



Universidad de
San Andrés

Universidad de San Andrés

Maestría en Educación

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO
(1975-2003)

Autor: Carlos Marcelo José, Aldao Zapiola
Mentor: Ed. M. y M.A. Ariel Kievsky

En cumplimiento de las disposiciones pertinentes, se presenta esta tesis en forma acorde a la reglamentación respectiva para optar al título de Magíster en Educación en el ámbito de la Universidad de San Andrés. Se refiere al tema “La formación profesional en los convenios colectivos de trabajo (1975-2003)” y ha sido dirigida por el Ed. M Ariel Kievsky, a quien le agradezco especialmente su dedicación.

Señores miembros del jurado de tesis: después de haber escuchado las sabias lecciones que se me impartieron en las aulas de la Universidad de San Andrés vengo a rendiros la última prueba que el reglamento de esta Escuela exige para optar al título de postgrado.

Estoy completamente convencido que mi trabajo no responde total y absolutamente, a las enseñanzas que se me prodigaron en las aulas y mucho menos a vuestra ilustración y experiencia. No obstante ello quiero dedicarles, a ustedes y a mis profesores de esta carrera, esta investigación que ha sido preferida de entre todos los temas que se presentaron a mi elección.

También quiero recordar especialmente a los profesores que contribuyeron a mi formación para obtener el título de Maestro Normal Nacional en la Escuela Osvaldo Magnasco (Victoria, Entre Ríos, 1965).

Al disponernos a escribir la vida del rey Alejandro y de César, el vencedor de Pompeyo, por la gran cantidad de hechos que realizaron, haremos solamente esta aclaración previa: pedir a los lectores que, si no lo contamos todo o, en concreto, algún hecho más conocido, de forma exhaustiva, sino recortando la mayoría de las cosas, no nos lo echen en cara.
(Plutarco, Vidas Paralelas: Alejandro-César)

ÍNDICE

Índice	iii
Introducción.....	1
Planteo, relevancia y objeto de la investigación	1
Antecedentes históricos	5
Negociación colectiva y convenios colectivos.....	5
Formación profesional y capacitación	10
Metodología.....	16
Capítulo 1: marco conceptual y estado de la cuestión.....	21
1.1. Marco conceptual.....	21
1.1.1. Negociación colectiva y los CCT.....	21
1.1.2. Formación profesional y capacitación.	25
1.1.3. Licencias vinculadas a la capacitación y formación profesional	26
1.2. Estado de la cuestión.....	27
Capítulo 2: los convenios colectivos de trabajo en el período 1975-2003	33
2.1. Aspectos preliminares.....	33
2.2. Distribución de los CCT considerando el nivel de negociación	36
2.3. Distribución de los CCT considerando la actividad económica	39
2.4. Distribución de los CCT considerando el ámbito de aplicación jurisdiccional ..	42
2.5. Distribución de los CCT considerando el tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios).....	45
2.6. Distribución de los CCT considerando la categoría ocupacional del personal comprendido	47
2.7. Análisis bivariados (remisión).....	50
Capítulo 3: institutos contenidos en los convenios colectivos de trabajo.....	51
3.1. Antecedentes	51
3.2. Clasificación de los institutos	52
Capítulo 4: tratamiento cuantitativo de la capacitación en los convenios colectivos.....	59
4.1. Análisis preliminar.....	59
4.2. Criterios para la selección.....	63
4.3. Análisis cuantitativo de la capacitación y la formación profesional	76
4.4. Análisis cuantitativo de las licencias por examen	83

Capítulo 5: tratamiento cualitativo de capacitación en los convenios colectivos.....	91
5.1. Comentarios previos	91
5.2. Cláusulas de capacitación y formación profesional: declarativas.....	92
5.3. Cláusulas de capacitación y formación profesional: operativas	103
5.4. Cláusulas de licencia por examen: remisión a la ley	108
5.5. Cláusulas de licencia por examen: que amplían la regulación legal.....	111
Conclusiones.....	121
Bibliografía.....	125
Apéndice.....	1
Anexo I: “Evolución de los Convenios Colectivos de Trabajo (1975-1ºTrim. 2017)”	
.....	1
Considerando nivel de negociación, en cantidad de convenios.....	1
Considerando nivel de negociación, en cantidad de beneficiarios	1
Considerando actividad económica, en cantidad de convenios	2
Considerando actividad económica, en cantidad de convenios	2
Considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de convenios.....	3
Considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de beneficiarios	3
Considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad	
de convenios	4
Considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad	
de beneficiarios.....	4
Considerando la categoría ocupacional, en cantidad de convenios	5
Considerando la categoría ocupacional, en cantidad de beneficiarios.....	5
Anexo II: Análisis bivariados	1
Entre nivel de negociación y actividad económica.....	2
Entre nivel de negociación y ámbito de aplicación jurisdiccional.....	3
Entre nivel de negociación y tamaño del convenio (medido en cantidad de	
beneficiarios)	3
Entre nivel de negociación y categoría ocupacional del personal comprendido	4
Entre actividad económica y ámbito de aplicación jurisdiccional;.....	6
Entre actividad económica y tamaño del convenio (medido en cantidad de	
beneficiarios);	7
Entre actividad económica y categoría ocupacional del personal comprendido.	9

Entre ámbito de aplicación jurisdiccional y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);	10
Entre ámbito de aplicación jurisdiccional y categoría ocupacional del personal comprendido;	11
Entre tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios) y categoría ocupacional del personal comprendido;	13
Anexo III: Información estadística relativa a la elaboración de la muestra	1
Distribución de los CCT, considerando nivel de negociación, en cantidad de convenios -universo total y muestra-	1
Distribución de los CCT, considerando nivel de negociación, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-	1
Distribución de los CCT, considerando actividad económica, en cantidad de convenios -universo total y muestra-	2
Distribución de los CCT, considerando actividad económica, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-	2
Distribución de los CCT, considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de convenios -universo total y muestra-	3
Distribución de los CCT, considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-	3
Distribución de los CCT, considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad de convenio -universo total y muestra-	3
Distribución de los CCT, considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-	4
Distribución de los CCT, considerando categoría ocupacional, en cantidad de convenios -universo total y muestra-	4
Distribución de los CCT, considerando categoría ocupacional, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-	5
Anexo IV: “Servicios comunales, sociales y personales”	1
Anexo V: Programación Básica de Capacitación	1



Universidad de
San Andrés

INTRODUCCIÓN

Planteo, relevancia y objeto de la investigación

Este trabajo de investigación se fundamenta en una doble justificación.

La primera está dada por la, mayoritariamente, aceptada idea que la educación como proceso debe, indefectiblemente, considerar tanto la educación formal como a la educación no formal e informal.

Ya en 1968 P.H. Coombs señalaba que junto a la “educación formal” existe una educación “no formal” que constituye un complemento de aquella y que puede recibir diferentes nombres: “educación adulta”, “educación de continuidad”, “formación en el trabajo”, “formación acelerada”, “servicios de extensión”, etc. Así, sostenía que se ha

...venido reconociendo cada día más que la enseñanza formal -en cualquier nivel- debe complementarse con las formas apropiadas de una enseñanza de continuidad en el curso de la vida de la persona. Una educación incesante es esencial en una sociedad que evoluciona y progresa por tres razones principales: a) asegurar la movilidad de trabajo de los individuos y convertir aquellos “abandonos” inempleables del pasado en empleables; b) conservar aquellas personas ya bien preparadas al corriente de nuevos conocimientos y tecnologías esenciales para su alta y continua productividad en sus campos respectivos; y c) mejorar la calidad y la satisfacción de las vidas individuales enriqueciendo culturalmente su tiempo, cada vez mayor, de ocio (Coombs, 1971: 202–203).

Con posterioridad Touriñán López elaboró un análisis conceptual de lo que denominó los procesos educativos: “formales”, “no formales” e “informales”, sosteniendo una tipología en la que la heteroeducación –entendida como la totalidad de las actividades educativas– se componía de dos facetas: la adquisición de educación con estímulos no directamente educativos (que estaba compuesta por la educación informal) y la adquisición de educación con estímulos directamente educativos que, a su vez, mostraba otros dos aspectos: las actividades conformadas dentro del sistema escolar (educación formal) y las actividades no conformadas dentro del sistema escolar (educación no formal) (1996: 55–79).

La segunda justificación deviene de la importancia que tienen los convenios colectivos de trabajo (en adelante CCT) como fuente reguladora de conductas y de programas educativos en un sector social de especial importancia: el sector asalariado en relación de dependencia -sea este privado o público-.

Esto adquiere mayor relevancia cuando se considera que en la actualidad la velocidad con que se produce el conocimiento es cada vez mayor y, consecuentemente, la educación formal, presenta las deficiencias propias de un sistema estructurado -de baja flexibilidad y poca adaptabilidad- limitado a una primera etapa de la vida de las personas.

Al respecto cabe destacar que algunas investigaciones recientes señalan que dependiendo de las distintas áreas temáticas del conocimiento, este se duplica en períodos cada vez más cortos (Aldao Zapiola, 2016). Así, por ejemplo, en el campo de la nanotecnología el conocimiento se duplicaría cada dos años. Todo esto contribuye a impactar sobre el empleo y la correlativa empleabilidad de los trabajadores.

Esto, a su vez, se vincula al sistema educativo que producirá, o no, los tipos y cantidades de recursos humanos que se requieren para el crecimiento de las economías nacionales (Coombs, 1971: 108).

La necesidad de conocimientos actualizados se ve acentuada por varias circunstancias que actúan sobre la realidad presente prorrogando la edad jubilatoria y extendiendo la vida laboral activa. Entre las circunstancias indicadas se pueden mencionar, ejemplificativamente: a) el aumento de la expectativa de vida; y, b) la disminución de la relación entre la población económicamente activa y la post-activa (impactada por la disminución, en varios países, de la tasa de natalidad), todo lo cual ha determinado que muchos países modifiquen su legislación, aumentando la edad jubilatoria (Aldao Zapiola, 2013). Así, por ejemplo, en Alemania se ha establecido un aumento gradual de la edad jubilatoria que pasará de los 65 años, que se requieren actualmente, a 67 años en 2030, por su parte, en Francia y España la edad mínima para jubilarse se ha aumentado a partir de 2013, también a 67 años.

Otro fenómeno, que al igual que el anterior contribuye a la necesidad de satisfacer una mayor demanda de conocimientos, es el del incremento de la rotación, tanto en las posiciones laborales, para con un mismo empleador (“rotación interna”), como en los cambios de las relaciones de trabajo para con diferentes empleadores (“rotación externa”).

Todos estos hechos, entre varios más, determinan la necesidad de una formación continua durante la “vida laboral”. Así se ha sostenido que «...la capacitación es, cada vez más, necesaria para acceder al empleo [...], para mantenerlo, para mejorarlo y progresar en él, y hasta para recuperarlo cuando se lo ha perdido [...] y uno de los instrumentos de [...] la capacitación [...] ha sido la negociación» (Ermida Uriarte, 2007: 9). En suma, la formación contribuye a aumentar la “empleabilidad” entendida como la posibilidad de obtener y mantener un “empleo” decente.

También ha de destacarse la centralidad del tema de la formación profesional -en particular- y de la educación -en general- en la doctrina económica que ha considerado a éstas como factor de vital importancia, tanto para el mantenimiento del empleo como para el aumento de la productividad y la mejora de la competitividad.

Además, el análisis de la “formación profesional” a través de los CCT brinda información valiosa por cuanto:

- Permite inferir cual ha sido la importancia que han dado a la educación (capacitación/formación profesional) los actores del Sistema de Relaciones Laborales (en adelante SRLL), principalmente empleadores y sindicatos, sin olvidar el papel del Estado.
- Posibilita comprender la medida en que empleadores y trabajadores se han comprometido, a través de un instrumento vinculante para las partes –los CCT– con la formación profesional, considerada como una manifestación de su responsabilidad social.

Todos los hechos señalados hacen pensar que el tema (“La formación profesional en los Convenios Colectivos de Trabajo”) posee la relevancia necesaria para realizar una investigación que se ha caracterizado, en primera instancia, como exploratoria -por tratarse de un asunto poco sistematizado sobre el que no existe un extenso desarrollo teórico y que posibilita alguna aproximación al tema en cuestión-; y, en segunda instancia, como descriptiva -por cuanto permite identificar las características del fenómeno estudiado a través de la medición precisa de algunas variables en la muestra elegida; con un análisis transversal que compara distintos CCT entre sí y temporal que, en algunos casos, considera la evolución que a lo largo del tiempo han tenido algunos CCT.

Estas dos instituciones “capacitación/formación profesional” y CCT se conjugan en el campo de las Relaciones Laborales Colectivas (en adelante RRLCC) que tratan las relaciones entre empleadores y trabajadores en el ámbito “colectivo” laboral.

Un aspecto adicional, subjetivo y personal, es el interés de este autor por ambos temas -educación y negociación- lo que resulta de su propio devenir formativo y profesional¹.

Así los aspectos básicos se reducen a la concepción que sostiene:

- a) La educación es la herramienta clave que posibilita a las personas desarrollarse y mejorar sus condiciones de vida lo que deviene no sólo del “derecho a la educación”

¹ Desde principios de la década de 1980 y hasta la actualidad, este autor ha venido recopilando textos de CCT que abarcan casi la totalidad de los negociados en la Argentina desde 1975 y se concreta en dos aspectos: a) el de actualizar el universo desde 1975 hasta marzo, incluido, de 2017 –cabe destacar que a partir del año 2005 y teniendo en cuenta la decisión por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de digitalizarlos, resulta en la actualidad menos difícil-; b) la de contactar y consultar diferentes fuentes de datos para obtener los CCT anteriores a 1975, por ejemplo el acordado en 1920 entre Empresas Ferroviarias de la República y La Fraternidad. Los textos de CCT recopilados por este autor, hasta marzo de 2017, son 2.855.

sino del “deber de educarse” (a sí mismo) y de «contribuir a la transferencia de conocimientos y experiencias» (a los demás)².

b) En el mundo presente, la búsqueda de satisfacción de intereses, no coincidentes, por parte de los actores sociales, deriva en una mayor conflictividad por lo que, entre las muchas herramientas de prevención, gestión y solución de conflictos (autónomas y heterónomas), la negociación constituye la institución más efectiva para evitar o atenuar esa conflictividad.

c) Las RRLCC, en general, y dentro de estas las de negociación colectiva, en particular, han constituido desde hace, casi, 5 décadas motivo de quehacer profesional, docente y de investigación de este maestrando que cree que la investigación continua y reiterada constituye reproducciones mejores que las anteriores y que siempre «...hay mucho más por aprender» (Kuhn, 1971: 318), y no que la ciencia haya llegado a su fin como sostenía J. Horgan (1998).

d) El abordaje de ambos aspectos (formación y negociación) permiten a este autor ampliar sus investigaciones en un tema que además de contribuir a su desarrollo profesional «...versa sobre un objeto reconocible y definido de tal modo que también [es] reconocible por los demás» (Eco, 2005: 48).

Todo esto contribuye a ratificar una idea más general consistente en la necesidad de “...re-ver la educación” en general, lo que como sociedad, no estamos acostumbrados a realizar (Aguerrondo, 1987: 7).

Sobre este aspecto se han expresado también G. Sánchez Zinny y E. Bullrich quienes sostuvieron la necesidad de considerar la relación entre la educación y la productividad y la necesaria formación para la incorporación de las personas al mercado laboral y el mantenimiento del empleo (2011: 143 y ss.). Asimismo, el autor citado en primer término junto a J. McBride, sostuvo en una publicación posterior la imperiosa necesidad, para América Latina -en general- y Argentina -en particular-, de implementar más y mejor educación para lograr el crecimiento de la región, como así también de la sustentabilidad en el largo plazo del desarrollo de la clase media, poniendo foco en la formación de los recursos humanos en las nuevas habilidades requeridas por el mundo interconectado siendo para ello imprescindible repensar el rol del sector privado (2014: pág. XIX y 250 y ss.).

² Disertación de Aldao Zapiola en oportunidad del otorgamiento del Doctorado Honoris Causa de la Universidad del Centro Educativo Latinoamericano por su aporte a la formación académica (2014).

Antecedentes históricos

En este breve acápite se señalan los principales hitos históricos de las dos instituciones que nos interesan. Por un lado, la negociación colectiva y los CCT y, por otro, la capacitación y la formación profesional.

Negociación colectiva y convenios colectivos

Hacer alusión a una resumida historia de los convenios colectivos, y por tanto a la negociación colectiva, implica ineludiblemente hacer referencia a la evolución del SRLL de la República Argentina.

Para ello se ha recurrido a una periodización que considera distintos espacios temporales, sin olvidar que, como señala Le Goff (1998, 1991), existen diversas maneras de concebir las periodizaciones, las continuidades, las rupturas y las maneras de pensar la memoria de la historia. La periodización constituye un elemento necesario para el historiador que le exige tomar en cuenta el pensamiento dominante de los hombres y mujeres que vivieron en la época estudiada (Le Goff, 2016: 56 y 60). Parece oportuno agregar la reflexión de J. Huizinga que, coincidentemente con Le Goff, señala que si bien la división de la historia es siempre imprecisa, fluctuante y arbitraria resulta, indispensable (1946: 71).

Para esta investigación se ha considerado un lapso de tiempo que comprende desde el 1° de enero de 1975 hasta el 31 de diciembre de 2003. La razón de comenzar este estudio a partir del 1975 es que éste fue el único año, en toda la historia de las RLL de nuestro país, que se negociaron coetáneamente la totalidad de los CCT, lo que permite contar con una “base cero”.

Existe, en nuestra doctrina, información no coincidente relativa a la historia de la negociación colectiva respecto de la que, entendemos, debemos precisar claridad. Una, se refiere a la fecha del primer CCT, y la otra, al momento en sé que incrementó notablemente la negociación de CCT.

Respecto al primer aspecto, un conjunto de afirmaciones indica que el CCT más antiguo, fue el de la actividad de los trabajadores marmoleros celebrado en 1901 y que, según su propio texto -artículo 10- entró en vigencia el primero de enero de 1903. Con posterioridad, y recién en 1906 se acuerda un segundo CCT, el del gremio gráfico. Sin embargo, existió un CCT anterior a los señalados, el de los tipógrafos, cuya sociedad creada en 1857 se transformó el 30 de agosto de 1878 en la Unión Tipográfica

estableciendo, entre otras cuestiones, una estrategia de reclamación de mejoras de condiciones laborales para presentar ante los empleadores. Esta situación que derivó en una huelga, a la que hizo referencia en su editorial del 14 de septiembre el diario *El Nacional*, culminó después de un mes de iniciada (Rafael Barreda citado por Sebastián Marotta (1975: 28 y ss.)) con un acuerdo colectivo entre empleadores y trabajadores representados por la Unión Tipográfica. Entre las cuestiones básicas contenidas en aquel convenio, corresponden señalar: el reemplazo de los trabajadores menores por mayores; la fijación de un nuevo horario de trabajo –«La jornada de trabajo, [...] que por primera vez se establece en el país por contrato colectivo, quedaba reducida a diez horas en invierno y doce en verano» (Marotta, 1975: 32)-; y el incremento de sueldos. Por su parte, Arese (2008: 84) recuerda una redacción oficial contenida en Boletín del Departamento Nacional de Trabajo, de octubre de 1918, elaborada por Unsain (Departamento Nacional del Trabajo, 1918: 8) en la que se señalaba que el antecedente de “artes gráficas”, de 1906, constituía una excepción ya que no existían en Argentina ni la teoría ni la práctica de los contratos colectivos de trabajo (decimos nosotros: de los CCT).

A nuestro criterio, la conciliación de las opiniones contrapuestas consiste en sostener que el convenio de marmoleros de 1901 es “el primer convenio colectivo del que se conserva el documento escrito” pero que el convenio de los tipógrafos, de 1878, es “el primer convenio del que se tiene referencia aunque no se conserve su texto original”.

El segundo aspecto, no consensuado, referido al momento en que se incrementó notablemente la negociación de los CCT debe ser, también, precisado. Muchas opiniones doctrinarias sostienen que a partir de los años cuarenta se propagó rápidamente la negociación colectiva» y, por tanto, los CCT alentados por la Secretaría de Trabajo y Previsión -a nivel nacional- creada en 1943, o que él «Sistema reconocidamente “negocial” desde su impronta fundacional [data de] ...la década del cuarenta» (Cappelletti, 2000: 5).

Si bien por nuestra parte reconocemos el impulso producido a partir de 1943, no queremos dejar de señalar que con anterioridad existieron situaciones similares que no deben dejarse de mencionar. En tal sentido, y considerando multiplicidad de fuentes bibliográficas (Gaudio y Pilone, 1984, 1983; Barandiaran, 2008; Fresco, 1940), puede afirmarse que, para el período 1935-1942 se habrían negociado en la República Argentina -sólo en las jurisdicciones de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires- 1.023 CCT, a los que deben sumárseles los negociados a partir de 1878 y hasta 1934, para los que no hay datos estadísticos sino meras referencias. Por otra parte, si a este subtotal se

le anexan los convenios de la Capital Federal del período 1943-1945 y los de las Provincias y Territorios Nacionales (respecto de los cuales no hay datos para 1943) la sumatoria total superaría los 1.761 convenios colectivos, de los cuales 726 (un 41%) corresponden al bienio 1944-1945.

Cuadro N°1. Distribución histórica de los CCT en Argentina (1935-1943)

Año	Capital Federal			Provincia de Buenos Aires			Totales		
	Cantidad de CCT	Establecimientos afectados	Trabajadores comprendidos	Cantidad de CCT	Establecimientos afectados	Trabajadores comprendidos			
1935	s/d	s/d	s/d	(c)31 (d)543/ 593 (c)104 (c)165 (e)360	s/d	s/d			
1936	13	1535	67811					s/d	s/d
1937	11	209	62194					s/d	s/d
1938	4	29	25850					s/d	s/d
1939	11	1466	25535					s/d	s/d
1940	7	439	20750					s/d	s/d
1941	(a) 12	142	48749					142	s/d
1942	36 (a) 12	(b)211	67034	218	s/d	s/d			
Subtot.	70			660	953		1023		
Provincias y Territorios Nacionales									
1943	(a) 12	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d	(a) 12		
1944	142	s/d	s/d	279	s/d	s/d	421		
1945	184	s/d	s/d	121	s/d	s/d	305		
Subtot.	338			400			738		
Gran Total	408			1060	(f)1353		(g)1761		

Notas:

(a) El dato de 36 convenios cubre tres años (1941-1942-1943); en este cuadro se han prorrateado a razón de 12 Convenios por año lo cual no es necesariamente real. Y corresponde a la información suministrada por Gaudio y Pilone.

(b) Faltan datos de 7 Convenios Colectivos de Trabajo

(c) Corresponde a la información suministrada por Gaudio y Pilone.

(d) Corresponde a los años 1935/1936/1937/1938/1939/1940 que según la información suministrada por Barandiarán resultante indica que los Convenios suscriptos en la Provincia de Buenos Aires fueron 543 y no 300 como señalaron Gaudio y Pilone. Pero que además si se considera que alguno de esos convenios regian en varios partidos de la Provincia de Buenos Aires o para varios gremios de una misma localidad su número total se eleva a 593 (anuario estadístico de 1940,1941 pág. 289).

(e) El dato de los 360 Convenios Colectivos suministrados por Barandiarán para la Provincia de Buenos Aires para los años 1941 y 1942 coincide con el dato desagregado por Gaudio y Pilone de 142 Convenios para el año 1941 y 218 para el año 1942.

(f) Los 1353 Convenios del Gran Total para las Provincias y Territorios Nacionales surgen de tomar la cantidad de convenios pactados entre 1935 y 1942 indicados por Barandiarán que totalizan 953, más los indicados por Gaudio y Pilone para Provincias y Territorios Nacionales para el año 1944 (279 Convenios Colectivos de Trabajo) y para el año 1945 (121 Convenios Colectivos de Trabajo).

(g) El resultado total (para Capital Federal, Provincia de Buenos Aires y Provincias y Territorios Nacionales para el período 1935/1945 -recordar que no se tiene datos de la Capital Federal para 1935, como así tampoco para el resto de las Provincias y Territorios Nacionales para 1935-1943; tampoco existen datos para la Provincia de Buenos Aires para 1943-) de 1761 convenios colectivos parecería constituir un umbral mínimo al que habría que agregar lo que resultara de los datos faltantes que no se disponen.

Fuente: Elaboración propia

De lo dicho se deduce la importante cantidad de CCT negociados en la provincia de Buenos Aires entre 1935 y 1942 (un total de 953) bajo la gobernación de Manuel Fresco (Bejar, 2005, 2000, 1997), a tal punto que, según Reitano, Perón al asumir la Presidencia de la Nación le envió una carta a Fresco señalando que en materia de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva «...me propuse realizar en todo el ámbito del país la experiencia que usted propuso en la provincia de Buenos Aires» (1992: 37).

Entre 1944 y 1955, se instauró el SRLL argentino con características que replicaron el sistema italiano (*Carta del Lavoro* de 1927). En esta etapa se negoció una importante cantidad CCT sancionándose, en septiembre de 1953, la Ley 14.250 sobre “Convenciones Colectivas de Trabajo”, que es la que rige en la actualidad con algunas modificaciones de forma e interrupciones de su vigencia (Aldao Zapiola, 2012b). Corresponde mencionar que -según algunas fuentes, cuya metodología debería ser verificada- en este período, se celebraron 2.335 CCT:

- 1946-1951: Se pactaron 1.329 CCT.

- 1952-1953: estando vigente el “Plan de emergencia” y como consecuencia del acuerdo de precios y salarios existente no se negociaron convenios colectivos.

- 1954: se acordaron 268 CCT.

- 1955: no se negociaron CCT porque regían aun los correspondientes a 1954. Además, producido el “golpe de estado” de septiembre de 1955 se suspendió la negociación de CCT, prorrogándose la vigencia de los celebrados en el año anterior.

En 1956: se negociaron 212 CCT.

En 1957: sólo se acordaron 18 CCT.

En 1958: los CCT acordados fueron 147.

En 1959: los CCT ascendieron a 272.

En 1960: se registraron 220 CCT.

En 1961: 122 CCT.

En 1962: 167 CCT.

En 1963: 199 CCT.

En 1964: 284 CCT.

En 1965: 215 CCT.

En 1966: 295 CCT.

En 1967: 31 CCT.

En 1968: 6 CCT.

En 1970: 176 CCT.

En 1971: 391 CCT.

En 1972: 153 CCT.

En 1973: 615 CCT.

A continuación se identifican dos ejemplos de la evolución de la negociación de los CCT.

En la actividad “Comercio” se negociaron los siguientes CCT: (anteriores a 1955: 108/48 y 127/54) 151/56 y 152/56, 1/57, 12/58 y 43/58, 217/60, 40/61, 18/63, 53/64, 116/65, 295/66, 40/71, 17/73 y 130/1975. Con posterioridad a 1975 no se negoció nuevamente el CCT.

En la “Industria del Tractor” el primer convenio acordado fue en 1961 (con antelación esta industria no se había desarrollado, y si bien se han obtenido los textos de los convenios de los años 1961, 1963, 1966 no se ha podido obtener el dato del número de registro) así los CCT negociados son: 1961, 1963, 1966, 2/1970, 72/1971, 180/1973 y 373/1975. Con posterioridad, al año 1975, se negociaron los siguientes CCT: 121/90 y 198/96.

Corresponde ahora señalar dos aspectos. Primero: los datos mencionados surgen del registro de una planilla elaborada por la Autoridad de Aplicación, pero no de la compulsión de los textos de los CCT mencionados. Segundo: del registro surge que para el período 1956-1973 resultan 3.522 CCT negociados; pero muchos de estos CCT fueron renovaciones, con lo cual las “unidades de negociación” son mucho menores y, por tanto, estas son las que deberían compararse con las 624 unidades de negociación (coincidente con los 624 CCT) a que se hace referencia en el siguiente párrafo.

En 1975 se celebran CCT de todas las actividades laborales, por primera vez en la historia argentina.

Este hecho es el que hace elegir la fecha de 1975 como la determinante de cualquier estudio comparativo de CCT, pues permite establecer -como ya se dijo- una “base cero”. Cabe aquí recordar que en un primer momento el gobierno se negó -como consecuencia de los altos porcentajes de ajuste salarial fijados en dichas negociaciones, que llegaron a superar el 100%-, a homologar estos convenios, lo que motivó una huelga de dos días (lunes 7 y martes 8 de julio, que sumados al domingo 6 y al 9 miércoles de julio -feriado- paralizó la actividad por 4 días). Como consecuencia de esto, el gobierno terminó homologando los convenios colectivos, que si bien concertaban altos porcentajes de incremento salarial fueron morigerados por el efecto del “Rodrigazo”.

En marzo de 1976 otro “golpe militar” derrocó al gobierno y, al decir de J. Rodríguez Mancini: «...quedaron suspendidas las negociaciones colectivas» (1990: 66) suspensión que, en la práctica, continuó hasta 1987 inclusive.

Entre 1988 y 2003 se negociaron 992 CCT.

Si bien esta investigación abarca el período 1975 a 2003 cabe indicar que entre el año 2004 y el primer trimestre de 2017 -inclusive- se negociaron 1.300 CCT, lo que no

constituye objeto de análisis en esta oportunidad (no obstante, en Anexo I se detalla el “mapa” de estos convenios).

Por último deben recordarse los hitos más importantes de la normativa internacional -convenios y recomendaciones³, emanados de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT)-, los que se indican a continuación:

- “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)”. Establece el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir libremente asociaciones que los agrupen.
- “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)”. Insta a los Estados Miembros a adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
- “Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)”. Los Estados Miembros deben estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación con el fin de permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.
- “Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)”, exhorta a los Estados ratificantes a adoptar medidas que fomenten la negociación para todos los empleados y categorías de trabajadores, dejando a consideración de cada país la fijación del alcance de la negociación para los empleados públicos y las fuerzas armadas y de policía.

Formación profesional y capacitación

Corresponde ahora hacer referencia a la normativa en materia de formación profesional.

En el ámbito internacional, como lo señala Barretto Ghione, existen dos etapas diferenciadas:

Las recomendaciones sobre formación profesional son un buen ejemplo de normas autónomas que tuvieron un desarrollo interesante hasta mediados del decenio de los sesenta, cuando el proceso se detiene y se retoma hacia 1975 con la adopción de un convenio y una recomendación de carácter complementario. (2005: 39)

³ Los convenios pueden ser definidos como los tratados internacionales legalmente vinculantes al ser ratificados por los Estados Miembros de la Organización. Por su parte, las recomendaciones son directrices no vinculantes y de carácter meramente orientativas, aunque de gran influencia en el ámbito de la interpretación de los convenios. Las recomendaciones, a diferencia de los convenios, no requieren de ratificación alguna.

Entre las normas más importantes se encuentran las siguientes:

- 1921: la OIT establece la “Recomendación sobre enseñanza técnica (agricultura), 1921 (núm. 15)”. Que en su texto insta a:

Que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo se esfuere por desarrollar la enseñanza técnica agrícola y por poner a los asalariados agrícolas en situación de poder beneficiarse de dicha enseñanza, en las mismas condiciones que cualesquiera otras personas empleadas en la agricultura.

Esta Recomendación, fue retirada en la nonagésima reunión (Ginebra, 2002) de la Conferencia General de la OIT.

- 1929: se adopta, en OIT, una Recomendación relativa a los accidentes de trabajo que tangencialmente se refería a la enseñanza profesional como herramienta de prevención.
- 1937: se dicta la “Recomendación sobre la enseñanza profesional (edificación), 1937 (núm. 56)” que instaba a que «...en los programas de las escuelas técnicas y profesionales referentes a la industria de la edificación figure una instrucción teórica y práctica sobre...» aspectos vinculados a la utilización de herramientas y control de procesos en materia de seguridad.
- 1939: es adoptada una nueva Recomendación que define: “formación profesional”, “enseñanza técnica y profesional”, y “aprendizaje”. Esta “Recomendación sobre la formación profesional, 1939 (núm. 57)” hace hincapié, además, en la necesidad de coordinación y desarrollo de programas que, abordando los aspectos señalados, se concreten mediante la colaboración de «...las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores». Respecto del texto comentado se ha dicho que «...la redacción de la disposición... [era] ... discursiva e escasamente prescriptiva...» (Barretto Ghione, 2005: 42). Un punto interesante es que hace referencia a la necesaria “adaptabilidad” de la mano de obra en relación a la prestación laboral.

También en el mismo año, se adopta la “Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 (núm. 60)” que en relación al contrato de aprendizaje señala:

... todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador.

- 1949: la “Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (núm. 87)” relaciona tres aspectos: formación, orientación y empleo.
- 1950: se adopta la “Recomendación sobre formación profesional (adultos), 1950 (núm. 88)”. En ella se define la formación profesional al indicarse que se trata de:

...cualquier medio de formación para el empleo, que permita adquirir o desarrollar capacidad o conocimientos técnicos, profesionales, o relativos a los capataces y maestros de oficio, ya sea que dicha formación se proporcione dentro de la empresa o fuera de ella, y comprende la reeducación profesional;

Agregándose que este concepto, sirve para contener todos los modos de formación que permitan adquirir conocimientos técnicos y profesionales ya sea a través de la escuela o en el lugar de trabajo.

- 1956: la “Recomendación sobre formación profesional (agricultura), 1956 (núm. 101)”, contiene referencias a la formación tanto en las escuelas agrícolas como en las mismas explotaciones agropecuarias.
- 1962: “Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117)”, reemplaza las recomendaciones números 57, 60 y 88, de 1939, y la 57 y 60 de 1950, actualizando sus textos y adaptándolos a las nuevas realidades. De entre los muchos aspectos a destacar hay uno que resulta fundamental pues se referencia a lo que luego se conocerá como “formación continua”, a la que se describe como a «...un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad».
- 1974: en la 59ª Conferencia Internacional del Trabajo, se adopta el Convenio número 140⁴ relativo a la licencia pagada de estudios, el que indica que «Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios» (art. 2), la que a su vez es considerada como «...una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.» (art. 1).
- 1975: se adoptó el “Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)” y, bajo igual título, la Recomendación (núm. 150) que lo complementa. El Convenio, que tiene una extensión de 13 artículos, establece la obligación de los Estados ratificantes de «...adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo» (art. 1) mientras que la Recomendación N° 150 en un extenso texto hace referencia a: calificación profesional, orientación y formación, estimulación a las empresas a aceptar la

⁴ A enero de 2017 de los 187 países miembros de la OIT sólo 35 han ratificado este convenio, y 152 (entre ellos Argentina) no lo han hecho.

responsabilidad de formar a sus trabajadores, a planes de perfeccionamiento de su personal, etc.

- 2000: en la 88ª reunión de la Conferencia se redactó un documento relativo a “Conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos” que recomienda la revisión y actualización de la Recomendación N° 150 de 1975. Como consecuencia de esto también circuló, en los años 2002 y 2003, un informe titulado “Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento”.
- 2004: se adopta la “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)”, que consta de un preámbulo y once apartados. En ella se incluyen los aspectos vinculados al aprendizaje permanente, las competencias y su certificación⁵.
- 2006: la “Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)” enuncia la formación profesional como mecanismo para mejorar la seguridad y salud laboral.

Considerando el aspecto nacional, en Argentina, aunque más tardíamente que en algunos otros países de América Latina, la formación profesional estuvo a cargo, en sus orígenes, de instituciones nacionales encargadas de brindar capacitación (técnico-práctica) para acompañar el proceso de industrialización iniciado durante la década de los años treinta y ante las dificultades de contar con mano de obra calificada, que hasta entonces era satisfecha por el flujo inmigratorio (Pronko, 2003: 157).

Existe coincidencia en la doctrina respecto a que la formación profesional sólo tiene especial atención en la política educativa argentina a partir de la crisis económica de 1930 y la sustitución de importaciones. En este contexto, el crecimiento de la enseñanza técnica se produjo sólo a partir de la década de 1940 (Tedesco, 1986: 207).

Dejando de lado las iniciativas privadas, el primer antecedente de institucionalización de la formación profesional en nuestro país data del año 1944 cuando, por decreto N° 14.538/44, se crea la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP) y se reglamenta el aprendizaje industrial. La CNAOP estaba integrada por Estado, patrones y obreros y durante su existencia se crea la primera “escuela fábrica”⁶ (en Fray Luis Beltrán) en la que se brindaba formación por tres años

⁵ En esa oportunidad el grupo de los empleadores no respaldó la recomendación por entender que los contenidos de la negociación colectiva son “libres” de tratar o no y que una imposición no era lo adecuado. El autor de esta investigación ha asistido a la Conferencia Internacional desde 1992 a la fecha y en la reunión de ese año participó en la discusión de la Recomendación.

⁶ En rigor de verdad no se trataba de nuevos establecimientos educativos sino de escuelas instaladas en el seno de las fábricas.

(Telleria, 2014: 16) y entre 1947 y 1948 se produce el lanzamiento masivo del sistema (Bernetti y Puiggros, 2006: 264).

También, en 1944, se crea la Dirección Nacional de Enseñanza Técnica (DiNET) con foco en la formación “para” el trabajo y reservando la educación “en” el trabajo a la CNAOP.

En 1951 la CNAOP, que desde sus orígenes dependía de la Secretaría de Trabajo y Previsión, pasa a depender del Ministerio de Justicia e Instrucción Pública y un año más tarde se crea la Universidad Obrera Nacional (UON), aun cuando la misma fuera inaugurada en 1953.

En 1959, se produce la fusión de CNAOP y el DiNET en el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), la UON es transformada en Universidad Tecnológica Nacional (UTN), generalizándose un proceso de “normalización” o estandarización de la educación y eliminándose «...los requisitos de ingreso “peronistas”, tales como la condición de obrero...» (Ruiz et al., 2010: 310)

A partir de 1961, las escuelas fábricas son denominadas Escuelas Nacionales de Educación Técnica (ENET) y, desde 1965 se llevó adelante un proceso de unificación de los planes de estudios de todas las carreras técnicas sin considerar las necesidades propias de cada región.

En 1995, el CONET fue reemplazado por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET).

Los hechos apuntados permiten afirmar que los cambios buscaron asimilar la educación técnica a la educación general.

Sin embargo, y como ya se dijo, previamente a la institucionalización de la formación profesional existieron iniciativas privadas. A nivel de asociaciones empresarias, la Unión Industrial Argentina (en adelante UIA) prestaba ayuda financiera a diversas instituciones de esta índole.

Como ejemplo de la iniciativa individual, las experiencias más citadas eran la de la Compañía de Electricidad del Sud Argentino que mantenía cursos de complementación para los egresados de las Escuelas de Artes y Oficios y de las Escuelas técnicas oficiales; la de la Compañía Argentina de Talleres Industriales, Transportes y Anexos (CATITA) que mantenía una escuela de aprendices; y la de la Fábrica Argentina S.I.A.M Di Tella, que creó una escuela fábrica (Pronko, 2005: 159)

En materia de legislación nacional, además de las ya referenciadas, la Ley 24.013 (“Ley de Empleo”) sancionada el día 13 de Noviembre de 1991 y promulgada el día 5 de diciembre estableció, como uno de sus objetivos, el de «Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo» (art. 2) al tiempo que, con el fin de aumentar la empleabilidad, propugnó «Desarrollar una

asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo» (art. 22).

Sin embargo, es de especial interés lo dispuesto por el artículo 24, por el que se establecía la “obligación”, para las comisiones negociadoras de convenios colectivos, de negociar sobre «Establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores», al tiempo que fomentaba el Contrato de Trabajo-formación como una nueva modalidad laboral cuya finalidad era la de incorporar al mercado de trabajo jóvenes de hasta 24 años de edad, sin formación previa, en busca de su primer empleo⁷.

Tiempo después, el 9 de noviembre de 1995, se promulga la Ley 24.576 por la que se agrega un nuevo capítulo –“Capítulo VII: De la Formación profesional”- al título II de la Ley de Contrato de Trabajo, reconociendo la formación como un derecho fundamental a ser satisfecho por el empleador y a ser desarrollado de acuerdo a sus requerimientos, tareas, exigencias, etcétera. Complementariamente, la norma faculta a la organización sindical a solicitar, ante la incorporación de tecnología o innovaciones organizativas, la implementación de acciones de formación profesional.

Finalmente, ha de destacarse que la norma reconoce al trabajador una cantidad de horas, cuya extensión habrá de fijarse por convenio colectivo, para realizar actividades de formación y/o capacitación fuera del lugar de trabajo.

Más recientemente, el 8 de septiembre de 2005, se promulga la ley 26.058 (“Ley de Educación Técnico Profesional”) a la que la ley 26.026 (“Ley Nacional de Educación”) le delegó expresamente la regulación de la Educación Técnico Profesional.

La mencionada norma define el concepto de educación técnico profesional y su finalidad. Así señala, en su artículo 17, que la formación profesional consiste en:

...el conjunto de acciones cuyo propósito es la formación socio-laboral para y en el trabajo, dirigida tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores, y que permite compatibilizar la promoción social, profesional y personal con la productividad de la economía nacional, regional y local. También incluye la especialización y profundización de conocimientos y capacidades en los niveles superiores de la educación formal.

Además establece, como fin y objetivo de la educación técnico profesional, el de constituir un «...elemento clave de las estrategias de inclusión social, de desarrollo y crecimiento socio-económico del país y sus regiones, de innovación tecnológica y de promoción del trabajo decente» (art. 6, inc. f).

Por su parte, la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), promulgada el 20 de septiembre de 1974, prevé como un supuesto de licencia especial la destinada a rendir

⁷ Años después, el 22 de septiembre de 1998, una nueva ley de Reforma Laboral (Ley 25.013) derogó dicha modalidad contractual por considerar que la misma facilitaba el trabajo precario y los “contratos basura”.

examen en la enseñanza media o universitaria, por un plazo dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

Metodología

Para describir la metodología empleada se ha optado por, primero, hacerlo en general refiriéndose al total de la investigación de manera integral y, luego, detallarla en cada capítulo en que se aborde el aspecto considerado.

Así, lo primero (primera etapa) que se hizo fue relevar el universo total de los CCT negociados, acordados entre las partes signatarias, y homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (en adelante: MTEySS⁸), en el período que va desde el 1° de enero de 1975 y hasta el 31 de diciembre de 2003 (29 años) lo que determinó un total de 1.616 CCT.

Aquellos CCT que -por su tamaño o nivel, o su aplicación restringida a un área del interior del país- no se hubiesen registrando en el MTEySS, no fueron considerados; se desconoce si los hubo y su cantidad, pero es acertado suponer que, de existir, dada su exigua magnitud no invalidan la investigación⁹.

Esta primera etapa de la investigación posibilitó un análisis cuantitativo, y la elaboración de un “Mapa” de los CCT¹⁰, que fueron clasificados en 5 variables¹¹:

1. Nivel de negociación. Actividad (es el mayor agregado, por ejemplo: actividad metalúrgica o comercio). Rama (cuando se aplica a un sector específico dentro de una actividad mayor, por ejemplo: dentro de “Minería”: “Cemento” o “Molienda

⁸ En la actualidad el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social ha sido reconvertido pasando a denominarse y formar parte del nuevo Ministerio de Producción y Trabajo.

⁹ El MTEySS registra los CCT con un número que indica el orden de registración seguido de una barra y un segundo número que indica el año de registro. A esto le agrega una letra que puede ser “A” o “E”; la primera se aplica a los convenios de actividad o de rama y, la segunda, a los de empresa o de establecimiento. Así, por ejemplo, el convenio 130/75A se refiere al registro número 130 de homologación del año 1975, aplicable al ámbito de la “actividad” de Empleados y Obreros de actividades mercantiles y administrativas en general, comúnmente conocido como de “Comercio”; en cambio, el 14/75E se refiere al número 14 de homologación del año 1975 y a la “empresa” Ford, el que fue renegociado bajo el número 8/89 E, con la misma empresa en el año 1989.

¹⁰ Corresponde señalar que el autor de esta investigación recopila los textos de los CCT como una tarea permanente desde 1980 lo que le ha permitido realizar muchos análisis requeridos por organismos internacionales tales como PNUD, OIT, BID, UNICEF, etc., contando en la actualidad con los textos respectivos.

¹¹ En otras investigaciones anteriores se usaron 2 variables más. Según que los CCT se aplicaran en actividades públicas o privadas y según que se tratase de lo que se denominó actividades “principales” y “especiales”. La primera clasificación resultaba de utilidad cuando existían empresas estatales, como por ejemplo, la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) o Ferrocarriles Argentinos (FFAA), luego cuando la mayoría de estas empresas fueron privatizadas esta clasificación disminuyó su importancia. La segunda (“principales” y “especiales”) se descartó para esta investigación pues no pareció que su utilidad fuera significativa; las “principales” hacían referencia a lugares, horarios y jornadas de la prestación laboral regulares (por ejemplo: de lunes a sábado en el mismo horario y en el mismo lugar; empleado administrativo de una entidad bancaria); las “especiales” hacían referencia a situaciones de lugares, horarios y jornadas variables (por ejemplo: distintos días de la semana, en distintos horarios y en distintos lugares, conductor de ómnibus de larga distancia, personal embarcado en buques de pesca, tripulaciones de aeronaves, etc.).

de Minerales”). Empresa (cuando se aplica exclusivamente a una empresa, por ejemplo: Ford Motors Argentina). Establecimiento (la menor agregación, cuando se aplica a un establecimiento dentro de una empresa, por ejemplo: empresa Ducilo para establecimiento de Berazategui Provincia de Buenos Aires).

2. Actividad económica. Para esta desagregación se ha utilizado la clasificación diseñada por las Naciones Unidas denominada “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas” (CIIU), de conformidad a la “Revisión 2” de 1968.
3. Ámbito de aplicación. El que puede ser Nacional, Regional (una o más provincias o una fracción de ellas), Empresa o Establecimiento (una empresa con uno o más establecimientos o un solo establecimiento dentro de una empresa).
4. Tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios comprendidos, desagregado en 7 niveles).
5. Categoría ocupacional del personal comprendido (desagregado en 8 niveles).

El “Mapa” resultante se aborda en el Capítulo 2, de este estudio, titulado “Los convenios colectivos de trabajo en el período 1975-2003”.

Con posterioridad, en una segunda etapa, se leyeron los CCT para identificar los contenidos (también llamados, indistintamente, “institutos”, “temas” o “líneas”) que estos tratan como materia negociada. Diseñada una tipología adecuada en base a una lectura de 100 CCT elegidos aleatoriamente del total del “universo” se procedió a su validación con 186 CCT verificándose que los contenidos de estos últimos tenían correspondencia con la tipología diseñada. El diseño referido se desarrolla en el Capítulo 3 “Institutos contenidos en los convenios colectivos de trabajo” y se corresponde con varias investigaciones anteriores.

En una tercera etapa y con, por una parte, el “Mapa” de los CCT (Capítulo 2), y por la otra, los institutos contenidos en los CCT (Capítulo 3) se procedieron a identificar 87 CCT correspondientes al año 1975 y 197 CCT negociados entre el año 1988 y 2000¹²

¹² El corte cronológico considerado para la elaboración de esta muestra, no se condice con el período de estudio abarcado en la presente investigación. Las razones de ello son varias, pero principalmente devienen del hecho que la identificación, clasificación y posterior cuantificación de los “institutos” contenidos en los convenios colectivos de trabajo propuesto en esta investigación han sido objeto de múltiples revisiones, en un proceso de mejora continua, y cuya utilización ha dado lugar a multiplicidad de investigaciones, algunas de ellas, ya referenciadas. En este orden de ideas, es de destacar que la muestra de 284 convenios considerados para la identificación de los institutos a la que se acude en este trabajo (en especial en el capítulo 4) representa la versión más actualizada, siendo que su última revisión ha sido motivada por la elaboración de la presentación para la Conferencia plenaria titulada “Los contenidos no salariales de la negociación colectiva: 41 años de Convenios Colectivos de Trabajo en Argentina 1975-2016” que tuviera

(varios de los cuales constituyen renovaciones de convenios negociados en 1975). Luego se identificaron cuantas cláusulas, contenían los CCT de estas dos muestras, relativas a 27 institutos, uno de ellos “capacitación y promociones” y otro “licencias”, en donde está contenido “licencia por examen”. Ello permitió establecer, de manera meramente indicativa, el peso relativo cuantitativo (cantidad de cláusulas) de los institutos analizados, respecto del resto. Primero para considerar cada uno de los dos períodos indicados y, segundo, para compararlos entre sí. Esto se desarrolla en el Capítulo 4 (“Tratamiento cuantitativo de la capacitación en los convenios colectivos”).

Cuando un CCT, negociado en 1975, no se renovó con posterioridad se lo ubica bajo la categoría de “Primera Ronda”, si con posterioridad a 1988 –y antes de 2003- fue renovado una vez, a esta renovación se la llama “Segunda Ronda” y si fue renovado nuevamente se lo denomina de “Tercera Ronda” y así sucesivamente. Como en 1975 se negociaron todos los convenios colectivos simultáneamente, la primera ronda hace referencia, solamente, al año 1975 y a aquellos que, habiendo sido negociados con posterioridad, no registran antecedentes en el año 1975 (ejemplo: Convenio 190/96 “E”, celebrado entre Toyota Argentina S.A y Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina; empresa que se instaló en Argentina con posterioridad a 1975). En cambio, existen convenios que no se han renovado nunca, y por tanto no tienen segunda ronda, otros que se han renovado una vez (“segunda ronda”) o más veces (“tercera ronda”, etc. existiendo un caso en el que al renovarse 6 veces se llegó a una “séptima ronda”; se trata del CCT de la actividad “Petroquímica y afines” que en 1975 se registró como 65/75 “A” y en la “séptima ronda” –año 2003- como 365/03 “A”).

Con posterioridad, en la cuarta etapa de la investigación, se seleccionó una muestra (de conformidad a los criterios explicitados en el punto 4.2 “Criterios para la selección”) de 39 CCT que abarcan 17 unidades de negociación (para este concepto ver: Marco conceptual en el Capítulo 1) y se estudió el tratamiento que éstos hacen de los institutos capacitación/formación profesional y licencia por examen. Del conjunto de los artículos de los CCT que hacen referencia a estos institutos, y como los tratan, resultó el “Capítulo

lugar en el marco de las *XX Jornadas Rioplatenses de Convenios Colectivos de Trabajo* realizadas en Colonia del Sacramento, República Oriental de Uruguay, los días 26 y 27 de mayo de 2017.

Es de remarcar que la selección de los 284 convenios utilizados para el análisis de los institutos, lo ha sido en base a criterios no probabilísticos, intencionales o de conveniencia, no obstante que su validez ha sido con posterioridad corroborada mediante la compulsa con la base estadística de convenios utilizada por el actual Ministerio de Producción y Trabajo, específicamente la Dirección de Estudios de Relaciones de Trabajo a cargo del Lic, David Trajtemberg. Un análisis estadístico de la representatividad de esta muestra respecto del universo total de convenios para igual período puede consultarse en el Anexo III.

5: tratamiento cualitativo de la capacitación en los convenios colectivos”, que incluye también normas de licencia por examen.

Por último cabe señalar que esta investigación ha seguido la misma metodología utilizada, por este autor, en oportunidades anteriores para el análisis de institutos, tales como, los procedimientos de reclamos, el arbitraje y la licencia por donación de sangre, entre otros; y al igual que en aquellas oportunidades se han encontrado algunas limitaciones que se mencionan a modo de ejemplo:

a) Gran cantidad de textos de CCT para la elaboración del mapa, muchos de los cuales sólo se encuentran registrados en soporte papel y no electrónicamente.

b) Los registros para la reconstrucción histórica de las unidades de negociación con antelación a 1975 son limitados, y los pocos a los que se puede acceder se encuentran dispersos.

c) No es posible contactar protagonistas que puedan proveer documentos (texto de CCT) anteriores a 1975 o dar razones de las motivaciones para las negociaciones de sus contenidos.



CAPÍTULO 1: MARCO CONCEPTUAL Y ESTADO DE LA CUESTION

1.1. Marco conceptual

Existen dos ámbitos conceptuales que se vinculan a esta investigación: por un lado, la negociación colectiva y los CCT; y, por otro, la capacitación/formación profesional y la licencia por examen.

1.1.1. Negociación colectiva y los CCT

La expresión “relaciones laborales” se utiliza para expresar un tipo de relación social de producción, reproducción y distribución surgida en el siglo XIX. En un plano más descriptivo o socioeconómico, la noción se referiría a la suma de interacciones, formales e informales, entre tres sujetos o actores colectivos histórica y socialmente muy característicos, los trabajadores (“clase obrera”), los empresarios (“clase burguesa”) el Estado (“poder constitucionalmente establecido”), y que consisten en obligaciones, derechos y poderes contraídos entre ellos en torno a la prestación de una forma de trabajo (el trabajo asalariado). En un plano más institucional o jurídico, por relaciones laborales puede entenderse básicamente a una forma concreta de regulación y ordenación de la forma mercantil de actividad propia del trabajo asalariado y que comprende el conjunto -o sistema- de instituciones, normas y prácticas que estructuran las interacciones entre las personas asalariadas y los empresarios-empleadores, y de éstos con el Estado, en una amplia gama de ámbitos sociopolíticos y económicos (Monereo Pérez et al., 2011: 22).

Además, si aceptamos que por “sistema” entendemos a una configuración de componentes interconectados para un determinado propósito de acuerdo con un plan (Bertalanffy, 1991: 56; Luhmann, 2009; Bunge, 2012) podemos definir al SRLL como a la organización de los elementos interactuantes en el ámbito de las relaciones del trabajo.

En otra oportunidad, se ha sostenido que el SRLL se conforma por actores (directos, indirectos y remotos), elementos de los que se valen (tiempo, espacio y medios) y procesos de interacción (actitudes de: confrontación, mixtas o cooperación) y que la negociación colectiva, y consiguientemente el CCT, se ubica en el ámbito de las actitudes de cooperación (Aldao Zapiola y Funes de Rioja, 1994: 69 y ss.).

No corresponde en este momento evaluar el SRLL Argentino, solamente se destaca la posición de Adrián Goldín respecto de la necesidad de su *aggiornamento* (Goldin, 1997).

De la multiplicidad de conceptos que pueden considerarse para una definición de la “Negociación Colectiva”, y uno de sus posibles resultados, los “Convenios Colectivos”, se ha tenido en cuenta, por un lado, las realizadas por la Organización Internacional del Trabajo y la legislación argentina y, por otro, algunas elaboradas por la doctrina local.

La OIT, en sus documentos, concibe la Negociación Colectiva (en adelante NC) como una «...actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo». Es dable destacar que si bien en algunas legislaciones y doctrinas nacionales pueden existir diferencias, estos vocablos (acuerdo, convenio y contrato) son utilizados de manera semejante.

Al «...derecho de negociación colectiva» y también al de «conceder [...] oportunidades de formación profesional...» se hizo referencia en mayo de 1944 cuando la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia (Título III, incs. e y c., respectivamente).

Con posterioridad, en junio de 1949, se acordó el Convenio N°98 relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva mediante el cual se consagra la protección de los trabajadores contra cualquier acto de discriminación (artículo 1.1), la llamada libertad de afiliación (artículo 1.2 y 2) y se expresa formalmente que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo» (art.4).

Este convenio fue ratificado por Argentina en 1956.

En junio de 1951, se adopta en OIT la Recomendación N°91 sobre los contratos colectivos, la que titula su “Capítulo I. Procedimiento de las Negociaciones Colectivas” y el “II. Definición de los contratos colectivos” en donde se indica que estos son:

...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (art. 2.1).

En junio de 1981, el mencionado organismo adopta el Convenio N°154 sobre la negociación colectiva y la Recomendación N°163 sobre el mismo tema. Del primero surge el concepto de “negociación colectiva” que:

...comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines» (art. 2).

Este convenio fue ratificado por Argentina en 1993¹³.

¹³ Para mayor ampliación sobre el contenido de los instrumentos internacionales mencionados se recomienda la obra de Gernigon, Otero y Guido. *La Negociación Colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control* (2000).

En el ámbito de la legislación Argentina rige la ley 14.250, promulgada a fines de septiembre de 1953, destinada, en palabras de Deveali «...a reglamentar en forma orgánica la institución del convenio colectivo ...[y]... con evidente acierto la ley que comentamos evita toda definición de convención colectiva» (Deveali, 1983: 285 y 287). Esta ley, con sucesivas modificaciones, es la vigente en la actualidad.

En la doctrina nacional, y gran parte de la internacional, es muy clara la diferencia conceptual entre NC como proceso y CCT como resultado posible.

Al respecto existen dos concepciones. Una, señala que:

...mientras la negociación colectiva es un *proceso* caracterizado por la dinámica del intercambio y oposición de intereses contrapuestos y enfrentados; el convenio colectivo es uno de los posibles *resultados* de dicho proceso previo, respecto del que se presenta como culminación, [...] nunca definitivo, siempre precario, pero punto de llegada al fin. (Garmendia, 2007: 13)

J. Simón y L. Ambesi, han destacado que la NC es un procedimiento que puede o no terminar en un resultado: “contrato colectivo de trabajo” u otro “conflicto colectivo” por falta de acuerdo (Simón y Ambesi, 2012).

Por nuestra parte hemos sostenido en varias oportunidades que existe una tercera forma de culminación del proceso de negociación, diferente del acuerdo o del conflicto, que se produce cuando desaparece las causas que motivaron a las partes negociadoras a negociar. Es una finalización, sin acuerdo y sin conflicto, acaecida por “languidecimiento” (Aldao Zapiola, 2009: 458).

Además, se ha definido a la negociación como

...la actividad dialéctica en la que las partes que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente, para lo cual utilizan tanto: el poder, como la disposición que pueda existir para aceptarlo (sometiéndose, subordinándose o aceptándolo) con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen (Aldao Zapiola, 1990: 40)

Este concepto, que refiere a la negociación en general –como género-, es comprensivo del de “negociación laboral” por constituir, ésta última, una especie dentro de aquella (Aldao Zapiola, 2009: 77), siendo a su vez la negociación colectiva laboral una subespecie.

De manera coincidente con nuestra definición, Etala, ha hecho referencia a la negociación laboral como

...un proceso desarrollado entre dos partes –la parte empresaria y la parte obrera- que invocan y defienden intereses distintos, en el curso del cual ambas se comunican e interactúan influenciándose de manera recíproca y como resultado de ese desarrollo por lo general se logra elaborar un producto mutuamente aceptado, el convenio colectivo de trabajo, destinado a reglar -con eficacia normativa- las condiciones de trabajo de la actividad, profesión, oficio o categoría de que se trate y de modo eventual acordar materias que atañen a las relaciones entre las asociaciones pactantes. (Etala, 2001: 271)

Finalmente, el reciente “Código Civil y Comercial de la Nación”, vigente a partir del 1° de agosto de 2015, hace referencia a la “Libertad de negociación” en el artículo 990 y subsiguientes (Aldao Zapiola, 2015b: 31).

Dos comentarios adicionales a realizar se refieren a los conceptos de “personería gremial” y “homologación”.

El primero es aquel por el cual, en nuestro sistema laboral, se estipula que para que un sindicato pueda negociar colectivamente debe poseer “personería gremial”; esta es otorgada por el Estado al sindicato que tiene mayor representatividad. Aquel sindicato que carece de personería no puede negociar un CCT.

La “homologación” es un acto administrativo, emanado del MTEySS, por el cual se verifica que el CCT negociado no contradiga la legislación de orden público que no puede ser modificada por las partes (control de legalidad), ni que tampoco se contraponga con el interés generales del bien común al tiempo de celebrarse el acuerdo (control de oportunidad).

Una vez que el CCT fue homologado entra en vigencia en su ámbito de aplicación y rige para todos los trabajadores y empleadores de la actividad de que se trate, aun cuando no hayan negociado y firmado el CCT; esto es importante en los convenios de actividad (por ejemplo: metalúrgicos, empleados de comercio, etc.) ya que posibilita la aplicación a todos los trabajadores (“*erga omnes*”). No existe la misma importancia en los CCT de empresa que se aplican solamente en su ámbito, ya que ésta ha participado de todo el proceso de negociación y ha firmado el CCT.

Además, se debe diferenciar el concepto de “unidad de negociación” del de “convenio colectivo de trabajo”. Así, si bien muchos autores han abordado el tema sólo se citaran los que se entiende son los más explícitos al respecto. También se debe señalar que para identificar este concepto se utiliza, indistintamente, la terminología tanto de “unidad de negociación” como de “unidad de contratación”. Adrián Goldín ha indicado que, si bien puede ser insuficiente, no le resulta desacertado definirlo como:

... el conjunto de trabajadores o empresarios para los que se negocia [...] o la parcela de la realidad social acotada por el mismo conjunto de relaciones de trabajo que constituye el ámbito o centro de imputación normativa del convenio [...] o el conjunto de relaciones de trabajo que por pertenecer a un mismo ámbito territorial o funcional o por involucrar intereses coincidentes, se toman en cuenta para la negociación de un convenio y la determinación de su ámbito de aplicación... (1994: 1349);

Ello permite referirse a: unidad de representación, unidad de contratación y ámbito de aplicación del convenio como así también a clasificar los CCT según su ámbito funcional, territorial, etc. (Cfr. Ragusa, 2009: 738). En sentido idéntico se ha manifestado Mugnolo (2014: 32).

Por su parte, Luis Ramírez Bosco, sostiene que:

Se llama unidad de negociación (colectiva) al conjunto de negociadores que regularmente acuerdan convenios colectivos para una misma actividad o para una misma categoría de empresarios y trabajadores, considerado como unidad; y también se denomina así a la relación entre ellos o, preferiblemente, al “espacio” delimitado por el alcance de su relación, dentro del cual acuerdan válidamente (2011: 97)

1.1.2. Formación profesional y capacitación.

No obstante las múltiples disquisiciones existentes en relación a las diferencias conceptuales entre los vocablos “formación profesional” y “capacitación profesional”, en este trabajo se ha optado por recurrir a ellos de manera indistinta, cuidando de salvar aquellos supuestos en que la semántica del concepto resulte relevante. Sin embargo, se optó por definir estos términos, y algunos relacionados, recurriendo a un único instrumento internacional con el fin de, por un lado, brindar coherencia en los contenidos de las definiciones y, por otro, de dotarlos de cierta pretensión de universalidad. El instrumento al que se hace referencia es titulado *Formación profesional: Glosario de términos escogidos* y fue publicado en el año 1993 por la OIT.

Según este documento, por “formación profesional” ha de entenderse el:

Conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales. Pueden corresponder a diferentes modalidades: formación inicial, actualización de conocimientos, formación específicamente adaptada a un puesto de trabajo, etc. La formación profesional puede también comprender disciplinas de educación general (OIT, 1993: 39).

La “capacitación profesional” ha sido definida como:

Formación destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo. En ciertos casos, puede tener el propósito de dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria de la que posee. A veces, pero no obligatoriamente, puede dar lugar a un ascenso (OIT, 1993: 8).

Complementariamente, se define la “formación continua” como:

«Término utilizado, en un sentido amplio, para nombrar a todos los tipos y formas de enseñanza destinados a los que han desertado, en cualquier nivel, del sistema de educación formal, que han ejercido una profesión o que han asumido responsabilidades de adultos en una determinada sociedad. La formación continua puede así permitirle a un individuo alcanzar un nivel más elevado de educación formal, a otro, adquirir conocimientos y calificaciones en un nuevo campo y a un tercero, mejorar o actualizar sus calificaciones profesionales. La formación continua, aunque no se restrinja necesariamente a programas relacionados con la carrera o con el empleo, busca, en la mayoría de los casos, alcanzar objetivos de promoción socio-profesional. Ella puede organizarse tanto en el sistema formal de educación, como fuera de este sistema a través de programas específicos, o por cualquier otro medio no formal (UNESCO)» (OIT, 1993: 31).

La “formación en el puesto de trabajo” (*Training on the job*) es aquella que «...se da en la empresa, en el mismo puesto de trabajo, utilizando las tareas normales de producción como base de la enseñanza y los trabajos prácticos» (OIT, 1993: 34)

Los CCT utilizan distintos términos para referirse al tema; ellos son, “capacitación”, “formación profesional”, “capacitación y formación profesional”, “capacitación y entrenamiento”, y “entrenamiento”. A continuación se indican algunos ejemplos de este uso:

- CCT 407/00 “E” suscrito entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la empresa Ribla S.R.L. En su artículo 32 pacta la existencia de una comisión mixta de consulta y prevención que tiene por, entre otras, la finalidad (inciso 4) de considerar «...necesario que exista un plan de capacitación constante en el tiempo, acompañando el desarrollo tecnológico y cultural de la empresa».
- CCT 449/01 “E” celebrado entre SMATA y Toyota Argentina S.A. El artículo 15 se titula “Capacitación y formación profesional” y en su texto hace referencia a «...el entrenamiento en el trabajo...» que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.
- CCT 614/03 “E” acordado entre SMATA y la empresa Yazaki S.R.L. establece en el artículo 4 “Filosofía de trabajo”, inciso 4.2.5.a), como responsabilidad de la empleadora la de «...impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado».
- CCT 550/03 “E” pactado entre la Federación de Trabajadores del Tabaco de la República Argentina y la Empresa Standard Tobacco de la República Argentina. En el artículo 27, bajo el título “Dedicación e información” se indica que las partes intercambiaran información, entre otras cosas, sobre “Sistemas de entrenamiento”.
- CCT 564/03 “E” signado entre el sindicato de la Unión Ferroviaria y, la empresa, Transportes Metropolitanos General San Martin S.A. Hace referencia en su artículo 12 a una capacitación polifuncional.
- CCT 333/01 “A” entre el Sindicato de Empleados y Obreros Gastronómicos de Tucumán y la Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán que en su artículo 42 señalada la existencia de “Cursos de capacitación profesional”.

1.1.3. Licencias vinculadas a la capacitación y formación profesional

En esta investigación también se considera la licencia especial para rendir examen dada su relación con la formación profesional.

Se ha sostenido que «En general, todas las situaciones que el lenguaje usual (y también en la terminología legal) se denominan “licencias”, constituyen asimismo suspensiones de ciertos aspectos del contrato de trabajo» (Goldin y Guisado, 2009: 468).

En este caso se trata de la suspensión de la obligación de concurrir a sus tareas por parte del trabajador, permaneciendo ausente a éstas, sin por ello incurrir en el incumplimiento de las obligaciones a su cargo.

Las licencias están reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) y por leyes especiales. Del tratamiento que hace la normativa vigente puede resultar que estas licencias, aunque justificadas, generen o no derecho a cobro de remuneraciones.

Muchos CCT otorgan adicionalmente, y por diferentes motivos, licencias con o sin goce de haberes. El artículo 158 de la LCT indica: licencias especiales: nacimiento; matrimonio; fallecimiento; examen en la enseñanza media o universitaria (inciso c).

Correlativamente el artículo 161 señala que:

...los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante una presentación del certificado expedido por el instituto en el cual cursó los estudios.

Correlativamente, el Glosario de OIT ya referenciado, señala las siguientes definiciones:

Licencia de formación:

Sistema en virtud del cual un trabajador en formación es autorizado a ausentarse de su trabajo, con paga o sin ella, para seguir cursos de enseñanza general o complementaria que forman parte de su programa de formación, los que pueden estar concentrados en varias semanas o meses consecutivos por año (OIT, 1993: 44)

Licencia diaria de estudios:

Sistema en virtud del cual un trabajador en formación es autorizado a ausentarse de su trabajo durante un número determinado de horas por semana, con paga o sin ella, para seguir cursos de instrucción relacionada con su formación (OIT, 1993: 45).

Licencia paga de estudios:

Licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, ya sea de formación a todos los niveles, de educación general, social, cívica y también sindical, por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas (OIT, 1993: 45).

1.2. Estado de la cuestión

En este acápite se señalan y condensan los principales estudios sobre los contenidos de los CCT, que hemos podido identificar y consultar. Estas investigaciones han sido clasificadas en tres grupos, a saber: 1) Generales: vinculados al mapa de los CCT - incluyen aspectos evolutivos bajo la terminología “Negociación Colectiva”-; 2)

Especiales: referidos a algunos institutos contenidos en los CCT; y, 3) Específicos: relativos a la capacitación/formación profesional y licencias por examen en los CCT¹⁴.

1) Generales

- “Investigaciones sociales 1940” (Departamento Nacional del Trabajo, 1941) indica la cantidad de CCT para los años 1936, 1937, 1938, 1939 y 1940, sino que la fecha en que se firmó cada uno de ellos, el oficio o profesión al que se aplicaba, y las partes intervinientes.
- “La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Un enfoque interdisciplinario” (Vasilachis de Gialdino, Novick y Forni, 1979). El estudio aborda el papel que tienen los CCT en el SRRL y las condiciones de trabajo que prescriben, considerando los cambios tecnológicos. «Se seleccionó al azar un grupo de 37 convenios (6% del total) de distintas ramas de actividad» (1979: 23). Es de suponer que se hace referencia al total de 624 CCT negociados en 1975.
- “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial Argentina 1935-1943” (Gaudio y Pilone, 1983). Hace un análisis de la cantidad de convenios colectivos celebrados en las jurisdicciones de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, en el período de referencia, indicando solamente los establecimientos afectados y la cantidad de trabajadores comprendidos.
- “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del Peronismo 1935-1943” (Gaudio y Pilone, 1984). Complementa el análisis realizado, por los mismos autores, e indicado *ut supra*.
- “Informe de indicadores sobre la dinámica de la Negociación Colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo” (MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, 1993). Se trata de un informe sobre la dinámica de la negociación a partir de las modificaciones legislativas indicadas en el título.
- “Informe sobre negociaciones salariales a partir del 1º de abril de 1991. Período del 8/11/93 al 25/01/94. Enero 1994” (MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, 1994a). Amplia el estudio señalado *ut supra*.

¹⁴ Todas las investigaciones realizadas por este autor se han incluido en el “Anexo II: Publicaciones de Carlos Aldao Zapiola, relativas a convenios colectivos de trabajo”, para evitar extender el cuerpo principal de este texto.

- “Negociación colectiva 1991/1994. Documento de asistencia técnica a los actores sociales. Marzo 1994” (MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, 1994b). Amplia los estudios señalados *ut supra*.
- “Actividad negocial en el período julio 1991 a marzo 1994. Análisis de unidades convencionales a partir del personal comprendido en las mismas. Proyecto Arg/88/005, Mayo 1994” (MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios, 1994c). Complementa los estudios señalados *ut supra*.
- “Productividad y negociación colectiva: la discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo” (Aldao Zapiola, Hülsberg, Jaureguibery, 1994). Constituye un análisis de la evolución cuantitativa del total de los convenios colectivos de trabajo celebrados en Argentina entre 1975-1993 (947 CCT). También analiza todos los acuerdos salariales celebrados en el marco de los decretos 1334/91 y 470/93 (total 511 acuerdos).
- “Los convenios colectivos suscriptos en la Provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)” (Barandiaran, 2008) analiza el desarrollo de la negociación colectiva en el período 1935-1943 en la Provincia de Buenos Aires.
- “Trabajo y Negociación Colectiva. Los trabajadores en la industria Argentina de los noventa a la posconvertibilidad” (Marticorena, 2014). En el capítulo 5 analiza la evolución de los CCT entre 1991 y 2002 considerando las modalidades de contratación, componentes salariales, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y la promoción.

2) Especiales

- “La participación de los trabajadores en la Argentina a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo” (Belaúnde, 1974). La investigación considera los CCT acordados durante 1973 hasta el mes de noviembre de ese año y lo compara con un estudio anterior realizado por el mismo autor (1958) indicando que 101 CCT muestran supuestos de participación a través de órganos mixtos -comisiones- (en 1973 se acordaron 388 CCT). El estudio cita algunos poquísimos supuestos vinculados a la capacitación; por ejemplo, el convenio de Yacimientos carboníferos Fiscales N°23 crea una “Comisión de representantes sindicales para los cursos de capacitación y adjudicación de becas” (art. 44).
- “Los beneficios sociales en las convenciones colectivas de trabajo en la Argentina” (Belaúnde, 1977). El ensayo considera 72 CCT negociados en 1975 (un 11,4% sobre el total de 624 CCT) e identifica 18 supuestos de beneficios adicionales a los

estipulados legalmente. Ninguno de los convenios establece una licencia por examen diferente de la legal. En el ítem “Fomento de la instrucción y capacitación” señala que en 11 CCT «...se expresa preocupación por la formación y capacitación del personal. Falta saber cómo se concreta esta preocupación. [...] Finalmente, mencionaremos estipulaciones en favor de los hijos del personal que estudian: entrega de guardapolvos (3 convenios) y concesión de becas (otros 3)».

- “Beneficios al personal en los convenios colectivos de trabajo” (Dupraz, 1988). Analiza los primeros 15 CCT celebrados en 1988 hasta noviembre de ese año e identifica los beneficios que se introducen por primera vez (6 beneficios). El CCT 1/88 (negociado entre el Sindicato Argentino de Empleados y Obreros de la Enseñanza Privada, por una parte, y el Consejo de Rectores De Universidades Privadas, por la otra) obliga (art. 5) a los empleadores a otorgar «...en una proporción de uno cada 20 empleados una beca completa de estudios al personal no docente con una antigüedad mínima de veintisiete meses...».
- “Una visión compartida sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975” (ACDE, ADPA, IDEA, 1983). La investigación contempla el análisis de diversos contenidos en una muestra de 93 CCT (14,9%) del total.
- “Capítulo I: Negociación Colectiva y Formación Profesional” (MTEySS - Subsecretaría de Relaciones Laborales-, 2010) aborda la temática objeto de este ensayo brindando modelos de hipotéticas cláusulas convencionales.
- “Negociación colectiva y cambio tecnológico” (Rodríguez, 2011). El estudio analiza los convenios vigentes entre 1989 y 2003 y considera una muestra de treinta y ocho (trece convenios colectivos de actividad y quince de empresa), y analiza el contenido de los mismos en las siguientes actividades: Cemento, Cal y Afines; Transporte Automotor; Laboratorio; Editoriales y Afines; Alimenticia; Tabacalera; Astilleros y Talleres Navales; Loterías, Casinos y Afines; Pesquera y Afines; Automotriz; Gas y Derivados; Aeronáutica; Marítima; Bebidas Sin Alcohol; Estaciones De Servicio, Garajes y Afines; Telefónica; Tabacalera; y, Ferroviaria, por mencionar algunas. El autor extrae ejemplos de cláusulas con diversos contenidos que van desde el derecho a la carrera, régimen de ascensos, organización del trabajo, conformación de comisiones de seguimiento del cumplimiento del convenio, dotación, vacantes, facultad de dirección y organización y capacitación y formación profesional.

- “Nuevos contenidos de la negociación colectiva 2003-2014” (Simón, 2014) el estudio, elaborado en base a una muestra de 361 convenios, analiza la incorporación de nuevas cláusulas sobre temas varios: cuestiones ambientales, discriminación, formación profesional, negociación colectiva articulada, prevención de adicciones, procedimiento preventivo de crisis, reestructuración, teletrabajo, violencia laboral, etc.

3) Específicos

- “Formación profesional en la negociación colectiva” (Ermida Uriarte y Rosembaum Rímolo, 1998) analiza el instituto de la formación profesional en cuatro CCT, todos ellos pertenecientes a la industria automotriz y negociados a nivel empresa por la misma representación sindical, en este caso, el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA). Es de destacar la incorporación en dichos convenios de la formación profesional como un derecho del trabajador y una obligación de la empresa, la que debe impartir cursos conferencias o seminarios de manera gratuita (de concurrencia obligatoria por parte de los trabajadores), dentro del horario de trabajo, destinados a aumentar la empleabilidad presente y futura, adecuando las capacidades los trabajadores a la evolución tecnológica, económica y social.
- “Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa” (Cappelletti, 2000). Realiza un análisis de veintiocho CCT (celebrados todos ellos entre 1991 y 1999), de los cuales catorce fueron negociados a nivel “empresa” y catorce a nivel “actividad” aplicables a sectores como: alimentación, construcción, agua potable, gas y derivados, automotriz, energía eléctrica, transporte automotor, minería, etcétera. Entre las características de las cláusulas de formación profesional ha de destacarse: la capacitación como derecho de los trabajadores, la incorporación del concepto de formación continua y algunos supuestos de participación sindical en el desarrollo y ejecución de las actividades de capacitación.
- “Negociación colectiva sobre formación profesional en los países en el Mercosur, Bolivia y Chile” (Rosembaum Rímolo, 2001) investiga la regulación heterónoma (legislativa) y autónoma (CCT) en Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay.
- “La negociación colectiva y la formación profesional” (Topet, 2007) aborda el tema específico del título en base a una muestra de diecinueve CCT, diez de los cuales

pertenecen al nivel de negociación “actividad”, correspondiendo los restantes al nivel “empresa”. Para dicha muestra el autor escoge convenios pertenecientes a actividades tales como: cemento, cal y afines, cereales, papelera y afines, automotriz, gastronómica, alimenticia, tabacalera, limpieza y afines, estaciones de servicio, garajes y afines, ferroviaria, etcétera e identifica cláusulas que regulan aspectos programáticos de la capacitación, sobre su duración, la conformación de comisiones bipartitas (obrero-patronales) de formación, sobre formación continua, financiación, pago por título, sobre el deber y derecho a capacitarse, etcétera.

- “Formación profesional y fortalecimiento de las relaciones laborales” (Rial, 2015). Este informe aborda, en el capítulo III “Negociación Colectiva y Formación Profesional”, la incorporación de este instituto a la negociación colectiva distinguiendo cuatro períodos: primero, “1973-1975, la ronda negociada del gobierno peronista”; segundo, “1988, segunda ronda negociada con la democracia recuperada”; tercero, “Años 90. La imposición del neoliberalismo”; y, cuarto, “Del 2003 hasta agosto de 2015”. Se trata de un análisis general de los resultados de la negociación en los períodos mencionados identificando como ejemplo algunas cláusulas negociadas sobre el tema.

CAPÍTULO 2: LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL PERÍODO 1975-2003

2.1. Aspectos preliminares

Este segundo capítulo aborda la descripción del mapa de los CCT, negociados desde 1975 a 2003 en dos grupos. El primer grupo está compuesto por los CCT homologados durante 1975, mientras que el segundo contiene los restantes CCT (desde 1988 hasta 2003 - inclusive-¹⁵).

Respecto al primero de los grupos, es válido realizar dos aclaraciones. La primera de ellas es que, en este primer grupo, se ha incluido el convenio celebrado entre los Empacadores y Frigoríficos de Frutas Asociados de Río Negro y Neuquén y el Sindicato de Obreros Empacadores de Frutas de Río Negro y Neuquén que habiendo sido homologado en 1976, fue acordado a principios del año anterior. La segunda radica en el hecho haber incorporado a este período otros instrumentos que, con categoría de CCT, han sido registrados como laudos o expedientes.

El análisis de estos grupos, “rondas de negociación”¹⁶ o períodos, es cuantitativo, dejando de lado lo cualitativo, salvo en lo necesario para distribuir los convenios en las variables: nivel de negociación, actividad económica, ámbito de aplicación jurisdiccional, cantidad de beneficiarios comprendidos y categorías ocupacionales del personal comprendido.

De la investigación de los CCT celebrados entre el 1 de enero de 1975 y el 31 diciembre de 2003, y de acuerdo a datos estadísticos propios -elaborados en base a los registros del MTEySS-¹⁷, resultó que en nuestro país se han homologado un total de 1.616 CCT, de los cuales 624 convenios (39%) corresponden a la ronda de 1975; y 992 CCT (61%) al período 1988-2003 (cuadro N°2).

¹⁵ En el período que va desde el año 1976 al 1987 -inclusive- no se negociaron CCT.

¹⁶ En este sentido hemos asociado a los CCT de 1975 a una “primera” ronda de negociación y los homologados durante el lapso 1988-2003 como de “segunda” ronda de negociación, o “tercera”, “cuarta”, “quinta”, “sexta” y “séptima” según los casos en que hayan existido sucesivas renovaciones de la misma unidad de negociación. Aun cuando, y como ya se indicara, existen CCT negociados entre 1988 y 2003 que por no tener antecedentes, en 1975, son de “primera ronda” (ejemplo: CCT 190/96 “E” entre Toyota Argentina S.A y SMATA).

¹⁷ No obstante que las diferencias en los resultados arrojados con estudios e investigaciones anteriores resultan desdeñables, resulta aquí válido aclarar que las mismas se deben -en todos los casos- a los procesos de revisión, actualización, y ajuste a los que es sometido el universo estadístico.

Cuadro N°2. Distribución de los CCT, según año de homologación (1975-2003)

CCT	Año de homologación		Total
	<i>1975</i>	<i>1988-2003</i>	<i>1975-2003</i>
<i>En cantidad</i>	624	992	1.616
<i>En porcentaje</i>	39%	61%	100%

Fuente: Elaboración propia

Este “estado de avance o evolución de los CCT no puede ser asociado, al menos de manera directa, a la “renovación de los celebrados en 1975. En efecto, los CCT celebrados en el período 1988-2003, no necesariamente tienen sus antecedentes en los acordados en 1975, pues aparecen unidades de negociación totalmente nuevas.

Señalada la cantidad de convenios, corresponde hacer referencia a la cantidad de beneficiarios¹⁸. Desde 1975 y hasta 2003 los 1.616 convenios comprenden a 11.214.003 beneficiarios. De ellos, el 63% (7.031.698 beneficiarios) corresponden a 1975; y 37% (4.182.305 beneficiarios) al período 1988-2003 (cuadro N°3).

Cuadro N°3. Distribución de los CCT -en cantidad de beneficiarios-, según año de homologación (1975-2003)

Cantidad de beneficiarios	Año de homologación		Total
	<i>1975</i>	<i>1988-2003</i>	<i>1975-2003</i>
<i>En cantidad</i>	7.031.698	4.182.305	11.214.003
<i>En porcentaje</i>	63%	37%	100%

Fuente: Elaboración propia

De la interrelación de los datos presentados en los cuadros N°2 y N°3 (cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios, respectivamente) es posible identificar, un decrecimiento en la cantidad de beneficiarios representados por cada convenio colectivo. Mientras que en el año 1975, el promedio de beneficiarios por CCT es de 11.269, en el período 1988-2003 es de 4.216.

Algunos de los factores que explican lo señalado son:

- La concentración de los convenios con mayor cantidad de beneficiarios, en 1975 (por ejemplo, el convenio 130/75 “A” referido a “Empleados de Comercio”

¹⁸ La cantidad de beneficiarios ha sido establecida en base a lo consignado en el texto de los propios convenios o, en caso de no indicarse, a estimaciones. Aclaración: en determinados supuestos la cantidad de beneficiarios se encuentra exageradamente “abultada”.

aplicable a 1.200.000 beneficiarios; el 76/75 “A” de “Obreros de la Construcción” con 500.000; o el convenio 260/75 “A” de la Industria Metalúrgica que comprende a 400.000 trabajadores, por sólo mencionar algunos de los casos en que los convenios superan los 100.000 trabajadores), y su falta de renegociación posterior.

- El incremento de los convenios de empresa por sobre los de actividad que se produce en el período 1988-2003, como se muestra en el cuadro N°5.
- La sobrestimación de la cantidad de beneficiarios de algunos de los convenios de 1975. Ejemplo de esto es el caso del CCT N°253/75“A” de “Industrialización del Pescado y subproductos de la Pesca” cuyo ámbito de aplicación es Necochea, Quequén y Puerto Madryn y con aplicabilidad a 150.000 trabajadores, cifra que superaba, por entonces, la población total de ambas ciudades.

A continuación, se describe la estructura de la negociación colectiva en la Argentina (tanto en cantidad de CCT, como en cantidad de beneficiarios) en base a variables o categorías (cuadro N°4) por cuanto, y sin desconocer la insoslayable arbitrariedad de los criterios clasificatorios, los mismos estructuran la percepción que los agentes sociales tienen de su entorno, y así contribuyen a construir la estructura del mundo social (Bourdieu, 1992: 65).

Cuadro N°4. Variables y categorías consideradas para el análisis de los CCT.

Variable	Categorías
Nivel de negociación	Actividad
	Rama
	Empresa
	Establecimiento
Actividad Económica (CIU Rev. 2 de 1968)	Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca
	Explotación de Minas y Canteras
	Industrias Manufactureras
	Electricidad, Gas y Agua
	Construcción
	Comercio
	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
	Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos
	Servicios Comunales, Sociales y Personales
	Nacional
	Regional
Ámbito de aplicación jurisdiccional	Empresa o Establecimiento
Tamaño del convenio	1 a 9
	10 a 99
	100 a 999
	1.000 a 9.999
	10.000 a 99.999
	100.000 a 999.999
	más de 1.000.000
Categoría ocupacional	Obreros
	Empleados
	Todo el personal
	Obreros y Empleados
	Técnicos y profesionales
	Personal Jerárquico
	Supervisores
	Otros mixtos

Fuente: Elaboración propia

2.2. Distribución de los CCT considerando el nivel de negociación

Si se considera la primera de las variables seleccionadas, esto es “nivel de negociación” y sus categorías: “Actividad”, “ Rama”, “Empresa” y “Establecimiento”, es posible elaborar el siguiente cuadro:

Cuadro N°5. Distribución de los convenios colectivos de trabajo considerando el nivel de negociación -en cantidad de convenios colectivos y cantidad de beneficiarios-

Nivel de negociación	1975		1988-2003		1975-2003	
	Total	% sobre total	Total	% sobre total	Total	% sobre total de universo
1.Actividad						
<i>Cantidad de cct</i>	399	64%	313	32%	712	44%
<i>Beneficiarios</i>	6.253.987	88,9%	3.471.910	83,0%	9.725.897	86,7%
2.Rama						
<i>Cantidad de cct</i>	58	9%	60	6%	118	7%
<i>Beneficiarios</i>	393.414	5,6%	214.274	5,1%	607.688	5,4%
3.Empresa						
<i>Cantidad de cct</i>	156	25%	589	59%	745	46%
<i>Beneficiarios</i>	377.754	5,4%	478.361	11,4%	856.115	7,6%
4.Establecimiento						
<i>Cantidad de cct</i>	11	2%	30	3%	41	3%
<i>Beneficiarios</i>	6.543	0,1%	17.760	0,4%	23.703	0,2%
Total						
<i>Cantidad de cct</i>	624		992		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	7.031.698		4.182.305		11.213.403	

Fuente: Elaboración propia

Del cuadro anterior surge que de los 624 CCT celebrados durante el año 1975, 399 CCT son de “actividad”, es decir, el 64%; 58 son de “rama”, lo que significa el 9%; 156 son de “empresa” y representan el 25%, y por último, 11 son de “establecimiento”, 2% del total. Esto determina que “actividad” es el nivel de negociación más frecuente, seguido por “empresa”. Si se suman los convenios de “actividad” con los de “rama” y se los compara con los de “empresa” adicionándoles los de “establecimiento”, resulta que el primer grupo está constituido por 457 CCT (73%) y, el segundo, por 167 CCT (27%).

En cambio, para el período 1988-2003, los CCT de “actividad” y de “rama” suman 373 (38%) mientras que los de “empresa” y “establecimiento” 619 CCT (62%).

Con respecto a la cantidad de beneficiarios, los 1.616 convenios comprenden una población de 11.214.003 trabajadores, de los cuales un 63% (7.031.698) corresponden a 1975 y un 39% (4.182.305) al período 1988-2003.

Coincidentemente con lo ya expresado, el número de trabajadores cubiertos por los CCT negociados durante 1975 resulta “bastante abultado” cuando se considera que la PEA (población económicamente activa total del país) era, para aquel entonces, de 9.514.000 trabajadores, a los que se les debe restar los trabajadores autónomos (aproximadamente, 2.570.000). Si, además, se restan todos los empleados dependientes no comprendidos en convenio colectivo (“excluidos” por sus tareas específicas, o de supervisión o de dirección), los trabajadores agrarios, domésticos y empleados públicos, resulta fácil

comprender el porqué de la afirmación: “bastante abultado” con respecto al número de 7.100.000 trabajadores beneficiarios. No obstante esta explicación, se ha decidido considerar la cifra surgida de los propios convenios, ya que no existe otra información - para los datos correspondientes a 1975- y tomar la misma fuente para todas las comparaciones posibilitando así un análisis porcentual coherente, aunque en valores absolutos resulte “abultado”.

Así, la distribución de la cantidad de convenios y de beneficiarios según el nivel de negociación, evidencia que si se analiza el nivel “actividad”, durante 1975, la cantidad de convenios representa el 63% del total; en cambio, los beneficios constituyen el 89%. Dicha falta de “correlación” se hace más notoria cuando se analiza la negociación de “actividad” para el período 1988-2003, en donde los convenios representaban un 32% y los beneficiarios un 83%.

Los CCT de “empresa” representan, en 1975, un 25% y un 5% de los beneficiarios. En cambio, en el período 1988-2003 esa cantidad de CCT asciende a 59% y los beneficiarios a 11%.

De la comparación de ambos períodos¹⁹, surge que cualquiera sea el nivel de negociación (actividad, rama, empresa o establecimiento) la cantidad de beneficiarios por convenio fue menor en el caso de los negociados a partir de 1988. Por ejemplo, mientras que a nivel “actividad”, y para el período 1975, el promedio de beneficiarios por cada un convenio es de 15.674, para 1988-2003, es de 11.092. Lo mismo sucede a nivel “empresa” en donde se pasa de 6.783 a 3.571.

A modo de cierre de este análisis ha de señalarse que:

- La mayor negociación a nivel “actividad” -en términos de CCT- observada durante el período 1975, se modifica cuando se analiza el período 1988-2003 donde la negociación a nivel “empresa” resulta mayoritaria. A efectos de aportar mayores precisiones sobre el particular corresponde agregar que a partir del año 1993 los convenios colectivos de empresa superan, sin excepciones, a los celebrados a nivel “actividad”.
- Cualquiera sea el período considerado -en términos de beneficiarios- la negociación muestra una fuerte concentración a nivel “actividad”.
- Para todos los niveles de negociación, la cantidad promedio de beneficiarios por convenios ha decrecido en la medida en que la negociación se fue desarrollando,

¹⁹ Este aspecto resulta de fundamental importancia como se verá en las conclusiones de esta investigación.

lo que puede explicarse, aunque de manera insuficiente, en la mayor especificidad (aparición de convenios para nuevas áreas, por ejemplo: “call center”; “telefonía móvil”; etc.).

2.3. Distribución de los CCT considerando la actividad económica

Se han agrupado los CCT en sectores económicos de conformidad a la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas” de Naciones Unidas, comúnmente conocido como CIIU, y cuya finalidad es la de establecer mundialmente una codificación armonizada de las actividades económicas.

La versión original, de este instrumento internacional, fue aprobada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1948, siendo revisada –por primera vez– 10 años más tarde, en 1958. Posteriormente, en 1968, se produce una segunda revisión, en el año 1989 una tercera y, en el año 2008 la cuarta. No obstante lo expresado, y a los fines de esta investigación, se utiliza aquella correspondiente a la “Revisión 2” -1968- para posibilitar comparaciones homogéneas.

Las actividades son: Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca; Explotación de Minas y Canteras; Industrias Manufactureras; Electricidad, Gas y Agua; Construcción; Comercio; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos; y, Servicios Comunes, Sociales y Personales²⁰.

Resulta pertinente señalar la dificultad derivada de asociar un determinado CCT a una de las actividades económicas establecidas. Tal es el supuesto, por ejemplo, del convenio N°130/75 “A” relativo a “Empleados de Comercio” que puede ser encuadrado en más de una actividad, por lo que se procede a encuadrarlo en aquella que resulta más representativa teniendo en cuenta la mayor cantidad de beneficiarios.

De conformidad con los CCT homologados durante 1975, y como puede observarse en el cuadro N°6, cabe puntualizar la importancia de la negociación –en cantidad de CCT– principalmente en tres sectores de la economía. La “Industria Manufacturera” con 218 CCT (35% del total); “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” con 158 CCT (25%); y en tercer lugar “Servicios Comunes, Sociales y Personales” con 154 CCT (25%). Estos tres sectores totalizan 530 convenios o el 85% de los 624 homologados durante 1975.

²⁰ A diferencia de las 10 categorías contenidas en la Revisión 2, no se considerará aquella relativa a “Actividades no adecuadamente definidas” por no haberse hallado ningún convenio subsumible en este supuesto.

En el otro extremo, es posible ubicar a las actividades de “Electricidad, Gas y Agua” con 9 convenios (1,4%) y “Explotación de Minas y Canteras” con 10 convenios (1,6%).

Durante el “segundo período” no se observan cambios sustanciales en la distribución de los convenios de acuerdo a la “actividad económica”. En efecto, y en consonancia con lo observado para el año 1975, los sectores de “Industria Manufacturera” con 322 CCT (32%); “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” 257 CCT (26%), y “Servicios Comunales, Sociales y Personales” con 147 CCT (15%) concentran la mayor cantidad, un 73% de los 992 convenios del período. Ante este escenario, en que las tendencias parecen mantenerse en equilibrio, resulta llamativo lo sucedido en el sector “Electricidad, Gas y Agua” que pasó de 9 convenios (1,4%) en 1975 a 132 (13%) en el período 1988-2003, lo que es atribuido al proceso de privatización de los servicios públicos y la consecuente renegociación de CCT; además, un solo CCT de 1975 (Gas del Estado) se renegóció multiplicándose por la cantidad de empresas que aparecieron, tal como ocurrió en la actividad ferroviaria.

Entre las actividades con menor cantidad de CCT para este segundo período está la vinculada a “Explotación de minas y canteras” (8 CCT).

Cuadro N°6. Distribución de los convenios colectivos de trabajo considerando la actividad económica (CIU) -en cantidad de convenios colectivos y beneficiarios-.

CIU	1975		1988-2003		1975-2003	
	Total	% sobre total	Total	% sobre total	Total	% sobre total de universo
1.Agricult., caza, silvicult. y pesca						
<i>Cantidad de cct</i>	14	2,2%	26	2,6%	40	2,5%
<i>Beneficiarios</i>	293.860	4,2%	213.680	5,1%	507.540	4,5%
2.Explotación de minas y canteras						
<i>Cantidad de cct</i>	10	1,6%	8	0,8%	18	1,1%
<i>Beneficiarios</i>	28.904	0,4%	18.120	0,4%	47.024	0,4%
3.Industrias manufactureras						
<i>Cantidad de cct</i>	218	34,9%	322	32,5%	540	33,4%
<i>Beneficiarios</i>	2.283.356	32,5%	1.619.342	38,7%	3.902.698	34,8%
4.Electricidad, gas y agua						
<i>Cantidad de cct</i>	9	1,4%	132	13,3%	141	8,7%
<i>Beneficiarios</i>	132.284	1,9%	129.735	3,1%	262.019	2,3%
5.Construcción						
<i>Cantidad de cct</i>	22	3,5%	31	3,1%	53	3,3%
<i>Beneficiarios</i>	830.000	11,8%	305.140	7,3%	1.135.140	10,1%
6.Comercio						
<i>Cantidad de cct</i>	25	4,0%	39	3,9%	64	4,0%
<i>Beneficiarios</i>	1.737.355	24,7%	339.655	8,1%	2.077.010	18,5%
7.Transp., almacenam. y comunic.						
<i>Cantidad de cct</i>	158	25,3%	257	25,9%	415	25,7%
<i>Beneficiarios</i>	809.533	11,5%	774.693	18,5%	1.584.226	14,1%
8.Estable. financ., segur. y anexos						
<i>Cantidad de cct</i>	14	2,2%	30	3,0%	44	2,7%
<i>Beneficiarios</i>	240.000	3,4%	152.400	3,6%	392.400	3,5%
9.Serv. comun., sociales y person.						
<i>Cantidad de cct</i>	154	24,7%	147	14,8%	301	18,6%
<i>Beneficiarios</i>	676406	9,6%	629.540	15,1%	1.305.946	11,6%
Total						
<i>Cantidad de cct</i>	624		992		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	7.031.698		4.182.305		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

Del cuadro precedente se concluye que la “Industria Manufacturera”, considerando la cantidad de beneficiarios, mantiene su importancia, cualquiera sea el período analizado, con 2.283.356 trabajadores (32%) en el caso de los CCT homologados en 1975; y con 1.619.342 (39%) para el período 1988-2003.

Sin embargo, y no obstante haber coincidencia en cuanto al mayor agrupamiento de beneficiarios en la actividad industrial, no sucede lo mismo respecto de las restantes actividades. Ejemplo de ello es el caso de “Comercio” que, mientras en 1975, los CCT comprendían a 1.737.355 (25%), en el período 1988-2003 resultan de 339.655 (8%)²¹.

Otras conclusiones importantes pueden extraerse de la interrelación de los datos surgidos de las dos unidades de medida utilizadas (“cantidad de CCT” y “cantidad de beneficiarios”). De acuerdo a lo allí expuesto, y para 1975, el sector de “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”, ubicado en segundo lugar de importancia al considerar la cantidad de CCT, es desplazado al cuarto puesto por el sector de “Comercio” y por la industria de la “Construcción” cuando se trata de cantidad de beneficiarios. Igual fenómeno, aunque de manera más acentuada, se constata durante el período 1988-2003 en el sector “Electricidad, gas y agua” que ubicándose en el cuarto lugar -en cantidad de convenios-, pasa al octavo -en cantidad de beneficiarios-.

Finalmente, y en cuanto al promedio de beneficiarios resulta que, por ejemplo, mientras en 1975 el promedio de beneficiarios por CCT en el sector “Electricidad, gas y agua” era de 14.698 (quinto lugar), durante el “segundo período” es de sólo 983 beneficiarios, ocupando el último lugar (noveno). Lo que, nuevamente, puede explicarse por el proceso de privatización de los servicios públicos a los que ya se hiciera referencia. Por su parte, el mayor promedio de beneficiarios por convenio de 1975, corresponde a los CCT del sector “Comercio” (69.494); seguido de “Construcción” (37.727) y “Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” (20.990) y, para 1988-2003, y en orden decreciente, a “Construcción” (9.843); “Comercio” (8.709) y “Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” (8.218), por lo que puede notarse una inversión de las posiciones.

2.4. Distribución de los CCT considerando el ámbito de aplicación jurisdiccional

El análisis del “Ámbito de Aplicación Jurisdiccional” (también llamado geográfico o territorial) permite tanto la distribución de los convenios, como de sus beneficiarios, en base a las siguientes categorías:

- Nacional (todo el país)
- Regional (una o más provincias, o una fracción de ellas)

²¹ La causa es la no renegociación de algunos CCT: 130/75 “A” de “Comercio”, que se aplicaba a 1.200.000 beneficiarios; lo mismo ocurre con otro convenio con gran cantidad de beneficiarios, como lo es el de la actividad metalúrgica 260/75 “A”, con 400.000 beneficiarios. Estos datos corresponden al momento en que se realiza esta investigación: diciembre 2018.

- Empresa o Establecimiento (empresa con un establecimiento o más de uno)

Conviene puntualizar dos aclaraciones relativas a la aplicación de este criterio.

La primera surge de la agrupación de CCT de “empresa” y “establecimiento” utilizada para este trabajo cuando, en rigor de verdad, bien podría tratarse de categorías distintas por cuanto “empresa” hace referencia a «...la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos» (LCT²², Art. 5); mientras que “establecimiento” es «... la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa...» (LCT, Art. 6) por lo que es posible que una empresa posea más de un establecimiento. En otras palabras, el “establecimiento” es subsumido en el concepto de “empresa” que, como tal, lo abarca y comprende.

La segunda, es la de advertir la existencia de convenios que, siendo de Actividad o Rama, su jurisdicción geográfica es limitada, no alcanzando su aplicación a todo el país. Tal es el caso del convenio N° 193/75 “A” “Periodismo de la Ciudad de Pergamino”, de alcance local; o el CCT N° 240/75 “A” de empresas periodísticas del norte de la Provincia de Chubut, de alcance “regional”.

Según se muestra en el cuadro N°7, los 1.616 CCT negociados durante 1975-2003, 437 CCT (27%) son de alcance “Nacional”, 424 (26%) tienen un ámbito de aplicación “Regional” y 755 CCT (47%) de “Empresa o establecimiento”. Lo que permite relativizar la opinión de los que sostienen que “los convenios colectivos son, mayoritariamente, de aplicación nacional”.

²² Ley de Contrato de Trabajo (20.744, texto ordenado por decreto 390/1976 y sus modificatorias).

Cuadro N°7. Distribución de los convenios colectivos de trabajo considerando el ámbito de aplicación jurisdiccional –en cantidad de convenios colectivos y beneficiarios-

Ámbito de aplicación jurisdiccional	1975		1988-2003		1975-2003	
	Total	% sobre total	Total	% sobre total	Total	% sobre total de universo
1.Nacional						
<i>Cantidad de cct</i>	217	34,8%	220	22,2%	437	27,0%
<i>Beneficiarios</i>	5.489.845	78,1%	2.571.919	61,5%	8.061.764	71,9%
2.Regional						
<i>Cantidad de cct</i>	240	38,5%	184	18,5%	424	26,2%
<i>Beneficiarios</i>	1.157.556	16,5%	1.135.072	27,1%	2.292.628	20,4%
3.Empresa o establecimiento						
<i>Cantidad de cct</i>	167	26,8%	588	59,3%	755	46,7%
<i>Beneficiarios</i>	384.297	5,5%	475.314	11,4%	859.611	7,7%
Total						
<i>Cantidad de cct</i>	624		992		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	7.031.698		4.182.305		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

Al analizar los 624 CCT de 1975 surge que 217 CCT (35%) son de alcance “Nacional”; 240 CCT (38%) son de aplicación “Regional”; y, 167 CCT (27%) de “Empresa o Establecimiento”. En el período 1988-2003, la mayor cantidad de CCT corresponde al ámbito de aplicación “Empresa o Establecimiento” con 588 CCT (59%), luego se ubican los de alcance “Nacional” 220 CCT (22%) y, finalmente, “Regional” 184 CCT (19%). Se destaca la inversión en términos relativos de la preponderancia asignada a los convenios de alcance “Regional”, que constituyendo un grupo mayoritario en 1975 (38%), en el período 1988-2003 sólo alcanzan al 19%.

Durante 1975 se negociaron 399 CCT de “Actividad” de los que 217 CCT tienen un ámbito de aplicación jurisdiccional “Nacional”, ello denota la falta de correspondencia entre ambas categorías de clasificación, por lo que afirmar que los convenios colectivos de trabajo de actividad son de alcance nacional es, al menos en la Argentina, poco preciso. Concordantemente, si se considera el nivel de negociación “Rama” se destaca la existencia de convenios en los tres niveles de aplicación: “Nacional”, “Regional” y de “Empresa o Establecimiento”.

Surge del cuadro N°7: que a mayor alcance del convenio, mayor cantidad de beneficiarios. De los 11.214.003 beneficiarios, un 72% (8.061.764) pertenecen a ámbito “Nacional”, un 20% (2.292.628) al “Regional” y, el restante, 8% (859.611) a “Empresa o establecimiento”.

Cuando se comparan el período 1975, con el período 1988-2003, resulta que durante 1975, 5.489.845 (78%) trabajadores estaban comprendidos en CCT de alcance “Nacional”; 1.157.556 (16%) en convenios de ámbito “Regional” y 384.297 (5%) en convenios de “Empresa o establecimiento”, mientras que en el período 1988-2003 los beneficiarios de convenios de alcance “Nacional” eran 2.571.919 (61%), los de ámbito “Regional” 1.135.072 (27%) y los de “Empresa o establecimiento” 475.324 (11%)²³.

El promedio de beneficiarios por convenio para 1975 a nivel “Nacional” es de 25.299, para el período 1988-2003 es de 11.961. Para el alcance “Regional” en 1975, los beneficiarios promediaban 4.823, cifra que aumentó a 6.169 para el período 1988-2003. En el nivel de “Empresa y establecimiento” los beneficiarios promedio por convenio descendieron de 2.301 en 1975 a 808, para el período 1988-2003.

2.5. Distribución de los CCT considerando el tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios)

Si se considera la cantidad de beneficiarios que comprende cada CCT se puede agrupar a éstos, según su tamaño, en base a 9 escalas. A saber: de 1 a 9; de 10 a 99; de 100 a 999; de 1.000 a 9.999; de 10.000 a 99.999; de 100.000 a 999.999; y, de más de 1.000.000.

En base a este criterio de distribución, puede afirmarse que la mayor cantidad de convenios (43%) se concentra en aquellos cuyo tamaño es de “100 a 999” (43%), seguidos por los que establecen una población beneficiaria de “1.000 a 9.999” (31%) (ver cuadro N°8).

Similarmente, en 1975, el rango de beneficiarios que mayor cantidad de CCT agrupa es el que corresponde al intervalo de “1.000 a 9.999” con 231 CCT (37%); seguido por el de “100 a 999” con 205 CCT (33%) y, en tercer lugar, de “10 a 99” con 83 (13%). El período 1988-2003, no muestra demasiados cambios respecto de la negociación de 1975, salvo en lo que hace a los dos primeros lugares que se presentan en orden invertido. Es decir, la mayor cantidad de convenios es agrupada en la categoría de “100 a 999” (484 CCT -49%-), siguiéndole luego las correspondientes a “1.000 a 9.999” (273 CCT -28%) y de “10 a 99” (134 CCT -14%-). Estas tres categorías agrupan el 91% de los CCT del

²³ Vale lo indicado en nota al pie N°19.

período 1988-2003, en tanto que las mismas tres categorías agrupaban el 83% de la negociación de CCT de 1975.

Si se denomina convenios “chicos” a aquellos aplicables a menos de 1.000 beneficiarios, puede detectarse cierta tendencia hacia la concreción de éste tipo de CCT. Para esto habrá de considerarse que si bien en el año 1975 los convenios de menos de 1.000 beneficiarios representaban al 48% del total, para el período 1988-2003 los mismos representan el 63%.

Cuadro N°8. Distribución de los convenios colectivos de trabajo por tamaño (medido en cantidad de beneficiarios comprendido) -en cantidad de convenios colectivos y beneficiarios-

Número de beneficiarios	1975		1988-2003		1975-2003	
	Total	% sobre total	Total	% sobre total	Total	% sobre total de universo
1 a 9						
<i>Cantidad de cct</i>	9	1,4%	4	0,4%	13	0,8%
<i>Beneficiarios</i>	42	0,0%	27	0,0%	69	0,0%
10 a 99						
<i>Cantidad de cct</i>	83	13,3%	134	13,5%	217	13,4%
<i>Beneficiarios</i>	4.005	0,1%	5.680	0,1%	9685	0,1%
100 a 999						
<i>Cantidad de cct</i>	205	32,9%	484	48,8%	689	42,6%
<i>Beneficiarios</i>	83.238	1,2%	174.499	4,2%	257737	2,3%
1.000 a 9.999						
<i>Cantidad de cct</i>	231	37,0%	273	27,5%	504	31,2%
<i>Beneficiarios</i>	827.252	11,8%	875.298	20,9%	1702550	15,2%
10.000 a 99.999						
<i>Cantidad de cct</i>	79	12,7%	91	9,2%	170	10,5%
<i>Beneficiarios</i>	1.857.862	26,4%	2.286.801	54,7%	4144663	37,0%
100.001 a 999.999						
<i>Cantidad de cct</i>	16	2,6%	6	0,6%	22	1,4%
<i>Beneficiarios</i>	3.059.299	43,5%	840.000	20,1%	3899299	34,8%
más de 1.000.000						
<i>Cantidad de cct</i>	1	0,2%	0	0,0%	1	0,1%
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	17,1%	0	0,0%	1200000	10,7%
Total						
<i>Cantidad de cct</i>	624		992		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	7.031.698		4.182.305		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

De la correlación de los datos indicados de cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios puede corroborarse la concentración de los beneficiarios en unos pocos CCT. En todo el período analizado se registra la negociación de un solo CCT con más de 1.000.000 de beneficiarios (N°130/75 “A” de Comercio) que alcanza a 1.200.000 beneficiarios.

Los beneficiarios de los 17 CCT agrupados en las mayores dos categorías (de “100.000 a 999.999 y de “más de 1.000.000), representan un total de 4.259.299. Lo que equivale a:

- Un 54% más de beneficiarios que aquellos comprendidos en los restantes 607 CCT (2.772.399) -“gran concentración”-.
- Un 61% del total de beneficiarios (7.031.698) de 1975.
- Un 2% más que el total de beneficiarios correspondientes a los 992 CCT celebrados durante el “segundo período” (1988-2003).

Todos estos datos indican un alto nivel de concentración, en cuanto a beneficiarios, en unos pocos convenios.

2.6. Distribución de los CCT considerando la categoría ocupacional del personal comprendido

Se analiza finalmente la distribución de los CCT tomando en consideración la “Categoría ocupacional” del personal comprendido, para lo cual se utilizan ocho categorías: “Obreros”; “Empleados”; “Todo el personal”; “Obreros y empleados”; “Técnicos y profesionales”; “Personal jerárquico”; “Supervisores”; y “Otros mixtos”²⁴.

Universidad de
San Andrés

²⁴ Esta categoría agrupa convenios no clasificables en ninguna de las categorías anteriores o, simultáneamente, en varias de ellas.

Cuadro N°9. Distribución de los convenios colectivos de trabajo por categoría ocupacional del personal comprendido –en cantidad de convenios colectivos y beneficiarios-

Categoría ocupacional	1975		1988-2003		1975-2003	
	Total	% sobre total	Total	% sobre total	Total	% sobre total de universo
1.Obreros						
<i>Cantidad de cct</i>	152	24,4%	155	15,6%	307	19,0%
<i>Beneficiarios</i>	1.639.089	23,3%	750.220	17,9%	2.389.309	21,3%
2.Empleados						
<i>Cantidad de cct</i>	63	10,1%	153	15,4%	216	13,4%
<i>Beneficiarios</i>	616.136	8,8%	511.815	12,2%	1.127.951	10,1%
3.Todo el personal						
<i>Cantidad de cct</i>	47	7,5%	111	11,2%	158	9,8%
<i>Beneficiarios</i>	463.571	6,6%	571.092	13,7%	1.034.663	9,2%
4.Obreros y Empleados						
<i>Cantidad de cct</i>	105	16,8%	310	31,3%	415	25,7%
<i>Beneficiarios</i>	3.261.810	46,4%	1.897.884	45,4%	5.159.694	46,0%
5.Técnicos y profesionales						
<i>Cantidad de cct</i>	120	19,2%	100	10,1%	220	13,6%
<i>Beneficiarios</i>	147.689	2,1%	67.230	1,6%	214.919	1,9%
6.Personal jerárquico						
<i>Cantidad de cct</i>	13	2,1%	8	0,8%	21	1,3%
<i>Beneficiarios</i>	9.848	0,1%	7.914	0,2%	17.762	0,2%
7.Supervisores						
<i>Cantidad de cct</i>	6	1,0%	29	2,9%	35	2,2%
<i>Beneficiarios</i>	17.302	0,2%	16.670	0,4%	33.972	0,3%
8.Otros mixto						
<i>Cantidad de cct</i>	118	18,9%	126	12,7%	244	15,1%
<i>Beneficiarios</i>	876.253	12,5%	359.480	8,6%	1.235.733	11,0%
Total						
<i>Cantidad de cct</i>	624		992		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	7.031.698		4.182.305		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al Cuadro N°9, durante 1975, la “Categoría ocupacional” con mayor cantidad de CCT fue la de “Obreros”, con 152 convenios, lo que equivale a un 24% del total (624 convenios). En cambio, durante el período 1988-2003 la categoría “Obreros y Empleados” resulta la más representativa, con un 27% (310 CCT).

La concentración de convenios a nivel “Obreros”, “Empleados” y “Obreros y Empleados” resulta más evidente cuando se consideran las tres categorías de manera agrupada, resultando de ello que durante la primera ronda el 51% (320 CCT) pertenecía a alguna de esas categorías y en el período 1988-2003 el valor asciende a 62% (618 CCT).

Otro análisis puede realizarse al agrupar las categorías de “Personal Jerárquico” y “Supervisores”, de lo que surge que, durante 1975, se celebraron 19 convenios colectivos

(3%) para ambos sectores, dicha cantidad se incrementó levemente en el período subsiguiente (1988-2003) celebrándose 36 convenios (4% del total).

De acuerdo a estos datos, pareciera no corroborarse, el hecho ampliamente divulgado en nuestro país en relación al crecimiento de los convenios de personal “Jerárquico” y “Supervisores”. Esto no implica desconocer el posible incremento en la conformación de nuevas “Asociaciones Sindicales de Trabajadores”, pues no resulta válido inferir una relación directa entre la creación de estas asociaciones y la celebración de convenios colectivos de trabajo, de la misma manera que ha de resaltarse que el corte temporal impuesto a esta investigación no posibilita un análisis ajustado de la realidad actual (año 2018).

La categoría más amplia de ocupaciones es “Todo el personal”, para la cual se celebraron, en 1975, 47 CCT (8%); y, 111 CCT (11%) en el “período 1988-2003”.

En consideración a la cantidad de beneficiarios, la categoría “Obreros y Empleados” resulta la más representativa. En 1975, un 46% (3.261.810) de los trabajadores beneficiarios de los CCT pertenecían a esa categoría y, de manera similar, un 45% de los beneficiarios del período 1988-2003 (1.897.884). Sin embargo, cuando a la categoría “Obreros y Empleados” se le suman los datos correspondientes a “Obreros” y “Empleados”, el porcentaje se eleva a un 78% para 1975 y a un 76% para el período 1988-2003, lo que de manera más simplificada equivale a afirmar que 3 de cada 4 beneficiarios pertenecen a dichas categoría.

En el extremo opuesto nótese la exigua cantidad de beneficiarios correspondiente a la categoría “Personal jerárquico” y “Supervisores” las que en conjunto, y cualquiera sea el período, no alcanzan a totalizar el 1%.

Teniendo en cuenta lo expresado hasta aquí, puede concluirse que:

- La categoría “Obreros y Empleados” -en 1975- es la de mayor cantidad de beneficiarios. Lo que da cuenta de un alto promedio de beneficiarios por convenio (31.075).
- En 1975 ha de considerarse la categoría “Técnicos y profesionales”, que con 120 convenios (19%) beneficia a 147.689 trabajadores (2%), lo que da un promedio de 1.231. En cambio en el período 1988-2003 la cantidad de convenios, para esa misma categoría, asciende a 100 (10%) que se aplican a 67.230 personas (2%), lo que da un promedio de 672.

2.7. Análisis bivariados (remisión)

Con los datos antes señalados, cabe la posibilidad de realizar análisis bivariados consistentes en relacionar:

1. Nivel de negociación y actividad económica;
2. Nivel de negociación y ámbito de aplicación jurisdiccional;
3. Nivel de negociación y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);
4. Nivel de negociación y categoría ocupacional del personal comprendido;
5. Actividad económica y ámbito de aplicación jurisdiccional;
6. Actividad económica y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);
7. Actividad económica y categoría ocupacional del personal comprendido;
8. Ámbito de aplicación jurisdiccional y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);
9. Ámbito de aplicación jurisdiccional y categoría ocupacional del personal comprendido;
10. Tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios) y categoría ocupacional del personal comprendido;

Para no extender el cuerpo principal de esta investigación, todos estos análisis y sus resultados se han incluido en el “Anexo II: Análisis bivariados”.

CAPÍTULO 3: INSTITUTOS CONTENIDOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

3.1. Antecedentes

Los CCT establecen cláusulas que regulan las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores en el ámbito al que se aplican. Estos contenidos se manifiestan en “institutos” normativos (también llamados, “temas” o “líneas”).

El objetivo de este capítulo es identificar criterios de clasificación.

Los principales criterios utilizados por la doctrina nacional son:

- Para Luis Ramírez Bosco (Ramírez Bosco, 2011, 1989, 1985) existen cláusulas imprescindibles que especifican el ámbito, personal, temporal y espacial del CCT - a veces denominadas “cláusulas de configuración”-. También, los CCT pueden contener, aunque no imprescindiblemente, cláusulas relativas a:
 - Obligaciones recíprocas entre las partes signatarias. Como por ejemplo: “Obligaciones de fiel cumplimiento”, “Obligación de paz social”, etc.
 - Aportes de los trabajadores al sindicato con fines sociales.
 - La limitación o fijación de procedimientos para el ejercicio de los derechos de los empleadores.
 - Las funciones de comisiones internas de fábrica.
 - La estipulación de beneficios a los trabajadores afiliados al sindicato firmante respecto del ingreso, permanencia o preferencia en el empleo.
 - Procedimientos para la solución de conflictos y comisiones paritarias de interpretación.
- Para Enrique Rodríguez y Noemí Rial (1988) la clasificación abarca los aspectos referidos a:
 - La prestación laboral (salarios, categorías, productividad).
 - Condiciones de trabajo: jornada, salud laboral.
 - Organización del proceso productivo.
 - Derechos colectivos, estructura de la negociación, derechos sindicales, información, participación en las decisiones y en la gestión, conflictos.
 - Empleo, contratación, aplicación y reducción de planes, planes de inversión, innovación tecnológica, despidos y suspensiones colectivas, formación profesional.

- Derechos sociales, mejoramiento de prestaciones públicas y de obras sociales, creación de aportes y contribuciones a cargo de trabajadores y empresarios.
- Para el autor de esta investigación, en una primera versión (Aldao Zapiola, 1987), la clasificación abarcaba aspectos vinculados a:
 - la variable económica.
 - la variable tiempo.
 - la de higiene y seguridad y calidad de vida.
 - la capacitación.
 - la cobertura de vacantes.
 - la dotación de personal.
 - las cuestiones disciplinarias.
 - el estado y derechos de los representantes sindicales y del personal.
 - los procedimientos para la prevención y resolución de conflictos.
 - la participación.
 - las prerrogativas de empresa.
 - los derechos y obligaciones de las partes firmantes entre sí.
 - la existencia del propio convenio colectivo de trabajo acordado.

Otra versión posterior del mismo autor (Aldao Zapiola, 1988), clasificaba las cláusulas en 8 contenidos que, a su vez, se subclasificaban en 49 subcontenidos, lo que permitía abundar en la precisión. Luego al seguir avanzando en nuevas clasificaciones más precisas, se concluyó en un nuevo listado, que se desarrolla a continuación, y que es utilizado en esta investigación al igual que en otras que analizan el comportamiento de otros contenidos, como por ejemplo, “procedimientos de reclamo”, “licencias por donación de sangre”, etc. (ver “Metodología”).

3.2. Clasificación de los institutos

Los institutos (“líneas”) han sido clasificados en cuatro niveles de desagregación. El primer nivel (el de mayor agregación) está constituido por 27 institutos/líneas, que son listados en el cuadro N° 10.

Cuadro N° 10: Primer nivel de desagregación (27 institutos/líneas)

1	Alcance del convenio
2	Reclutamiento e ingresos
3	Capacitación y promociones
4	Obligaciones y derechos genéricos de las partes
5	Facultad de dirección y organización - ius variandi
6	Higiene y seguridad industrial
7	Jornadas y horarios
8	Vacaciones
9	Licencias
10	Feriados y días no laborables
11	Suspensión y extinción del contrato laboral
12	Relaciones laborales colectivas
13	Aspectos vinculados a la negociación colectiva
14	Conflictos y medios de resolución de los mismos
15	Participación
16	Remuneraciones: categorías y estructura salarial
17	Remuneraciones: antigüedad
18	Remuneraciones: adicionales relacionados con el horario de trabajo
19	Remuneraciones: adicionales relacionados con localidad o zona
20	Remuneraciones: otros adicionales
21	Remuneraciones especiales
22	Premios por resultados
23	Revisión por méritos
24	Beneficios derivados de emergencias o gastos extraordinarios
25	Otros beneficios
26	Régimen de la seguridad social
27	Pagos varios compensatorios

Fuente: elaboración propia

El segundo nivel de desagregación se compone de 139 subclasificaciones, en cambio, el tercer nivel se subclasifica en 468 y, por último, el cuarto nivel, en 681 (ver cuadro N° 11).

Cuadro N° 11: Niveles de desagregación y cantidad de institutos/líneas considerados

Nivel de desagregación	Cantidad de institutos/líneas considerados
<i>Primer nivel</i>	27
<i>Segundo nivel</i>	139
<i>Tercer nivel</i>	468
<i>Cuarto nivel</i>	681

Fuente: elaboración propia

El instituto/línea número 3 titulado “Capacitación y promociones” y el número 9 “Licencias”, son los dos institutos que se contemplan en esta investigación.

“3. Capacitación y promociones” se desagrega en:

- ✓ “3.1. Capacitación: tratamiento genérico del tema”;

- ✓ “3.2. Promociones”;
- ✓ “3.3. Reemplazo de vacantes”.

El tercer nivel de desagregación, de la línea “3.1. Capacitación: tratamiento genérico del tema” se subdivide en tres, a saber:

- ✓ “3.1.1. Reafirmación de la facultad del empleador”;
- ✓ “3.1.2. Limitación a la facultad del empleador”;
- ✓ “3.1.3. Aspectos de la capacitación”.

En un cuarto nivel de desagregación la línea “3.1.1. Reafirmación de la facultad del empleador” no se desagrega. En cambio, la línea “3.1.2. Limitación a la facultad del empleador” se desagrega en cuatro alternativas:

- ✓ “3.1.2.1. Capacitación a cargo del sindicato”;
- ✓ “3.1.2.2. Comisión mixta”;
- ✓ “3.1.2.3. Otras formas limitativas”;
- ✓ “3.1.2.4. Cláusula declarativa”.

Por su parte, la línea “3.1.3. Aspectos de la capacitación”, contiene nueve posibilidades de tratamiento:

- ✓ “3.1.3.1. Definición de planes”
- ✓ “3.1.3.2. Definición de requisitos”
- ✓ “3.1.3.3. Capacitación durante la jornada de trabajo”
- ✓ “3.1.3.4. Capacitación fuera de jornada”
- ✓ “3.1.3.5. Cupos para la capacitación”
- ✓ “3.1.3.6. Institución de becas y pasantías”
- ✓ “3.1.3.7. Pagos de la capacitación”
- ✓ “3.1.3.8. Otros aspectos”
- ✓ “3.1.3.9. Obligación de concurrir o informar”.

Lo antes expresado se puede visualizar, esquemáticamente, en el cuadro N° 12: “Desagregación de la línea 3. Capacitación y promociones”.

Cuadro N° 12: “Desagregación de la línea 3. Capacitación y promociones”

<u>Primer nivel</u>	<u>Segundo nivel</u>	<u>Tercer nivel</u>	<u>Cuarto Nivel</u>
1 Alcance del convenio			
2 Reclutamiento e ingresos			
3 Capacitación y promociones	3.1 Capacitación: tratamiento genérico del tema	3.1.1 Reafirmación de la facultad del empleador	
4 Obligaciones y derechos genéricos de las partes		3.1.2 Limitación a la facultad del empleador	3.1.2.1 Capacitación a cargo del sindicato
5 Facultad de dirección y organización - ius variandi			3.1.2.2 Comisión mixta
6 Higiene y seguridad industrial			3.1.2.3 Otras formas limitativas
7 Jornadas y horarios			3.1.2.4 Clausula declarativa
8 Vacaciones			
9 Licencias		3.1.3 Aspectos de la capacitación	3.1.3.1 Definición de planes
10 Feriados y días no laborables			3.1.3.2 Definición de requisitos
11 Suspensión y extinción del contrato laboral			3.1.3.3 Capacitación durante la jornada de trabajo
12 Relaciones laborales colectivas			3.1.3.4 Capacitación fuera de jornada
13 Aspectos vinculados a la negociación colectiva			3.1.3.5 Cupos para la capacitación
14 Conflictos y medios de resolución de los mismos			3.1.3.6 Institución de becas y pasantías
15 Participación			3.1.3.7 Pagos de la capacitación
16 Remuneraciones: categorías y estructura salarial			3.1.3.8 Otros aspectos
17 Remuneraciones: antigüedad			3.1.3.9 Obligación de concurrir o informar
18 Remuneraciones: adicionales relacionados con el horario de trabajo	3.2 Promociones		
19 Remuneraciones: adicionales relacionados con localidad o zona	3.3 Reemplazo de vacantes		
20 Remuneraciones: otros adicionales			
21 Remuneraciones especiales			
22 Premios por resultados			
23 Revisión por méritos			
24 Beneficios derivados de emergencias o gastos extraordinarios			
25 Otros beneficios			
26 Régimen de la seguridad social			
27 Pagos varios compensatorios			

La línea “9. Licencias”, se desagrega en:

- ✓ “9.1. Licencias por enfermedad y accidente inculpable”
- ✓ “9.2. Licencia por enfermedad profesional y accidente de trabajo”
- ✓ “9.3. Licencia por examen”
- ✓ “9.4. Licencia por enfermedad familiar”
- ✓ “9.5. Licencia por matrimonio del trabajador”
- ✓ “9.6. Licencia por fallecimiento de familiar”
- ✓ “9.7. Licencia por causas familiares”
- ✓ “9.8. Licencia por motivos personales diversos”
- ✓ “9.9. Licencia por acciones comunitarias”
- ✓ “9.10. Día femenino”
- ✓ “9.11. Licencia por servicio militar o cargos públicos”
- ✓ “9.12. Licencia por actividad deportiva”
- ✓ “9.13. Otras licencias”
- ✓ “9.14. Donación de sangre”
- ✓ “9.15. Mudanza”
- ✓ “9.16. Nacimiento de hijo”
- ✓ “9.17. Remisión a ley”

Lo que interesa en esta investigación es la línea “9.3. Licencia por examen” que se desagrega, en un tercer nivel (sin volverse a desagregar en un cuarto nivel), de la siguiente manera:

- ✓ “9.3.1. Remite a la ley/concepto”
- ✓ “9.3.2. Cantidad de días”
- ✓ “9.3.3. Solicitud de comunicación previa”
- ✓ “9.3.4. Certificado”.

Estas clasificaciones se muestran en el cuadro N° 13: “Desagregación de la línea 9. Licencias”.

Cuadro N° 13: “Desagregación de la línea 9. Licencias”

<u>Primer nivel</u>	<u>Segundo Nivel</u>	<u>Tercer Nivel</u>
1 Alcance del convenio		
2 Reclutamiento e ingresos		
3 Capacitación y promociones		
4 Obligaciones y derechos genéricos de las partes		
5 Facultad de dirección y organización - ius variandi		
6 Higiene y seguridad industrial		
7 Jornadas y horarios		
8 Vacaciones		
9 Licencias		
10 Feriados y días no laborables	9.1 Licencias por enfermedad y accidente inculpable	
11 Suspensión y extinción del contrato laboral	9.2 Licencia por enfermedad profesional y accidente de trabajo	
12 Relaciones laborales colectivas	9.3 Licencia por examen	
13 Aspectos vinculados a la negociación colectiva	9.4 Licencia por enfermedad familiar	
14 Conflictos y medios de resolución de los mismos	9.5 Licencia por matrimonio del trabajador	
15 Participación	9.6 Licencia por fallecimiento de familiar	
16 Remuneraciones: categorías y estructura salarial	9.7 Licencia por causas familiares	
17 Remuneraciones: antigüedad	9.8 Licencia por motivos personales diversos	
18 Remuneraciones: adicionales relacionados con el horario de trabajo	9.9 Licencia por acciones comunitarias	
19 Remuneraciones: adicionales relacionados con localidad o zona	9.10 Día femenino	
20 Remuneraciones: otros adicionales	9.11 Licencia por servicio militar o cargos públicos	
21 Remuneraciones especiales	9.12 Licencia por actividad deportiva	
22 Premios por resultados	9.13 Otras licencias	
23 Revisión por méritos	9.14 Donación de sangre	
24 Beneficios derivados de emergencias o gastos extraordinarios	9.15 Mudanza	
25 Otros beneficios	9.16 Nacimiento de hijo	
26 Régimen de la seguridad social	9.17 Remisión a ley	
27 Pagos varios compensatorios		
		9.3.1 Remite a la ley / concepto
		9.3.2 Cantidad de días
		9.3.3 Solicitud de comunicación previa
		9.3.4 Certificado

Este criterio de clasificación, ha sido revisado en esta oportunidad para considerar los institutos aquí estudiados, no obstante y con antelación se han realizado pruebas pilotos para analizar otros institutos comprobándose la eficacia de la clasificación propuesta.



Universidad de
San Andrés

CAPÍTULO 4: TRATAMIENTO CUANTITATIVO DE LA CAPACITACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

En este capítulo se desarrollan cuatro temas: “Análisis preliminar”; “Criterios para la selección”; “Análisis cuantitativo de la capacitación y la formación profesional”; y “Análisis cuantitativo de las licencias por examen”.

4.1. Análisis preliminar

Como se hiciera referencia en el título “Metodología”, durante su tercera etapa y con finalidad exploratoria, se seleccionaron 284 CCT, todos ellos negociados entre 1975 y el 30 de junio del año 2000²⁵ (fecha, esta última, elegida por el cambio de centuria), y se analizó la cantidad de cláusulas (o artículos de los CCT) que trataban cada uno de los institutos en el primer nivel de desagregación.

Para la elaboración de esta muestra se consideraron 87 CCT homologados durante 1975, y 197 CCT pertenecientes al período 1988/2000, un total de 284 CCT.

Los 284 CCT seleccionados resultan aplicables a 6.013.328 trabajadores sobre un total de 10.656.807 beneficiarios de los 1.359 convenios del período 1975/2000. Sin otra finalidad que la de evitar extender el análisis comparativo de los CCT seleccionados, frente al total de convenios y los datos resultantes, se ha incorporado la correspondiente información estadística en el Anexo III.

En una etapa posterior, y realizada esta selección de 284 CCT se identificaron y clasificaron sus cláusulas de acuerdo a las 27 líneas señaladas en el “Capítulo 3: institutos contenidos en los convenios colectivos de trabajo”, comparándose los dos períodos (1975 y 1988/2000) y se cuantificaron tanto, la cantidad de convenios que hacen referencia a los 27 institutos, como la cantidad de beneficiarios a los que se aplican y la cantidad de cláusulas relativas a cada uno de ellos.

En el cuadro N° 14: “Visión estática: institutos (líneas) tratados en los CCT medidos en cantidad de convenios, cantidad de beneficiarios y cantidad de cláusulas para el período 1975-2000”, se consideró el período completo (1975-2000) y surgió que existían 231 convenios (81%) que hacían referencia a la línea “3. Capacitación y promociones”,

²⁵ En adelante se hará referencia directamente al año 2000, evitándose hacer mención que se trata de convenios homologados hasta el día 30 del mes de junio, inclusive, de ese año. Resultan plenamente pertinentes aquí los comentarios introducidos a pie de página 11 a cuya lectura, en post de evitar repeticiones, se remite.

que beneficiaban a 5.042.822 personas (un 84%) lo que implica que la gran mayoría de los CCT -medidos en cantidad de CCT o de beneficiarios- trataron el tema.

En cuanto a la línea “9. Licencias”, los CCT que consideraban el instituto eran 257 (90%) y se referían a 5.713.139 trabajadores (95%). Si bien posteriormente la investigación tendrá por objeto el análisis de la línea “3. Licencias por examen” su cuantificación no resulta viable por cuando, mayoritariamente, los CCT abordan las licencias, cualquiera sea la causa que le da origen, bajo un mismo artículo entremezclándose supuestos de las más diversas índole.

De los datos explicitados surgen, apriorísticamente, dos primeras conclusiones:

- El alto grado de incorporación a los CCT de cláusulas sobre “3. Capacitación y promociones” y “9.Licencias”.
- Los CCT de mayor tamaño (actividad y rama) trataron en similar magnitud el tema “3. Capacitación y promociones” que lo que lo hicieron los de menor tamaño (empresa y establecimiento). Igual apreciación corresponde respecto de las cláusulas sobre “9. Licencias”.

Cuadro. N° 14: “Visión estática: institutos (líneas) tratados en los CCT medidos en cantidad de convenios, cantidad de beneficiarios y cantidad de cláusulas para el período 1975-2000”

Línea	Convenios		Beneficiarios		Cláusulas
	Cant.	% del Total	Cant.	% del Total	Cant.
1. Alcance del Convenio	279	98,2%	6.002.185	99,8%	1.674
2. Reclutamiento e Ingresos	210	73,9%	4.040.592	67,2%	468
3. Capacitación y Promociones	231	81,3%	5.044.822	83,9%	1.022
4. Obligaciones y Derechos Genéricos de las Partes	240	84,5%	5.625.792	93,6%	1.065
5. Facultad de Dirección y Organización	235	82,7%	3.986.206	66,3%	672
6. Higiene y Seguridad Industrial	222	78,2%	4.860.774	80,8%	946
7. Jornadas y Horarios	262	92,3%	5.567.034	92,6%	1.188
8. Vacaciones	222	78,2%	3.747.099	62,3%	549
9. Licencias	257	90,5%	5.713.139	95,0%	2.988
10. Feriados y Días no Laborables	228	80,3%	5.763.311	95,8%	370
11. Suspensión y Extinción del Contrato Laboral	144	50,7%	4.463.726	74,2%	438
12. Relaciones Laborales Colectivas	255	89,8%	5.776.668	96,1%	1.508
13. Aspectos Vinculados con la Negociación Colectiva	238	83,8%	5.903.529	98,2%	470
14. Conflictos y Medios de Resolución de los Mismos	191	67,3%	3.624.064	60,3%	634
15. Participación del Gremio	91	32,0%	1.109.735	18,5%	108
16. Categorías y Estructura Salarial	268	94,4%	5.991.774	99,6%	1.508
17. Adicional por Antigüedad	220	77,5%	4.562.858	75,9%	368
18. Adicionales relacionados con horario de trabajo	61	21,5%	767.162	12,8%	83
19. Adicionales relacionados con localidad o zona	56	19,7%	3.054.957	50,8%	96
20. Otros Adicionales	192	67,6%	5.025.290	83,6%	555
21. Remuneraciones Especiales	35	12,3%	2.444.850	40,7%	64
22. Premios por Resultados	56	19,7%	745.020	12,4%	79
23. Méritos	16	5,6%	148.125	2,5%	18
24. Beneficios derivados de emergencias	120	42,3%	2.345.672	39,0%	217
25. Otros Beneficios	244	85,9%	5.463.502	90,9%	860
26. Régimen de Seguridad Social	162	57,0%	4.767.562	79,3%	415
27. Pagos Varios Compensatorios	159	56,0%	3.619.083	60,2%	315

Fuente: Elaboración propia

Obtenidos estos resultados y considerando que el lapso observado tuvo dos períodos netamente diferenciados (1975 y 1988-2000), se realizó un análisis comparativo de ambos con el fin de verificar si existían cambios (ver cuadro N° 15).

Cuadro N° 15: “Visión comparativa: institutos (líneas) tratados en los CCT medidos en cantidad de convenios, cantidad de beneficiarios y cantidad de cláusulas para el período 1975 (primera ronda) y 1988-2000 (rondas subsiguientes)”.

Línea	1° período (1975-1988)					2° período (1988-2000)				
	Convenios		Beneficiarios		Cláusulas	Convenios		Beneficiarios		Cláusulas
	Cant.	% del Total	Cant.	% del Total		Cant.	% del Total	Cant.	% del Total	
1. Alcance del Convenio	86	98,9%	4.318.619	99,9%	462	193	98,0%	1.683.566	99,7%	1.212
2. Reclutamiento e Ingresos	48	55,2%	2.762.361	63,9%	143	162	82,2%	1.278.231	75,7%	325
3. Capacitación y Promociones	73	83,9%	3.613.107	83,5%	420	158	80,2%	1.431.715	84,8%	602
4. Obligaciones y Derechos Genéricos de las Partes	71	81,6%	3.992.789	92,3%	269	169	85,8%	1.633.003	96,7%	796
5. Facultad de Dirección y Organización	65	74,7%	2.417.097	55,9%	209	170	86,3%	1.569.109	92,9%	463
6. Higiene y Seguridad Industrial	68	78,2%	3.497.495	80,9%	342	154	78,2%	1.363.279	80,7%	604
7. Jornadas y Horarios	79	90,8%	4.075.975	94,3%	351	183	92,9%	1.491.059	88,3%	837
8. Vacaciones	60	69,0%	2.684.745	62,1%	110	162	82,2%	1.062.354	62,9%	439
9. Licencias	83	95,4%	4.214.680	97,5%	945	174	88,3%	1.498.459	88,7%	2.043
10. Feriados y Días no Laborables	74	85,1%	4.123.895	95,4%	124	154	78,2%	1.639.416	97,1%	246
11. Suspensión y Extinción del Contrato Laboral	59	67,8%	3.406.819	78,8%	208	85	43,1%	1.056.907	62,6%	230
12. Relaciones Laborales Colectivas	85	97,7%	4.323.619	100,0%	467	170	86,3%	1.453.049	86,0%	1.041
13. Aspectos Vinculados con la Negociación Colectiva	75	86,2%	4.306.187	99,6%	157	163	82,7%	1.597.342	94,6%	313
14. Conflictos y Medios de Resolución de los Mismos	60	69,0%	2.374.222	54,9%	163	131	66,5%	1.249.842	74,0%	471
15. Participación del Gremio	16	18,4%	448.005	10,4%	17	75	38,1%	661.730	39,2%	91
16. Categorías y Estructura Salarial	86	98,9%	4.318.619	99,9%	598	182	92,4%	1.673.155	99,1%	910
17. Adicional por Antigüedad	73	83,9%	3.158.309	73,0%	147	147	74,6%	1.404.549	83,2%	221
18. Adicionales relacionados con horario de trabajo	22	25,3%	420.120	9,7%	28	39	19,8%	347.042	20,6%	55
19. Adicionales relacionados con localidad o zona	18	20,7%	2.120.857	49,0%	29	38	19,3%	934.100	55,3%	67
20. Otros Adicionales	67	77,0%	3.771.757	87,2%	260	125	63,5%	1.253.533	74,2%	295
21. Remuneraciones Especiales	19	21,8%	2.229.610	51,6%	39	16	8,1%	215.240	12,7%	25
22. Premios por Resultados	15	17,2%	540.299	12,5%	19	41	20,8%	204.721	12,1%	60
23. Méritos	5	5,7%	25.725	0,6%	7	11	5,6%	122.400	7,2%	11
24. Beneficios derivados de emergencias	56	64,4%	1.425.670	33,0%	100	64	32,5%	920.002	54,5%	117
25. Otros Beneficios	79	90,8%	4.107.269	95,0%	284	165	83,8%	1.356.233	80,3%	576
26. Régimen de Seguridad Social	66	75,9%	3.813.569	88,2%	165	96	48,7%	953.993	56,5%	250
27. Pagos Varios Compensatorios	56	64,4%	2.364.874	54,7%	135	103	52,3%	1.254.209	74,3%	180

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la visión expuesta en el cuadro precedente, y continuando con el análisis de los institutos ya referenciados (“3. Capacitación y Promociones”; y, “9. Licencias”) puede señalarse que:

- El instituto “3. Capacitación y Promociones” tuvo una mayor incorporación en los convenios de 1975, que en las sucesivas rondas de 1988-2000. Mientras que un 84% de los convenios contenían al menos una cláusula sobre “Capacitación y Promociones”, dicho porcentaje descendió a un 80% en los Convenios celebrados a partir 1988 y hasta el 30 junio del año 2000.
- La misma tendencia, aunque de manera más pronunciada, puede identificarse para la línea “9. Licencias” que pasó de un 95% a un 88%.

De manera complementaria, y sólo para ejemplificar la utilidad de la visión comparativa presentada en el Cuadro N° 15, se señala el aumento de la incorporación de cláusulas relativas a “2. Reclutamiento e ingresos”. Mientras que en 1975 un 55% de los convenios contenía alguna disposición sobre el particular, dicho porcentaje se incrementó, en los convenios del 2° período (1988-2000), a un 82%.

4.2. Criterios para la selección

Con la finalidad de proceder al análisis cuantitativo y cualitativo del tratamiento brindado por los CCT respecto de la línea “3.1. Capacitación” y “9.3. Licencias por examen” se seleccionaron 17 unidades de negociación en base al método no probabilístico intencional o de conveniencia, con fundamento en todas o algunas de las siguientes características:

- Alta cantidad de personal representado: ejemplo, los CCT de “Alimentación”, “Comercio”; “Construcción”; “Metalúrgicos”.
- Relevancia de la actividad: ejemplo, los CCT de “Alimentación”; “Frigoríficos”; “Bancarios”; “Comercio”; “Construcción”; “Metalúrgica”; “Camioneros”.
- Participación personal (directa o indirecta) de este autor en la negociación y redacción de los convenios: “Automotriz” (“Tractores”); y de “Cemento, Cal y Afines” -tanto de obreros como de empleados- y “Ferroviario”.
- Importancia de la “empresa” en el sector: encuadran aquí los casos de los CCT de la industria “Automotriz” (Ford Motor Argentina; General Motors Argentina y Toyota Argentina)

- Tráferencia de la propiedad de la empresa desde el sector público al sector privado: CCT pertenecientes a la actividad “Ferroviaria” y “Telefónica”.
- Otros estudios relacionados al tema de análisis (Ermida Uriarte y Rosembaum Rímolo, 1998; Cappelletti, 2000; Rosembaum Rímolo, 2001; Topet, 2007).

Esta selecció –la de las 17 unidades de negociació- permitió identificar la totalidad de convenios negociados por éstas durante el período 1975-2003, resultado un total de 39 convenios colectivos, según se explica a continuació.

De las 17 unidades de negociació: 15 acordaron su primer CCT en 1975 y 2 con posterioridad.

- De las 15 unidades de negociació que acordaron su convenio en 1975:
 - 5 unidades de negociació no lo han renegociado:
 - ✓ Asociacion de Bancos de la República Argentina y la Asociacion Bancaria (CCT 18/75 “A”)
 - ✓ Empresas Integrantes de la Industria de la Carne y la Federació Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus derivados (CCT 56/75 “A”)
 - ✓ Camara Argentina de la Construcción y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (CCT 76/75 “A”)
 - ✓ Camara Argentina de Comercio y la Confederació General de Empleados de Comercio de la República Argentina (CCT 130/75 “A”)
 - ✓ Federació Argentina de la Industria Metalúrgica y la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (CCT 260/75 “A”).
 - 10 unidades de negociació renegociaron, entre una o seis veces, el contenido de sus convenios con posterioridad a 1975.
 - En una oportunidad lo han hecho:
 - ✓ Ford Motor Argentina S.A. y el Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (CCT 14/75 “E”, renovado por el CCT 8/89 “E”)
 - ✓ Ferrosur Roca S.A y La Fraternidad (CCT 26/75 “A” renovado por el CCT 306/98 “E”)

- ✓ Asociación de Fabricantes de Cemento Portland y la Asociación Obrera Minera Argentina *-obreros-* (CCT 40/75 “A” renovado por el CCT 54/89 “A”)
- ✓ Asociación de Fabricantes de Cemento Portland y la Asociación Obrera Minera Argentina *-empleados-* (CCT 43/75 “A” renovado por el CCT 53/89 “A”)
- ✓ Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas y la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y obreros del Transporte Automotor de Cargas (CCT 47/75 “A”, renovado por el CCT 40/89 “A”)
- Han sido renovados en dos oportunidades los CCT pertenecientes a:
 - ✓ Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines y la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (CCT 54/75 “A”, 89/90 “A” y 244/94 “A”²⁶)
 - ✓ Industrias John Deere Argentina S.A. y Sindicato Obreros y Empleados de la Industria del Tractor (CCT 373/75 “A” y 121/90 “A” y 198/96 “E”)
- Tres renegociaciones, con posterioridad a 1975, han tenido los convenios de:
 - ✓ General Motors Argentina S.A y el Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (CCT 12/75 “E”, 98/94 “E” y 242/97 “E” y 475/02 “E”)
 - ✓ Telecom Argentina Stet France Telecom Sociedad Anónima y la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (CCT 165/75 “A”, 163/91 “A” y 201/92 “A”, y 567/03 “E”)
- Una única unidad de negociación ha renovado su convenio, de 1975, en seis oportunidades, es el caso de:

²⁶ Aquí, y en adelante, ha de entenderse que se trata de renovaciones sucesivas y que sólo se lista cronológicamente el orden en que las renovaciones se fueron sucediendo.

- ✓ Ferrosur Roca S.A y la Unión Ferroviaria (CCT 21/75 "E", 83/93 "E", 128/94 "E", 240/97 "E", 352/99 "E", 408/00 "E" y 543/03 "E").
- Dos unidades de negociación acordaron su primer CCT con posterioridad a 1975:
 - Año 1996: Toyota Argentina S.A. y el Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (CCT 190/96 "E" que a su vez se renovó en una sola oportunidad en el año 2001 como CCT 449/01 "E")
 - Año 2003: Telecom Argentina Stet France Telecom Sociedad Anónima (*telemarketer*) y la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (CCT 576/03 "E").

RESUMIENDO: de toda la explicación anterior surge que para el período analizado (1975-2003, inclusive) la muestra seleccionada contiene 17 unidades de negociación que, teniendo en cuenta sus renovaciones, suman 39 CCT.

De manera simplificada, y a continuación -cuadro N° 16- se señala para cada una de las unidades de negociación: actividad económica (CIU) a la que pertenece; empleador; sindicato; primer convenio celebrado y sus renovaciones, y la cantidad de beneficiarios indicada en el convenio.

Cuadro N° 16: Unidades de negociación seleccionadas, según actividad económica, empleador, sindicato, CCT -1ra negociación-, CCT renovaciones y cantidad de beneficiarios.

Actividad económica	Empleador	Sindicato	CCT - 1ra negociación	CCT - Renovaciones	Cantidad de beneficiarios
8. Servicios financieros, de seguros, inmobiliarios y empresariales	Asociación de Bancos de la República Argentina	Asociación Bancaria	18/75 "A"	No registra	150.000
3. Industrias manufactureras 3111. Matanza de ganado y preparación y conservación de carne	Empresas Integrantes de la Industria de la Carne	Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus derivados	56/75 "A"	No registra	100.000
5. Construcción	Camara Argentina de la Construcción	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina	76/75 "A"	No registra	500.000
6. Comercio	Camara Argentina de Comercio	Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina	130/75 "A"	No registra	1.200.000
3. Industrias manufactureras	Federación Argentina de la Industria Metalúrgica	Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina	260/75 "A"	No registra	400.000
3. Industrias manufactureras 3843. Fabricación de vehículos automotores	Ford Motor Argentina S.A.	Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina	14/75 "E"	Una renovación: 8/89 "E"	7.600
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones 7111. Transporte por vía férrea	Ferrosur Roca S.A.	La Fraternidad	26/75 "A"	Una renovación: 306/98 "E"	14.462
3. Industrias manufactureras 3692. Fabricación de cemento, cal y yeso	Asociación de Fabricantes de Cemento Portland (obreros)	Asociación Obrera Minera Argentina	40/75 "A"	Una renovación: 54/89 "A"	8.000

Cuadro N° 16: Unidades de negociación seleccionadas, según actividad económica, empleador, sindicato, CCT -1ra negociación-, CCT renovaciones y cantidad de beneficiarios. (Continuación)

Actividad económica	Empleador	Sindicato	CCT - 1ra negociación	CCT - Renovaciones	Cantidad de beneficiarios
3. Industrias manufactureras 3692. Fabricación de cemento, cal y yeso	Asociacion De Fabricantes De Cemento Portland (empleados)	Asociacion Obrera Minera Argentina	43/75 "A"	Una renovación: 53/89 "A"	2.000
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones 7114. Transporte de carga por carretera	Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas	Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y obreros del Transporte Automotor de Cargas	47/75 "A"	Una renovación: 40/89 "A"	150.000
3. Industrias manufactureras	Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación	54/75 "A"	Dos renovaciones: 89/90 "A" y 244/94 "A"	150.000
3. Industrias manufactureras 3822. Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal	John Deere Argentina S.A	Sindicato Obreros y Empleados de la Industria del Tractor	373/75 "A"	Dos renovaciones: 121/90 "A" y 198/96 "E"	1.580
3. Industrias manufactureras 3843. Fabricación de vehículos automotores	General Motors Argentina S.A.	Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina	12/75 "E"	Tres renovaciones: 98/94 "E", 242/97 "E" y 475/02 "E"	5.200
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones 7200. Comunicaciones	Telecom Argentina Stet France Telecom Sociedad Anónima	Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina	165/75 "A"	Tres renovaciones: 163/91 "A", 201/92 "A" y 567/03 "E"	50.000

Cuadro N° 16: Unidades de negociación seleccionadas, según actividad económica, empleador, sindicato, CCT -1ra negociación-, CCT renovaciones y cantidad de beneficiarios. (Continuación)

Actividad económica	Empleador	Sindicato	CCT - 1ra negociación	CCT - Renovaciones	Cantidad de beneficiarios
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones 7111. Transporte por vía férrea	Ferrosur Roca S.A.	Unión Ferroviaria	21/75 "E"	Seis renovaciones: 83/93 "E", 128/94 "E", 240/97 "E", 352/99 "E", 408/00 "E" y 543/03 "E"	109.299
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones 7200. Comunicaciones	Telecom Argentina Stet France Telecom Sociedad Anónima (telemarketer)	Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina	576/03 "E"	No registra	2.000
3. Industrias manufactureras 3843. Fabricación de vehículos automotores	Toyota Argentina S.A.	Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina	190/96 "E"	Una renovación: 449/01 "E"	1.000

Fuente: Elaboración propia

De la aplicación de idénticas variables de distribución/clasificación (a las utilizadas en el Capítulo 2) a los 39 convenios, surge que la selección está conformada por 20 convenios de “actividad” y 19 convenios de “empresa” (cuadro N° 17). La no incorporación de convenios de “rama” y “establecimiento” es el resultado de la falta de negociación, por parte de las unidades de negociación seleccionadas, de CCT a dichos niveles. Esta cuestión no resulta trascendente si se considera que los convenios de “rama” y “establecimiento” son, por lo general, escisiones menores de los convenios de “actividad” y “empresa”.

Cuadro N° 17. Distribución de los convenios colectivos de trabajo incluidos en la muestra seleccionada y total del universo, según nivel de negociación (en cantidad de convenios y beneficiarios)

Nivel de negociación	Muestra seleccionada			Total del universo 1975-2003		
	Separado	Agregado	% sobre total de la muestra	Separado	Agregado	% sobre total de universo
1.Actividad						
<i>Cantidad de cct</i>	20			712		
<i>Beneficiarios</i>	3.286.622	20 CCT	51,3%	9.725.897	830 CCT	51,4%
2.Rama						
<i>Cantidad de cct</i>	0	3.286.622	95,8%	118	10.333.585	92,1%
<i>Beneficiarios</i>	0	<i>Benef.</i>		607.688	<i>Benef.</i>	
3.Empresa						
<i>Cantidad de cct</i>	19			745		
<i>Beneficiarios</i>	143.299	19 CCT	48,7%	856.115	786 CCT	48,6%
4.Establecimiento						
<i>Cantidad de cct</i>	0	143.299	4,2%	41	880.418	7,9%
<i>Beneficiarios</i>	0	<i>Benef.</i>		24.303	<i>Benef.</i>	
Total						
<i>Cantidad de cct</i>		39			1.616	
<i>Beneficiarios</i>		3.429.921			11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

Tal como resulta del cuadro N° 17, la distribución de los CCT seleccionados es similar a la indicada para la totalidad de los convenios del período (1.616 CCT), lo que surge de considerar que, por ejemplo, los convenios de “actividad” y “empresa” (de manera agregada) representan el 51% (20 CCT) del total de convenios de la selección y que estos dos niveles de negociación, cuando se considera el universo 1975-2003 representan el 51%. De igual manera, los convenios de “empresa” y “establecimiento” representan el 49% en la selección y el 49% del total.

Similar simetría puede observarse entre la cantidad de los beneficiarios de convenios de “actividad” y “rama”, por un lado; y “empresa” y “establecimiento”, por el

otro. De esta manera, los 3.286.622 beneficiarios, de los 20 CCT de “actividad” y “rama”, representan el 96% mientras que los 10.333.585 beneficiarios de convenios de actividad y rama, del total, equivalen a un 92 %.

Considerando la segunda variable de distribución de los convenios (“Actividad económica” -CIU-) y su aplicación a la selección de 39 CCT, resulta que la misma no contiene convenios aplicables a 4 de las 9 actividades económicas (cuadro N° 18). Son los casos de: “Agricultura, caza, silvicultura y pesca”; “Explotación de minas y canteras”; “Electricidad, gas y agua”; y “Servicios comunales, sociales y personales”. No obstante esto, ha de señalarse que dichas categorías, de manera conjunta, sólo comprenden el 14% del total de beneficiarios por lo que la importancia de no haber incorporado convenios de estas actividades económicas resulta atenuada.

Otras razones para la no incorporación de CCT pertenecientes a estas actividades residen en:

- Para el caso de “Agricultura, caza, silvicultura y pesca” la alta preponderancia que en estos ámbitos tiene la regulación de las relaciones de trabajo por medio de estatutos especiales y la baja incorporación de tecnología al proceso productivo.

- Para “Explotación de minas y canteras” las especiales características de estas explotaciones (aislamiento de las grandes urbes y temporalidad de la explotación). En general, las acciones de capacitación se vinculan a acciones de Responsabilidad Social Empresaria cuyo destinatarios son las comunicadas adyacentes a la explotación.

- Para “Electricidad, gas y agua” la no consideración de este sector de la economía en este trabajo, es la especial preponderante participación societaria del Estado en este tipo de actividades que condiciona el funcionamiento de las cláusulas convencionales atento a la vigencia y plena operatividad de la “Ley de Empleo Público” y la categorización de “esenciales” de estos servicios.

- El caso de los “Servicios comunales, sociales y personales” merece una especial consideración atento que un 18,6% de los convenios del período 1975-2003 pertenecen a este sector de actividad. La razón de su no incorporación, luego de evaluar la conveniencia de la misma, ha sido la heterogeneidad de las actividades agrupadas bajo este sector que concentra actividades tales como: defensa, saneamiento, educación pública y privada, servicios médicos y odontológicos, servicios veterinarios, asistencia social, asociaciones, organizaciones religiosas, producción y reproducción de películas, radio y televisión, teatro, servicios de diversión y esparcimiento, talleres de reparaciones, peluquerías, etc.

En el marco de dicha heterogeneidad se ha considerado que la selección de una unidad de negociación resultaría demasiado arbitraria para dar muestra de la diversidad contenida en el sector. No obstante, y a modo de anexo IV, se analizarán, en lo que estrictamente es objeto de la presente tesis, el texto de dos convenios de UTEDYC (“Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles”) por ser una de las representaciones gremiales que mayor cantidad de trabajadores agrupa.

En los casos de “Industrias manufactureras”; “Construcción”; “Comercio”; “Transporte, almacenamiento y comunicaciones”; y, “Establecimientos financieros, seguros y anexos”, la muestra es suficientemente representativa del universo, tanto en cantidad de convenios como en cantidad de beneficiarios.

Cuadro N° 18. Distribución de los convenios colectivos de trabajo incluidos en la muestra seleccionada y total del universo, según actividad económica (en cantidad de convenios y beneficiarios)

CIU	Muestra seleccionada		Total del universo 1975-2003	
	Total	% sobre total de la muestra	Total	% sobre total de universo
Agricult., caza, silvicult. y pesca				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	40	2,5%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	507.540	4,5%
Explotación de minas y canteras				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	18	1,1%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	47.024	0,4%
Industrias manufactureras				
<i>Cantidad de cct</i>	20	51,3%	540	33,4%
<i>Beneficiarios</i>	993.860	29,0%	3.902.698	34,8%
Electricidad, gas y agua				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	141	8,7%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	262.019	2,3%
Construcción				
<i>Cantidad de cct</i>	1	2,6%	53	3,3%
<i>Beneficiarios</i>	500.000	14,6%	1.135.140	10,1%
Comercio				
<i>Cantidad de cct</i>	1	2,6%	64	4,0%
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	35,0%	2.077.010	18,5%
Transp., almacenam. y comunic.				
<i>Cantidad de cct</i>	16	41,0%	415	25,7%
<i>Beneficiarios</i>	586.061	17,1%	1.584.226	14,1%
Estable. financ., segur. y anexos				
<i>Cantidad de cct</i>	1	2,6%	44	2,7%
<i>Beneficiarios</i>	150.000	4,4%	392.400	3,5%
Serv. comun., sociales y person.				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	301	18,6%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	1.305.946	11,6%
Total				
<i>Cantidad de cct</i>	39		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	3.429.921		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

Considerando el “Ámbito de aplicación jurisdiccional” (cuadro N° 19) y teniendo en cuenta las dos categorías de mayor amplitud geográfica de manera agrupada (“Nacional” y “Regional”) surge que la selección comprende un 54% de los convenios de dichas categorías, mientras que el total de convenios del período 1975-2003 está conformado por un 53% de convenios de alcance “Nacional” y “Regional”.

Similar correlatividad se comprueba al observar la cantidad de beneficiarios: 96% de la selección y 92% del total.

Cuadro N° 19. Distribución de los convenios colectivos de trabajo incluidos en la muestra seleccionada y total del universo, según ámbito de aplicación jurisdiccional (en cantidad de convenios y beneficiarios)

Ámbito de aplicación jurisdiccional	Muestra seleccionada		Total del universo 1975-2003	
	Total	% sobre total de la muestra	Total	% sobre total de universo
Nacional				
<i>Cantidad de cct</i>	16	41,0%	437	27,0%
<i>Beneficiarios</i>	2.983.462	87,0%	8.061.764	71,9%
Regional				
<i>Cantidad de cct</i>	5	12,8%	424	26,2%
<i>Beneficiarios</i>	303.560	8,9%	2.292.628	20,4%
Empresa o establecimiento				
<i>Cantidad de cct</i>	18	46,2%	755	46,7%
<i>Beneficiarios</i>	142.899	4,2%	859.611	7,7%
Total				
<i>Cantidad de cct</i>	39		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	3.429.921		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

En relación a la variable “Empresa o establecimiento” la proporcionalidad de convenios seleccionados (46%) resulta similar a la del total del período 1975-2003 (47%).

La proporción de beneficiarios de los CCT seleccionados (4 %), compara con el total 8%.

Resulta ahora pertinente recurrir a la cuarta variable de distribución/clasificación (“Tamaño del convenio” –medido en cantidad de beneficiarios-) (cuadro N °20). En la selección, y de manera intencionada, se ha omitido considerar convenios con un ámbito personal de aplicación (cantidad de beneficiarios) menor a 100 personas. La decisión de no incorporar este tipo de convenios a la selección no tiene otro fundamento que la

imposibilidad de establecer generalizaciones a partir de unidades de negociación, representativamente, secundarias dada la baja cantidad de personal comprendido.

Para los intervalos de “100 a 999” beneficiarios, de “1.000 a 9.999” y de “10.000 a 99.999” la distribución porcentual de los convenios de la selección, respecto a los del total, muestra una clara paridad, que no se evidencia en el intervalo de convenios aplicables a entre “100.000 a 999.999” trabajadores.

Cuadro N° 20. Distribución de los convenios colectivos de trabajo incluidos en la muestra seleccionada y total del universo, según número de beneficiarios (en cantidad de convenios y beneficiarios)

Número de beneficiarios	Muestra seleccionada		Total del universo 1975-2003	
	Total	% sobre total de la muestra	Total	% sobre total de universo
1 a 9				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	13	0,8%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	69	0,0%
10 a 99				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	217	13,4%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	9.685	0,1%
100 a 999				
<i>Cantidad de cct</i>	12	30,8%	689	42,6%
<i>Beneficiarios</i>	5.700	0,2%	257.737	2,3%
1.000 a 9.999				
<i>Cantidad de cct</i>	12	30,8%	504	31,2%
<i>Beneficiarios</i>	51.460	1,5%	1.702.550	15,2%
10.000 a 99.999				
<i>Cantidad de cct</i>	4	10,3%	170	10,5%
<i>Beneficiarios</i>	163.462	4,8%	4.144.663	37,0%
100.000 a 999.999				
<i>Cantidad de cct</i>	10	25,6%	22	1,4%
<i>Beneficiarios</i>	2.009.299	58,6%	3.899.299	34,8%
más de 1.000.000				
<i>Cantidad de cct</i>	1	2,6%	1	0,1%
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	35,0%	1.200.000	10,7%
Total				
<i>Cantidad de cct</i>	39		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	3.429.921		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, al considerar la “Categoría Ocupacional” del personal comprendido, quinta variable de distribución, surge el cuadro N° 21:

Cuadro N° 21. Distribución de los convenios colectivos de trabajo incluidos en la muestra seleccionada y total del universo, según categoría ocupacional (en cantidad de convenios y beneficiarios)

Categoría ocupacional	Muestra seleccionada		Total del universo 1975-2003	
	Total	% sobre total de la muestra	Total	% sobre total de universo
Obreros				
<i>Cantidad de cct</i>	5	12,8%	307	19,0%
<i>Beneficiarios</i>	667.000	19,4%	2.389.309	21,3%
Empleados				
<i>Cantidad de cct</i>	3	7,7%	216	13,4%
<i>Beneficiarios</i>	6.000	0,2%	1.127.951	10,1%
Todo el personal				
<i>Cantidad de cct</i>	3	7,7%	158	9,8%
<i>Beneficiarios</i>	1.600	0,0%	1.034.663	9,2%
Obreros y Empleados				
<i>Cantidad de cct</i>	22	56,4%	415	25,7%
<i>Beneficiarios</i>	2.575.985	75,1%	5.159.694	46,0%
Técnicos y profesionales				
<i>Cantidad de cct</i>	2	5,1%	220	13,6%
<i>Beneficiarios</i>	14.637	0,4%	214.919	1,9%
Personal jerárquico				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	21	1,3%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	17.762	0,2%
Supervisores				
<i>Cantidad de cct</i>	0	0,0%	35	2,2%
<i>Beneficiarios</i>	0	0,0%	33.972	0,3%
Otros mixto				
<i>Cantidad de cct</i>	4	10,3%	244	15,1%
<i>Beneficiarios</i>	164.699	4,8%	1.235.733	11,0%
Total				
<i>Cantidad de cct</i>	39		1.616	
<i>Beneficiarios</i>	3.429.921		11.214.003	

Fuente: Elaboración propia

De las ocho categorías la selección contempla convenios correspondientes a seis de ellas. No son consideradas las categorías de “Personal jerárquico” y “Supervisores” lo que resulta justificado si se observa que sólo el 0,5% de los convenios del universo resultan aplicables a estas dos categorías.

Resumiendo: no obstante la utilización de un muestro por conveniencia, por tanto, no probabilístico ni estadístico, se entiende que los resultados que surgen de su aplicación al análisis de los institutos “capacitación” y “licencias por exámenes” pueden ser generalizables o ser considerados como tendencias, por cuanto:

- La selección evidencia una distribución porcentual similar a la del universo, tanto en cantidad de convenios como en cantidad de beneficiarios.
- Se han incorporado a ella los convenios representativos de las actividades más importantes.
- Atento a la experiencia en la realización de este tipo de investigaciones se ha evitado todo sesgo en la selección de las unidades de negociación elegidas.

Los títulos siguientes se ocuparan de los resultados cuantitativos que los 39 CCT hacen de los institutos “capacitación y formación profesional” y de “licencia por examen”.

4.3. Análisis cuantitativo de la capacitación y la formación profesional

Se identifican la cantidad de CCT (distribuidos en: Nivel de negociación; CIU; Ámbito de aplicación jurisdiccional; Tamaño del convenio -medido en cantidad de beneficiarios-; y, Categoría ocupacional) que contienen cláusulas de capacitación.

En el cuadro N° 22 se observa que 31 CCT (79%), del total de 38 CCT pertenecientes a las 17 unidades de negociación, contienen cláusulas de capacitación: 12 CCT de “Actividad” y 19 CCT de “Empresa” incorporan alguna de estas cláusulas (8 convenios no contienen mención alguna sobre el particular. En todos los casos se trata de convenios colectivos de “actividad”).

Cuadro N° 22: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “capacitación”, según nivel de negociación (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Nivel de negociación	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Actividad			
<i>Cantidad de cct</i>	12	60%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.466.622	75%	820.000
Rama			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0	0
Empresa			
<i>Cantidad de cct</i>	19	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	143.299	100%	0
Establecimiento			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.609.921	76%	820.000

Fuente: Elaboración propia

Se destaca que de los 15 CCT, de 1975, sólo 9 (60%) contienen cláusulas de capacitación, en tanto hacen lo propio 22 CCT (91%) de los 24 CCT del período 1988-2003.

En consecuencia se evidencia la mayor recepción de las cláusulas de capacitación y formación profesional en los convenios de “Empresa” lo que se explica por el hecho de describir mejor las necesidades propias y la concepción de la capacitación y la formación profesional como una herramienta imprescindible; y, por otra parte, que la incorporación de cláusulas de formación profesional en los convenios se incrementa en la medida de su más reciente negociación.

En cuanto a la cantidad de beneficiarios, y cualquiera sea la variable seleccionada (“Actividad” o “Empresa”), se observa un aumento del número de personas beneficiadas por cláusulas de capacitación. Un 60% de los beneficiarios de los convenios de “actividad” resultan beneficiarios de estas cláusulas y, dicho porcentaje, alcanza al 100% de los beneficiarios de los convenios de “Empresa”.

Conclusión:

a) A menor nivel de negociación (“Empresa”), mayor es la proporción de convenios que tratan el tema capacitación y formación profesional.

b) A mayor actualización del texto del convenio mayor incorporación de este tipo de cláusulas.

c) A nivel “actividad”, los convenios con mayor cantidad de beneficiarios incorporan más estas cláusulas.

A continuación (cuadro N° 23) se muestran los resultados correspondiente a la distribución según la actividad económica.

Cuadro N° 23: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “capacitación”, según nivel actividad económica (en cantidad de convenios y beneficiarios).

CIU	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Agricult., caza, silvicult. y pesca			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Explotación de minas y canteras			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Industrias manufactureras			
<i>Cantidad de cct</i>	14	70%	6
<i>Beneficiarios</i>	473.860	48%	520.000
Electricidad, gas y agua			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Construcción			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	500.000	100%	0
Comercio			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	100%	0
Transp., almacenam. y comunic.			
<i>Cantidad de cct</i>	15	94%	1
<i>Beneficiarios</i>	436.061	74%	150.000
Estable. financ., segur. y anexos			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	1
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	150.000
Serv. comun., sociales y person.			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.609.921	76%	820.000

Fuente: Elaboración propia

De todas las actividades económicas consideradas en los CCT de la selección²⁷, solamente la relativa a “Establecimientos financieros, seguros y anexos”²⁸, no contiene cláusula de capacitación.

Las dos categorías de actividad con mayor cantidad de CCT con cláusulas de capacitación son: “Industrias manufactureras” con 14 CCT (70%) y “Transporte, almacenamiento y comunicación” con 15 CCT (94%).

A modo de tendencia puede observarse la mayor incorporación de cláusulas de capacitación en los convenios de “servicios”. Asimismo, resulta que el único convenio (47/75 “A” –Camioneros-) de “Transporte, almacenamiento y comunicación” que carecía de cláusulas sobre el particular no está vigente y su renovación (40/89 “A”) ha subsanado aquella falencia.

De los 39 CCT (cuadro N° 24) sólo 31 poseen cláusulas de capacitación: 9 de alcance “Nacional”; 4 “Regional”; y, 18 de “Empresa o establecimiento”.

Si se comparan exclusivamente los dos extremos (por un lado, “Nacional” y, por otro, “Empresa o establecimiento”) se evidencia que de los 16 CCT correspondientes al primer nivel, 7 CCT no consideran el tema (44%). En cambio, a nivel “Empresa o establecimiento” la totalidad de los CCT (18) consideran el tema. La tendencia antes apuntada no se evidencia en igual medida cuando se considera el número de beneficiarios.

Resumiendo, en Argentina 8 de cada 10 trabajadores gozan de cláusulas de capacitación lo cual no implica que estas se traduzcan en beneficios concretos.

²⁷ Recordar aquí la no incorporación de CCT correspondientes a las actividades económicas: “Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca”; “Explotación de minas y canteras”; “Electricidad, gas y agua” y “Servicios comunales, sociales y personales”.

²⁸ Se trata de un único supuesto, el CCT de “Bancarios” identificado como CCT 18/75 “A”.

Cuadro N° 24: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “capacitación”, según ámbito de aplicación jurisdiccional (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Ámbito de aplicación jurisdiccional	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Nacional			
<i>Cantidad de cct</i>	9	56%	7
<i>Beneficiarios</i>	2.313.462	78%	670.000
Regional			
<i>Cantidad de cct</i>	4	80%	1
<i>Beneficiarios</i>	153.560	51%	150.000
Empresa o establecimiento			
<i>Cantidad de cct</i>	18	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	142.899	100%	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.609.921	76%	820.000

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los convenios seleccionados considerando el “tamaño del convenio (según cantidad de beneficiarios)” -cuarta variable, cuadro N° 25- permite afirmar que:

a) El único convenio con un ámbito de aplicación personal mayor a “1.000.000” de beneficiarios (“Comercio”-130/75 “A”) contiene alguna disposición sobre la capacitación entre sus cláusulas.

b) En relación a los CCT aplicables al rango de entre “100.000 y 999.999” trabajadores, un 60% contiene cláusulas referidas a la capacitación. Además, dicho porcentaje se mantiene cuando se considera la cantidad de beneficiarios comprendidos en convenios de ese rango.

c) El 100% de los CCT de entre “10.000 y 99.999” beneficiarios contiene cláusulas sobre capacitación.

d) En el rango entre “1.000 y 9.999” se agrupan 12 CCT de los cuales 8 (67%) contienen normas sobre capacitación y 4 CCT (33%) carecen de disposiciones al respecto. Entre los convenios que no contienen disposiciones sobre el particular, se identificaron los convenios pertenecientes a las unidades de negociación de “Cemento -obreros-” (40/75 “A” y 54/89 “A”) y de “Cemento -empleados-” (43/75 “A” y 53/89 “E”).

e) El 100% de los CCT de entre “100 y 999” trabajadores contienen cláusulas sobre capacitación.

Cuadro N° 25: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “capacitación”, según tamaño del convenio (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Número de beneficiarios	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
1 a 9			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
10 a 99			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
100 a 999			
<i>Cantidad de cct</i>	12	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	5.700	100%	0
1.000 a 9.999			
<i>Cantidad de cct</i>	8	67%	4
<i>Beneficiarios</i>	31.460	61%	20.000
10.000 a 99.999			
<i>Cantidad de cct</i>	4	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	163.462	100%	0
100.000 a 999.999			
<i>Cantidad de cct</i>	6	60%	4
<i>Beneficiarios</i>	1.209.299	60%	800.000
más de 1.000.000			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	100%	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.609.921	76%	820.000

Fuente: Elaboración propia

Del cuadro N° 25 resulta que a menor cantidad de beneficiarios comprendidos en convenio mayor es la tendencia a la incorporación de cláusulas sobre capacitación. No obstante, esta afirmación debe ser relativizada en tanto se observa una relación directa entre “tamaño del convenio” y “nivel de negociación” y, por tanto, podría sostenerse que la incorporación de cláusulas de capacitación estaría más estrechamente vinculada al “nivel de negociación” que al “tamaño del convenio”.

Finalmente, considerando la quinta y última variable de clasificación “categoría ocupacional”, se elabora el cuadro N° 26:

Cuadro N° 26: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “capacitación”, según categoría ocupacional (en cantidad de convenios y beneficiarios)

Categoría ocupacional	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Obreros			
<i>Cantidad de cct</i>	3	60%	2
<i>Beneficiarios</i>	651.000	98%	16.000
Empleados			
<i>Cantidad de cct</i>	1	33%	2
<i>Beneficiarios</i>	2.000	33%	4.000
Todo el personal			
<i>Cantidad de cct</i>	3	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	1.600	100%	0
Obreros y Empleados			
<i>Cantidad de cct</i>	18	82%	4
<i>Beneficiarios</i>	1.775.985	69%	800.000
Técnicos y profesionales			
<i>Cantidad de cct</i>	2	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	14.637	100%	0
Personal jerárquico			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Supervisores			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Otros mixto			
<i>Cantidad de cct</i>	4	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	164.699	100%	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.609.921	76%	820.000

Fuente: Elaboración propia

Se destaca que:

a) El 60% de los convenios de “Obreros”, que resultan aplicables al 98% de beneficiarios de la categoría, contienen cláusulas sobre capacitación. No incluyen este tipo de disposiciones los convenios de “Cemento” para el personal obrero N° 40/75 “A” y 54/89 “A”.

b) En cuanto a la categoría de CCT de “empleados” el único supuesto comprendido en la muestra con cláusulas sobre capacitación corresponde al CCT de “Telemarket” 576/03 “E” (negociado por primera vez en el año 2003). No contienen disposiciones sobre el particular los CCT de “Cemento” para empleados N° 43/75 “A” y 53/75 “A”.

c) La totalidad de los convenios aplicables a “Todo el personal”; “Técnicos y profesionales”; y, “Otros mixto” contiene cláusulas sobre capacitación.

d) De los 22 CCT para “Obreros y empleados” 18 CCT (82%) contienen cláusulas de capacitación. Convenios como “Metalúrgicos” (260/75 “A”); “Frigoríficos” (56/75 “A”); “Camioneros” (47/75 A”) y “Bancarios” (18/75 “A”) omiten el abordaje del tema. Cabe destacar que todos estos CCT se negociaron en 1975 y sólo uno, el de “Camioneros”, se renegotió con posterioridad incluyendo el tema.

4.4. Análisis cuantitativo de las licencias por examen

Manteniendo idéntica metodología de análisis a la utilizada en el punto “4.3. Análisis cuantitativo de la capacitación y la formación profesional”, en lo sucesivo se hará referencia a los resultados surgidos del tratamiento cuantitativo del instituto “licencia por examen”.

De conformidad a la primera variable de clasificación (“Nivel de negociación” – cuadro N° 27) surge que:

a) 31 CCT (79%) contienen disposiciones relativas a licencia por examen. Este porcentaje resulta más elevado que el correspondiente a los CCT con cláusulas de “Capacitación y Formación” (72%).

b) A nivel “Actividad”, en donde la cantidad de convenios que abordan el tema asciende a 15 CCT (75%), no contienen disposiciones sobre el particular los convenios de “Telefónicos” (165/75 “A”); “John Deere” (373/75 “A” y 121/90 “A”); y “Camioneros” (47/75 “A” y 40/89 “A”) aunque algunos de estos en una posterior renegociación modificaron la situación.

c) A nivel “Empresa”, los CCT con cláusulas sobre licencias por exámenes son 16 (79%). Sólo los convenios de “Unión Ferroviaria” (21/75 “E”) y Toyota (190/96 “E” y 449/01 “E”) omiten el tratamiento específico del tema.

d) No obstante la validez de lo antedicho en términos de cantidad de convenios, habrá que destacar que a nivel “Empresa”, y al considerar la cantidad de beneficiarios, surge que sólo un 22 % de los trabajadores goza de licencia por examen establecida por

convenio. Esta diferencia (entre resultados de acuerdo a cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios) surge por la alta preponderancia, en cantidad de beneficiarios, del convenio de la “Unión Ferroviaria” (21/75 “E”) que resulta aplicable a 109.299 trabajadores.

Cuadro N° 27: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “licencia por examen”, según nivel de negociación (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Nivel de negociación	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Actividad			
<i>Cantidad de cct</i>	15	75%	5
<i>Beneficiarios</i>	2.933.462	89%	353.160
Rama			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0	0
Empresa			
<i>Cantidad de cct</i>	16	84%	3
<i>Beneficiarios</i>	32.100	22%	111.199
Establecimiento			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.965.562	86%	464.359

Fuente: Elaboración propia

La segunda variable, de acuerdo a la cual es posible la agrupación de los convenios considerando la “actividad económica (CIU)” (cuadro N° 28), indica que:

a) La totalidad de las actividades consideradas en el selección –ver nota al pie n° 25- contienen al menos un convenio con normas sobre “licencia por examen” y sólo la actividad “Industria Manufacturera” y “Transporte, almacenamiento y comunicaciones” agrupan supuestos de convenios sin regulación sobre el tema. Dicho esto, puede afirmarse que la totalidad de los convenios de “Construcción”; “Comercio” y “Establecimientos financieros, seguros y anexos” contienen regulaciones sobre licencia por examen.

b) Dentro de la actividad “Industrias manufacturas”, en la que se agrupan un total de 20 CCT, se han identificado cláusulas sobre licencias por examen en 16 de ellos (80%). Los cuatro casos restantes corresponden a los convenios de “John Deere” (373/75 “A” y

121/90 “A”); y Toyota (190/96 “E” y 449/01 “E”). Nótese que no obstante la existencia de un 20% de los CCT que no abordan el tema de licencia por examen, el peso de los mismos es muy bajo cuando se observa en cantidad de beneficiarios (sólo 1%); bien podría sostenerse, entonces, que casi la totalidad de los beneficiarios de CCT de “Industrias manufactureras” gozan de dicho beneficio.

c) En la actividad “Transporte, almacenamiento y comunicaciones” la cantidad de CCT que regulan licencias por examen es de 12 (75%). Los convenios de “Telefónicos” (165/75 “A”); “Camioneros” (47/75 “A” y 40/89 “A”) y “Unión Ferroviaria” (21/75 “E”) no regulan el tema.

d) Un análisis del total de la selección, en cantidad de beneficiarios, permite afirmar que el 86% estos son destinatarios de cláusulas convencionales de licencia por examen.

Cuadro N° 28: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “licencia por examen”, según actividad económica (en cantidad de convenios y beneficiarios).

CIU	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Agricult., caza, silvicult. y pesca			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Explotación de minas y canteras			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Industrias manufactureras			
<i>Cantidad de cct</i>	16	80%	4
<i>Beneficiarios</i>	988.800	99%	5.060
Electricidad, gas y agua			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Construcción			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	500.000	100%	0
Comercio			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	100%	0
Transp., almacenam. y comunic.			
<i>Cantidad de cct</i>	12	75%	4
<i>Beneficiarios</i>	126.762	22%	459.299
Estable. financ., segur. y anexos			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	150.000	100%	0
Serv. comun., sociales y person.			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.965.562	86%	464.359

Fuente: Elaboración propia

El cuadro N° 29 corresponde a la tercera variable considerada: “ámbito de aplicación jurisdiccional”. Este criterio permite múltiples comentarios siendo los más importantes:

- Cuando se considera el ámbito “Nacional” se observa una abrumadora mayoría de cláusulas que tratan el tema tanto en cantidad de convenios (15 CCT-94%) como en cantidad de beneficiarios (2.933.462-98%).

- Es escasa, considerando el alcance “Regional” la cantidad de CCT que incorporan cláusulas de licencia por examen. Sólo 1 CCT (20%) lo hace: es el de “John Deere” 198/96 “E”. Hay 4 CCT (80%) que no lo hacen. Ellos son “John Deere” (121/90 "A" y 373/75 "A") y “Camioneros” (47/75 "A" y 40/89 "A").
- En lo que respecta a CCT de “Empresa o establecimiento” los resultados muestran que 15 CCT (83%) contienen cláusulas sobre el particular mientras que 3 CCT (27%) las omiten.

Cuadro N° 29: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “licencia por examen”, según ámbito de aplicación jurisdiccional (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Ámbito de aplicación jurisdiccional	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Nacional			
<i>Cantidad de cct</i>	15	94%	1
<i>Beneficiarios</i>	2.933.462	98%	50.000
Regional			
<i>Cantidad de cct</i>	1	20%	4
<i>Beneficiarios</i>	400	0%	303.160
Empresa o establecimiento			
<i>Cantidad de cct</i>	15	83%	3
<i>Beneficiarios</i>	31.700	22%	111.199
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.965.562	86%	464.359

Fuente: Elaboración propia

Considerando la variable “tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios)” (cuadro N° 30) se evidencia que los CCT de mayor y menor cantidad de beneficiarios incluyen entre un 92% y un 100%, las cláusulas de referencia. En cambio, los rangos intermedios sólo la hacen entre un 50% y un 75%.

Cuadro N° 30: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “licencia por examen”, según tamaño del convenio - (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Número de beneficiarios	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
1 a 9			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
10 a 99			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
100 a 999			
<i>Cantidad de cct</i>	11	92%	1
<i>Beneficiarios</i>	4.800	84%	900
1.000 a 9.999			
<i>Cantidad de cct</i>	9	75%	3
<i>Beneficiarios</i>	47.300	92%	4.160
10.000 a 99.999			
<i>Cantidad de cct</i>	3	75%	1
<i>Beneficiarios</i>	113.462	69%	50.000
100.000 a 999.999			
<i>Cantidad de cct</i>	7	70%	3
<i>Beneficiarios</i>	1.600.000	80%	409.299
más de 1.000.000			
<i>Cantidad de cct</i>	1	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	1.200.000	100%	0
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.965.562	86%	464.359

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, de acuerdo a la quinta variable de clasificación “categoría ocupacional” (cuadro N° 31) resulta que 8 CCT (100%) de los CCT aplicables a “Empleados”; “Todo el personal” y “Técnicos y profesionales” contemplan cláusulas de licencias por examen. Mientras que 19 CCT de “Obreros y Empleados” (86%) y 3 CCT de “Obreros” (60%) las consideran. Este dato, de ratificarse su pertinencia, puede sugerir que a menor categoría ocupacional del personal comprendido menor es el otorgamiento de licencias con fines de formación/exámenes.

Cuadro N° 31: Convenios incluidos en la muestra seleccionada con cláusulas sobre “licencia por examen”, según categoría ocupacional (en cantidad de convenios y beneficiarios).

Categoría ocupacional	Muestra seleccionada		
	Tratan el tema	% de CCT que abordan el tema	No tratan el tema
Obreros			
<i>Cantidad de cct</i>	3	60%	2
<i>Beneficiarios</i>	516.000	77%	151.000
Empleados			
<i>Cantidad de cct</i>	3	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	6.000	100%	0
Todo el personal			
<i>Cantidad de cct</i>	3	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	1.600	100%	0
Obreros y Empleados			
<i>Cantidad de cct</i>	19	86%	3
<i>Beneficiarios</i>	2.422.825	94%	153.160
Técnicos y profesionales			
<i>Cantidad de cct</i>	2	100%	0
<i>Beneficiarios</i>	14.637	100%	0
Personal jerárquico			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	0
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	0
Supervisores			
<i>Cantidad de cct</i>	0	0%	
<i>Beneficiarios</i>	0	0%	
Otros mixto			
<i>Cantidad de cct</i>	1	25%	3
<i>Beneficiarios</i>	4.500	3%	160.199
Total			
<i>Cantidad de cct</i>	31	79%	8
<i>Beneficiarios</i>	2.965.562	86%	464.359

Fuente: Elaboración propia

A modo de resumen sobre la incorporación de cláusulas relativas a licencias por examen en los convenios colectivos hay que destacar que:

a) En nivel de negociación no parece condicionar la incorporación de cláusulas relativas a licencia por examen.

b) Los convenios de mayor alcance jurisdiccional (Nacional) incorporan, llamativamente, mayor cantidad de cláusulas sobre licencia por examen que los convenios de aplicación “regional”.

c) A menor cantidad de beneficiarios por convenio, mayor tendencia a regular convencionalmente las licencias por examen.

d) Las convenios de “obreros” y “obreros y empleados” son los que menor cantidad de disposiciones contienen sobre el licencia por examen lo que permitiría inferir que, a menor calificación del personal, le corresponde una menor trascendencia a la regulación especial del instituto comentado.

CAPÍTULO 5: TRATAMIENTO CUALITATIVO DE CAPACITACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

5.1. Comentarios previos

Este capítulo desarrolla un análisis cualitativo de las cláusulas de capacitación y licencia por examen. Con este fin se ha procedido a clasificar las primeras en dos grupos: 1) declarativas o programáticas y 2) operativas. En el caso de licencias por examen la totalidad de las cláusulas son operativas.

La doctrina señala que las cláusulas “programáticas” (también llamadas “declarativas”) son las que proponen un programa o constituyen una declaración y, por ende, requieren de una nueva instrumentación que le permita su implementación concreta y práctica (Badeni, 2006; Bidart Campos, 2013).

En la práctica, la inclusión de este tipo de normas en CCT trae aparejada su inexigibilidad por parte del colectivo de beneficiarios pues en el caso que, por ejemplo, las partes se hubieran comprometido a negociar un plan de capacitación sólo se podría exigir que inicien las negociaciones pero no la obtención de su resultado.

Por el contrario, las cláusulas operativas, son las que por su naturaleza y formulación posibilitan la aplicabilidad y funcionamiento inmediato y directo. Resulta así que, dada operatividad de la norma, el cumplimiento de lo acordado –en el caso de los CCT- puede ser exigido directamente por los beneficiarios.

En este análisis se consideran las cláusulas de capacitación “puras”, es decir aquellas referidas específicamente a acciones o programas de capacitación, omitiéndose aquellas mediante las que se dispone de adicionales remuneratorios, u otros beneficios, condicionados a la obtención de títulos o a la participación en determinadas acciones de capacitación/formación. Tampoco se consideran ayudas materiales (útiles, ropa, etc.) o económicas (“adicionales”) destinadas a la educación de los hijos de los beneficiarios de los CCT, porque ellas escapan al ámbito de la formación profesional. Un ejemplo de esto último, son los artículos 53 y 54 del convenio de “Construcción” (260/75 “A”).

El artículo 53 expresa: “Título de Técnico en personal obrero”: A los obreros que posean título de “técnico industrial” (plan de estudios mínimo de seis años), expedido por Escuela Industriales o Técnicas, Nacionales, Provinciales o Municipales, o sus incorporados, se les pagará un adicional de cincuenta y cinco pesos (\$55) mensuales a partir de la fecha de presentación del mismo. Asimismo, a la presentación del título se les

deberá asignar la categoría de oficial de acuerdo a su especialidad”. Por su parte, el artículo 54 dispone “Título de estudios secundarios en empleados” A los empleados que posean título de “estudio secundarios” completos (nacional, normal, industrial o comercial) expedidos por colegios nacionales, provinciales, municipales o sus incorporados, se les pagará un “adicional” de cincuenta y cinco pesos (\$55) mensuales, a partir de la fecha de presentación del mismo. Quedarán excluidos de este beneficio, los vendedores, los viajantes y los que tuvieren título universitario”.

5.2. Cláusulas de capacitación y formación profesional: declarativas

Se listan las cláusulas ejemplos de cláusulas declarativas identificadas.

Al sólo efecto de lograr coherencia en esta investigación se ordenan siguiendo igual criterio al utilizado en el cuadro N° 16.

- “*Construcción*” (Cámara Argentina de la Construcción // Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) – CCT 76/75 “A”

Artículo 115: Los empleadores comprendidos en esta convención deberán cooperar para posibilitar que el servicio de capacitación a que se refiere el artículo, sea prestado con la mayor eficiencia posible.

A tal efecto y previa aprobación del I.S.T.I.C.²⁹, deberán permitir que se imparta instrucción con trabajos prácticos en obra. Ello en la medida en que no se entorpezca la normal ejecución de los trabajos propios de la obra.

Múltiples son las opiniones que merece este artículo, en primer lugar se señala que es evidente el carácter declarativo de la cláusula por cuanto alude a la existencia de un “servicio de capacitación” no mencionado en otra cláusula o artículo del convenio; en segundo término, que el I.S.T.I.C no tiene entre sus atribuciones (mencionadas en el inciso 4 del artículo 113) ninguna referencia a tareas de capacitación y, en tercer lugar, nada dispone sobre el sujeto, o sujetos, responsables de llevar adelante la capacitación. En otras palabras, se dispone la cooperación de los empleadores (no así de los trabajadores), para brindar una capacitación no estipulada en ninguna otra disposición, previa aprobación del I.S.T.I.C que no goza, convencionalmente, de dichas atribuciones.

- “*Comercio*” (Camara Argentina de Comercio // Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina) – CCT 130/75 “A”

Artículo 102: Créase el Instituto Nacional de Capacitación Profesional y Tecnológico para Empleados de Comercio (INCAPTEC), que tendrá a su cargo la orientación y capacitación profesional de los empleados de comercio.

²⁹ I.S.T.I.C (Institutos de Servicios Sociales para Trabajadores de la Industria de la Construcción) es un organismo creado por el art. 113 del Convenio

Dicho organismo se financiará con un aporte a cargo de los empleados de \$10 (diez pesos) mensuales por cada empleado comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En el término de 180 días a partir de la homologación del presente Convenio la Confederación General de Empleados de Comercio instrumentará la reglamentación y puesta en marcha de este Instituto a través de los organismos competentes.

Si bien el primer párrafo de la norma podría ser interpretado como de naturaleza “operativa” la lectura completa e integral del artículo despeja dicha posibilidad. La expresa mención de la necesidad de una reglamentación posterior, a cargo de la Confederación General de Empleados de Comercio, realizada en el último párrafo, para la puesta en marcha de dicho instituto confirma el carácter “declarativo o programático” de la disposición comentada que, además, y en lo que estrictamente se refiere a la capacitación y formación profesional como un derecho/obligación nada establece.

- “*Automotriz – Ford Motor*” (Ford Motor Argentina S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) - CCT 14/75 "E" y 8/89 “E”

Artículo 12: Capacitación y formación profesional

Ambas partes continúan desarrollando sus respectivos programas de formación profesional, a los fines de la capacitación técnica de los trabajadores involucrados en la presente convención y de la elevación del nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento del personal, de conformidad con los avances técnicos de la actividad.

a. La Empresa en función de sus necesidades y de las especialidades de los trabajadores, dictará cursos destinados a la capacitación de los mismos que tendrán como finalidad aumentar sus habilidades y conocimientos para lograr su propia superación profesional. Dichos cursos serán dictados preferentemente dentro del horario de trabajo.

b. Asimismo, la Empresa facilitará la asistencia de los trabajadores a cursos dicados por entidades oficiales o privadas, de acuerdo con las características de los cursos y las necesidades del personal de la Compañía.

c. La selección del personal que participará de los cursos organizados por la empresa será efectuada por la misma considerando las habilidades, experiencia y necesidades de los trabajadores y los requerimientos de la Compañía para las diferentes especialidades.

El primer párrafo, del artículo 12 del CCT 14/75 “E”, hace referencia, por una parte, al desarrollo de programas de capacitación y, por otra, a los fines de dicha capacitación (aumento de la productividad, entrenamiento de conformidad a los avances técnicos). Sin embargo, no se ha podido constatar la existencia de dichos programas de formación profesional atento a su no incorporación al texto del convenio colectivo.

Por su parte, en el inc. a. se hace referencia a que el dictado de cursos tendrá lugar “preferentemente” dentro del horario de trabajo y, en inc. b, contiene el compromiso de la empresa a facilitar la asistencia de los trabajadores a cursos de capacitación. Respecto de este punto, nada se establece en relación a la naturaleza y extensión de la ayuda.

Como puede verse, ninguna obligación se impone a las partes firmantes en materia de “capacitación y formación profesional”, que en todos los supuestos queda a merced de la voluntad de la empresa y de las necesidades de la misma, confirmándose el carácter de cláusulas “declarativas”.

En otras palabras, la capacitación se presenta en este caso como “facultad de la empresa” en cuanto a su implementación y con vacío respecto de contenidos, frecuencia o duración, etc.

El inciso c), de tipo “operativo”, dispone los criterios a observar por parte de la empresa a los fines de seleccionar el personal afectado a los cursos de capacitación o formación, a saber, y por una parte, las habilidades, experiencia y necesidades de los trabajadores y, por otra, los requerimientos o necesidades de la compañía.

Por su parte, artículo 47 del CCT 8/89 “E”, perteneciente a esta misma unidad de negociación que renovó el texto del CCT 14/75”E”, dispone:

Artículo 47: Capacitación y formación profesional

Ambas partes desarrollarán sus programas de formación profesional a los fines de la capacitación técnica de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio.

- a) La compañía, en función de sus necesidades y de las especialidades de los trabajadores, dictará cursos destinados a la capacitación de los mismos.
- b) La compañía seguirá dictando, en la medida de sus posibilidades, cursos de inscripción libre para los trabajadores que deseen especializarse en una actividad, garantizando la continuidad de los cursos emprendidos.
- c) Asimismo, la compañía propenderá a facilitar la asistencia de los trabajadores a cursos dictados por entidades oficiales o privadas de acuerdo con las características de los cursos y las necesidades de los trabajadores.
- d) La selección del personal que participará de los cursos organizados por la empresa será efectuada por la misma considerando las habilidades, experiencias y necesidades de los trabajadores y los requerimientos de la compañía, con conocimiento de la representación gremial.
- e) La compañía colaborará en la medida de sus posibilidades con los cursos de capacitación que lleve a cargo el S.M.A.T.A.

La similitud del texto del artículo 47, respecto del art. 12 del convenio anterior 14/75 “E”, justificaría su no transcripción sin embargo, y a continuación, se señalaran las diferencias más trascendentes entre ambos textos:

- El compromiso, por parte de la empresa y sujeto a sus posibilidades, de dictar cursos de “inscripción libre” (art. 47, inc. b).
- Se omite hacer referencia a si los cursos deberán dictarse dentro o fuera del horario de trabajo. Recordar que el art. 12, inc. a, del CCT 14/75 “E”, establecía preferencia al dictado de cursos dentro del horario de trabajo.
- El inc. e), del artículo 47, establece una obligación inexistente en el texto anterior consistente en prestar colaboración con las actividades de capacitación

desarrolladas por el S.M.A.T.A, aun cuando ninguna mención se realice acerca del tipo de colaboración (económica, personal, técnica, etc.).

- “*Transporte-La Fraternidad*” (Ferrosur Roca S.A. // La Fraternidad) - CCT 306/98

"E".

Artículo 21: Evaluación periódica del personal. Capacitación y formación profesional

La evaluación del empleo del personal se instrumentará por la empresa mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

La empresa determinará oportunamente la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación con información al gremio para la participación de veedores técnicos de la entidad gremial.

La empresa se compromete a otorgar, dentro del marco de sus necesidades y posibilidades, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Empresa la posibilidad de acceder a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador.

ANEXO C

1. Modalidades de capacitación y trabajo: ambas partes acuerdan que oportunamente se reunirán a los efectos de considerar las modalidades de capacitación.

Dos disposiciones se han identificado en el convenio 306/98 “E”. La primera (art. 21), en el mismo cuerpo del convenio y la segunda a modo de anexo.

Los párrafo 1 y 2 del art. 21 no se refieren específicamente a la capacitación. En cuanto al párrafo 3, las partes optan por una redacción “declarativa” por cuanto sujetan la realización de actividades de capacitación a las “...necesidades y posibilidades...” de la empresa. Se trata, en rigor de verdad, de un compromiso vacío de contenido, en el plano factico, por cuando queda sujeto a voluntad de una de las partes, en este caso la empleadora, el establecimiento del momento/oportunidad en el que llevará adelante la capacitación, sus contenidos, etc.

En relación al ANEXO C, la ineficacia de una disposición de este contenido resulta evidente por cuanto, nada impide legalmente que ante el silencio del convenio las partes se reúnan a “...considerar las modalidades de capacitación”. En este hipotético supuesto, lo acordado por las partes no formaría parte del CCT como así tampoco lo convenido en cumplimiento de lo dispuesto en el ANEXO C.

- “*Camioneros*” (Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas // Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y obreros del Transporte Automotor de Cargas) – 40/89 “A”.

Artículo 5.1.6: A fin de posibilitar la promoción de categorías superiores las Empresas podrán crear cursos de capacitación para su personal.

A diferencia de su precedente, el CCT 47/75 “A”, que no contenía cláusula sobre capacitación o formación profesional, el convenio 40/89 “A” contiene una única

disposición “declarativa” o “programática” sobre el tema. De la lectura de está surge, por una parte, la unilateralidad de la obligación al hacer referencias a “las Empresas”, sin incluir a la representación sindical; y, por otra, la inclusión de la capacitación como una “potestad” de la Empresa, en su realización o no, lo que surge de la utilización del término “podrá”.

- “*Alimentación*” (Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines // Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación) – CCT 89/90 “A” y 124/94 “A”.

Artículo 65: Las empresas adoptarán dentro de sus posibilidades, programas de formación y capacitación profesional, internos y externos, para su personal de oficio. Dichos programas se coordinarán teniendo en cuenta no sólo las necesidades de la empresa, sino también las correspondientes al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra idónea.

El artículo transcrito corresponde al CCT 89/90 “A”, no obstante el CCT 124/94 “A” que reemplazo al anterior contiene una disposición de idéntico contenido y sintaxis por lo que los comentarios valen para ambos supuestos.

Si bien se trata de una disposición de tipo “declarativa” es interesante remarcar que, al igual que la mayoría de los textos anteriores, establece como único actor facultado a “las empresas” y el desarrollo de la capacitación y formación profesional está sujeto nuevamente a “sus posibilidades”. Sin embargo, se identifican aquí algunas explicitaciones ausente en otras normas del tipo, por ejemplo, la expresa mención que la capacitación podrá ser “interna y externa” y que sólo estará dirigida al personal de oficio, lo que parece excluir otras categorías de trabajadores. Seguidamente, el mismo artículo establece dos criterios a considerar para la realización de las actividades de capacitación: 1) “las necesidades de la empresa” y 2) el “mejoramiento tecnológico”.

El convenio 54/75 “A” precedente de los textos aquí citados contiene también una disposición relativa al tópico tratado pero, su abordaje se hará en el título siguiente atento a su naturaleza “operativa”.

-“*Maquinaria agrícola – John Deere*” (John Deere Argentina S.A // Sindicato Obreros y Empleados de la Industria del Tractor) – CCT 373/75 “A”; 129/90 “A” y 198/96 “E”.

Artículo 23: Las empresas implantarán un “Plan de Becas Internas” que tendrá por finalidad proporcionar una ayuda financiera para todo el personal que desee iniciar, por inquietud propia, estudios relacionados con sus tareas en la empresa.

Serán objetivos de este plan de becas:

- a) Incrementar los conocimientos del personal de la compañía para lograr un mejor desempeño en sus tareas habituales.
- b) Alentar al personal a adquirir conocimientos adicionales con los cuales ampliar sus posibilidades de progreso en la empresa.

- c) Desarrollar una fuerza de trabajo eficiente y mejor preparada.
- d) El personal que acredite más de un año de antigüedad tendrá opción al Plan.
- e) El Plan de Becas Internas proporcionará una ayuda financiera equivalente al 66% del valor total de los estudios a iniciar.
- f) Cada empresa redactará las normas de procedimiento con que ha de regularse el funcionamiento del plan y las hará conocer a su personal.

El CCT 373/75 “A”, fue renovado por el CCT 129/90 “A”, que en su artículo 21 dispone:

Artículo 21: Plan de Becas

Inciso 1. Plan de Becas Internas

Las empresas implementarán un “Plan de Becas Internas” que tendrá por finalidad proporcionar una ayuda financiera para todo el personal que desee iniciar por inquietud propia, estudios relacionados con sus tareas en la empresa.

Serán objetivos de este plan de becas:

- a) Incrementar los conocimientos del personal de la compañía para lograr un mejor desempeño en sus tareas habituales.
- b) Alentar al personal a adquirir conocimientos adicionales con los cuales ampliar sus posibilidades de progreso en la empresa.
- c) Desarrollar una fuerza de trabajo eficiente y mejor preparada.
- d) El personal que acredite más de un año de antigüedad tendrá opción al Plan.
- e) El Plan de Becas Internas proporcionará una ayuda financiera equivalente al 66% del valor total de los estudios a iniciar.
- f) Cada empresa redactará las normas de procedimiento con que ha de regularse el funcionamiento del plan y las hará conocer a su personal.

Inciso 2. Plan de Becas Externas

Para estudiantes que tengan buenas clasificaciones y que oscilen en edades entre 15 y 17 años, se les ofrecerán 350 horas de capacitación anual en distintos oficios.

Las áreas de aprendizaje serán: maquinado, mantenimiento y montaje.

El cupo será determinado anualmente por cada empresa y el pago será establecido en base al 50% del valor de la categoría de trabajo en que son capacitados. Estas “Becas” serán otorgadas en dos períodos anuales consecutivos totalizando 700 horas por becario e incluye prioritariamente a hijos del personal de la fábrica.

El artículo 21 de CCT 198/96 “E”, reproduce textualmente lo dispuesto por su antecesor (CCT 121/90 “E”), al que agrega en el Inciso 1, un punto g):

- g) El Sindicato se compromete a alentar y fomentar la capacitación y progreso técnico de sus afiliados con una intensa campaña de divulgación y orientación de los beneficios que provee este plan de becas.

Dada la similitud de los textos resulta válido hacer un análisis conjunto de estos, indicando sus diferencias cuando así corresponda. Lo primero que habrá de señalarse es que se trata de un “Plan de Becas”, que si bien podría considerarse como una cláusula de contenido económico, se ha optado por considerarla dentro de las cláusulas de capacitación y formación profesional por cuanto resulta evidente que su finalidad no es el reconocimiento de la capacitación o formación ya recibida (como es el caso de los

“Adicionales por título”) sino el desarrollo intelectual y el fomento de formación del trabajador.

El artículo 23, del CCT 373/75 “A”, cuyo texto se replica casi de manera textual en el artículo 21 del CCT 129/90 “A” y CCT 198/96 “E” hace expresa alusión a dos cuestiones. La primera, es que la empresa no tiene a su cargo la capacitación o formación profesional, sólo limitándose el pago de una “beca” para todo el personal que “desea iniciar” estudios. La segunda, es el establecimiento de una limitación consistente en que, para acceder a la beca, es necesario que los estudios “estén relacionados con sus tareas en la empresas”. A estos requisitos, habrá de agregarse el señalado en el inciso d), en el que se establece como condición para acceder al plan acreditar “más de un año de antigüedad”.

Por su parte, el punto e) del inciso 1, se limita a establecer el monto, en términos porcentuales sobre el valor total de los estudios, al que la empresa se obliga. Dicho porcentual se mantiene en el 66% en los dos primeros CCT y en un 80% en el tercero (CCT 198/96 “E”).

Los puntos a), b) y c) establecen los objetivos del plan de becas y, el punto g), sólo presente en el artículo 21, inciso 1, del CCT 198/96 “E”, plasma el compromiso sindical en su divulgación y los beneficios asociados al plan.

Ha de señalarse que el carácter “declarativo o programático” deriva exclusivamente del punto f) en tanto las empresas se reservan para un futuro la regulación del funcionamiento del plan. La introducción del punto f) tiene el efecto de, tornar “declarativa” una norma que bien podría haber resultado –aunque quizás no perfectamente- “operativa”.

Respecto del inciso 2, incorporado en el texto de los CCT 129/90 “A” y 198/96 “A”, no así en el CCT 373/75 “A”, establece un “Plan de Becas Externa” absolutamente “operativo”³⁰.

Para aplicar a este plan se exigen dos condiciones: 1) “tener buenas calificaciones”; y, 2) Estar comprendido en un rango de edad de 15 a 17 años.

Esta beca prevé una extensión total de 700 horas y un pago equivalente al 50% de valor correspondiente a la categoría/tarea en la que es capacitado (maquinado, mantenimiento y montaje).

³⁰ No obstante que bajo este título se han agrupado las normas o cláusulas “declarativas o programáticas”, se optó por el tratamiento de este Inciso 2 bajo el mismo en aras de evitar una desagregación del texto convencional que dificulta un análisis integral.

Corresponde señalar que por Ley N° 26.390 publicada en el Boletín Oficial el día 25 de junio de 2008, se estableció como edad mínima para trabajar los 16 años, elevándose la edad mínima de 15 años legalmente vigente al momento de la celebración de los CCT comentados.

- “*Automotriz – General Motors*” (General Motors Argentina S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) – CCT 12/75 “E”.

Artículo 23: Capacitación y Formación Profesional

La Empresa se compromete a mantener programas de formación profesional o en su defecto contribuir y colaborar en los programas de igual índole que encare o realice el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, a los fines de la capacitación técnica del personal y de la elevación del nivel de productividad, a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento del personal, de conformidad con los avances y técnicas de la actividad.

Dichos programas deberán coordinarse teniendo en cuenta no solo la necesidad de la Empresa, sino también la correspondiente al mejoramiento tecnológico que requiere mano de obra más idónea, con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a otras áreas.

Para el logro de tales objetivos, se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y reconversión de mano de obra, mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas, etc.

El artículo 23 del CCT 12/75 “E” es el único supuesto de norma “declarativa” sobre capacitación o formación profesional que se ha identificado para esta unidad de negociación. Los CCT 98/94 “E”, 242/97 “E” y 475/02 “E” son verdaderos ejemplos de disposición de planes de capacitación por convenio colectivo de trabajo y su abordaje y comentario se hará en el título siguiente, por tratarse de textos operativos.

En relación a este artículo 23, se menciona como relevante: el compromiso asumido por la Empresa de mantener los programas de formación profesional y colaborar con los que realice el Sindicato; la incorporación de la formación profesional como herramienta idónea para evitar el desplazamiento de trabajadores a otras áreas; y, el otorgamiento de licencias, becas, etc. con el fin de posibilitar la capacitación.

- “*Telefonía-Telecom*” (Telecom Argentina Stet-France, Telecom Sociedad Anónima // Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina) – CCT 163/91 “A”, 201/92 “A” y 567/03 “E”.

Artículo 7: Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesario para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

La Comisión Paritaria Nacional considerará el presente para el establecimiento del sistema de promociones.

El artículo 7, del CCT 201/92 “A”, constituye una réplica del artículo 7 del CCT 163/91 “A”. Atento el carácter eminentemente “declarativo” del mismo, sólo habrá de mencionarse que establece el dictado de cursos de capacitación, de conformidad a las

necesidades de la Empresa y en vistas a un doble objetivo: el mejor desarrollo de tareas y la implementación de nuevas técnicas.

Por su parte, el CCT 567/03 “E” dispone:

Art. Capacitación: Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

La Empresa brindará a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y categoría en que revistan o que pasen a revistar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

Asimismo, se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico-práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere. A dicho fin, se articularán los planes de capacitación correspondientes.

La Comisión Paritaria Nacional considerará el presente para el establecimiento del sistema de promociones.

La Empresa informará a FOETRA Sindicato Buenos Aires sus planes anuales de capacitación, en la oportunidad de presentar el BALANCE SOCIAL de conformidad con las normas presentes o las que en el futuro rijan la materia.

Su primer párrafo reproduce textualmente lo ya expresado, por lo que vale lo dicho con anterioridad, mientras que el segundo párrafo nada agrega al primer párrafo por lo que bien puede considerarse su incorporación como innecesaria o redundante.

El tercer párrafo, establece la “polifuncionalidad” del personal dentro del grupo, lo que excede lo estrictamente relacionado con la capacitación, al igual que el cuarto párrafo relativo a “Promociones”.

El quinto párrafo establece la obligación, a cargo de la Empresa, de informar al sindicato su plan anual de capacitación al momento de presentar el “balance social”, lo que implicaría, tácitamente, la obligación de dictar cursos de capacitación o formación profesional aun cuando nada se establezca respecto a: contenidos/temáticas, duración, público al que se dirige, etc.

Lo dispuesto por el CCT 196/75 “A”, artículo 14, correspondiente a esta misma unidad de negociación, será tratado en el título siguiente dado su carácter mayormente “operativo”.

- “*Ferrocarriles – Unión Ferroviaria*” (Ferrosur Roca S.A. // Unión Ferroviaria) - CCT 21/75 “E”, 83/93 “E”, 128/94 “E”, 240/97 “E”, 352/99 “E”, 408/00 “E” y 543/03 “E”.

Artículo 18: Las partes se comprometen a fijar cada año el programa de Formación de Personal (formación general), capacitación profesional y reconversión de la mano de obra, teniendo en cuenta las necesidades y prioridades establecidas por los sectores especializados de la Empresa, a fin de lograr la elevación del nivel educacional y profesional de los trabajadores, como así también, la reubicación del personal desplazado por defectos físicos, transferencias y/o cambios de sistema de tracción.

De acuerdo a este programa anual, se elaborará el presupuesto correspondiente, en cuya distribución tendrá participación la Entidad Gremial.

De la lectura del artículo 18, CCT 21/75 “E”, se destaca el compromiso de ambas partes (Empresa y Sindicato) en la fijación un programa de formación; el dictado de programas de formación con la finalidad de reconvertir la mano de obra y “la reubicación del personal desplazado por defectos físicos, transferencias y/o cambios de sistema de tracción”; y, en tercer lugar, la participación sindical en la distribución del presupuesto asignado a la capacitación.

Resta agregar que mientras en la mayoría de los artículos que se han transcritos se establecen obligaciones o compromisos para una o ambas partes, de manera independiente, aquí se lo hace de manera conjunta, lo que podría ser interpretado como un avance en aras de una exposición integral de las necesidades detectadas por ambos actores. En igual sentido, puede considerarse acertado la inclusión de la capacitación como herramienta pertinente para lograr la reinserción o reubicación del trabajador y no limitar su objetivo a un aumento de la productividad o adecuación a los avances tecnológicos.

Artículo 14: Créase la COMISIÓN DE CAPACITACIÓN LABORAL, con igual naturaleza y modalidades de integración y funcionamiento que las establecidas respecto de la COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Las funciones de la Comisión creada en este artículo consisten en efectuar recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, frecuencia de los períodos de evaluación, desarrollo y/o entrenamiento para el personal, así como aconsejar programas de capacitación con miras a mejorar el nivel de conocimientos y eficiencia, la adaptación a las innovaciones tecnológicas y la promoción de conductas seguras al efecto de prevenir accidentes del trabajo.

Los miembros de la Comisión podrán presenciar las pruebas de evaluación que tome la empresa, a cuyo caso ésta deberá comunicarles, con suficiente antelación, la fecha y lugar en que las mismas se efectuarán.

Cuando la Comisión analice programas de capacitación referidos a temas de higiene y seguridad actuará en conjunto con el órgano de asesoramiento instituido por el artículo 11 de esta Convención Colectiva.

Lo aquí establecido lo es sin perjuicio de las facultades y obligaciones que tienen, el personal y la empresa, en materia de capacitación laboral.

Artículo 26: Evaluación periódica del personal. Capacitación y formación profesional

La evaluación del empleo del personal se instrumentará por la empresa mediante una calificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

La empresa determinará oportunamente la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación y su eventual influencia en los niveles remuneratorios. La Empresa comunicará a los integrantes de la Comisión de Capacitación Laboral la oportunidad en que se verificarán las pruebas de evaluación para que aquellos puedan presenciarlas.

La Empresa se compromete a otorgar dentro del marco de sus necesidades y posibilidades, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Empresa la posibilidad de acceder a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las

habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador.

Asimismo, el resultado de las evaluaciones que se efectúen para constatar el conocimiento, las aptitudes y las habilidades adquiridas o desarrolladas por los trabajadores serán tenidas en cuenta como factor a considerar para la cobertura de puestos y/o las promociones que deban realizarse.

Los textos transcritos de los artículos 14 y 26 pertenecen al convenio 83/93 “E” y son reproducidos textualmente, y con idéntica numeración, en los CCT 128/94 “E”; 240/97 “E”, 352/99 “E”; 408/00 “E” y 543/03 “E” lo cual, y por obvias razones, justifica un comentario conjunto.

El artículo 14, dispone la creación de la “Comisión de Capacitación Laboral” (integrada por dos representantes de cada parte) con funciones de asesoramiento y pudiendo brindar recomendaciones respecto a las acciones de capacitación y formación emprendidas. Salvo en el caso de las “pruebas de evaluación”, supuesto en el que la empresa debe comunicarle fecha y lugar en el que se llevarán a cabo, no se contempla obligación alguna para la Empresa de solicitar recomendación u opinión a dicha Comisión y menos aún que realizadas sean vinculantes.

Por su parte el artículo 26, sólo en sus párrafos tercero y cuarto hace especial referencia a la capacitación y la formación profesional mientras que sus dos primeros párrafos se refieren a sistemas de evaluación –no relacionados con acciones de capacitación–.

Se establece la capacitación con el fin de mejorar las habilidades, conocimientos y aptitudes para una mejor y segura realización de tareas. Ha de tenerse presente que la redacción de este artículo puede ser interpretado como un retroceso respecto de la redacción de su antecedente (CCT 21/75 “E”), en donde además de un aumento de la productividad, se establecía la capacitación como una herramienta de desarrollo social tendiente a la reinserción de determinados grupos de trabajadores.

Finalmente, el cuarto párrafo hace referencia a la cobertura de vacantes y régimen de promociones dentro de la Empresa y al hecho que los resultados de las evaluaciones realizadas en el marco de la capacitación serán tenidas en cuenta a estos fines.

- “*Telemarketer*” (Telecom Argentina Stet-France, Telecom Sociedad Anónima // Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina) – CCT 576/03 “A”.

Art. Capacitación: La empresa dispondrá la realización de programas de capacitación con la finalidad de atender las necesidades de preparación de su personal, tanto por los cambios tecnológicos como por reestructuración funcional exigidas para la evolución y desarrollo de las mismas.

La concurrencia a las actividades de capacitación y entrenamiento correspondientes tendrá carácter obligatorio para los trabajadores designados por la empresa.

Las partes se comprometen a proporcionarse información respecto de la capacitación que brinden a efectos de mejorar y optimizar la actividad que ambas desarrollen.

El primer párrafo del artículo transcrito resulta meramente “declarativo”.

Distinta naturaleza corresponde atribuir al segundo párrafo, en el que se dispone expresamente el carácter obligatorio de la capacitación para los trabajadores designados por la empresa. Se trata de una disposición “operativa” en tanto su aplicación no está supeditada a reglamentación o acuerdo posterior alguno.

- “Automotriz – Toyota” (Toyota Argentina S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) – CCT 190/96 “E” y CCT 449/01 “E”.

El artículo 15, de ambos convenios se repite de manera textual, por lo que se comentan de manera conjunta:

Artículo 15: Capacitación y formación profesional

Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo de SPT la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.

Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al SPT.

El artículo 15 contiene nuevamente una disposición de tipo declarativa o programática consistente en:

a) El reconocimiento de la capacitación y la formación técnica y profesional de sus trabajadores como herramienta para tornar más eficiente el Sistema de Producción Toyota (SPT).

b) Que con el fin de lograr dicha capacitación se indican dos acciones a desarrollar el “entrenamiento en el trabajo”, es decir, durante la jornada laboral y mientras se desarrolla la tarea; y, el dictado de cursos.

5.3. Cláusulas de capacitación y formación profesional: operativas

Se agrupan los CCT con cláusulas sobre capacitación y formación profesional “operativas”.

- “Alimentación” (Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines // Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación) – CCT 54/75 “A”

Artículo 12: Cuando el establecimiento adopte una nueva máquina se dará preferencia en el aprendizaje de la misma a los operarios/as que resulten suplantados en su especialidad, siempre que reúnan las condiciones de capacidad necesaria.

El artículo 12 del convenio establece, implícitamente a cargo de la Empresa, dar preferencia en el aprendizaje, en el caso de cambios tecnológicos, a los operarios/as que fueran suplantados como consecuencia de la implementación de esos cambios. Se trata de una cláusula “operativa” pues en tanto el operario reúna las “condiciones de capacidad” tiene prioridad.

- “Automotriz – General Motors” (General Motors S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) - CCT 98/94 "E"; 242/97 “E”; 475/02 “E”.

Texto artículo 17, CCT 98/94 "E":

Artículo 17: Capacitación y formación profesional

GM de A se compromete a mantener programas de formación profesional y cultural con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas.

A tales fines GM de A, dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

Los cursos se dictarán dentro y/o fuera de los horarios de trabajo, abonándose en este último caso las horas correspondientes como horas suplementarias según la legislación vigente.

El personal y el SMATA aceptan que la capacitación es una necesidad ineludible a los fines de lograr progreso en las condiciones laborales y personales de los empleados.

Se anexa al texto del presente convenio la programación básica de capacitación para los próximos cinco años.

El primer párrafo podría ser interpretado como un artículo de tipo “declarativo o programático” por cuanto, y al igual que muchos, establece simplemente el compromiso de la Empresa a mantener programas de formación profesional y cultural en vista a alcanzar determinados objetivos. Sin embargo, la incorporación al convenio –a modo de anexo- de la “programación básica de capacitación para los próximos cinco años” implica la materialización de aquél compromiso, sin que sea necesario acto alguno posterior.

Dada la extensión de la “Programación básica de capacitación”, aproximadamente 10 páginas, se ha incorporado su texto como anexo V a la presente investigación. Entre sus aspectos a destacar se mencionan:

- La obligación, tanto para empleados, proveedores y distribuidores de participar de los planes de capacitación.
- El establecimiento de 7 planes de capacitación, o procesos de educación, para:
 - 1) el fenómeno de la salud y mantenimiento de la vida y la capacidad física y mental;

- 2) la convivencia en la empresa y en la sociedad;
- 3) la calidad;
- 4) el mantenimiento de la fábrica;
- 5) la manufactura de vehículos;
- 6) el servicio y atención de clientes;
- 7) becarios;

- Se indica, para cada uno de los planes, la necesidad detectada, objetivo y plan de acción de la actividad de formación.

- Se especifica, en los 6 primeros planes, la duración mínima asignada a cada uno de los planes de capacitación -entre 5.000 y 55.000 horas hombre cada una-.

El texto transcrito y comentado correspondiente al artículo 17 CCT 98/94 "E", es repetido, en el artículo 18 de los CCT 242/97 "E" y 475/02 "E". En ambos CCT se ha identificado, además, la existencia de un "Anexo "B"/Artículo 18" de similar contenido al transcrito en el anexo V y del que solo difiere por cuanto, y fundamentalmente, se suprime la indicación de la duración mínima asignada a cada actividad de formación/capacitación, salvo en el caso de "manufactura de vehículos" en donde se mantiene la duración mínima de 55.000 horas hombre de capacitación anual.

Sí, es de destacar, que los CCT 242/97 "E" y 475/02 "E" incorporan una nueva disposición (art. 19.2), relativa a la capacitación y formación profesional, en sus textos que se transcribe a continuación:

Artículo 19: Duración de la Jornada de trabajo

19.2. Dentro de la jornada habitual de trabajo se destinará una hora semanal para capacitación. Este tiempo podrá acumularse en jornadas a cumplirse dentro del año calendario correspondiente.

Se trata de una cláusula estrictamente operativa por cuanto de ella derivan varias obligaciones:

a) Asegura al trabajador un mínimo de 52 horas de capacitación (restadas las correspondientes a las licencias por vacaciones).

b) El carácter pago de tiempo insumido en la capacitación atento a que la misma tendrá lugar "dentro de la jornada habitual".

c) La posibilidad de acumular las horas semanales en jornadas de manera que, por ejemplo, el trabajador tendría derecho a 6,5 jornadas de capacitación de 8 horas por año calendario

No obstante, nada expresa el convenio sobre si el tiempo de capacitación no brindada, o parcialmente brindada, es compensable en dinero o en licencia con goce de haberes (vacaciones). Supuestos que de producirse desnaturalizarían la disposición.

-“*Telefonía-Telecom*” (Telecom Argentina Stet-France, Telecom Sociedad Anónima // Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina)
– CCT 165/75 “A”

Artículo 14: Las Empresas enviarán los trabajadores a capacitarse en las materias de su especialidad. El período de duración de los cursos de capacitación será proporcional a la importancia de la materia y la enseñanza a impartir; durante los mismos el alumno cumplirá su jornada efectiva en la escuela o centro de capacitación.

a) En aquellos casos en que por razones de servicio, economía o distancia no se posible la concurrencia de los trabajadores a las centros de capacitación, estos se dictarán por personal docente en el lugar de asiento o por correspondencia, pero los exámenes se cumplirán en las Escuelas de Zona, abonándose los beneficios a que diere luz el traslado de los alumnos.

b) Los estudios cursados y aprobados darán lugar a la extensión de los certificados correspondientes. Ambas partes se comprometen a gestionar de las autoridades competentes, la validez de los planes de estudio y certificados extendidos dentro de los programas de enseñanza oficial.

c) Los alcances del presente artículo abarcan a todo el personal comprendido dentro de la presente Convención Colectiva

d) Los trabajadores de las Empresas comprendidas dentro de la presente Convención, pueden a su solicitud participar de los cursos que dictan los centros de capacitación de la ENTel, siempre que éstas disponga de las vacantes correspondientes y sin afectar por ella la capacitación de sus propios trabajadores.

e) Tiene prioridad para concurrir a los cursos de capacitación el trabajador que no lo haya hecho hasta el presente y de éstos el más antiguo.

f) Las Empresas brindarán capacitación a los aprendices, a efectos de dotarlos de una base de conocimientos sólida, que les permita ir accediendo a niveles más complejos de la especialidad, desde una formación sistemática.

Las empresas se comprometen a brindar a los trabajadores la capacitación necesaria para la categoría en que revistan, debiendo establecer en un lapso de 180 días, cuales son los cursos necesarios para cada nivel y por especialidad.

Asimismo, se deberán establecer en dicho plazo, los mecanismos que permitan a los trabajadores, mediante la capacitación correspondiente, los cambios de especialidad orientados al desarrollo total de las aptitudes potenciales de los mismos al tiempo que aseguren canales de ascenso para todos los trabajadores telefónicos.

Como en otros supuestos comentados, se trata de una norma mayormente “operativa” por cuanto en ella se dispone que:

1) las Empresas enviaran a capacitar a sus trabajadores a escuelas o centros de capacitación

2) cuando no sea posible la concurrencia del trabajador al centro de capacitación la instrucción le será dada por personal docente o por correspondencia.

3) la posibilidad de que todas las Empresas a las que resulte aplicable el CCT 165/75 “A” participen de los cursos de capacitación de ENTel.

4) la prioridad para asistir a los cursos le corresponde a quién no hubiera recibido instrucción y, de estos, al más antiguo.

Los dos últimos párrafos del artículo comentado establecen que, dentro del plazo de 180 días, las empresas determinen los cursos necesarios y los mecanismos que permitan a los trabajadores los cambios de especialidad y el ascenso dentro de la organización.

- *“Transporte-La Fraternidad”* (Ferrosur Roca S.A. // La Fraternidad) - CCT 26/75 “E”.

Ya hemos aludido, en su condición de clausula declarativa, al artículo 21 del CCT 306/98 “E”. Los artículos 15, 18 y 19 del CCT 26/75 “E”, a diferencia de aquel, constituyen clausulas operativas en tanto han sido redactadas y acordadas en los siguientes términos:

Artículo 15: Designación de instructores

Cuando el Ferrocarril tenga necesidad de Instructores temporarios a fin de acordar la capacitación establecida en el Art. 18, deberá designarse a personal de conducción previa selección y siempre que reúna los conocimientos técnicos y prácticos para desempeñarse en tal función.

Artículo 18: Capacitación en unidades de nuevos sistemas

a) Cuando se produzcan cambios de sistemas de tracción o se introduzcan nuevas unidades tractivas de marcas de fábrica y/o sistemas de comando distinto, o por razones de servicio, a los conductores a quienes corresponda el manejo de las mismas, se les acordará la capacitación correspondiente de acuerdo al Reglamento de Capacitación para el personal de conducción a los efectos de llenar satisfactoriamente los requisitos legales de idoneidad.

Esta capacitación será ordenada por el Ferrocarril en los lugares de concentración previamente determinados.

b) La capacitación antedicha será acordada por el Ferrocarril por una sola vez, por orden de clasificación en cada estacionamiento.

En aquellos casos en que el número de servicios no justifique la capacitación total se podrá capacitar la cantidad de agentes que se consideren necesarios.

En caso de resultar aplazado en este examen el personal afectado deberá prepararse por su cuenta para la obtención del respectivo certificado de idoneidad, pudiendo rendir hasta un cuarto (4°) examen dentro de los plazos que estipula el Reglamento y Programa de Exámenes vigentes y para lo cual será citado el Ferrocarril.

c) De no aprobarse el examen en la primera prueba, se descontará el tiempo respectivo de conformidad a lo mencionado en el Reglamento de Programa de Exámenes, a los efectos de su orden de clasificación, no siendo de aplicación la deducción del tiempo a los efectos de transferencias obligatorias por sobrantes.

d) Mientras permanezca en esta situación no podrá elegir ningún servicio previsto con la tracción que no conoce y podrá ser trasferido al punto donde pueda ser ocupado en las tracciones para las que es idóneo.

e) Aprobado el examen se le reintegrará el orden de clasificación que tenía anteriormente.

f) En estos casos, las ausencias para rendir exámenes estarán comprendidas en C.5 del Anexo 1.

g) Déjase establecido que únicamente será capacitado aquel personal que a la fecha de corresponderle la capacitación antedicha, le faltaran dos años como mínimo para estar en condiciones de jubilarse, salvo desplazamiento total de un Depósito.

h) En ningún caso como consecuencia de la práctica y cambio de servicio que deba realizar el personal para capacitarse y dar examen se disminuirá el sueldo que perciba en la fecha de ser destinado a la capacitación conservando además todos los derechos que le acuerda este Convenio.

i) En aquellos casos en que las nuevas unidades deban incorporarse de inmediato al servicio y sobre las cuales los conductores no hayan recibido la enseñanza que establece el Reglamento de Capacitación para el personal de Conducción el personal estará obligado a conducir las mismas con la capacitación previa de práctica de manejo que determina el citado Reglamento de Capacitación, en cuyo caso el período de enseñanza teórico previsto, se iniciará posteriormente dentro de un plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo 19: Capacitación de los ayudantes de conducción

a) Cuando se produzcan cambios de sistema de tracción o se introduzcan nuevas unidades tractivas de marcas de fábricas y/o sistemas de comando distinto, o por razones de servicio, a los Ayudantes de Conductor se les acordará la capacitación correspondiente, prevista por el Reglamento de Capacitación.

b) La capacitación antedicha será acordada por el Ferrocarril por una sola vez por orden de clasificación en cada establecimiento. En aquellos casos en que el número de servicios no justifiquen la capacitación total, se podrá capacitar la cantidad de agentes que se consideren necesarios.

c) En aquellos casos en que las nuevas unidades deban incorporarse al servicio de inmediato, el personal estará obligado a actuar en las mismas sin perjuicio de que dicha capacitación se sea acordada lo antes posible.

De la lectura conjunta de los artículos 15, 18 y 19 es posible establecer el siguiente régimen:

- ✓ La capacitación derivada de cambios tecnológicos en los sistemas de tracción corresponde al personal de conducción y se establece que la capacitación será interna o con personal propio de la compañía.
- ✓ La capacitación del personal de conducción se hará a cargo de la empresa una sola vez por cada establecimiento y en caso que se reprobren los exámenes el personal de conducción deberá prepararse por su cuenta.
- ✓ Hasta tanto no apruebe el examen (acredite idoneidad) dicho personal puede ser desplazado a un puesto en donde resulte idóneo.
- ✓ Es condición para ser capacitado estar a más de dos años de poder acogerse a una jubilación.

5.4. Cláusulas de licencia por examen: remisión a la ley

Al abordar el punto “1.1.3. Licencias vinculadas a la capacitación y formación profesional” ya se realizó alguna mención en relación al concepto de licencia y su regulación legal por lo que sólo corresponde recordar que la Ley de Contrato de Trabajo (20.774) contiene dos disposiciones específicas relativas al régimen de licencias por examen. Se trata de los artículos 158 (inciso e) y 161.

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 161. —Licencia por exámenes. Requisitos.

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

El sistema de licencias establecido por la Ley de Contrato de Trabajo constituye un mínimo inderogable, que los convenios colectivos pueden ampliar fijando nuevos supuestos o extendiendo su duración y que en el caso de licencias por examen presenta las siguientes características:

a) La licencia solo es procedente en los casos en que el trabajador deba rendir examen en la enseñanza media o universitaria. Por lo que estarían excluidos los correspondientes a la enseñanza primaria.

b) La licencia será por dos días corridos y con un máximo de 10 días por año calendario. No se hace alusión alguna respecto del momento en que el trabajador podrá comunicar al empleador el uso de esta licencia. Por otra parte, y ante el silencio de la ley, correspondería determinar si es posible para el trabajador solicitar licencia por un plazo menor al de 2 días.

c) La licencia sólo es aplicable a supuestos de exámenes correspondientes a planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos competentes.

d) Se impone al trabajador la obligación de probar haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto. Se trata de una limitación de los medios de prueba por cuanto sólo resulta admisible e idóneo legalmente para probar haber rendido examen el certificado, descartándose cualquiera otra documentación (libreta universitaria, por ejemplo).

Expresado esto, y siguiendo el orden establecido en el cuadro N° 16, a continuación se transcribirán³¹ las normas relativas a licencias por examen que remiten al régimen legal comentado precedentemente o bien, y aunque con una sintaxis diferente, son sustancialmente idénticas a aquel.

³¹ Corresponde aclarar que considerando que los convenios mayoritariamente tratan el tema licencias por examen conjuntamente con otras licencias (matrimonio, maternidad, muerte, etc.) la transcripción sólo se realizará de la parte estrictamente pertinente.

- “*Frigoríficos*” (Empresas Integrantes de la Industria de la Carne // Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus derivados) – CCT 56/75 "A".

Artículo 55: Las empresas concederán al personal permisos pagos en los casos y durante los períodos que se encuentran seguidamente:

f) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

El artículo 55, del CCT 56/75 “A”, es una reproducción -, de lo legalmente establecido en el artículo 158 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por su parte, es de mencionar que la expresión “...concederán al personal permisos pagos...” nada agrega al régimen legal vigente que en su artículo 159 expresamente dispone el pago de estas licencias.

- “*Construcción*” (Camara Argentina de la Construcción // Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) - CCT 76/75 "A"

Artículo 20: En lo que concierne a las licencias se estará a lo dispuesto por el artículo 172° y concordantes de la L.C.T (Ley 20.744). Empero,...

3°) Para rendir examen en la enseñanza secundaria, universitaria o técnica, para la capacitación profesional de la industria de la construcción, se otorgará una licencia de dos días corridos con un máximo de diez días por año calendario.

El artículo 20 remite, en lo general, a lo normado en la LCT por lo que su inciso 3°, habrá de interpretarse como un supuesto adicional para los casos en que los exámenes estén relacionados a actividades de capacitación (secundaria, universitaria o técnica) vinculadas, específicamente, a la industria de la construcción.

En este último caso, sin embargo, la extensión de la licencia concuerda con la legalmente estipulada para otros exámenes con lo que nada difiere de lo legalmente estipulado.

- “*Transporte – La Fraternidad*” (Ferrosur Roca S.A. // La Fraternidad) – CCT 306/98 "E"

Art. 148: “El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen con un máximo de 10 días por año calendario.

Licencia por exámenes. Requisitos. Art. 161. “A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inc. e) del art. 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente”

El artículo 148, del CCT 306/98 "E", en nada difiere de lo establecido por la LCT.

- “*Alimentación*” (Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines // Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación) - CCT 54/75 "A"

Artículo 32: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria (2) dos días corridos por examen, con un máximo de (10) diez días por año calendario. A los efectos del otorgamiento de esta licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo nacional o provincial competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad responsable del instituto en que cursa sus estudios.

Al tratarse de la reproducción del contenido de lo normado en la LCT, se remite a lo ya expresado en oportunidades anteriores.

- “*Automotriz – General Motors*” (General Motors Argentina S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) – CCT 98/94 "E", 242/97 "E" y 475/02 "E"

Artículo 20: Licencias extraordinarias con pago de haberes

GM de A otorgará las siguientes licencias extraordinarias remuneradas que a continuación se detalla, y por los términos que se estipulan en cada caso, a saber:

d) El personal que curse estudios secundarios, escuela industrial o equivalente, o universitarios en establecimientos oficiales o incorporados, gozará de licencia para rendir exámenes finales, a razón de dos días corridos por materia, y hasta un máximo de diez días por año calendario. Para obtener esta licencia deberá solicitarla hasta tres (3) días antes de su iniciación y para obtener el pago deberá probar fehacientemente con certificaciones oficiales, el haber rendido el examen.

El artículo 25, tanto del CCT 242/97 "E" como del CCT 475/02 "E", coinciden íntegramente con lo establecido en el artículo 20, inc. d), del CCT 98/94 "E" transcrito, por lo que lo dicho aquí ha de entenderse comprensivo de los tres supuestos.

La extensión acodada a la licencia por examen coincide con la legalmente establecida, de la que se diferencia por el hecho de establecer un plazo de 3 días de antelación para dar aviso.

5.5. Cláusulas de licencia por examen: que amplían la regulación legal

- “*Bancarios*” (Asociación de Bancos de la República Argentina // Asociación Bancaria) – CCT 18/75 “A”

Artículo 49: Los empleados que cursen estudios en establecimientos educacionales oficiales, incorporados o privados que expidan títulos reconocidos por el estado, gozarán de licencia con goce de haberes para rendir examen por siete (7) días hábiles continuos o discontinuos en cada turno de examen y hasta un máximo de 21 días al año. Las licencias se concederán por los días anteriores y el del examen debiendo el beneficiario acreditar que lo ha rendido y la fecha de la prueba mediante certificado expedido por las autoridades de los respectivos establecimientos. El empleado deberá comunicar por escrito al banco con antelación suficiente que hará uso de dicha licencia.

El artículo 49 del CCT 18/75 “A” contiene importantes diferencias respecto de lo legalmente establecido, en cuanto:

- 1) Amplía el número de días por examen de 2 días, establecidos por ley, a 7 días;
- 2) Establece que los días de la licencia por examen podrán ser continuos o discontinuos. A diferencia de la ley que sólo permite que se trate de días “corridos”, es decir, continuos.
- 3) Amplia la extensión de la licencia anual por examen de 10 a 21 días.
- 4) Establece la obligación a cargo del empleado de comunicar por escrito al banco que hará uso de esta licencia con antelación suficiente. Consideramos que hubiera resultado conveniente determinar fehacientemente el tiempo de antelación con que ha de realizarse la comunicación.

La norma, aun cuando pueda considerarse que adolece de algunas falencias, puede entenderse como un real beneficio para el empleado, principalmente de nivel universitario que es quien mayormente concentra los exámenes en turnos. Para los trabajadores de nivel primario o secundario quizás pueda interpretarse como más conveniente el régimen legal que permite una mayor disgregación de los períodos de licencia a lo largo del año, lo que resulta de considerar que el precepto comentado hace alusión a “turnos de examen” y no a “exámenes” como lo establece la LCT.

- “*Comercio*” (Camara Argentina de Comercio // Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina) – CCT 130/75 “A”

Artículo 85: El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones 10 (diez) días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Esta licencia, a solicitud del empleado/a, podrá acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Artículo 86: El empleador otorgará con goce total de remuneraciones, 20 (veinte) días de licencia como máximo, por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 (cuatro) días por examen, fijándose el lapso completo en 7 (siete) años y debiendo justificar la rendición de exámenes mediante la certificación de la autoridad educacional correspondiente. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán cuatro (4) días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

El CCT 130/75 “A” contiene un doble régimen de licencias por examen. Mientras el artículo 85, resulta aplicable a los estudiantes secundarios, el régimen del art. 86 rige exclusivamente para estudiantes universitarios, por lo cual, de la interpretación de los términos del convenio habrá de concluir que para los estudiantes primarios y terciarios (no universitarios) es aplicable, residualmente, la LCT.

El art. 85, aplicable como se dijera a estudiantes secundarios, establece cierta flexibilidad al eliminar el plazo máximo de licencia por examen de 2 días corridos. De

esta manera y según resulta de la lectura del mismo, nada obsta a que el beneficiario optará por un período mayor o menor al legalmente establecido siempre que no se exceda el máximo de 10 días por año.

El art. 86, de aplicación exclusiva para el personal que se encuentre cursando estudios universitarios, amplía la licencia legal en varios aspectos:

1) Permite la solicitud de una licencia de hasta 4 días por examen, aunque nada se opone a que el perdido sea por un plazo menor.

2) Duplica la cantidad de días por año establecido legalmente.

3) Posibilita acceder a 4 días más de exámenes en el supuesto que se hubieran rendido y aprobado, con anterioridad, 5 exámenes.

- “*Metalúrgicos*” Federación Argentina de la Industria Metalúrgica // Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina) – CCT 260/75 “A”

Artículo 40: Licencias especiales pagas: Conforme a lo señalado en el art. 7° del Decreto-Ley 18.338/69 y en la Ley 20.744, reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismo nacional o provincial competente, se le otorgará durante el año calendario, diez (10) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de examen, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas pruebas.

Se trata de una norma que sólo puede considerarse más beneficiosa para el trabajador por cuanto elimina el plazo de dos días por examen y faculta inclusive a solicitar una licencia por 10 días corridos, lo que legalmente no sería posible.

En los demás aspectos, el texto comentando constituye una remisión a lo normado en la LCT. Corresponde agregar que el Decreto-Ley 18.338/69 disponía, en su artículo 1, la incorporación a los convenios colectivos de un régimen de licencias que, en lo que a licencias por exámenes se refiere, establecía «...2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario» (inc. e). La LCT (Ley 20.774), derogó el mencionado decreto salvo su artículo 7, que dispone: «Mantendrán su vigencia los mayores beneficios que sobre la materia reglada por esta ley tengan establecidos las convenciones colectivas de trabajo vigentes a la fecha de su sanción...».

- “*Automotriz – Ford Motor*” (Ford Motor Argentina S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) - CCT 14/75 "E" y 8/89 “E”

Artículo 5: Licencias pagas

d) Licencia por examen

Todo trabajador que por cursar estudios en instituciones de enseñanza provincial, nacional, pública o privada, que expidan títulos oficiales, deba faltar al trabajo para rendir examen percibirá los

salarios íntegros de los días que en cada caso se indican, debiendo presentar el certificado correspondiente de la institución en la que haya rendido dicho examen.

1. Enseñanza Primaria o Universitaria (no incluida en el punto 2): un (1) día por examen hasta un máximo de 16 días por cada año calendario.

2. Enseñanza Secundaria, Técnica o Universitaria en las carreras de Ingeniería y Ciencias Económicas: un día por examen hasta 18 días por cada año calendario.

Cuando se trató de un examen final la licencia será de hasta dos (2) días corridos a opción del trabajador. A opción del trabajador, este podrá disponer de las respectivas licencias a partir de los dos días o del día inmediato anterior al del examen.

El artículo 5, inciso 2, establece un régimen de licencias en consideración al nivel educativo al que corresponde el examen, la carrera, y el carácter del examen, lo que esquemáticamente se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 32: Régimen de licencia por examen (CCT 14/75 “E”)

	Evaluación // Parcial (cantidad de días por examen)	Evaluación Final (cantidad de días por examen)	Cantidad de días por año calendario
Primario	1 día	----	16 días
Secundario	1 día	----	18 días
Técnica	1 día	----	18 días
Universitaria (Ingeniería y Ciencias Económicas)	1 día	2 días	18 días
Universitaria (otras carreras)	1 día	2 días	16 días

Fuente: Elaboración propia

Como surge del cuadro precedente, para cualquiera de los supuestos, la norma comentada amplía la cantidad de días por año calendario dispuestos por la legislación de fondo (LCT).

Quizás en base a esta cuestión es que el CCT 8/89 “E” (art. 32), que reemplaza al CCT 14/75 “E” establece, sólo para los casos de exámenes de enseñanza media o universitaria, una licencia de 2 días por examen y un máximo de 18 días por año calendario. En caso de exámenes finales la licencia podrá ser ampliada, a pedido del trabajador, a 3 días.

Artículo 32: Licencia con goce de haberes

e) Por examen: Para rendir examen en la enseñanza medio o universitaria, el trabajador gozará de dos (2) días corridos por examen, con un máximo de dieciocho (18) días por año calendario.

En caso de examen final, la licencia podrá ser de tres días corridos a opción del trabajador.

A los efectos del otorgamiento de dicha licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por un organismo Provincial o Nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante la Compañía, haber rendido el examen mediante la presentación del certificado correspondiente.

A todo el personal afectado al presente inciso, la Compañía le permitirá mantener el turno de trabajo al que se hallaba asignado al iniciar dicho estudio y facilitará el cambio de turno del personal que desee iniciar dichos estudios cuando los mismos tengan horarios coincidentes con su turno de trabajo.

- *“Transporte – La Fraternidad”* (Ferrosur Roca S.A. // La Fraternidad) – CCT 26/75 "A".

El artículo C. 5, incorporado en el convenio 26/75 “A”, establece:

Artículo C. 5 (Anexo): Las licencias que más abajo se indicar, quedarán sujetas al régimen que en cada caso se establece:

6. Por exámenes secundarios y/o universitarios

Dentro del año calendario, se justificará con goce íntegro de sueldo, veintiocho (28) inasistencias al servicio, al personal que curse estudios en establecimientos oficiales, o incorporados (nacionales, provinciales o municipales) de enseñanza secundaria, media, especial o universitaria y en universidades privadas reconocidas por autoridad nacional, provincial o municipal competente, para prepararse y rendir examen.

Esta concesión será otorgada en tanto períodos como sea necesario, pero ninguno de los cuales podrá ser superior a siete (7) inasistencias, la última deberá coincidir con la fecha del examen, salvo postergación del mismo, en cuyo caso, si hubiera remanente, podrá ampliarse en la medida estrictamente necesaria.

Además, cuando el trabajador acredite su condición de estudiante en establecimientos de los señalados en el párrafo anterior y la necesidad de asistir a los mismos en horas de servicio, podrá -a su solicitud- asignársele horario especial sin reducción de la jornada, siempre que a juicio de la Superioridad, ello fuera compatible con las exigencias del servicio.

El usufructo de los beneficios de que se trata está subordinado en todos los casos, a la presentación de las correspondientes constancias extendidas por la autoridad educacional respectiva, que acrediten la circunstancia invocada

Lo primero que habrá de remarcarse es que no obstante que el encabezado del artículo pareciera limitar el otorgamiento de licencias por examen a aquellos de nivel “secundario y/o universitario”, el primer párrafo amplía dicha licencia a exámenes «...de enseñanza secundaria, media, especial o universitaria», por lo que vale esta ampliación.

En cuanto a la extensión de la licencia, el artículo otorga al trabajador una licencia con goce de sueldo por 28 días por año calendario pudiendo el trabajador solicitar su licencia por un plazo máximo de hasta 7 días. Resulta novedoso la contemplación del caso de postergación del examen, supuesto en que es posible pedir una prórroga/ampliación de la licencia.

Por último, y entre los aspectos de mayor trascendencia, cabe resaltar la posibilidad del trabajador/estudiante, de solicitar se le asigne un horario especial de trabajo sin reducción de la jornada.

- *“Cemento -obreros-”* (Asociación de Fabricantes de Cemento Portland // Asociación Obrera Minera Argentina) – CCT 40/75 “A” y 54/89 “A”.

Artículo 20: Licencia con goce de salario

Complementando lo dispuesto por la legislación vigente todos los obreros cualquiera sea su remuneración, tendrán derecho a las siguientes licencias remuneradas, aparte de la licencia anual estipulada por ley y convenios anteriores:

e) A todo obrero que estudie, siempre que sea enseñanza secundaria o superior, en institutos oficiales o reconocidos, se concederán hasta 2 días corridos por examen, con un máximo de hasta 16 días acumulables en el año, para rendir exámenes, con jornales simples pagos en la quincena que corresponda. Cuando se trate de enseñanza superior universitaria se concederá hasta 4 días corridos por examen con un máximo de hasta 24 días con el mismo fin y en iguales condiciones.

El beneficiario informará con tiempo suficiente para prever su relevo, y deberá haber rendido el examen correspondiente.

El texto transcrito corresponde al artículo 20 -inciso e- del CCT 40/75 “A”, textualmente reproducido en el artículo 20 del CCT 54/89 “A”, por lo que se comentan ambos de forma conjunta.

Según lo dispuesto, la extensión del plazo de licencia por examen dependerá del nivel de enseñanza al que se refiere el examen. Para exámenes de enseñanza secundaria o superior (no universitario) se prevén 2 días corridos por examen, con un máximo de hasta 16 días por año calendario. Para exámenes universitarios el plazo es de hasta 4 días por examen, con un máximo de hasta 24 días por año calendario, lo que implica, en este último supuesto, duplicar los plazos legalmente estipulados.

- “*Cemento -empleados-*” (Asociación de Fabricantes de Cemento Portland // Asociación Obrera Minera Argentina) – CCT 43/75 “A” y 53/89 “A”.

Artículo 14: Complementando lo dispuesto por la ley 18.338 todos los empleados cualquiera sea su remuneración, tendrán derecho a las siguientes licencias remuneradas, aparte de la licencia anual estipulada por ley y convenios anteriores:

e) A todo empleado que estudie, siempre que sea enseñanza secundaria o superior, en institutos oficiales o reconocidos, se concederán hasta 2 días corridos por examen, con un máximo de hasta 16 días acumulables en el año, para rendir exámenes, con jornales simples pagos en el mes que corresponda. Cuando se trate de enseñanza superior universitaria se concederá hasta 4 días corridos por examen con un máximo de hasta 24 días con el mismo fin y en iguales condiciones.

El beneficiario informará con tiempo suficiente para prever su relevo, y deberá hacer rendido el examen correspondiente.

Vale aquí, en su totalidad, lo expresado al analizar la unidad de negociación “*Cemento – obreros*” en tanto el CCT 43/75 “A”, y su renovación el CCT 53/89 “A”, contienen una regulación, de las licencias por exámenes, idéntica a la ya comentada.

- “*Alimentación*” (Federación de la Industria de Productos Alimenticios y Afines // Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación) – CCT 89/90 “A” y 244/94 “A”.

Artículo 58: El trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales pagas:

e) Para rendir examen en la enseñanza media: dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Para rendir examen en la enseñanza terciaria o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario.

A los efectos del otorgamiento de esta licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes oficiales de enseñanza o autorizados por el organismo Nacional o Provincial competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido examen mediante la presentación de un certificado expedido por la autoridad responsable del Instituto en que cursa sus estudios.

El CCT 89/90 “A”, en su artículo 58, inc. e, dispone un régimen de licencias diferenciado según el nivel de estudios. Mientras que para los exámenes de enseñanza media mantiene el régimen legalmente establecido por la LCT, para exámenes de enseñanza terciaria o universitaria amplía el máximo de días por año calendario a 12 (2 días más que lo legalmente establecido).

Por su parte, el artículo 58, del CCT 244/94 “A”, reproduce de manera exacta el texto del artículo comentado precedentemente.

- “*Maquinaria agrícola – John Deere*” (John Deere Argentina S.A // Sindicato Obreros y Empleados de la Industria del Tractor) – CCT 198/96 “E”.

Artículo 9: Jornada de trabajo

Inciso. 9. Horas por capacitación

Si fuese necesario recibir capacitación fuera de los horarios normales de trabajo hasta un máximo de ocho (8) horas semanales, las horas adicionales a la jornada normal se pagarán sin premio de horas extras. La participación en dichas horas adicionales no podrá ser compulsiva.

El convenio 198/96 “E”, a diferencia de sus antecesores (121/90 “A” y 373/75 “A”), en su artículo 9, inciso 9, regula expresamente la capacitación fuera de los horarios normales de trabajo. Sintéticamente, el régimen allí establecido, es el siguiente:

- Hasta 8 horas en exceso de la jornada normal, la Empresa abonará estas horas sin el recargo correspondiente a las horas complementarias.

- Cuando la capacitación demande la realización de más de 8 horas adicionales a la jornada normal, la Empresa abonará el valor horario como se si tratase de horas extras.

No se trata específicamente de una licencia por examen sino el pago de las horas que demanda la capacitación.

- “*Automotriz – General Motors*” (General Motors Argentina S.A. // Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina) – CCT 12/75 “E”.

Artículo 20: Beneficios sociales y licencias extraordinarias

e) Exámenes: El trabajador que siga estudios universitarios y deba rendir exámenes, gozará de cuatro días de licencia paga por cada fecha de examen, hasta un máximo de veinte (20) días por año.

El personal que siga estudios secundarios gozará de dos días de licencia paga por cada fecha de examen, hasta un máximo de dieciséis (16) días por año.

En todos los casos, el personal deberá presentar previamente la solicitud correspondiente, debiendo presentar posteriormente el certificado respectivo.

El artículo transcrito, correspondiente al CCT 12/75 “E”, establece un doble régimen dependiendo del nivel de enseñanza en el que se rinda examen estableciendo, para el caso de estudios universitarios 4 días de licencias por examen y hasta un total de 20 días por año y de 2 días por examen y 16 por año para exámenes correspondientes a estudios secundarios.

- “*Telefonía-Telecom*” (Telecom Argentina Stet-France, Telecom Sociedad Anónima // Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina) – CCT 163/91 “A”; 201/92 “A”; y 567/03 “A”.

Artículo 56: Licencias por examen

Para rendir examen en la enseñanza media o Universitaria, hasta (3) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días por año calendario. Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro (4) y veintiocho (28) respectivamente en el supuesto de que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de Telecomunicaciones.

El texto transcrito corresponde al artículo 56 del CCT 163/91 “A”, que luego fuera replicado en el artículo 78 del CCT 201/92 “A” y en el primer párrafo del artículo “Licencia por examen” (sin número), del CCT 567/03 “A”. Vale mencionar que el CCT 165/75 “A”, antecedente de todos los textos convencionales mencionados, no contiene disposición alguna en relación al tema.

Por disposición convencional del artículo 56, se amplía el régimen legal al establecerse una licencia de 3 días corridos por examen, y un máximo de 15 días por año calendario. Plazo que además se extiende a 4 días por examen y 28 días por año, en el caso de que los estudios tengan relación con la actividad de telecomunicaciones.

Por su parte, los párrafos 2° y 3° del CCT 567/03 “A”, que como si dijera no fueron incluidos en los textos anteriores, disponen:

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación, y presentar posteriormente el certificado expedido por el Instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de 30 días.

Cabe resaltar, por una parte, la obligación –a cargo del beneficiario- de solicitar la licencia con 48 horas de antelación y, por otra, de presentar el certificado de haber rendido examen dentro de los 30 días.

- “*Telemarketer*” (Telecom Argentina Stet-France, Telecom Sociedad Anónima // Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina) – CCT 576/03 “A”.

Art. Licencias por examen

El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 10 (diez) días de licencia como máximo por año para los estudiantes secundarios.

El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 20 (veinte) días de licencia como máximo por año para los estudiantes universitarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de 4 (cuatro) días por examen. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 (cuatro) días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas, a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación, y presentar posteriormente el certificado expedido por el Instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de treinta días.

El CCT 576/03 “A” dispone de un doble régimen de licencias. Por una parte, establece para los estudiantes secundarios una licencia máxima anual de 10 días sin establecer un máximo de días por examen por lo que ha de entenderse que no existe limitación alguna al respecto y, consecuentemente, el beneficiario puede optar por hacer uso del período anual completo (10 días) para un examen.

Por otro lado, y en lo que refiere a estudiantes universitarios, el artículo duplica las licencias legales al posibilitar el uso de hasta 4 días por examen y 20 días por año calendario. Asimismo, y al igual que el comentado convenio 130/75 “A” (“Comercio”), prevé la posibilidad por la cual, agotada la licencia anual de 20 días (5 exámenes), el beneficiario puede pedir un nuevo otorgamiento de licencia por el plazo de 4 días siempre que hubiera aprobado los exámenes previos como así también la de acumular la licencia por exámenes con la licencia por vacaciones.

- “*Ferrocarriles – Unión Ferroviaria*” (Ferrosur Roca S.A. // Unión Ferroviaria) – 83/93 “E”; 128/94 “E”; 240/97 “E”; 352/99 “E”; 408/00 “E” y 543/03 “E”.

Artículo 48: Otras licencias

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

f) Para rendir examen en la enseñanza media el trabajador gozará de un máximo de dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. En caso de rendir examen en la enseñanza universitaria, el trabajador gozará de una licencia de hasta tres (3) días corridos por examen, con un máximo de doce (12) días por año calendario.

En ambos casos los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficial autorizados por organismos provinciales o nacionales.

De los 7 CCT pertenecientes a esta unidad de negociación, sólo el primero de ellos (21/75 “E”) no contiene clausula alguna sobre licencia por examen. El resto, 6 CCT, han reproducido textualmente, y con idéntica numeración, el artículo 48 inciso f) del CCT 83/93 “E” transcripto anteriormente.

El artículo 48 inciso f), amplía lo legalmente estipulado sólo en el supuestos de exámenes referidos a la enseñanza universitaria, estableciendo una licencia de hasta 3 días corridos por examen y un máximo de 12 días calendarios.

CONCLUSIONES

Las conclusiones resultantes de esta investigación han sido clasificadas en: referidas a la capacitación/formación profesional y a licencia por examen. Dada la extensión del tratamiento en el cuerpo de esta investigación se resumen las conclusiones más importantes:

1. Conclusiones referidas a la capacitación/formación profesional

1.1. Aspecto cuantitativo

Se agrupan las principales conclusiones especiales que se han ido enumerando a lo largo de la investigación en el capítulo que trató el tema que la genera.

- A menor nivel de negociación (“Empresa”), mayor es la proporción de convenios que poseen cláusulas sobre el tema capacitación y formación profesional (pág. 77)
- A mayor actualización del texto del convenio mayor incorporación de cláusulas sobre el tema capacitación y formación profesional (pág. 78)
- Dentro del nivel “actividad”, los convenios con mayor cantidad de beneficiarios incorporan mayor cantidad de cláusulas sobre el tema capacitación y formación profesional (pág. 78).
- Del análisis cuantitativo resulta que en Argentina 8 de cada 10 trabajadores están comprendido en un convenio colectivo que contiene cláusulas de capacitación (pág. 79)
- La capacitación es cuantitativamente muy contemplada en los CCT en el período 1975-2003 (casi el 80% de la muestra seleccionada poseen cláusulas de formación). Cualquiera sea la variable que se utilice no se identifican situaciones notoriamente diferenciadas (Actividad Económica –CIU-; Ámbito de aplicación jurisdiccional; Tamaño del convenio; Categoría ocupacional). Una excepción a lo anteriormente afirmado es la variable Nivel de Negociación en la que se constata que los convenios de “Empresa” (100%) tratan más el tema que los de “Actividad” (60%) (ver cuadro 22, pág. 77).
- Si se comparan los CCT del año 1975 frente a los del período 1988-2003 es posible observar, en este último, una mayor incorporación de cláusulas de capacitación.

1.2.2. Aspecto cualitativo

- Se observa que la mayoría de las cláusulas son meramente programáticas (“declamativas”) y muy poco operativas.

- Las cláusulas operativas se encuentra más en los CCT de “Empresa” que en los CCT de “Actividad”.

2. Conclusiones referidas a la licencias por examen

2.1. Aspecto cuantitativo

- No existe dispersión considerando los niveles de negociación en el tratamiento del tema (ver cuadro 27, pág. 84).
- Existen diferencias en el tratamiento del tema si se consideran los distintos sectores de actividad -CIU- (ver cuadro 28, pág. 86). Los servicios abordan más la licencia por examen que la manufactura.
- La gran mayoría de los CCT, considerados en su conjunto, tratan el tema.

2.2. Aspecto cualitativo

- Existen modalidades diversas: el CCT repite el texto de la LCT; el CCT amplía las licencias de la LCT; el CCT da mayor flexibilidad respecto de la extensión de la licencia por cada examen.
- En general se otorgan más días de licencia para la enseñanza universitaria que para la media.
- Se ha encontrado algunos casos que amplía las licencias según el resultado de los exámenes pretéritos
- Otra modalidad es la de ampliar las licencias cuando los estudios se refieren a actividad específicas del CCT.

De todo el material recopilado y de las conclusiones resultantes surgen multiplicidad de áreas de investigaciones futuras, entre ellas:

- Ampliando el período a investigar, antes y después, del analizado en esta investigación.
- Ampliando la selección de la muestra.
- Relevamientos de campo en los ámbitos de trabajo.
- Comparación de lo estipulado por los CCT con las prácticas cotidianas.

Por último, y a manera de reflexión final, este autor opina que la capacitación no está lo suficientemente tratada en los CCT. Se trata de un problema complejo que ameritaría un estudio *per se* de la multiplicidad de causas intervinientes, sin embargo, y de manera simplificada pueden señalarse:

- La “ultractividad” de los convenios colectivos de trabajo que ha posibilitado la vigencia, sin cambios, de textos de convenios celebrados en 1975. Ejemplo de ello, los convenios de “Comercio”; “Metalúrgicos”; “Bancarios”; y, “Construcción”.

- La utilización por la parte “empleadora” de la capacitación y/o formación profesional como una política de empresa y, en algunos casos, como medio para la administración de premios y castigos.

- El bajo interés de la representación de los “trabajadores” en aspectos vinculados a la capacitación pactada por convenio colectivo. En general, dicha representación ha sido más permeable a pactar cláusulas de contenido económico vinculadas a la capacitación (adicionales salariales o beneficios) o, en algunos casos, contribuciones patronales al sindicato con ese fin.

- La recurrente utilización del presupuesto destinado a la capacitación como variable de ajuste frente a los desequilibrios económicos y financieros (endógenos y exógenos).

El presente, demanda una revisión de la capacitación en general y de su incorporación en los CCT, en particular, para hacer frente a fenómenos no considerados al momento en que se negociaron algunos textos vigentes de CCT:

- El impacto de la cuarta revolución industrial;
- El aceleramiento exponencial de la creación y transmisión del conocimiento;
- La obsolescencia, en algunos casos, de la educación formal obligatoria y de sus planes educativos;
- La inminente necesidad de acciones de “formación continua”; y,
- La extensión de la “vida” laboral activa y de la esperanza de vida;

A modo de cierre, y como síntesis de las ideas vertidas por nuestra parte a modo de conclusión, hemos de referenciar a Juan Carlos Tedesco quien ha expresado:

«En una época en la que la información y el conocimiento han adquirido una relevancia capital, ya no se puede confinar la educación a una sola etapa de la vida, sino que es necesario que se convierta en un elemento siempre presente. Asimismo, es necesario replantear la tarea educativa como mero instrumento de transmisión de información y priorizar el proceso de aprendizaje» (Tedesco, 2003).

BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, Inés (1987), *Re-visión de la escuela actual*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Aldao Zapiola, Carlos, Hugo Hülsberg y Claudio Jaureguiberry (1994), *Productividad y negociación colectiva: la discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Macchi.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2016), "El cambio de las modalidades laborales y la nueva lógica del derecho del trabajo", en *Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales. Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Inédito.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2015a), "Estado actual de la Negociación Colectiva en Argentina", en *Revista Derecho del Trabajo*, vol. 10, pp. 2291–2332.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2015b), "Los artículos 14 inc. b y 990 a 993 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y su relación con el Derecho Colectivo del Trabajo", en *Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires (Ed.), Ensayos sobre el impacto del nuevo Código Civil y Comercial en los institutos laborales*. Buenos Aires.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2013), "La gestión de las personas en los países que conforman Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. FIDAGH", en *Gestión Humana en América Latina*. Rio de Janeiro, Qualitymark/FIDAGH.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2012a), *Dos siglos de Recursos Humanos en la Argentina/Two centuries of Human Resources Management in Argentina*. Buenos Aires, Lajouane.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2012b), "La negociación colectiva en la práctica", en Simón, Julio y Leonardo Ambesi (Eds.), *Tratado de Derecho Colectivo*. Buenos Aires, La Ley.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (2009), *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, 4° edición. ed. Montevideo, OIT/CINTERFOR.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (1990), *La Negociación, un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Buenos Aires, Macchi.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (1988), "Sistema de clasificación de las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo", en *Inedito*, pp. 124.
- Aldao Zapiola, Carlos M. (1987), "Licencias: bases para una negociación colectiva", en *Revista Trabajo y Seguridad Social*.
- Aldao Zapiola, Carlos M. y Daniel Funes de Rioja (1994), "Sistemas comparados de Relaciones Laborales con especial referencia al problema del empleo", en *Relasur*, vol. 5, pp. 63–83.

- Arese, César (2008), *Derecho de la negociación colectiva*. Santa Fe, Rubinzal-Culzoni.
- Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, Asociación de dirigentes de personal de la República Argentina y Instituto para el desarrollo de empresarios de la Argentina (1983), "Una visión comparativa sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975".
- Badeni, Gregorio (2006), *Tratado de Derecho Constitucional*. Buenos Aires, La Ley.
- Barandiaran, Luciano (2008), "Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)", en *XXI Jornadas de Historia Económica - Asociación Argentina de Historia Económica – Universidad Nacional de Tres de Febrero*,.
- Barretto Ghione, Hugo (2005), *Recomendación 195 de OIT: temas, enfoques y actores de la formación profesional*. Montevideo, OIT/CINTERFOR.
- Bejar, María Dolores (2005), *El régimen fraudulento: la política en la provincia de Buenos Aires, 1930-1943*, Historia y cultura. Buenos Aires, Siglo Veintiuno.
- Bejar, María Dolores (2000), "La política laboral del gobierno de Manuel Fresco", en Panettieri, José (Ed.), *Argentina. Trabajadores entre dos guerras*. Buenos Aires, Eudeba, pp.155–190.
- Bejar, María Dolores (1997), "El gobierno de Manuel Fresco. Entre la justicia social y el fraude patriótico", en *Revista Cuadernos del CISH*, vol. 2, pp. 19–124.
- Belaunde, César (1958), *Los convenios colectivos de trabajo en la Argentina*. Buenos Aires, Selección Contable.
- Belaúnde, César (1977), "Los beneficios sociales en las convenciones colectivas de trabajo en la Argentina", en *Separata de Empresa*, vol. 42, pp. 32–48.
- Belaúnde, César (1974), "La participación de los trabajadores en la Argentina a través de los convenios colectivos de trabajo", en *Separata de Empresa*, vol. 34.
- Bernetti, Jorge Luis y Adriana Puiggrós (2006), *Historia de la Educación Argentina: Peronismo: cultura, política y educación*. Buenos Aires, Galerna.
- Bertalanffy, Ludwig von (1991), *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. México, FCE.
- Bidart Campos, Germán J (2013), *Manual de la Constitución reformada*. Buenos Aires, Ediar.
- Bourdieu, Pierre (1992), *¿Qué significa hablar?. Economía de los intercambios lingüísticos*. Madrid, Akal.
- Bullrich, Esteban y Gabriel Sánchez Zinny (2011), *And now... quality. Insights into education policy debate in America Latina*. Buenos Aires, Formar Foundation.
- Bunge, Mario Augusto (2012), *Ontología II. Un mundo de sistemas*. Barcelona, Gedisa.

- Cappelletti, Beatriz (2000), *Actores sociales y Estado en la formación profesional de la Argentina de los noventa*. Montevideo, CINTERFOR.
- Coombs, Philips (1971), *La crisis mundial de la educación*. Barcelona, Península.
- Departamento Nacional del Trabajo (1941), *Investigaciones Sociales (1940)*. Buenos Aires.
- Departamento Nacional del Trabajo (1918), "Boletín del Departamento Nacional del Trabajo".
- Deveali, Mario (1983), *El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias*. Buenos Aires, Astrea.
- Dupraz, María Laura (1988), Beneficios al personal en los nuevos convenios colectivos de trabajo. Buenos Aires, Universidad de Belgrano.
- Eco, Umberto (2005), *Cómo se hace una tesis*. España, Gedisa.
- Ermida Uriarte, Oscar (2007), "Prologo", en Topet, Pablo (Ed.), *La Negociación Colectiva y la Formación Profesional*. Montevideo, OIT/CINTERFOR.
- Ermida Uriarte, Oscar y Jorge Rosembaum Rímolo (1998), *Formación profesional en la negociación colectiva*. Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo CINTERFOR.
- Etala, Carlos Alberto (2001), *Derecho colectivo del trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Astrea.
- Fresco, Manuel (1940), *Cómo encaré la política obrera durante mi gobierno*. La Plata.
- Garmendia, Mario (2007), "Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo", en Ackerman, Mario y Diego Tosca (Eds.), . Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, pp.11–63.
- Gaudio, Ricardo y Jorge Pilone (1984), "Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943", en *Desarrollo Económico*, vol. 24, pp. 235–273.
- Gaudio, Ricardo y Jorge Pilone (1983), "El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943", en *Desarrollo Económico*, vol. 23, pp. 255–286.
- Gernigon, Bernard, Alberto Odero y Horacio Guido (2000), *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Goldin, Adrián (1997), *El trabajo y los mercados: sobre las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires, Eudeba.
- Goldin, Adrián (1994), "La estructura de la negociación colectiva", en *Revista Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, La Ley.

- Goldin, Adrián y Héctor Guisado (2009), "Capítulo III. Alteraciones en el desarrollo de la relación", en *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires, La Ley, pp.445–483.
- Horgan, John (1998), *El fin de la ciencia : los límites del conocimiento en el declive de la era científica*. Barcelona, Paidós.
- Huizinga, Johan (1946), *El concepto de la Historia y otros ensayos*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Kuhn, Thomas (1971), *La estructura de las revoluciones científicas*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Le Goff, Jacques (2016), *¿Realmente es necesario cortar la historia en rebanadas?* Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Le Goff, Jacques (1998), *Pensar la historia*. Barcelona, Altaya.
- Le Goff, Jacques (1991), *El orden de la memoria: el tiempo como imaginario*. Barcelona, Paidós.
- Luhmann, Niklas (2009), *Introducción a la teoría de sistemas*. México, Universidad Iberoamericana.
- Marotta, Sebastián (1975), *El movimiento sindical argentino: su génesis y desarrollo*. Buenos Aires, Libera.
- Marticorena, Clara (2014), *Trabajo y negociación colectiva: los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*, Colección Bitácora argentina. Buenos Aires, Imago Mundi.
- Monereo Pérez, José Luis, María Nieves Monero Vida, Antonio Márquez Prieto, Miguel Ángel Almendros González, Martía Teresa Díaz Aznarte, José Antonio Fernández Avilés y María Salas Porras (2011), *Manual de teoría de las relaciones laborales*. Madrid, Tecnos.
- MTEySS -Subsecretaria de Relaciones Laborales- (2010), *Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios (1994a), "Informe sobre negociaciones salariales a partir del 1° de abril de 1991. Período del 8/11/93 al 25/01/94".
- MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios (1994b), "Negociación colectiva 1991/1994. Documento de asistencia técnica a los actores sociales. Proyecto Arg/88/005".
- MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios (1994c), "Actividad negocial en el período julio 1991 a marzo 1994. Análisis de unidades convencionales a partir del personal comprendido en las mismas. Proyecto Arg/88/005".

- MTySS//Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios (1993), "Informe de indicadores sobre la dinámica de la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo. Proyecto Arg/88/005".
- Mugnolo, Juan Pablo (2014), *Estructura de la negociación colectiva: influencia de la intervención estatal*. Buenos Aires, Ediar.
- OIT (1993), *Formación profesional: Glosario de términos escogidos*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Pronko, Marcela Alejandra. (2005), *Recomendación 195 de OIT: cuestiones históricas y actuales de la formación profesional*. Montevideo, OIT/CINTERFOR.
- Pronko, Marcela Alejandra (2003), *Universidades del Trabajo en Argentina y Brasil: Una historia de las propuestas de su creación; entre el mito y el olvido*. Montevideo, CINTERFOR.
- Ragusa, Azucena (2009), "La Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos", en *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires, La Ley.
- Ramírez Bosco, Luis (2011), *La estructura de las negociaciones colectivas de trabajo*. Buenos Aires, Hammurabi.
- Ramírez Bosco, Luis (1989), *Convenciones colectivas de trabajo. Actualización con las reformas de las leyes 23.545 y 23.546*. Buenos Aires, Hammurabi.
- Ramírez Bosco, Luis (1985), *Convenciones colectivas de trabajo*. Buenos Aires, Hammurabi.
- Reitano, Emir (1992), *Manuel A. Fresco, antecedente del gremialismo peronista*, Biblioteca Política argentina. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Rial, Noemí (2015), "Formación profesional y fortalecimiento de las relaciones laboral", en *XXIV Encuentro de Ex Becarios Latinoamericanos, Bologna, Castilla La Mancha, Turín,*.
- Rodríguez, Enrique (2011), "Negociación colectiva y cambio tecnológico", en Aldao Zapiola, Carlos M. y Enrique Rodríguez (Eds.), *Contenidos de los Convenios Colectivos en la Argentina a Principios del Nuevo Milenio*. Buenos Aires, Abeledo Perrot, pp.168–310.
- Rodríguez, Enrique y Noemí Rial (1988), *Nueva legislación de convenciones colectivas de trabajo*. Buenos Aires, Editorial Gizeh S.A.
- Rodríguez Mancini, Jorge (1990), *La negociación colectiva*. Buenos Aires, Astrea.
- Rosembaum Rímolo, Jorge (2001), *Negociación colectiva sobre formación profesional en los países del Mercosur, Bolivia y Chile*. Montevideo, CINTERFOR.
- Ruiz, Guillermo, Melina Caderosso, Marina Mariani y Susana Schoo (2010), "La estructura académica del sistema educativo transformada: la organización de la educación técnica. Período 1955-1967", en *Anuario de investigaciones*. pp.307–318.

- Sánchez Zinny, Gabriel y Gabriel McBride (2014), *Educación 3.0: The struggle for talent in Latin America*. Bogotá, Books & Books Press.
- Simón, Julio (2014), "Nuevos contenidos de la negociación colectiva 2003-2014".
- Simón, Julio y Leonardo Ambesi (2012), "El Convenio Colectivo de Trabajo", en *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, La Ley, pp.923–983.
- Tedesco, Juan Carlos (2003), "Los pilares de la educación del futuro", en *Debates de educación*,.
- Tedesco, Juan Carlos (1986), *Educación y sociedad en la Argentina (1880-1945)*. Buenos Aires, Ediciones Solar.
- Telleria, Carlos Enrique (2014), *Cincuentécnicos años. Del tranvía a las redes sociales*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Dunken.
- Topet, Pablo (2007), *La Negociación Colectiva y la Formación Profesional*. Montevideo, CINTERFOR/OIT.
- Touriñán López, José Manuel (1996), "Análisis conceptual de los procesos educativos. "Formales", "no formales" e "informales"", en *Teoría Educativa*, vol. 8.
- Universidad del Centro Educativo Latinoamericano (2014) "Doctorado Honoris Causa otorgado al Dr. Aldao Zapiola". Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=JxpZeh2PiCg> [Consultado el 19 de noviembre de 2018]
- Vasilachis de Gialdino, Irene., Marta. Novick y Floreal H. Forni (1979), *La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo: un enfoque interdisciplinario*. Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

APÉNDICE

Anexo I: “Evolución de los Convenios Colectivos de Trabajo (1975-1°Trim. 2017)”

Considerando nivel de negociación, en cantidad de convenios

Nivel de Negociación	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Actividad	399	64%	313	32%	324	26%	1.036	36%	3	5%
Rama	58	9%	60	6%	42	3%	160	6%	8	13%
Empresa	156	25%	589	59%	810	65%	1.555	54%	42	69%
Establecimiento	11	2%	30	3%	63	5%	104	4%	8	13%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Considerando nivel de negociación, en cantidad de beneficiarios

Nivel de Negociación	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Actividad	6.253.987	89%	3.471.910	83%	3.438.378	87%	13.164.275	87%	Sin datos	
Rama	393.414	6%	214.274	5%	165.230	4%	772.918	5%	Sin datos	
Empresa	377.754	5%	478.361	11%	311.631	8%	1.167.746	8%	Sin datos	
Establecimiento	6.543	0%	17.760	0%	23.919	1%	48.222	0%	Sin datos	
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%	Sin datos	

Considerando actividad económica, en cantidad de convenios

CIU	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.Agricult., caza, silvicult. y pesca	14	2%	26	3%	34	3%	74	3%	1	2%
2.Explotación de minas y canteras	10	2%	8	1%	19	2%	37	1%	1	2%
3.Industrias manufactureras	218	35%	322	32%	363	29%	903	32%	13	21%
4.Electricidad, gas y agua	9	1%	132	13%	231	19%	372	13%	9	15%
5.Construcción	22	4%	31	3%	34	3%	87	3%	----	----
6.Comercio	25	4%	39	4%	50	4%	114	4%	8	13%
7.Transp., almacenam. y comunic.	158	25%	257	26%	226	18%	641	22%	16	26%
8.Estable. financ., segur. y anexos	14	2%	30	3%	25	2%	69	2%	----	----
9.Serv. comun., sociales y person.	154	25%	147	15%	257	21%	558	20%	13	21%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Considerando actividad económica, en cantidad de convenios

CIU	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015*		Total 41 años*		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.Agricult., caza, silvicult. y pesca	293.860	4%	213.680	5%	193.230	5%	700.770	5%	Sin datos	
2.Explotación de minas y canteras	28.904	0%	18.120	0%	3.300	0%	50.324	0%	Sin datos	
3.Industrias manufactureras	2.283.356	32%	1.619.342	39%	1.026.240	26%	4.928.938	33%	Sin datos	
4.Electricidad, gas y agua	132.284	2%	129.735	3%	94.731	2%	356.750	2%	Sin datos	
5.Construcción	830.000	12%	305.140	7%	883.050	22%	2.018.190	13%	Sin datos	
6.Comercio	1.737.355	25%	339.655	8%	222.459	6%	2.299.469	15%	Sin datos	
7.Transp., almacenam. y comunic.	809.533	12%	774.693	19%	447.569	11%	2.031.795	13%	Sin datos	
8.Estable. financ., segur. y anexos	240.000	3%	152.400	4%	134.490	3%	526.890	3%	Sin datos	
9.Serv. comun., sociales y person.	676.406	10%	629.540	15%	934.089	24%	2.240.035	15%	Sin datos	
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%	Sin datos	

Considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de convenios

Ámbito	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.Nacional	217	35%	220	22%	266	21%	703	25%	7	11%
2.Regional	240	38%	184	19%	267	22%	691	24%	4	7%
3.Empresa o establecimiento	167	27%	588	59%	706	57%	1.461	51%	50	82%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de beneficiarios

Ámbito	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.Nacional	5.489.845	78%	2.571.919	61%	2.728.524	69%	10.790.288	71%	Sin datos	
2.Regional	1.157.556	16%	1.135.072	27%	955.954	24%	3.248.582	21%	Sin datos	
3.Empresa o establecimiento	384.297	5%	475.314	11%	254.680	6%	1.114.291	7%	Sin datos	
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%	Sin datos	

Considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad de convenios

Número de beneficiarios	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1 a 9	9	1%	4	0%	7	1%	20	1%	Sin datos	
10 a 99	83	13%	134	14%	126	10%	343	12%	Sin datos	
100 a 999	205	33%	484	49%	488	39%	1.177	41%	Sin datos	
1.000 a 9.999	231	37%	273	28%	222	18%	726	25%	Sin datos	
10.000 a 99.999	79	13%	91	9%	98	8%	268	9%	Sin datos	
100.001 a 999.999	16	3%	6	1%	4	0%	26	1%	Sin datos	
más de 1.000.000	1	0%	----	----	----	----	1	0%	Sin datos	
Sin datos	----	----	----	----	294	24%	294	10%	Sin datos	
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	Sin datos	

Considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad de beneficiarios

Número de beneficiarios	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1 a 9	42	0,0%	27	0,0%	39	0,0%	108	0,0%	Sin datos	
10 a 99	4.005	0,1%	5.680	0,1%	6.681	0,2%	16.366	0,1%	Sin datos	
100 a 999	83.238	1%	174.499	4%	162.713	4%	420.450	3%	Sin datos	
1.000 a 9.999	827.252	12%	875.298	21%	739.557	19%	2.442.107	16%	Sin datos	
10.000 a 99.999	1.857.862	26%	2.286.801	55%	2.154.168	55%	6.298.831	42%	Sin datos	
100.001 a 999.999	3.059.299	44%	840.000	20%	876.000	22%	4.775.299	32%	Sin datos	
más de 1.000.000	1.200.000	17%	----	----	----	----	1.200.000	8%	Sin datos	
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%	Sin datos	

Considerando la categoría ocupacional, en cantidad de convenios

Categoría ocupacional	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.Obreros	152	24%	155	16%	138	11%	445	16%	4	7%
2.Empleados	63	10%	153	15%	205	17%	421	15%	17	28%
3.Todo el personal	47	8%	111	11%	107	9%	265	9%	6	10%
4.Obreros y Empleados	105	17%	310	31%	462	37%	877	31%	15	25%
5.Técnicos y profesionales	120	19%	100	10%	106	9%	326	11%	8	13%
6.Personal jerárquico	13	2%	8	1%	23	2%	44	2%	2	3%
7.Supervisores	6	1%	29	3%	14	1%	49	2%	1	2%
8.Otros mixto	118	19%	126	13%	184	15%	428	15%	8	13%
Total:	624	100%	992	100%	1.239	100%	2.855	100%	61	100%

Considerando la categoría ocupacional, en cantidad de beneficiarios

Categoría ocupacional	Año 1975		Período 1988-2003		Período 2004-2015		Total 41 años*		Período 2016-1Trim. 2017	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
1.Obreros	1.639.089	23%	750.220	18%	269.887	7%	2.659.196	18%	Sin datos	
2.Empleados	616.136	9%	511.815	12%	837.717	21%	1.965.668	13%	Sin datos	
3.Todo el personal	463.571	7%	571.092	14%	500.030	13%	1.534.693	10%	Sin datos	
4.Obreros y Empleados	3.261.810	46%	1.897.884	45%	1.972.887	50%	7.132.581	47%	Sin datos	
5.Técnicos y profesionales	147.689	2%	67.230	2%	66.912	2%	281.831	2%	Sin datos	
6.Personal jerárquico	9.848	0%	7.914	0%	2.650	0%	20.412	0%	Sin datos	
7.Supervisores	17.302	0%	16.670	0%	3.720	0%	37.692	0%	Sin datos	
8.Otros mixto	876.253	12%	359.480	9%	285.355	7%	1.521.088	10%	Sin datos	
Total:	7.031.698	100%	4.182.305	100%	3.939.158	100%	15.153.161	100%	Sin datos	

Anexo II: Análisis bivariados

A fin de no extender esta apretada síntesis de la evolución cuantitativa de los convenios colectivos en la Argentina, y habiéndose ya realizado un análisis univariado, a continuación se resumirán las que al entender personal son los aspectos más relevantes surgidos del análisis bivariado.

Al efecto, corresponde indicar que para la elaboración de este se han considerado las cinco variables ya analizadas, y sus posibles relaciones, dando lugar a 10 posibles entrecruzamientos.

1. Entre nivel de negociación y actividad económica;
2. Entre nivel de negociación y ámbito de aplicación jurisdiccional;
3. Entre nivel de negociación y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);
4. Entre nivel de negociación y categoría ocupacional del personal comprendido;
5. Entre actividad económica y ámbito de aplicación jurisdiccional;
6. Entre actividad económica y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);
7. Entre actividad económica y categoría ocupacional del personal comprendido;
8. Entre ámbito de aplicación jurisdiccional y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);
9. Entre ámbito de aplicación jurisdiccional y categoría ocupacional del personal comprendido;
10. Entre tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios) y categoría ocupacional del personal comprendido;

Asimismo, y como se podrá corroborarse a continuación hemos preferido acordar a cada uno de ellos en un sub-acápite para facilitar así su exposición e incorporar el respaldo estadístico correspondiente al culminar el presente anexo.

Finalmente, y a diferencia de los análisis anteriores, los resultados bivariados serán analizados para el total de la muestra 1975-2003, es decir para 1.616 y sus 11.214.003 beneficiarios, evitando así el abordaje de cada período en particular en *post* de acotar la extensión inherente a un abordaje de este tipo.

Entre nivel de negociación y actividad económica

Aquí puede resultar de interés remarcar que, durante el período 1975-2003, el sector de “3. Industrias manufactureras” es el que la mayor cantidad de CCT agrupa en los niveles de: “Actividad” (240 CCT -34%-), “Rama” (84 CCT -71%-) y “Establecimiento” (37 CCT -90%-). Por su parte, a nivel “Empresa” la actividad económica a la que pertenece el mayor número de convenios es la de “7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones” (285 CCT -38%-).

En segundo lugar, en cantidad de convenios, se identifican los relativos a “9. Servicios Comunes, Sociales y Personales” para los CCT de “Actividad”; los de “5. Construcción” para “Rama”; los de “3. Industrias manufactureras” para “Empresa” y los de “7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones” para los convenios colectivos de establecimiento.

Cuando se analiza los CCT de “Actividad” para los distintos sectores económicos en base a la cantidad de beneficiarios surge que la mayor cantidad de beneficiarios pertenece a “3. Industrias manufactureras” (3.221.585); “6. Comercio” (2.041.515); y “9. Servicios Comunes, Sociales y Personales” (1.257.641), lo que representa, conjuntamente, un 67% del total de los beneficiarios del nivel de negociación “Actividad”.

Por su parte, a nivel de negociación “Empresa”, la mayor cantidad de beneficiarios corresponde a “7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones” (353.973), seguido por “3. Industrias manufactureras” (261.986) y “4. Electricidad, gas y agua” (101.519).

Llamativo puede resultar evaluar los promedios resultantes de la interrelación de variables y unidades de medida (CCT y beneficiarios). Aquí sólo mencionaremos las de mayor trascendencia indicando los extremos:

- A nivel “Actividad” el mayor promedio corresponde al sector “6. Comercio” (68.051), mientras que el menor a “2. Explotación de minas y canteras” (2.906) beneficiarios.
- A nivel “Rama”, es en “8. Servicios financieros, seguros y anexos” (11.000) donde se ubica el mayor promedio y en “6. Comercio” (1.820) el menor.
- En “Empresa”, es “5. Construcción” la que más alto promedio presenta (2.560) y el más bajo “1. Agricultura, caza, silvicultura y pesca”, con sólo 202 beneficiarios por convenio.
- Para los convenios de “Establecimiento” el mayor promedio corresponde a “4. Electricidad, gas y agua” (1.000) y el menor a “6. Comercio” (50).

Entre nivel de negociación y ámbito de aplicación jurisdiccional

Dada la correspondencia existente entre, por una parte, convenios de “Empresa” y “Establecimiento” y, por la otra, ámbito de aplicación “3.Empresa o Establecimiento” prescindiremos del análisis de dicha relación.

Respecto de los convenios de “Actividad”, resulta llamativo que de los 712 CCT sólo un 50% (359) son de aplicación “1.Nacional” lo que fortalece lo ya afirmado en relación a la imprecisión de la afirmación que tiende a dar por cierto que todos los convenios de actividad son de alcance nacional. Por su parte, los convenios de “Actividad” de alcance “2.Regional” conforman un 49% correspondiendo el 1% restante a convenios de actividad aplicables a “3.Empresa o establecimiento”. Sin embargo, cuando se considera la cantidad de beneficiarios, y aun cuando el orden se mantenga, el porcentaje de beneficiarios de convenios de “Actividad”, y ámbito de aplicación “1.Nacional”, alcanza el 78%.

Otro aspecto a tener presente es que en los CCT de “Rama”, los convenios de alcance “2.Regional” son levemente mayoritarios respecto a los de aplicación “1.Nacional”. Así mientras los primeros totalizan un total de 61 CCT (52%), los segundos con 57 CCT, representan el restante 48%. No obstante ello, y aunque pudiera resultar lógico, la mayor cantidad de beneficiarios de CCT de “Rama” se encuentran en convenios con alcance “1.Nacional” (339.600) frente a los 268.088 beneficiarios de acuerdos “2.Regional”.

Lo expresado posibilita la presunción válida de que, en términos promedios, los convenios de mayor cantidad de beneficiarios se correspondan con el mayor nivel de negociación (“Actividad”) y de aplicación jurisdiccional “1.Nacional”.

Entre nivel de negociación y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios)

A nivel de negociación “Actividad”, 315 CCT pertenecen a convenios de entre “1.000 a 9.999”, lo que representa un 44%. Esta categoría es también la más representativa a nivel “Rama” con 76 CCT, un 64%. En ambos casos (convenios de actividad y de rama), la segunda categoría con mayor cantidad de convenios es la que agrupa de “100 a 999” beneficiarios.

Asimismo, la categoría de “100 a 999” beneficiarios es la de mayor representación cuando se analiza la negociación a nivel “Empresa” y “Establecimiento”. En el primero

de los casos, la categoría agrupa a 451 CCT (66%) mientras que en el segundo a 29 CCT (71%).

Sin embargo, y no obstante lo dicho hasta aquí, la mayor cantidad de beneficiarios para los convenios de “Actividad” pertenecen a las tres mayores categorías de la variable tamaño del convenio (más de 1.000.000; de “100.001 a 999.999”; y, de “10.000 a 99.999”) que agrupan de manera conjunta un total de 8.505.163 trabajadores (87%).

Por su parte, y a nivel “Empresa” la categoría con mayor cantidad de beneficiarios es la que agrupa los CCT de entre “1.000 a 9.999” (350.594 -41%-), seguida por de “10.000 a 99.999” con 236.500 -28%-.

A modo de cierre, corresponde identificar el único supuesto de convenio de “Empresa” con que permite ser clasificado en la categoría de “100.001 a 999.999”. Se trata del convenio N°21/75 “E” celebrado entre, por el sector empleador, Ferrocarriles Argentinos y, por el sector sindical, la Unión Ferroviaria.

Entre nivel de negociación y categoría ocupacional del personal comprendido

La categoría “4.Obreros y empleados” es la que mayor cantidad de convenios agrupa en los dos niveles de negociación de mayor importancia (“Actividad” y “Empresa”). A nivel “Actividad” pertenecen a esta categoría 154 CCT (22%) y a nivel “Empresa” 212 CCT (un 28%). Sin embargo resulta llamativo que, mientras que para “Actividad” el segundo lugar, en cantidad de convenios, lo constituya la categoría “1.Obreros” (251 CCT -21%); para los convenios de “Empresa” lo es la categoría “5.Técnicos y profesionales” (116 CCT -16%-), lo que podría interpretarse como un indicio de la mayor especificidad de los convenios de empresa.

Los convenios de “1.Obreros” son las más numerosos en los dos restantes niveles de negociación: “Rama” (42 CCT -36%-) y “Establecimiento” (15 -37%-).

En cuanto a la categoría de “6.Personal jerárquico” y “7.Supervisores”, para la viable categoría ocupacional del personal comprendido, es de destacar la baja preponderancia en cantidad de convenios, tanto a nivel “Actividad” como “Empresa”. La suma de ambas categorías, a nivel “Actividad” presenta un 1,8% (15 CCT) y para “Empresa” un 4,3% (15 CCT). Este nuevo análisis permite apriorísticamente sostener que no obstante la mayor especificidad de la negociación a nivel “Empresa”, a la que ya se hiciera alusión, la misma no contempla la situación de personal de primera línea de dirección (Jerárquicos y Supervisores).

La razón de esto último puede obedecer a múltiples razones, entre las cuales puede aventurarse las siguientes:

- La conformación de entidades representantes de trabajadores para los grupos más números en la cadena productiva (principalmente obreros y empleados);
- La posible colusión de intereses que podrían suscitarse en los representantes de grupos de personas que emiten ordenes y aquellos a quienes las mismas van dirigidas. Por ejemplo, el caso de un supervisor que sanciona disciplinariamente a un obrero.
- El hecho que la constitución de entidades representativas de personal jerárquico y de supervisión sea más reciente y, por tanto, los posibles convenios colectivos negociados escapen al universo de CCT considerados.
- La falta de interés de las asociaciones representantes de los trabajadores y, de los propios trabajadores, en conformar asociaciones de este tipo con el fin de negociar un CCT como consecuencia del escaso número de personas que podrían resultar representadas.

Cuando se analiza la cantidad de beneficiarios, para las dos variables que nos ocupan, resulta llamativa en cuanto a la correlación existente entre cantidad de beneficiarios y cantidad de convenios y, así, a mayor cantidad de convenios corresponde una mayor cantidad de beneficiarios. Ejemplo de ello, es en caso de la categoría “4.Obreros y empleados” para el nivel de negociación “Actividad” para la que corresponde el mayor número de convenios (154 CCT) y de beneficiarios 4.525.328 (47%), correlación que se reitera a nivel “Empresa” con 212 CCT y 293.066 beneficiarios.

La única excepción a lo dicho está constituida por la categoría “5.Técnicos y profesionales” a nivel de negociación “Empresa”, que en cantidad de convenios está en el segundo lugar -como ya se dijera- mientras que en cantidad de beneficiarios en el sexto lugar con 21.350, lo que da cuenta de un bajo promedio de beneficiarios por convenio (1.382).

Finalmente, y en relación al promedio de beneficiarios por convenio, hemos de destacar que:

- Los cuatro mayores promedios pertenecen, como pareciera lógico inferir, al nivel de negociación “Actividad” y a las categorías: “4.Obreros y empleados” (29.385); “1.Obreros” (14.143); “3.Todo el personal” (13.070); y “2.Empleados” (9.448).
- En el otro extremo, el de los convenios con menor promedio de beneficiarios, encontramos los convenios de “Establecimiento” para “2.Empleados” (138);

“3.Todo el personal” (200); y, “8.Otros mixtos” (253), a los que habrá de agregarse los perteneciente a la categoría “5.Técnicos y profesionales” para el nivel de negociación “Empresa”, con 184 beneficiarios.

- Otro dato interesante es el que surge de la relación entre convenios de “Rama” y la categoría “5.Obreros y empleados”, con un promedio de 9.238 beneficiarios. El más alto cuando se descartan los supuestos ya mencionados.

Entre actividad económica y ámbito de aplicación jurisdiccional;

Habiendo ya analizado las posibles relaciones de la variable “nivel de negociación” con las restantes, corresponde ahora hacer lo propio con aquella que considera las distintas “actividades económicas” salvo en lo que ya fuera analizado.

De esta manera, y en primer lugar, se analizarán los resultados de considerar la variable “actividad económica” y “ámbito de aplicación jurisdiccional” de lo que surge que:

- En el sector “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” los CCT de alcance “2.Regional” (19 CCT -48%-) son mayoritarios, aun cuando la mayor cantidad de beneficiarios pertenezca a convenios de alcance “1.Nacional” (426.000 -84%-). De igual manera, la actividad “9. Servicios Comunes, Sociales y Personales” concentra la mayor cantidad de convenios en el ámbito “2.Regional” (130 CCT -43%-) y de beneficiarios en el “1.Nacional” (895.108). Resta sólo comentar que, para ambas actividades, los menores niveles de negociación de convenios como así también de beneficiarios se constatan a nivel “3. Empresa o establecimiento”.
- En la actividad económica descrita como “2. Explotación de Minas y Canteras” la mayor cantidad de convenios y beneficiarios pertenece a los CCT de alcance “1.Nacional”, con 10 CCT -56%- y 35.150 beneficiarios. Para estas actividades puede resultar de interés remarcar que a igual cantidad de CCT (4 cada una) para los ámbitos de aplicación “2.Regional” y “3. Empresa y establecimiento” los beneficiarios del primero superan en un 252% a los del segundo, 695.139 frente a 276.099.
- La negociación para las “3. Industrias Manufactureras” y de “4. Electricidad, Gas y Agua” pueden resultar paradójicas por cuanto la mayor cantidad de convenios se da en el ámbito de aplicación jurisdiccional más reducido (“3. Empresa y Establecimiento”), mientras que la mayor cantidad de beneficiarios al mayor ámbito de aplicación (“1.Nacional”).

- La “5. Construcción” es el único supuesto en que existe una perfecta correlación entre la cantidad de convenios y beneficiarios, y el alcance de los ámbitos de aplicación. Así, al nivel “1.Nacional” corresponde la mayor cantidad de CCT (20) y de beneficiarios (944.517) y al nivel “3.Empresa y establecimiento” el menor (15 CCT y 43.500 beneficiarios).
- En “6. Comercio”, los resultados muestran que se da una relación inversa entre cantidad de convenios y beneficiarios. O, de otra manera, que al ámbito de aplicación con más convenios le corresponde la menor cantidad de beneficiarios. Por ejemplo, los convenios de “3.Empresa o establecimiento” son mayoritarios en “6.Comercio” pero medidos en cantidad de beneficiarios son, claramente, los últimos de la escala (27 CCT y 22.755 beneficiarios) mientras que en oposición los convenios de alcance “1.Nacional” son 14 y nuclean a 1.810.000 trabajadores.

A modo de cierre del análisis conjunto de estas variables, corresponde realizar una somera referencia al promedio de beneficiarios por convenio colectivo. Aquí, y según los resultados obtenidos, los cinco mayores promedios se corresponden con el ámbito de aplicación “1.Nacional” y pertenecen a las actividades “6. Comercio” (129.286); “5.Construcción” (47.226); “1.Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” (26.625); “8.Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos” (18.147); e, “3. Industrias Manufactureras (15.932). Por su parte, los tres menores promedios se corresponden con convenios de 3.Empresa o establecimiento” para los sectores de “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” (202); “9. Servicios Comunales, Sociales y Personales” (521) y “4. Electricidad, Gas y Agua” (820).

Entre actividad económica y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);

En primer lugar, al analizar estas dos variables, hemos de destacar la baja cantidad de convenios existentes en los extremos de las categorías que conforman la variable “tamaño del convenio”. Solo la actividad de “3.Industrias Manufactureras” y la relativa a “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” poseen convenios de “1 a 9” beneficiarios (3 y 10 respectivamente) mientras que para la categoría de “más de 1.000.000” el único convenio corresponde a “6.Comercio”.

En segundo término, resulta también relevante el hecho que los CCT de “1.000 a 9.999” sean los más representativos en seis de las nueve actividades económicas. En “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” con 16 CCT (40%); en “2. Explotación de Minas y Canteras” con 9 CCT (50%); en “3. Industrias Manufactureras” 231 CCT (43%); en

“5.Construcción” 20 CCT (38%); en, “6. Comercio” 20 CCT (31%); y, finalmente, para “8. Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos” 27 CCT (61%). Por su parte, y para el resto de las actividades o sectores económicos (“4. Electricidad, Gas y Agua”; “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”; y, “9. Servicios Comunales, Sociales y Personales”) la categoría con mayor cantidad de convenios es la de “100 a 999” beneficiarios.

Al analizar la cantidad de beneficiarios habrá de señalarse que:

- En un único supuesto la mayor cantidad de beneficiarios se condice con la mayor cantidad de convenios. Es el caso de “2. Explotación de Minas y Canteras” y convenios de “1.000 a 9.999” que representan el 93% de los beneficiarios (43.774). Lo que implica decir que 9 de cada 10 trabajadores del sector minero están encuadrados en convenios de entre “1.000 a 9.999”, siendo el promedio de 4.864. En esta misma escala o intervalo (de “1.000 a 9.999”) se encuentran, también, la mayoría de los trabajadores del sector “4. Electricidad, Gas y Agua”, un total de 122.122.
- Los sectores de “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” y “5.Construcción” concentran la mayor cantidad de beneficiarios en CCT de “100.001 a 999.999” beneficiarios. Para el primero de los sectores, el número de beneficiarios resultante de la intersección de categorías es de 300.000 (59%) y para el segundo de 640.000 (56%). En términos de beneficiarios promedio por convenio, y para el caso analizado, es en el primer supuesto de 150.000 y en el segundo de 320.000; cifra que sólo es superada por el promedio resultante del acuerdo de “6.Comercio” y la categoría “más de 1.000.000” que como ya se dijera en múltiples oportunidades asciende a 1.200.000.
- Finalmente, los restantes cuatro sectores a los que aún no se ha hecho alusión (“3. Industrias Manufactureras”; “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones”; “8. Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos”; “9. Servicios Comunales, Sociales y Personales”) aglutinan la mayor cantidad de beneficiarios en aquellos CCT de “10.000 a 99.999”, aun cuando el promedio de beneficiarios por convenio difiera en cada uno de los casos. Por ejemplo, mientras el promedio para “3. Industrias Manufactureras” es de 22.129 beneficiarios por convenio, para “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” es de 40.674, lo que representa un 83%.

Entre actividad económica y categoría ocupacional del personal comprendido.

Del análisis de los resultados correspondientes a la interrelación de estas dos variables surgen algunos datos que pueden resultar de especial interés y que serán analizados siguiendo el criterio utilizado hasta aquí.

De esta manera, cuando se analiza la cantidad de convenios para cada una de las nueve actividades económicas y la categoría ocupacional del personal comprendido ha de destacarse que la categoría “1.Obreros” es a la que mayor cantidad de convenios hacen referencias en los sectores de “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” (19 CCT -48%-) y, “2. Explotación de Minas y Canteras” (10 CCT -56%-); a la de “2.Empleados” en “8. Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos” (22 CCT -50%-) y “9. Servicios Comunes, Sociales y Personales” (71 CCT -24%-); a de la “4.Obreros y empleados” en “3. Industrias Manufactureras” (176 CCT -33%-), “4. Electricidad, Gas y Agua” (69 CCT -49%-), “5.Construcción” (26 CCT -49%-) y “6. Comercio” (22 CCT -34%-); y, finalmente, la categoría de “5.Técnicos y profesionales” lo es para la actividad de “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” (132 CCT -32%-).

Respecto de esta última categoría de trabajadores (“5.Técnicos y profesionales”) resulta llamativo que sea la que menor cantidad de convenios agrupa en sectores como “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” (1 CCT -3%-), “2. Explotación de Minas y Canteras” (1 CCT -6%-), “3. Industrias Manufactureras” (1 CCT -0,2%-) y “6.Comercio” (2 CCT -3%-), situación que resulta profundizada si se consideran los valores cero (que como ya se advirtió no serían considerandos para este análisis) pues ello implicaría agregar a este listado a la “5.Construcción”, sector para el cual no hay convenios para la categoría “5.Técnicos y profesionales”.

Por su parte un análisis de la distribución considerando la cantidad de beneficiarios muestra que en los casos de “2. Explotación de Minas y Canteras”, “3. Industrias Manufactureras”, “6. Comercio” y “8. Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos” la mayor cantidad de convenios tiene su correlato en la cantidad de beneficiarios. Como ejemplo de ello, los 10 CCT para la categoría “1.Obreros” para el sector de “2. Explotación de Minas y Canteras” concentran un 68% (31.774) de los beneficiarios de convenios en esa actividad y en la actividad “3. Industrias Manufactureras” un 54% (2.098.516) están comprendidos en convenios para “4.Obreros y Empleados”.

En todos los restantes supuestos, salvo los casos de “3.Industrias Manufactureras” y “6.Comercio”, la distribución es desigual y, por tanto, la mayor cantidad de convenios no refleja una mayor cantidad de beneficiarios. Así, por nombrar el caso más extremo, en

el sector de “4. Electricidad, Gas y Agua” los convenios de “6. Personal jerárquico” se encuentran en el octavo lugar en cuanto a la cantidad de CCT (con solo 1 -0,7%-) pero en el cuarto cuando se analizan los beneficiarios de este único CCT, que comprende a 6.384 trabajadores.

Habiendo hecho ya la excepción, en el párrafo anterior, de los casos de las “3. Industrias Manufactureras” y “6. Comercio” sólo resta aquí decir que para estos dos supuestos existe una correlación perfecta, y para todas las categorías de trabajadores, entre cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios en términos ordinales. Así, a la categoría con mayor cantidad de convenios le corresponde la mayor cantidad de beneficiarios y a la siguiente, la segunda cantidad de beneficiarios en orden de importancia.

En cuanto al promedio de beneficiarios por convenio se han identificado los cinco más grandes y los cinco más reducidos. En el primero grupo se encuentran los convenios para “1. Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca” y para la categoría “8. Otros mixto” con 80.017 trabajadores promedio; los de “5. Construcción” para “1. Obreros” con 60.410 trabajadores promedio; los de “6. Comercio” para “4. Obreros y Empleados” con 59.052; los de “8. Establecimientos Financieros, Seguros y Anexos” para “4. Obreros y Empleados” con 37.900; y, los de “6. Comercio” para “2. Empleados” con un promedio de 32.826 trabajadores promedio. En el segundo grupo, el correspondiente a los cinco menores promedios, están los de “2. Explotación de Minas y Canteras” para “5. Técnicos y profesionales” con 50 trabajadores promedio; los de “4. Electricidad, Gas y Agua” para “5. Técnicos y profesionales” con 74; los de “7. Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” para “7. Supervisores” con 262; los de “4. Electricidad, Gas y Agua” para “7. Supervisores” y “1. Obreros”, con 340 y 371 trabajadores promedio respectivamente.

Entre ámbito de aplicación jurisdiccional y tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios);

En este acápite, y habiéndose analizado ya el total de relaciones posibles para las variables “nivel de negociación” y “actividad económica” es necesario ahora abocarse al análisis de los resultados que surgen del entrecruzamiento de las variables correspondientes al “ámbito de aplicación jurisdiccional” y aquellas relativas a “tamaño del convenio” (medido en cantidad de beneficiarios) -de lo que daremos cuenta a

continuación- y “categoría ocupacional”-análisis del que nos ocuparemos en el punto 2.7.9-.

Tanto para el ámbito de aplicación jurisdiccional “1.Nacional”, como para el “2.Regional”, la mayor cantidad de convenios colectivos pertenece a la variable que agrupa a los convenios de entre “1.000 a 9.999”. En el primer caso, los CCT son 210 representado un 48% y en el segundo 183 CCT, un 43%.

Por su parte, para los convenios de aplicación en “3.Empresa o establecimiento” en número mayor de CCT pertenece a la variable de “100 a 999” beneficiarios con 457 CCT, un 61%. Por tratarse de un único supuesto, corresponde aquí marcar la existencia de un solo convenio que con ámbito de aplicación de “3.Empresa o establecimiento” tiene un tamaño de “100.000 a 999.999” beneficiarios, es el caso del convenio N°21/75 “E” celebrado “Ferrocarriles Argentinos” y la “Unión Ferroviaria”.

Cuando se deja atrás el análisis centrado en la cantidad de convenios, y se fija atención en la cantidad de beneficiarios, se comprueba que para el ámbito de aplicación “1.Nacional” y “2.Regional”, la mayor cantidad de beneficiarios se pertenecen a convenios de “10.000 a 99.999”, con 3.069.863 -38%- en el primero de los casos y 838.300 en el segundo -37%-.

Con respecto a convenios de ámbito de aplicación jurisdiccional “3.Empresa o establecimiento” la mayor cantidad de beneficiarios se encuentra en convenios de “1.000 a 9.999” trabajadores (346.994 -40%-). Dicho esto, y como es válido inferir, en ninguno de los casos la mayor cantidad de convenios implica una mayor cantidad de beneficiarios. Por ejemplo, a nivel “1.Nacional” los CCT de “1.000 a 99.999” eran mayoritarios mientras que deben situarse en un cuarto lugar en relación a la cantidad de beneficiarios (790.726 -10%-).

Para finalizar, sólo resta indicar que hemos optado en este análisis bivariado de realizar referencia alguna a los resultados promedios que surgen de considerar la cantidad de beneficiarios y la cantidad de CCT por cuanto sus resultados resultan totalmente predecibles.

Entre ámbito de aplicación jurisdiccional y categoría ocupacional del personal comprendido;

Al relacionar las variables ámbito de aplicación jurisdiccional y categoría ocupacional del personal comprendido, y en una análisis con foco en la cantidad de CCT,

resulta que la categoría “4.Obreros y empleados” es la que mayor cantidad de CCT agrupa para los ámbitos de aplicación “1.Nacional” y “3.Empresa y establecimiento”, con 107 CCT -24%- y 213 CCT -28%-, respectivamente. Sin embargo, cuando se analiza la segunda mayor agrupación para los ámbitos de aplicación nombrados resulta que para los convenios de alcance “1.Nacional” el segundo lugar lo ocupa la categoría “1.Obreros” (87 CCT 20%) y para “3.Empresa o establecimiento” los convenios con ámbito de aplicación personal para “3.Técnicos y profesionales” se ubican en segundo lugar.

En el ámbito “2.Regional”, los convenios más numerosos son los pertenecientes a “1.Obreros” (108 CCT -25%-) seguidos luego por los correspondientes a “4.Obreros y Empleados”.

Asimismo es de destacar que cualquiera fuese al ámbito de aplicación jurisdiccional la menor cantidad de convenios son los referidos a “5.Personal Jerárquico” y “6.Supervisores” que en ninguno de los casos superan el 5% del total.

Los resultados surgidos al contemplar la cantidad de beneficiarios no muestran sustanciales diferencias respecto de los resultantes de la cantidad de convenios y, en líneas generales, a mayor cantidad de convenios mayor cantidad de beneficiario. Siendo esto así, resulta válido entonces que los CCT para la categoría “4.Obreros y Empleados” sean los reúnen la mayor cantidad de beneficiarios, 4.073.336 -51%- en el ámbito “1.Nacional” y 286.256 -33% en los de “3.Empresa o establecimiento”.

Hay que mencionar que en “3.Empresa o establecimiento” se presenta la particularidad consistente en que los convenios para “3.Todo el personal” (sextos en el orden pertinente como 76 CCT -10%-) resultan los segundos con mayor cantidad de beneficiarios 191.419 -22%- y, a la inversa, los convenios para “5.Técnicos y profesionales” (segundos cuantitativamente con 114 CCT -15%-) resultan sextos al considerar la cantidad de beneficiarios 20.320 -2%-.

Por su parte, y en igual criterio de análisis, en el ámbito “2.Regional” los CCT de “4.Obreros y Empleados” son también los que mayor cantidad de beneficiarios representan, 800.102 -35%-, aun cuando como se recuerda la mayoría de convenios pertenecía a la categoría “1.Obreros” ubicada en segundo orden en cuanto a cantidad de beneficiarios con 667.644 -29%-.

De la misma manera que lo acontecido para la cantidad de convenios, la cantidad de beneficiarios para las categorías “5.Personal Jerárquico” y “6.Supervisores” resulta minúscula y en ningún supuesto mayor a un 2% conjuntamente.

A modo de cierre, y al considerar el promedio de beneficiarios por cada un CCT y como es de suponer el mayor promedio corresponde al ámbito “1.Nacional” para “4.Obreros y Empleados” (38.069), seguido luego por “1.Nacional” para “1.Obreros” (18.797) y, en tercer lugar, por los CCT de alcance “1.Nacional” para la categoría “8. Otros Mixtos”. En este análisis en base a promedios, y como consecuencia de lo ya expresado en párrafos anteriores, debe destacarse que el menor promedio es el que se corresponde con el ámbito de aplicación jurisdiccional “3.Empresa o establecimiento” y la categoría “5.Técnicos y supervisores” con 178 beneficiarios promedio por convenio.

Entre tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios) y categoría ocupacional del personal comprendido;

La última interrelación posible entre las variables escogidas es la surge de considerar, por una parte, el tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios) y, por otra, la categoría ocupacional del personal comprendido.

A priori, y teniendo en cuenta las múltiples referencias al convenio N°130/75 (“Comercio”) no se analizará dicho supuesto por ser el único caso de un convenio con “más de 1.000.000” de beneficiarios.

La mayor cantidad de convenios pequeños (de “1 a 9” y de “10 a 99” beneficiarios) se refieren a la categoría “5.Técnicos y profesionales”; en el primero de los casos los convenios son 7 (54%), mientras que en el segundo 77 CCT (35%).

En cuanto al resto del rangos contenidos en la variable “tamaño del convenio” (“100 a 999”; “1.000 a 9.999”; “10.000 a 99.999” y “100.000 a 999.999”) la categoría que mayor cantidad de convenios agrupa es la de “4.Obreros y empleados”. En el primer supuesto (de “100 a 999”) los CCT suman 159 (23%); en el segundo (de “1.000 a 9.999”) 146 (29%); en el tercero (de “10.000 a 99.999”) 57 CCT (34%); y, en el cuarto (de “100.000 a 999.999”) 12 CCT (55%).

En relación a la cantidad de beneficiarios, corresponde indicar –nuevamente- una relación directa entre cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios. Y, por tanto, a la mayor cantidad de convenios –ya señalada- le corresponde, sin excepciones, la mayor cantidad de beneficiarios.

Anexo III: Información estadística relativa a la elaboración de la muestra

Como se mencionara en el punto 4.1. “Análisis preliminar” este anexo proporciona información estadística relativa al universo total de convenios colectivos celebrados entre 1975 y el 30 de junio del año 2000, en base a los cinco criterios de clasificación ya utilizados (nivel de negociación; actividad económica; ámbito de aplicación jurisdiccional; tamaño del convenio; y, categoría ocupacional) y dos unidades de medida (cantidad de convenios y cantidad de beneficiarios).

Distribución de los CCT, considerando nivel de negociación, en cantidad de convenios -universo total y muestra-

Nivel de negociación	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1.Actividad	399	267	666	59	62	121
2.Rama	58	59	117	4	26	30
3.Empresa	156	396	552	19	102	121
4.Establecimiento	11	13	24	5	7	12
Total	624	735	1359	87	197	284

Distribución de los CCT, considerando nivel de negociación, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-

Nivel de negociación	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1.Actividad	6.253.987	3.068.792	9.322.779	4.094.684	1.476.530	5.571.214
2.Rama	393.414	213.774	607.188	37.000	97.900	134.900
3.Empresa	377.754	336.733	714.487	189.225	110.929	300.154
4.Establecimiento	6543	5810	12.353	3.710	3.350	7.060
Total	7.031.698	3.625.109	10.656.807	4.324.619	1.688.709	6.013.328

Distribución de los CCT, considerando actividad económica, en cantidad de convenios
-universo total y muestra-

CIU	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1.Agricult., caza, silvicult. y pesca	14	21	35		2	2
2.Explotación de minas y canteras	10	6	16			0
3.Industrias manufactureras	218	249	467	44	94	138
4.Electricidad, gas y agua	9	84	41		1	1
5.Construcción	22	19	48	3	7	10
6.Comercio	25	23	352	4	12	16
7.Transp., almacenam. y comunic.	158	194	38	19	50	69
8.Estable. financ., segur. y anexos	14	24	38	3	14	17
9.Serv. comun., sociales y person.	154	115	269	14	17	31
Total	624	735	1359	87	197	284

Distribución de los CCT, considerando actividad económica, en cantidad de beneficiarios
-universo total y muestra-

CIU	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988-2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988-2000	Total
1.Agricult., caza, silvicult. y pesca	293.860	198.380	492.240		4.000	4.000
2.Explotación de minas y canteras	28.904	17.420	46.324			0
3.Industrias manufactureras	2.283.356	1.496.685	3.780.041	1.450.240	908.273	2.358.513
4.Electricidad, gas y agua	132.284	95.129	1.050.750		500	500
5.Construcción	830.000	220.750	2.075.365	536.500	24.250	560.750
6.Comercio	1.737.355	338.010	1.346.034	1.675.000	281.210	1.956.210
7.Transp., almacenam. y comunic.	809.533	536.501	375.600	387.019	225.124	612.143
8.Estable. financ., segur. y anexos	240.000	135.600	375.600	184.000	86.100	270.100
9.Serv. comun., sociales y person.	676.406	586.634	1.263.040	91.860	159.252	251.112
Total	7.031.698	3.625.109	10.656.807	4.324.619	1.688.709	6.013.328

Distribución de los CCT, considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de convenios -universo total y muestra-

Ámbito de aplicación jurisdiccional	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1.Nacional	217	184	401	42	72	114
2.Regional	240	157	397	21	27	48
3.Empresa o establecimiento	167	394	561	24	98	122
Total	624	735	1359	87	197	284

Distribución de los CCT, considerando ámbito de aplicación jurisdiccional, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-

Ámbito de aplicación jurisdiccional	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1.Nacional	5.489.845	2.249.682	7.739.527	3.754.300	1.213.800	4.968.100
2.Regional	1.157.556	1.040.234	2.197.790	377.384	367.930	745.314
3.Empresa o establecimiento	384.297	335.193	719.490	192.935	106.979	299.914
Total	7.031.698	3.625.109	10.656.807	4.324.619	1.688.709	6.013.328

Distribución de los CCT, considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad de convenio -universo total y muestra-

Número de beneficiarios	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1 a 9	9	1	10	1		1
10 a 99	83	70	153	6	14	20
100 a 999	205	358	563	14	87	101
1.000 a 9.999	231	224	455	28	59	87
10.000 a 99.999	79	76	155	26	34	60
100.001 a 999.999	16	6	22	11	3	14
más de 1.000.000	1		1	1		1
Total	624	735	1359	87	197	284

Distribución de los CCT, considerando tamaño del convenio (medido en cantidad de beneficiarios), en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-

Número de beneficiarios	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988-2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988-2000	Total
1 a 9	42	6	48	2		2
10 a 99	4.005	3.137	7.142	350	652	1.002
100 a 999	83.238	129.705	212.943	6.299	38.577	44.876
1.000 a 9.999	827.252	721.460	1.548.712	104.169	152.480	256.649
10.000 a 99.999	1.857.862	1.930.801	3.788.663	714.500	1.027.000	1.741.500
100.001 a 999.999	3.059.299	840.000	3.899.299	2.299.299	470.000	2.769.299
más de 1.000.000	1.200.000		1.200.000	1.200.000		1.200.000
Total	7.031.698	3.625.109	10.656.807	4.324.619	1.688.709	6.013.328

Distribución de los CCT, considerando categoría ocupacional, en cantidad de convenios -universo total y muestra-

Categoría ocupacional	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988- 2000	Total
1.Obreros	152	119	271	20	26	20
2.Empleados	63	128	191	10	40	10
3.Todo el personal	47	85	132	3	24	3
4.Obreros y Empleados	105	198	303	20	58	20
5.Técnicos y profesionales	120	83	203	10	11	10
6.Personal jerárquico	13	7	20		3	0
7.Supervisores	6	27	33	2	12	2
8.Otros mixto	118	88	206	22	23	22
Total	624	735	1359	87	197	284

Distribución de los CCT, considerando categoría ocupacional, en cantidad de beneficiarios -universo total y muestra-.

Categoría ocupacional	Universo			Muestra		
	1975 1° ronda	Período 1988-2000	Total	1975 1° ronda	Período 1988-2000	Total
1.Obreros	1.639.089	719.926	2.359.015	1.103.945	338.550	1.442.495
2.Empleados	616.136	418.525	1.034.661	442.310	166.846	609.156
3.Todo el personal	463.571	507.815	971.386	87.500	317.632	405.132
4.Obreros y Empleados	3.261.810	1.606.481	4.868.291	2.288.649	729.459	3.018.108
5.Técnicos y profesionales	147.689	63.036	210.725	18.252	8.550	26.802
6.Personal jerárquico	9.848	7.884	17.732		950	950
7.Supervisores	17.302	16.350	33.652	15.900	11.300	27.200
8.Otros mixto	876.253	285.092	1.161.345	368.063	115.422	483.485
Total	7.031.698	3.625.109	10.656.807	4.324.619	1.688.709	6.013.328

Anexo IV: “Servicios comunales, sociales y personales”

Con la finalidad de describir el tratamiento de la capacitación y las licencias por examen que hacen los convenios del sector se han tomado dos ejemplos.

El primero, CCT 736/16 “A”, es de aplicación al personal de “Entidades deportivas y civiles” y tiene como partes firmantes a la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC), a la Federación de Empleadores de Entidades Deportivas y Asociaciones Civiles y a la Asociación Rosarina de Entidades Deportivas Amateurs (AREDA).

A los fines de la capacitación, el texto del mencionado convenio dispone en su artículo 36 que:

Las instituciones podrán implementar programas de capacitación y desarrollo del personal de acuerdo a sus distintos niveles y especialidades, favoreciendo la formación continua en el empleo, la adaptación a nuevos procedimientos y tecnologías. La representación gremial del establecimiento será informada de dichos programas.

Por su parte, y en lo relativo a licencias por examen, el artículo 14 del convenio remite especialmente y específicamente a lo normado en la LCT para, a continuación, reproducir textualmente el texto legal.

El segundo, es el convenio que vincula a la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) con la Confederación Argentina de Mutualidades (CAM) y que fuera homologado bajo el N° 496/07 “A”.

En el artículo 21 de dicho convenio, y bajo el título “De la Capacitación y formación profesional”, se dispone que:

El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación del sindicato y con la asistencia de los organismos competentes del Estado, tal como surge del Capítulo VIII de la Ley de Contrato de Trabajo.

La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar, deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80 de la Ley 20.774, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

El trabajador tendrá derecho a 40 horas anuales, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación.

Por su parte, el artículo 25 inc. i) en lo que a licencia por examen se refiere, dispone:

Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria no universitaria o universitaria, gozará durante el año calendario de hasta 15 días laborales, que podrá tomar en períodos de hasta 3 días corridos y deberá justificar el mismo mediante comprobante oficial. Las instituciones de enseñanza deben estar reconocidas por el Ministerio u otro Organismo Educativo de la Jurisdicción. El hecho de cursar simultáneamente varias carreras no amplía el período consignado.

Anexo V: Programación Básica de Capacitación

Proceso de entrenamiento y capacitación de empleados de General Motors de Argentina S.A

La educación, formación, entrenamiento y capacitación de empleados de G.M de A., son parte de un proceso continuo que deberá habilitarlos social y técnicamente para enfrentar los desafíos del crecimiento como personas, como miembros de la sociedad argentina y como miembros organizados de la Empresa.

La empresa reconoce que forma parte del contexto social y económico de Argentina y desea contribuir, con todo el conocimiento y experiencia acumulados durante décadas, al progreso de sus empleados y espera que, como consecuencia, toda la comunidad se beneficie.

Cabe destacar que los asociados comerciales de GM de A., es decir sus proveedores y distribuidores, deberán integrarse a este proceso para que sean reconocidos como tales, lo que genera un factor multiplicador enorme para el proceso de educación continua que pasamos de describir.

Proceso de educación para el fenómeno de la salud mantenimiento de la vida y la capacidad física y mental

Necesidad detectada:

Fomentar la salud, mantener la integridad y la capacidad física, requieren conocimientos que exceden a los que están habitualmente disponibles. Todas las personas, independientemente de la edad o sexo debe aprender técnicas y métodos, que les permitan vivir más plenamente y en consecuencia, más felices.

Objetivos del proceso:

Todos los empleados de GM de Argentina deberán mantenerse actualizados sobre los medios para fomentar su salud, y su estado físico, mental y social.

Plan de acción:

A través de especialistas en cada uno de los temas abordados serán dedicadas como mínimo 25.000 horas hombre para los empleados de la fábrica en asuntos como:

- Prevención contra enfermedades infectocontagiosas
- Alimentación para la salud
- Deportes y ejercicios físicos y de relajamiento
- Mantenimiento de la salud mental
- Ergonomía
- Relaciones interpersonales
- Prevención de accidentes y enfermedades profesionales
- Salud familiar
- Primeros auxilios
- Mantenimiento de las capacidades: a) auditiva, b) visual, c) del sistema locomotor, d) del corazón y sistema circulatorio, e) del sistema nervioso, f) digestivo, etc.
- Alcoholismo y drogas

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinados por los propios grupos de trabajo en planeamiento anual de las actividades educacionales.

Nuevos asuntos serán abordados a medida que el progreso social científico y tecnológico los indiquen como adecuados.

Proceso de educación para la convivencia en la empresa y la sociedad

Necesidad detectada:

El conocimiento de las normas que rigen la vida en sociedad no es completo ni claro, provocando potenciales comportamientos inadecuados debido a la falta de comprensión de su alcance, profundidad, importancia y aplicación práctica.

Objetivos del proceso:

Todos los empleados de GM de Argentina deberán estar capacitados para entender las necesidades sociales y así participar como miembros activos en los procesos de progreso social.

Plan de acción:

A través de especialistas (Jueces, Representantes del Pueblo Electos, Dirigentes Sindicales, Profesionales, Líderes comunitarios, Autoridades Militares y Eclesiásticas) serán dedicadas como mínimo 5000 horas hombres para los empleados, a asuntos como :

- Representación y participación social
- Legislación del trabajo
- La empresa y sus empleados en el contexto social
- Relaciones familiares: los deberes y derechos
- Participación femenina en la empresa y la sociedad
- Análisis histórico del progreso
- Legislación del tránsito
- Normas comunitarias de convivencia
- El arte como medio de expresión social
- Neurolingüística

Se espera que cada hora dedicada a este proceso educativo genere varias horas auto-orientadas lo que dependerá del interés personal de cada empleado. La prioridad y oportunidad de cada Curso o Conferencia serán determinados por los propios grupos de trabajo en el planeamiento anual de actividades educacionales.

Proceso de educación para la calidad

Necesidad detectada:

La evolución del concepto de calidad y los procesos técnicos involucrados requieren entrenamiento y capacitación permanentes para que los clientes y usuarios de los productos y servicios de GM de Argentina queden plenamente satisfechos con ellos y permitan que la compañía sobreviva en un ambiente extremadamente competitivo.

Objetivo del proceso:

Todos los empleados de GM de Argentina deberán conocer y practicar los sistemas, técnicas, medios y recursos que permitan dar a los clientes de la Empresa los mejores vehículos y servicios, al punto que queden entusiasmados y se conviertan en clientes para siempre.

Plan de acción:

A través de los especialistas nacionales y extranjeros, empleados de la empresa y clientes, serán dedicadas a los empleados como mínimo 30 .000 horas hombre en temas como:

- Organización para la calidad
- Normas nacionales e internacionales, conjunto ISO 9000
- Medición del desempeño: índices, costos, etc.
- Formación de la mentalidad para la calidad
- Proceso de mejora continua aplicada a la calidad
- Sistemas de aprobación, selección y entrenamiento de proveedores y distribuidores
- Auditoría de calidad
- Calidad en los sectores administrativos
- Control estadístico de procesos
- Responsabilidad por la calidad
- Sistemas de medición para asegurar la calidad: equipos, aparatos, laboratorios
- Metrología
- Características de los procesos bajo el enfoque de calidad
- Las interrelaciones entre componentes y el todo para generar calidad total
- Premios nacionales e internacionales relativos al desempeño de la calidad
- Mantenimiento y calidad
- Ciencias básicas para la calidad
- Percepción de los clientes para la calidad de productos y servicios

Para los primeros integrantes de la empresa los cursos y la práctica serán dados en el extranjero.

La prioridad y oportunidad de cada curso serán determinadas por la empresa a través de sus Directores y ejecutada a nivel de grupo de trabajo, siguiendo el planeamiento anual de actividades educacionales.

Proceso de educación para el mantenimiento de la fábrica

Necesidad detectada:

Los equipos, dispositivos, máquinas, herramientas e instalaciones para producir vehículos deben ser conocidos detalladamente para asegurar el funcionamiento eficiente y libre de riesgos para los que los manejan.

Objetivos del proceso:

Capacitar un grupo específico de personas en la fábrica para ejecutar las tareas de mantenimiento de manera profunda y detallada y entrenar todos los empleados que utilizan los sistemas para que los auxilien eficazmente.

Plan de acción:

A través de especialistas, técnicos e instructores del país y del exterior, serán dedicadas a los empleados como mínimo 20 .000 horas hombre en asuntos como:

- Prevención y ataque a incendios
- Funcionamiento de equipos, dispositivos, maquinas, herramientas e instalaciones
- Sistemas de mantenimiento preventivo total
- Mantenimiento y productividad
- Mantenimiento y calidad total
- Mantenimiento y prevención de accidentes y enfermedades profesionales
- Mantenimiento y mejora continua
- Organización del mantenimiento
- Electrotécnica, básica, intermedia, avanzada
- Electromecánica, básica, intermedia, avanzada
- Comandos eléctricos
- Corrosión
- Dispositivos de protección en las máquinas
- Electrónica I, II y III
- Electrónica digital
- Microprocesadores
- Controladores lógicos programables
- Periféricos
- Conversores AC/DC
- Neumática I, II y III
- Circuitos neumáticos
- Hidráulica I, II y III
- Circuitos hidráulicos
- Automatización industrial I, II y III
- Rulemanes, ejes, elementos móviles
- Lubricación
- Soldadura (por puntos, MIG, MAG)
- Mantenimiento de utilidades

Proceso de educación para la manufactura de vehículos

Necesidades detectadas:

El sistema de fabricación de los vehículos debe ser detalladamente explicado, entendido y practicado para que se consiga obtener calidad y precio compatibles con los objetivos de obtener clientes entusiasmados con nuestros productos y servicios.

Objetivos del proceso:

Obtener resultados que se comparen con los mejores del mundo en términos de Producción, Calidad, Productividad, Costo y Organización del Sistema de Fabricación.

Plan de acción:

Todos los empleados de la fábrica deberán ser capacitados en una o varias funciones de fabricación, incluyendo entrenamiento teórico y práctico, para asegurar que los vehículos se hagan conociendo y controlando totalmente el sistema productivo. Se dedicarán como mínimo 55.000 horas hombre a los empleados de la fábrica. Los temas tratados serán, entre otros, los siguientes:

- Sistema celular de trabajo
- Manufactura simplificada
- Sistema de mejora continua
- Trabajo estandarizado
- Planeamiento de los procesos
- "Just in time"
- Inventario mínimo
- Capacidad de proceso
- Trabajo en equipo
- Eliminación de las pérdidas
- Sistema cliente-proveedor interno
- Manejo de materiales I y II
- Especificaciones y normas del sistema de fabricación
- Cambio rápido de herramientas
- Comunicación interna
- Controles visuales
- Auditoría de proceso
- Auditoría de vehículos
- Ensamble de conjuntos y subconjuntos
- Chapistería
- Ensamblado electro-mecánico
- Soldadura por punto
- Soldadura MIG/MAG
- Montaje de motores
- Montaje, eléctricos y mecánicos
- Tapicería
- Pintura
- Test para funcionamiento de parte/conjuntos
- Terminaciones artesanales

Los primeros integrantes de la empresa tendrán los cursos teóricos y prácticos en el extranjero, para poder adquirir práctica real de trabajo en operaciones semejantes a las que tendrá GM de Argentina.

La prioridad y oportunidad de cada curso será determinada por la empresa a través de sus Directores y ejecutada a nivel de grupo de trabajo.

Proceso de educación para el servicio y atención de clientes

Necesidad detectada:

Todos los empleados que directa o indirectamente (a través de concesionarios) tengan contacto con clientes, deben utilizar, no solamente el sentido común sino también técnicas efectivas que dejen a los clientes entusiasmados con nuestros productos y servicios.

Objetivos del proceso:

Hacer sentir concretamente a nuestros clientes que ellos tienen y merecen la mejor atención, el mejor servicio y los mejores automóviles de Argentina.

Esto deberá expresarse numéricamente a través de índices de satisfacción de los clientes.

Plan de acción:

Todos los empleados deberán ser capacitados para actuar como "vendedores", actuando conscientemente cuando cualquier cliente, o potencial cliente, los contacte, formal o informalmente. Serán dedicadas como mínimo 15.000 horas hombre a temas como:

- Técnicas para obtener clientes para siempre
- Atención telefónica: cómo y en qué condiciones
- Cómo ganar la mente y el corazón de los clientes
- Análisis de reclamaciones y planes, de solución
- Mecanismos de acción para atender los requerimientos de los clientes

Representantes de los concesionarios, que posteriormente deberán instruir a su personal, también recibirán capacitación especializada.

Proceso de educación de becarios

Necesidad detectada:

El crecimiento de la empresa debe ser sustentado a largo plazo, con personas que desde el principio de sus carreras hayan optado por el área automovilística, en cualquiera de sus múltiples actividades.

Objetivos:

- 1- A largo plazo, la fuerza de trabajo deberá estar constituida en por lo menos 30% por personas que empezaron sus carreras como becarios.
- 2- Contribuir a la formación de la fuerza de trabajo en Argentina cuando los becarios no fueren admitidos en los Cuadros de personal Permanente.

Plan de acción:

- 1- A partir de 1996 un número de personas equivalente al 2% de la fuerza de trabajo, será iniciado en las diferentes tareas desempeñadas en la empresa y mantenidas en régimen de formación teórico-práctico por el periodo de 2 años.
- 2- Los cursos serán los mismos dados a los empleados durante el proceso de Educación continua descripto. El horario y las condiciones de trabajo serán aquellas determinadas por la Legislación específica.