos de las partes para preservar en condiciones armónicas las relaciones laborales durante el período de vigencia del acuerdo salarial. Con una frecuencia menor aparecen las comisiones de interpretación del convenio que son incluidas en 6% de las negociaciones del trimestre.
- Por otra parte en el 4% de los acuerdos y convenios aparecen cláusulas relacionadas con los delegados del personal. Estas comúnmente especifican cuestiones relativas a la proporción en la representación, derechos y obligaciones de los delegados.
- En 13 negociaciones se han constituido comisiones mixtas sobre tratamientos de conflictos y en 10 se implementaron comisiones mixtas sobre organización del trabajo, seguridad y/o medio ambiente con el mismo peso porcentual. No hay modificaciones sustanciales en la negociación de este tipo de cláusulas, si comparamos con el tercer trimestre del año anterior. Lo mismo puede decirse con respecto a las cláusulas

que establecen comisión de interpretación que representa un porcentaje de 6% de las negociaciones, experimentándose una diferencia de un punto con respecto al 7% del año pasado.

- Los tres tipos de cláusulas son tratadas en sectores heterogéneos como industria, servicios o transporte. Comúnmente, son los convenios colectivos los que más concentran en simultaneidad estas cláusulas. Por ejemplo, el CCT 1.234/11 E, firmado entre el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias y la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS) con la empresa Agua y Saneamientos Argentinos SA, establece un Comité Central de Salud, Seguridad e Higiene. Así también pauta la conformación de una Comisión Permanente de Aplicación de Relaciones e Interpretación. El mismo tiene injerencia en la interpretación de la convención colectiva y en el tratamiento de conflictos, entre otras cuestiones generales.

Cláusulas de condiciones de trabajo

- En los convenios y acuerdos homologados en el trimestre que hacen referencia a las condiciones de trabajo, sobresalen las cláusulas que especifican la definición de categorías y descripción de tareas (8%) y la jornada de trabajo (9%). Otras cláusulas relevantes son las de licencias especiales (6%), licencias ordinarias (5%), capacitación, modalidades de contrataciones y promociones (4%). La cláusula de menor peso porcentual ha sido la de movilidad y polivalencia con una frecuencia del (1%).
- En cuanto a la jornada laboral, se destaca el acuerdo 1.327/11 firmado entre Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) y la empresa Telepiu SA., en el que se acuerda la jornada laboral de 36 horas semanales, distribuidas en cuatro días de 7 horas y uno de 8 horas.
- Comúnmente las cláusulas referidas a categorías laborales y descripción de funciones se establecen en los convenios colectivos, aunque también se desarrollan en las negociaciones mediadas por acuerdos. Por ejemplo, en este trimestre este tipo de cláusulas se han incorporado en 20 acuerdos. En el Acuerdo 1.196/11 firmado por la Unión Ferroviaria y Metrovías se acuerda la creación de la función Especialista Principal en Mantenimiento de Vías Electrificadas que se enmarca en el Nivel I del Convenio Colectivo.

Cláusulas de higiene y seguridad

- Un 4% de las negociaciones del trimestre ha incorporado contenidos referidos a higiene y seguridad. En ellos se especifican los elementos de protección y de higiene personal, quién es el encargado de proveerlos, cuestiones de seguridad y medio ambiente y las obligaciones en la materia de parte de los trabajadores.

- A modo de ejemplo, el CCT 1.221/11 E; celebrado entre la Asociación de Personal Técnico Aeronáutico (APTA) y la empresa Helicópteros Marinos SA. establece la obligación de los empleadores de entregar los distintos elementos de protección personal específicos de la actividad, tales como sordinas, gafas de protección UV, guantes para el manejo de hidrocarburos y cascos con sordinas para operaciones de enganche. Otro ejemplo interesante es el del Acuerdo 889/11 firmado por la Unión Recibidores de Granos y Anexos de la República Argentina (URGARA) con la Federación de Centros y Entidades Gremiales de Acopiadores de Cereales y la Confederación Intercooperativa Agropecuaria Coninagro Cooperativa Limitada. Las partes acuerdan implementar las medidas necesarias para atender los peligros de accidentes que surgen del incremento de la actividad comercial, para preservar las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores.

Cláusulas de equidad de género

- En 20 negociaciones, equivalentes al 4% de los acuerdos y convenios, se han incorporado cláusulas de igualdad de género. Estas abarcan todo tipo de disposiciones que tiendan a equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras con respecto a sus pares masculinos o a brindar beneficios extras a las trabajadoras.
- Por ejemplo en el Acuerdo 1.072/11 celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina y la empresa Argentone SA, se pauta una suma no remunerativa diferenciada según categoría. A su vez, se establece que esta suma será remunerativa para las trabajadoras que acrediten su estado de embarazo.

TABLA 9 | CLAUSULAS PACTADAS EN LOS CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS.

DESAGREGACION POR CATEGORIA. III TRIMESTRE 2011

Cláusulas	Convenios y acuerdos colectivos	
	Nº	%
Escala salarial	311	58%
Clausula absorción	167	31%
Viáticos	74	14%
Productividad	19	4%
Presentismo	80	15%
Bonificación extraordinaria	149	28%
Antigüedad	117	22%
Otras formas de incremento salarial	194	36%
Salarios y compensaciones	434	82%
Contribución patronal al sindicato	84	16%
Aporte del trabajador al sindicato	90	17%
Derecho sindical a la información	7	1%
Comision mixta sobre organización del trabajo, seguridad y/o medio ambiente	10	2%
Comision mixta sobre tratamiento de conflictos	13	2%
Comisión de interpretación	33	6%
Paz social	78	15%
Delegados de personal	20	4%
Relaciones laborales	191	36%
Capacitación	21	4%
Modalidades de contratacion	20	4%
Jornada de trabajo	48	9%
Licencia anual	29	5%
Licencias especiales	31	6%
Categorías laborales y descripción de tareas	44	8%
Promociones, suplencias, reemplazos, vacantes	20	4%
Movilidad y polivalencia funcional	5	1%
Condiciones de trabajo	88	17%
Elementos de protección personal	19	4%
Higiene y seguridad	20	4%
Total seguridad e higiene	24	5%
Equidad de género	20	4%
Pequeña empresa	3	1%
Despidos	2	0%
Suspensiones	1	0%
Reducciones de salario	1	0%
Reducciones de jornada	1	0%
Adelanto de vacaciones	0	0%
Crisis	3	1%

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Negociación salarial

TABLA 10 | CONVENIOS Y ACUERDOS HOMOLOGADOS CON CORRECCIONES SALARIALES, SEGUN AMBITO DE APLICACION. III TRIMESTRE 2011

Tipo	Actividad	Empresa	Total
Acuerdo	123	161	284
Convenio	6	21	27
Total general	129	182	311

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Vigencia de las negociaciones salariales

En 311 convenios y acuerdos, de las 434 con contenidos salariales, se pactaron al menos una escala salarial, principalmente instrumentados mediante acuerdos. El 41% de las negociaciones con escala salarial pertenecen al ámbito de actividad, mostrando este ámbito de negociación una mayor predisposición relativa a incorporar condiciones salariales que las del ámbito de empresa.

En cuanto a la vigencia de esos acuerdos, se observa que un 8% de los convenios y acuerdos lo establece en un plazo de hasta 6 meses, otro 9% lo fija con un plazo de 7 a 11 meses, un 37% en un plazo de 12 a 23 meses y otro 7% contempla una vigencia de más de 24 meses. Es de resaltar que un 39 % de las negociaciones con escala salarial, no estipula la fecha de finalización del acuerdo salarial.

TABLA 11 | VIGENCIA DE LAS NEGOCIACIONES CON ESCALA SALARIAL. III TRIMESTRE 2011

Meses	Actividad		Empresa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta 6	5	4%	19	10%	24	8%
De 7 a 11	15	12%	14	8%	29	9%
De 12 a 23	63	49%	53	29%	116	37%
24 y más	4	3%	17	9%	21	7%
s/d*	42	33%	79	43%	121	39%
Total	129	100%	182	100%	311	100%

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Por otra parte, en los 311 convenios y acuerdos con escala salarial, estuvieron comprendidas 351 escalas salariales para las distintas ramas económicas y categorías profesionales de cada convención. Además, el escalonamiento temporal de los aumentos multiplica también las escalas salariales con respecto al número de negociaciones, de forma que se han relevado 783 escalas para el período. Considerando esta característica de la negociación colectiva actual, el promedio de escalas salariales por registro homologado fue de 1.5 y el promedio por convenio y acuerdo con escala salarial de 2.5.

TABLA 12 | ACUERDOS Y CONVENIOS HOMOLOGADOS CON ESCALA SALARIAL. III TRIMESTRE 2011

Convenios y acuerdos	532
- Con escala salarial	311
Escalas salariales	783
- Negociadas para distintos ámbitos geográficos y sectoriales	351
- Duplicadas para distintos períodos	432
- Promedio de escalas pactadas por convenio y acuerdo	1,5
- Promedio de escalas pactadas por convenio y acuerdo con escala salarial	2,5

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

El análisis de los valores de los salarios básicos se realizó con exclusividad sobre las escalas salariales que entraron en vigencia a partir del 01/01/11, con la finalidad de distinguirlas de las negociaciones salariales complementarias del año anterior. Asimismo, en caso de que el aumento se implemente en varias etapas, se toma el último valor.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

3. La categoría inferior, es la de menor salario entre las descriptas por el convenio, excluidas las de menores, aprendices y trabajadores de jornada parcial. La categoría representativa corresponde a la categoría que comprende a la mayoría de los trabajadores del convenio. Por último, la categoría superior es la que corresponde a la categoría de mayor salario.

- El salario básico promedio de la categoría inferior³ de convenio es de \$3.394, mientras que el de la categoría representativa de \$4.142.
- Los salarios básicos de más de \$2.000 representaron un 94% en los de categoría inferior y los básicos de más de \$2.500 un 93% en los de categoría representativa de convenio.
- Los salarios básicos de la categoría inferior acordados con mayor frecuencia son los comprendidos en la categoría “\$3.001-\$4.000”, que ha concentrado al 32% de los casos. Luego con un 25% aparecen los salarios comprendidos entre \$2.501 y \$3.000, con un 22% los salarios mayores de \$3.000, con un 14% los salarios comprendidos entre \$2.001 y \$2.500 y con un 6% los salarios inferiores o iguales a \$2.000.
- Los salarios básicos de la categoría representativa pactados con mayor frecuencia son los comprendidos en la categoría de “más de \$4.000”, en el 44% de los casos, luego los salarios comprendidos entre \$3.001 y \$3.500, con un 22% y a continuación los comprendidos entre \$3.501 y \$4.000, en el 15% de los casos. Los salarios que se negociaron con menos frecuencia son los del extremo inferior de la distribución salarial: 7% en los salarios ubicados debajo de \$2.500.
- El salario básico promedio de categoría representativa en las negociaciones de empresa fue de \$4.780, mientras que en las de actividad fue de \$3.611. En tanto, el salario básico promedio de la categoría inferior en las negociaciones por empresa fue de \$3.769, siendo el de actividad de \$3.081. La diferencia porcentual entre el salario básico promedio de empresa y de actividad resultó de 22% para el salario de la categoría inferior mientras que se incrementa a 32% en el caso de las categorías representativas.

- Los salarios de categoría representativa en las negociaciones de empresa muestran una mayor concentración en torno a los salarios más altos, de más de \$4.000 (62%), mientras que en los acuerdos de actividad la mayor frecuencia se concentra en torno a los salarios comprendidos entre \$3.001-\$3.500, alcanzando al 32% de los salarios pactados para dicho ámbito.

TABLA 13 | SALARIO BASICO DE CONVENIO DE CATEGORIA INFERIOR. III TRIMESTRE 2011

Salario básico	Categoría inferior					
	Actividad		Empresa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta \$2000	7	5%	10	8%	17	6%
De \$2001-2500	23	15%	15	12%	38	14%
De \$2501-3000	52	35%	17	14%	69	25%
De \$3001-4000	49	33%	39	31%	88	32%
Más de \$3000	18	12%	43	35%	61	22%
Total	149	100%	124	100%	273	100%
Promedio (\$)	\$ 3.081		\$ 3.769		\$ 3.394	

Notas: sólo se registran salarios vigentes a partir del 01/01/11.

En caso de que se incrementen en varias etapas, se toma el último valor.

Fuente: MTEySS - SSPTyEL- DERT.

TABLA 15 | SALARIO BASICO DE CONVENIO DE CATEGORIA REPRESENTATIVA. III TRIMESTRE 2011

Salario básico	Categoría representativa					
	Actividad		Empresa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hasta \$2500	10	7%	10	8%	20	7%
De \$2501-3000	26	17%	6	5%	32	12%
De \$3001-3500	47	32%	12	10%	59	22%
De \$3501-4000	23	15%	19	15%	42	15%
Más de \$4000	43	29%	77	62%	120	44%
Total	149	100%	124	100%	273	100%
Promedio (\$)	\$ 3.611		\$ 4.780		\$ 4.142	

Notas: sólo se registran salarios vigentes a partir del 01/01/11.

En caso de que se incrementen en varias etapas, se toma el último valor.

Fuente: MTEySS - SSPTyEL- DERT.

III. TEMAS ESPECIALES: SALARIOS DE LOS DOCENTES DEL SECTOR PUBLICO

Paritaria docente nacional y esquema de compensaciones

Los docentes del sector público cuentan con una primera instancia de negociación colectiva a nivel nacional, la Paritaria Nacional Docente, la que luego es continuada en una segunda etapa de negociación descentralizada, específica de cada jurisdicción provincial.

La Paritaria Docente Nacional se instauró en 2008 como una instancia coordinada y centralizada de negociación en el ámbito nacional. En esta etapa los sindicatos docentes y los gobiernos provinciales y nacional acuerdan el salario mínimo garantizado que corresponde a un cargo de “Maestro de jornada simple o equivalente” sin antigüedad⁴.

4. La Ley de Financiamiento Educativo de 2005 dispuso que el gobierno nacional, a través del Ministerio de Educación, acordará con las entidades gremiales un convenio marco en el que consignará, entre otras pautas, el salario mínimo docente.

5. Formosa cuenta con doble compensación.

6. Además, aún cuando no están comprendidas en este fondo, las provincias de Mendoza y Buenos Aires son asistidas financieramente con recursos nacionales.

El sistema del salario mínimo garantizado opera bajo un esquema de compensación (Programa de Compensación Salarial Docente- PCSD), por el cual, el Estado nacional compensa financieramente a las provincias cuyo salario de la categoría testigo haya quedado por debajo del salario mínimo acordado en la paritaria docente. Las provincias que obtuvieron compensación en la última paritaria fueron centralmente las más pobres que se concentran en el norte del país: Chaco, Corrientes, Entre Ríos, Formosa⁵, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, San Juan, Santiago del Estero y Tucumán⁶.

Las provincias perciben del Estado nacional los recursos provenientes del Fondo Nacional de Incentivo Docente (FONID), que integra la remuneración de los docentes. La distribución de los recursos de este fondo consiste en el pago de una asignación especial remunerativa no bonificable (actualmente es de \$215 para jornada simple) que se liquida mensualmente para todos los cargos docentes en cualquier provincia en el que desempeñen sus funciones⁷. El pago de esta asignación fija por cargo es una circunstancia que puede ser entendida como un factor compensador de las asimetrías salariales entre las provincias.

7. Específicamente, se asigna una asignación por cargo, pero los docentes que cumplan una prestación de 35 horas o más semanales pueden percibir hasta un máximo de 2 asignaciones. En tanto, los docentes de nivel medio tienen asignada una equivalencia de 15 horas cátedra por cargo.

Originalmente, en marzo de 2008, en la primera experiencia de conformación de una paritaria docente nacional, el salario de la categoría testigo se estableció en \$1.290. El salario mínimo docente continuó aumentando con una frecuencia anual, aunque tanto en 2010 como en 2011 el incremento se desdobló en dos períodos. En 2011 la paritaria docente fijó el salario mínimo garantizado en \$2.300 con vigencia desde marzo y en \$2.340 a partir de julio.

La variación porcentual del salario en este último año alcanzó un 27%, pero la variación acumulada desde que se implementó esta instancia de negociación del salario mínimo nacional representó un crecimiento del 82% en un lapso de tres años.

TABLA 16 | SALARIO MINIMO GARANTIZADO POR LA PARITARIA NACIONAL DOCENTE, FONID Y COMPENSACION SALARIAL; PERIODO 2008-2011 (EN \$ CORRIENTES)

Trimestre	Paritaria Docente Nacional		
	Salario mínimo garantizado	FONID	Compensación salarial
mar-08	1.290	110 (1)	250 (3)
mar-09	1.490	110	200 (4)
mar-10	1.740	165 (2)	195 (5)
jul-10	1.840	165	295
mar-11	2.300	215	410
jul-11	2.340	255	410

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

(1) Vigente desde 9/04

(2) Vigente desde 9/09

(3) Vigente desde 1/08

(4) Vigente desde 1/09

(5) Vigente desde 1/10

Nivel y evolución de los salarios docentes en el ámbito público

En este apartado analizaremos la evolución y el nivel de los salarios⁸ docentes basándonos para ello en una definición amplia del concepto de salario. En esta definición el salario docente está conformado por el salario básico, los adicionales variables según provincia (antigüedad, presentismo, zona desfavorable, entre otros), las bonificaciones especiales, las sumas pagadas por única vez y los dos suplementos financiados con aportes del tesoro nacional (FONID y PCSD, este último sólo en las provincias que corresponda). Los salarios relevados corresponden al cargo de docente de nivel primario con 10 años de antigüedad⁹.

Para considerar la representatividad de salarios de cada provincia, resulta adecuado presentar la participación de los cargos docentes en el total nacional. Del total de cargos docentes de gestión estatal¹⁰ (454.811 en el 2009), más del 50% está concentrado en 4 provincias: Bs. As. (29%), Santa Fe (8%), CABA y Córdoba (7% cada una). Si consideramos solamente a los docentes de escuela primaria, esta distribución se mantiene prácticamente inalterada. Asimismo, los cargos del nivel primario (257.156) representan un 57% del total de cargos de todos los niveles (inicial, primario, secundario, superior no universitario).

En marzo de 2011, el salario del cargo de maestro de grado de nivel primario con 10 años de antigüedad según las provincias estaba comprendido entre \$2.700 y \$5.300. La distribución de los salarios es heterogénea:

- La mitad de las provincias estipularon salarios entre \$3.200 y \$4.000 para la categoría testigo, mostrando un reducido nivel de dispersión salarial. Otro 30% de las provincias pagaba salarios menores a los \$3.200 para el cargo de maestro de grado. Y, a su vez, el

8. La información utilizada es producida por la Coordinación General de Estudios de Costos del Sistema Educativo (CGECSE) del Ministerio de Educación de la Nación (<http://www.me.gov.ar/cgecse/salarios.html>).

9. El análisis no se realiza sobre el total de cargos de gestión estatal, sino sólo sobre la base del salario del cargo docente de nivel primario con 10 años de antigüedad. En este sentido, el Ministerio de Educación identifica este cargo como uno de los más representativos desde el punto de vista de los costos laborales y de la ocupación.

10. **Fuente:** Relevamiento Anual 2009. DiNIECE. Ministerio de Educación.

restante 20%, esto es, cinco provincias principalmente de la Patagonia (Santa Cruz y Tierra del Fuego) y de la región Pampeana (Santa Fe, La Pampa y Córdoba) fijaron el salario en valores superiores a los \$4.000.

- Por su parte, los salarios de menor valor relativo están concentrados principalmente en las provincias de la Mesopotamia. Pero también en este grupo encontramos provincias de otras regiones, por ejemplo, Río Negro, Catamarca y Mendoza. En estos casos, los salarios docentes acordados no sólo resultan bajos en relación con el nivel nacional, sino también con respecto a los niveles medios que se pagan en las regiones a las que pertenecen.
- Por último, los salarios de las provincias de Buenos Aires y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se aproximan al centro de la distribución, ubicándose en niveles cercanos a los \$3.200, cifra algo inferior al promedio del país (\$3.500).

TABLA 17 | SALARIO DEL CARGO DE MAESTRO DE GRADO (NIVEL PRIMARIO), POR PROVINCIA, SEGUN INTERVALOS SALARIALES 2011

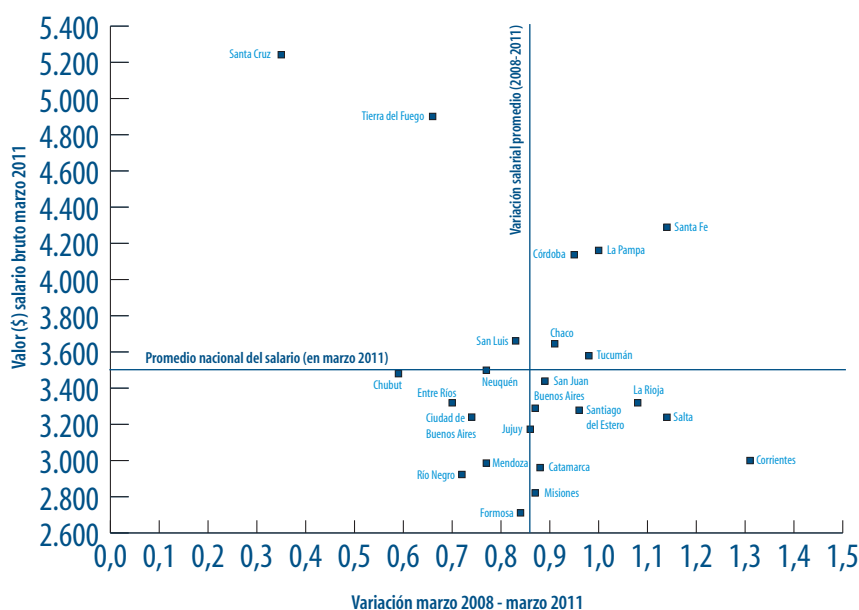
Salario		Participación en el total de provincias del país	FONID
Desde	Hasta		
2.700	3.200	30%	Formosa Misiones Río Negro Catamarca Mendoza Corrientes Jujuy
3.200	4.000	50%	Salta Ciudad de Bs As Santiago del Estero Buenos Aires La Rioja Entre Rios San Juan Chubut Neuquén Tucumán Chaco San Luis
4.000	5.200	20%	Córdoba La Pampa Santa Fe Tierra del Fuego Santa Cruz

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS en base a datos del Ministerio de Educación

11. A marzo de 2011 varias provincias no habían implementado en su totalidad el aumento acordado con los gremios o dispuesto por el gobierno provincial, de ahí es de donde se deriva una fuente de la importante dispersión en la variación salarial.

Entre marzo de 2010 y marzo 2011 los salarios docentes crecieron entre 7% y 63%¹¹, según la provincia considerada. En la gran mayoría de las provincias el porcentaje de incremento de las remuneraciones del cargo de docente de nivel primario estuvo situado entre 25% y 40%: en 14 de las 24 provincias del país las variaciones estuvieron comprendidas en dicho rango. Los porcentajes más bajos de incremento se situaron en Santa Cruz (7%), en Chaco (11%) y en Chubut (13%), mientras que las provincias de Corrientes (63%), y La Pampa, Formosa y Santa Fe (47%), exhibieron las variaciones más elevadas.

GRAFICO 3 | SALARIO BRUTO (EN PESOS CORRIENTES DE MARZO DE 2011) Y VARIACION DEL SALARIO (MARZO 2008-MARZO 2011) DEL DOCENTE NIVEL PRIMARIO



Fuente: DERT, SSPTYEL, MTEySS en base de datps del Ministerio de Educación.

Por último, en el Gráfico de dispersión N° 3 comparamos, por un lado, el nivel del salario docente vigente en marzo de 2011 de cada una de las provincias y, por el otro, la variación acumulada de las remuneraciones nominales de los docentes entre marzo de 2008 y de 2011. De esta forma, por ejemplo, vemos que Santa Cruz y Tierra del Fuego tienen los salarios docentes más altos del país pero, sin embargo, son las provincias en las que los docentes percibieron el menor porcentaje de aumento desde 2008. Por otra parte, los docentes de varias provincias de bajos salarios (en el cuadrante inferior derecho del gráfico) consiguieron en términos comparativos con los docentes de otras provincias los incrementos salariales más importantes entre 2008 y 2011. Este grupo está compuesto por las provincias de Corrientes, Santiago del Estero, Salta y La Rioja, entre otras.

En síntesis, la Ley de Financiamiento Educativa de 2005 planteaba una serie de objetivos como, por ejemplo, garantizar un mínimo de años de escolaridad y mejorar las condiciones

laborales y salariales de los docentes. En este mismo sentido, señalaba la necesidad de contribuir a la compensación de las desigualdades en el salario inicial entre las distintas jurisdicciones. Los datos revelan que uno de efectos de la implementación de la Paritaria Docente Nacional y de la creación del Programa de Compensación Salarial Docente consistió en la disminución de las diferencias relativas entre las provincias de salarios altos y bajos, logrando avanzar en la orientación de los objetivos planteados.

IV- DESCRIPCIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS PRINCIPALES CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS HOMOLOGADOS

CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDAD

1. Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios (ASIMM) c/ la Cámara de Empresas de Mensajería por Moto y Afines de la República Argentina. (Firma: 28/07/11 Homologación: 15/08/11; CCT 633/11)

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año y reemplaza al CCT 608/10.

Se definen las categorías según el medio de locomoción utilizado.

Se establece como modalidad contractual prioritaria, el contrato por tiempo indeterminado.

Se definen los requisitos para el ingreso a las empresas.

Se establece el régimen remunerativo. El salario mensual queda formado por el básico, compensaciones no remunerativas en concepto de amortización de buen uso, de locomoción, y comida. Asimismo se establece adicional por antigüedad.

Se fijan condiciones generales de trabajo, tales como jornada laboral y régimen de licencia. Se acuerda la modalidad de entrega de ropa de trabajo y elementos de seguridad.

Se fijan las obligaciones por parte de los trabajadores y el régimen disciplinario.

Por otro lado, se fijan dos cláusulas propias de las condiciones de trabajo de la actividad. En la primera se fija el procedimiento por carencia del vehículo en caso de pérdida o rotura. La empresa se obliga a destinar al trabajador afectado por la carencia de vehículo a otra tarea, mientras dure la situación eventual. Si el trabajador no acepta la nueva tarea ofrecida, el contrato de trabajo se puede suspender sin goce de sueldo, hasta el periodo de recuperación del vehículo. En la segunda cláusula se establecen procedimientos y se fijan las responsabilidades en caso de multas.

Se acuerdan cláusulas referidas a higiene y seguridad. Con respecto a la representación sindical, se acuerda el procedimiento para el uso de la licencia gremial.

2. Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) y la Cámara Argentina de Productoras Independientes de Televisión - Asociación Civil. (CAPIT). CCT 634/11

El presente convenio colectivo se articula con el CCT 131/75. El mismo tendrá una vigencia de 2 años a partir de su firma, con ultraactividad.

Las partes acuerdan una cláusula sobre modalidades de contrataciones, en ésta se fijan los requisitos para las contrataciones por tiempo determinado. La jornada laboral, se fija en 37.30 horas semanales.

Con respecto a las remuneraciones se toman como base los básicos del CCT 131/75, fijándose sobre estos un porcentaje adicional bajo el concepto "Adicional Convenio SATSAID/CAPIT". El convenio contempla también, un adicional por presentismo.

Se constituye una Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento y un Comité Mixto de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.

Para trabajadoras con hijos de hasta 4 años de edad, la parte empresaria se compromete a facilitar el acceso al servicio de guardería. La parte empleadora podrá contratar dicho servicio o abonar la suma de \$300 mensuales a dichas madres. En casos particulares, este beneficio puede afectar a trabajadores hombres.

El presente convenio, también establece un apartado para las pequeñas empresas. En este anexo se fijan las cláusulas especiales que contemplan las relaciones laborales en dichas empresas. Por último, se encuadran las funciones en los distintos grupos salariales.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

1. Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) c/ Faurecia Sistemas de Escapes Argentina SA (Firma: 14/03/11, Homologación 04/07/11; CCT 1.213/11 E)

El presente Convenio Colectivo suplanta al CCT 1.138/10 E, anteriormente firmado por las partes y su vigencia se extiende desde el 1º de septiembre de 2010 hasta el 31 de agosto de 2012.

Las partes acuerdan condiciones generales de trabajo en las que se describen las funciones de las categorías del personal de producción y administrativo. En este apartado, por ejemplo, se establece el sistema de relevo de categorías superiores. Este establece que el trabajador que cumpla 90 jornales desarrollando funciones en una categoría superior, pasará automáticamente a estar encuadrado en dicha categoría. Así también se establecen los criterios para el acceso a vacantes de categorías superiores. Se estipula la jornada laboral de 45 horas semanales con turnos rotativos y se pautan las condiciones para el goce de la licencia anual ordinaria y las especiales.

Se constituye un comité de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo. Se establecen cláusulas sobre condiciones especiales de trabajo que regulan las tareas insalubres y el trabajo de menores.

Se acuerdan las cláusulas económicas que describen la estructura salarial: escala salarial, adicional por antigüedad y otros adicionales.

2. Federación Marítima, Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (FEMPINRA) c/ Puerto Villa Constitución SRL (Firma: 08/08/11 Homologación: 08/09/11; CCT 1.230/11 E)

Las partes acuerdan para el presente convenio colectivo, una vigencia de dos años a partir del 1º de septiembre de 2011.

Se establecen los objetivos comunes a las partes. Se acuerdan las pautas sobre la jornada de trabajo, turnos rotativos, horas extraordinarias y francos compensatorios. Así también, se acuerda el régimen de licencias ordinarias y especiales.

Queda conformada la estructura salarial de los trabajadores. Esta estará formada por la remuneración básica, por la bonificación por antigüedad y por la retribución adicional por presentismo.

El convenio fija la normativa sobre subcontrataciones de empresas. Este apartado establece que los trabajadores de dichas empresas prestatarias estarán representados por las organizaciones sindicales adheridas a (FEMPINRA) y estarán afectados a los beneficios de este convenio colectivo.

Se fijan los aportes sindicales, las contribuciones solidarias y las contribuciones extraordinarias de la empresa.

Se acuerdan artículos sobre el ordenamiento de las relaciones gremiales. En este apartado se acuerda la constitución de una Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación describiéndose sus atribuciones y la reglamentación de su funcionamiento. Esta comisión podrá tener injerencia sobre régimen remuneratorio, higiene y seguridad, incremento de la productividad y tecnología, jornada laboral y seguridad social. Así también, las partes acuerdan un procedimiento preventivo de conflictos colectivos. Por último, se establece una Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ACUERDOS COLECTIVOS DE ACTIVIDAD

1. Acuerdo N° 870/11. Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación c/ la Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines (Firma: 09/06/11, Homologación: 07/2011)

El acuerdo se enmarca en el CCT 244/94, que fuera celebrado por las mismas partes.

Las partes acuerdan el pago de un incremento no remunerativo entre mayo y agosto 2011. El mismo será computable para el cálculo de vacaciones, horas extras, sueldo anual complementario y cualquier retribución que se calcule sobre el salario básico. Dicho incremento será incorporado en forma plena a los salarios básicos a partir de septiembre 2011, junto con un adicional no remunerativo que pasará a incorporarse a los básicos en enero 2012. Por último se acuerda el pago de una suma extraordinaria por única vez de \$180 en noviembre 2011.

2. Acuerdo N° 1.377/11. Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) c/ la Cámara Argentina de la Construcción y la Federación Argentina de Entidades de la Construcción. (Firma: 13/09/11, Homologación: 29/09/11)

El presente acuerdo está enmarcado en el CCT 545/08. Su vigencia es desde marzo de 2011 hasta junio de 2012.

Las partes acuerdan un incremento porcentual del 10 % sobre los básicos a partir del mes de marzo. Este incremento porcentual también afectará a los conceptos remunerativos y no remunerativos. A su vez la parte empresaria se compromete al pago de una suma no remunerativa de carácter excepcional de \$25.000 a ser pagada en cuotas. Se ratifica el carácter remunerativo del adicional zona desfavorable, por lo que debe ser tomado como base de cálculo de las horas extras, aguinaldos y vacaciones.

La empresa deberá hacer una contribución extraordinaria de \$2.500 por cada trabajador al sindicato, para fines culturales y turísticos.

ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA

1. Acuerdo N° 1.200/11. Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) c/ Volkswagen Argentina SA (Firma: 15/07/11, Homologación: 08/2011)

Ambas partes reconocen el acuerdo salarial N° 1.148/11 suscripto con fecha 14 de julio de 2010. En este marco acuerdan un incremento salarial para el personal jornalizado del 5% para el periodo comprendido entre julio y septiembre 2011 inclusive.

2. Acuerdo N° 1.046/11. Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (UTBA) c/ Editorial Sarmiento S.A. (Firma: 04/05/11, Homologación: 08/2011)

Las partes acuerdan abonar una suma no remunerativa de \$600 en abril y una suma no remunerativa de \$1.000 durante mayo y junio de 2011. A partir de julio incorporar a los básicos la suma de \$1.000. También acuerdan el pago de una suma no remunerativa de \$600 durante agosto, septiembre y octubre, y de \$1.000 en los meses de noviembre y diciembre de 2011. Esta última suma se incorporará a los básicos en enero 2012. Por último se actualiza el plus de fotografía y el valor de las colaboraciones.

ANEXO N° 1: METODOLOGIA

Según el Convenio N° 154 de la OIT “*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: Fijar las condiciones de trabajo y empleo; Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez*”.

El informe refleja la orientación de la negociación colectiva regulada por la Ley N° 14.250 y sus modificatorias. Esto es, las negociaciones celebradas por un empleador o una asociación de empleadores y un sindicato de trabajadores con personería gremial, siendo homologadas por la autoridad de aplicación. Lo que se observa es el producto de la negociación colectiva, es decir, los convenios y acuerdos colectivos homologados por el MTEySS a que arriban las partes involucradas.

12. Con menor frecuencia esa tarea recae en la Subsecretaría de Relaciones Laborales o en la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y en la figura del Ministro de Trabajo.

El conjunto de convenios y acuerdos homologados por la Secretaría de Trabajo¹² del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que tiene a su cargo la realización de esa función estatal, constituye el universo sobre el que se configuran las estadísticas sobre negociación colectiva de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL).

Cambio de criterio estadístico

Desde el primer trimestre de 2010 se emplea como definición operativa el criterio de “registro de acuerdos y convenios en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (DNRT)”, principalmente, para reflejar aquellas negociaciones que en determinadas actividades, ramas y empresas tienden a ser recopiladas en una misma resolución homologatoria¹³. Ahora **1 registro** de la DNRT equivale a **1 acuerdo o convenio colectivo**. Esta equivalencia es la que posibilita construir el principal indicador considerado para la confección de las estadísticas referidas al tema, esto es, las series mensual/ trimestral/ anual de cantidad de convenios y acuerdos colectivos homologados, que realiza la SSPTyEL.

13. En el informe trimestral nos referiremos a convenios y acuerdos, negociaciones o registros indistintamente para señalar el mismo fenómeno. Mientras que cuando se hace referencia a homologaciones es exclusivamente para señalar ese acto administrativo.

Los registros y resoluciones considerados a los fines de la confección de la presente estadística son los que provienen de una negociación entre sindicatos y empresas o cámaras empresarias en el marco de la Ley N°14.250. Por lo tanto no son considerados en la estadística: i) los que no provienen estrictamente de una negociación entre sindicatos y empresarios, como por ejemplo las resoluciones que establecen los topes indemnizatorios o las que realizan rectificaciones de los considerados o de los artículos de las resoluciones homologatorias, y ii) los que se realizan en el marco de otra legislación, como los enmarcados en la Ley N° 23.929 “Negociación colectiva docente” o la Ley N° 24.185 de “Convenios colectivos de trabajo en la Administración Pública”. En estos últimos casos, docentes y empleados de la administración, la mayoría de los acuerdos y convenios se sustancian en sedes administrativas provinciales, y son relativamente pocos aquellos en los que participa la administración central.

Con respecto a la **dimensión temporal**, los convenios y acuerdos colectivos se clasifican en el período que corresponde a la fecha en que han sido homologados, porque a partir de ese momento tienen *fuera de Ley*. Por lo tanto, un acuerdo registrado en 2010, pero homologado en 2009 aparecerá reflejado en las estadísticas de la fecha en que se dictó la resolución homologatoria (2009)¹⁴.

14. La vigencia efectiva de las materias pactadas puede diferir tanto del momento en que se dictó la resolución homologatoria como de la fecha en que se efectuó el registro. Aunque en estos casos la fecha de vigencia determinada por las partes parece ser un indicador más adecuado para agrupar la información, sin embargo adoptar este criterio requeriría de un ajuste permanente de la información debido a la brecha que se produce, en ciertos acuerdos, entre el momento de la negociación y de la homologación.

La nueva manera de contabilizar los acuerdos y convenios permite acercarse con mayor precisión a la unidad de análisis: la negociación. Hasta 2009, la construcción de la estadística de la negociación colectiva apelaba en términos operativos a la contabilización de las resoluciones homologatorias. De ese modo, anteriormente, **1 resolución homologatoria** resultaba igual a **1 negociación colectiva**. Como anteriormente la DNRT le asignaba un número de registro a cada homologación, por tanto contar resoluciones homologatorias o registros conducía prácticamente a la misma cifra. Sin embargo, desde fines de 2008, esas dos cifras comenzaron a divergir, sobre todo porque cada vez con mayor frecuencia algunas resoluciones homologatorias comenzaron a incluir más de una negociación, por lo que dejó de resultar indiferente computar las estadísticas a partir de una fuente o de la otra.

Para una mayor descripción y estimación de las diferencias según los dos criterios se puede consultar el Informe “Estado de la Negociación Colectiva - IV Trimestre de 2009”. De todas formas, en el presente informe y en los subsiguientes, se incorporará un anexo en el que se presentarán las principales estadísticas de negociación colectiva según el criterio de homologación. De esta manera, **se posibilitará el empalme de las cifras para otorgarle continuidad a la construcción de la serie histórica de negociación colectiva**. Asimismo, la presentación de las estadísticas con los dos criterios relevados en cada trimestre posibilita estimar las diferencias cuantitativas que resultan en uno y otro caso.

Contenidos del informe

El objetivo del informe es analizar distintas dimensiones de la negociación colectiva, en particular la dinámica y la evolución de los convenios y acuerdos de cada trimestre, aunque también se podrán acumular los resultados de otros períodos del año.

El único indicador que no admite la agregación de los parciales trimestrales es la cobertura. Esto se debe a que una misma unidad de negociación puede tener homologado un acuerdo y/o convenio en distintos trimestres del mismo año. Si se suman linealmente las coberturas trimestrales se corre el riesgo de duplicar la cobertura. Lo mismo podría suceder cuando se negocia un acuerdo de una empresa cuyos trabajadores están comprendidos en un convenio de actividad, que también negoció en el período. En este caso, se debe descontar una vez la proporción de los trabajadores de la empresa comprendidos en convenio colectivo.

Se incorporan indicadores que permiten sistematizar y desagregar las negociaciones, mostrando el ámbito en el que se desarrollan, la rama de actividad en que se aplican, la forma en que se instrumentan y las materias que son acordadas entre sindicatos y empresarios. También se examinan los sujetos negociadores, en especial cual es el sindicato que firma los acuerdos y con qué frecuencia lo hace.

Se presenta la **cobertura de los convenios** y acuerdos homologados en cada trimestre, a partir de una estimación propia realizada en base a los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA – ex SIJP). La unidad de análisis de la fuente de información utilizada son los puestos de trabajo registrados por los empleadores, por tanto las cifras siempre se refieren al sector de empleo asalariado formal.

Por último, se construyen indicadores sobre los salarios básicos de convenio pactados para distintas categorías profesionales especificadas en cada convenio y/o acuerdo colectivo. La definición de salarios básicos se determina en el ámbito de cada unidad de negociación, por tanto, puede diferir entre convenios y/o acuerdos colectivos. Por otra parte, el salario básico es sólo uno de los componentes del salario fijado en la negociación colectiva, sin embargo, es uno de los ítems más importantes para analizar el nivel y la distribución de los salarios.

ANEXO Nº 2: FICHA ESTADISTICA

Objetivo general

Producir estadísticas referentes a la dinámica y a la estructura de la negociación colectiva en la Argentina y publicarla a intervalos apropiados.

Objetivos específicos

- Conocer la evolución de los convenios y acuerdos homologados.
- Conocer el ámbito de aplicación de los convenios y acuerdos homologados y la forma en que se instrumentan.
- Conocer la estructura de los convenios y acuerdos homologados por rama de actividad económica.
- Estimar la cobertura de trabajadores de los convenios y acuerdos homologados.
- Sistematizar y divulgar los contenidos y las materias pactadas en los convenios y acuerdos homologados.
- Sistematizar y presentar alguna dimensión del nivel de los salarios pactados en los acuerdos y convenios homologados.
- Identificar las novedades que se produzcan en materia de negociación colectiva.

Unidad de análisis

La unidad de análisis es la negociación colectiva, que se la aproxima por intermedio de la definición operativa.

Definición operativa

Registros de convenios y acuerdos colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el marco de la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250.

Período de referencia

Está determinado por la fecha de homologación de los convenios y acuerdos colectivos registrados.

Palabras claves

Negociación colectiva, convenio, acuerdo, sindicato, salario, contenidos.

Correspondencia entre resoluciones homologatorias y registros en 2010 y 2011

La unidad de análisis utilizada para el estudio trimestral de la evolución de las negociaciones es el registro homologado. Pero por otro lado, cada homologación puede enmarcar uno o más registros, tal como se ve en el cuadro a continuación.

TABLA 18 | RELACION ENTRE REGISTROS Y HOMOLOGACIONES

Trimestre	Homologaciones			Registros	Diferencia entre registros y homologaciones	
	Con un registro	Con más de un registro	Total		Nº	%
II-10	317	46	363	438	75	21%
III-10	418	66	484	623	139	29%
IV-11	362	56	418	511	93	22%
I-11	269	37	306	365	59	19%
II-11	342	63	405	523	118	23%
III-11	375	58	433	532	99	19%

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

Resoluciones homologatorias y registros de acuerdos y convenios según ámbito de aplicación en el tercer trimestre de 2011.

TABLA 19 | DISTRIBUCION DE REGISTROS Y HOMOLOGACIONES SEGUN AMBITO DE APLICACION

Trimestre	Homologación		Registro	
	Nº	%	Nº	%
Actividad	143	33%	172	32%
Empresa	290	67%	360	68%
Total	433	100%	532	100%

Fuente: DERT, SSPTyEL, MTEySS.

ANEXO Nº 3: CARACTERIZACION DE LAS HOMOLOGACIONES CON MAS DE UN REGISTRO

En las homologaciones a las que se les otorgó más de un registro se observan claramente distintas estrategias de los sindicatos y empresas. Daremos algunos ejemplos de diferentes casos entre el 2009 y 2011:

Acuerdos articulados

Se recurre a distintas estrategias de articulación de las negociaciones. Las que se repiten con mayor frecuencia son las siguientes:

- **De actividad – rama:** acuerdan aumentos salariales para las distintas ramas de la actividad (caso bancarios, carne, cuero, etc.). En algunas situaciones se puede hablar de coordinación salarial porque el aumento que se aplica sobre una rama también se replica en las restantes, manteniendo los salarios relativos constantes.

- **De rama - empresa:** el caso de cerveceros es un ejemplo, en el que se establece un aumento general para toda la rama y después se baja la implementación según las condiciones particulares de cada empresa. En el ejemplo también se puede hablar de coordinación de pauta pero con adecuación de condiciones particulares que mantiene los salarios relativos entre las empresas de un sector que muestra un elevado grado de concentración económica. Otro caso es el del SUPA (el sindicato de estibadores portuarios) que acuerda, con la cámara, un incremento salarial para toda la rama y una modificación de un adicional para una empresa (Terminal 4 SA).

- **De empresa - sindicatos:** es una situación similar a la anterior pero en este caso es la misma empresa la que acuerda condiciones similares para trabajadores comprendidos en distintos sindicatos. Es típica de las empresas que cuentan con representación pluri-sindical de sus trabajadores. Es un fenómeno que tiene una fuerte presencia en las empresas de servicios públicos que fueron privatizadas en los noventa (telefónicos, ferroviarios, aeronáuticos, etc.), aunque también se evidencia en otras empresas u organizaciones (por ejemplo, OSPLAD).

- **De rama - aglomerado/región:** para una misma actividad/sector se establecen condiciones particulares para distintas regiones del país. En el caso de los ladrilleros, la parte sindical (Unión Obrera Ladrillera) acuerda nuevos salarios, con la Sociedad de fabricantes de ladrillos de la provincia de Buenos Aires, la Cámara de Industriales Ladrilleros de Santa Fe y la Cámara de Fabricantes de Ladrillos de Bahía Blanca y, con la Cámara Industrial de Ladrilleros de la Provincia de Córdoba y al Centro Unión Fabricantes de Ladrillos de Rosario.

- **De empresa - establecimientos:** es una misma empresa que establece distintas condiciones, salariales o de trabajo, para los trabajadores que desempeñan sus tareas en distintas dependencias o establecimientos de la firma. En este caso, los trabajadores de los distintos establecimientos pueden estar representados por el mismo, como por diferentes sindicatos. Un ejemplo de esta situación se puede encontrar en la Resolución N°327/09 de la empresa Peugeot Citroen Argentina que establece una compensación por suspensiones, para sus dependientes de la Planta de Tres de Febrero y, para los de la planta ubicada en Brandsen.

- **Acuerdos de crisis:** en el caso de SMATA las negociaciones corresponden a suspensiones del personal que se prolongan en el tiempo. Este es un caso típico de la coyuntura de fines del 2008, por el impacto de la crisis internacional sobre la industria. Esta forma de negociación se repitió en varias ocasiones (SMATA y Treves Argentina SA; SMATA y Deutz Agco Motores SA; SMATA y Fervi Air SA; ASIMRA y Siderar).

- **Acuerdos diferidos:** son acuerdos que se firman habitualmente por los mismos actores en distintas fechas, pero prefieren acumularlos para solicitar su homologación. Encontramos casos en los que se combinan, por un lado, convenios con acuerdos o,

por otro, varios acuerdos. Por ejemplo, el Sindicato de Personal de Obras Sanitarias Rosario, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias y la Cooperativa Limitada de Obras Sanitarias y Servicios Anexos de Venado Tuerto presentan tres acuerdos firmados en distintas fechas. Otro caso es el del Sindicato de Trabajadores Perfumistas y Cosméticos Avon SACI.

Estadísticas

Informes Informes

Estadísticas Informes

Estadísticas



Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Subsecretaría de Programación Técnica
y Estudios Laborales
www.trabajo.gov.ar