



Departamento de Administración de Empresas

Segundo trabajo de Graduación

“Cláusulas para pequeñas empresas en los convenios colectivos, comparación con las cláusulas de sus capítulos generales”

Mentor: Adrián Goldín

Autora: Denise Gawianski

Legajo: 12360

Carrera: Administración de Empresas

Resumen ejecutivo

Está claro que las PE tienen necesidades de regulación diferentes a las medianas o grandes. Existen notorias diferencias entre unas y otras, situación que justifica distinguirlas también en el ámbito normativo. Ante este contexto y como una forma de atenuar estas desigualdades subyacentes entre compañías de distinto tamaño, es que se dicta la ley 24.467 (en Marzo de 1995) como un mecanismo para subsanar esta circunstancia.

El objetivo general que guía el presente trabajo, al igual que mi primer trabajo de graduación, es el de analizar las manifestaciones de negociación colectiva surgidas en el marco de la ley citada y establecer los datos característicos de los productos de esa negociación en una muestra de convenios generales con capítulos específicos para PE proporcionada por el Ministerio de Trabajo. En esta ampliación, me propongo examinar la parte general de los convenios colectivos de trabajo que integran la muestra teniendo en cuenta siempre el objetivo general que es establecer –ahora por comparación con las cláusulas de esas partes generales- los datos característicos de los productos de la negociación colectiva para PE. Para ello, identifico, clasifico y explico las cláusulas de la parte general que han tratado los mismos temas que han sido después objeto de tratamiento en el capítulo especial para PE. Me sirvo de ello para realizar una comparación “vertical” entre las cláusulas de la parte general de cada convenio con sus similares del capítulo especial para PE del mismo convenio y más en general, una comparación “horizontal” entre el conjunto de esas cláusulas con el conjunto de sus correlativas de los capítulos especiales de PE. La idea de esta ampliación es aportar un halo más de luz sobre las conclusiones arribadas en mi primer trabajo de graduación bajo la forma de inferencias adicionales referidas a las cláusulas concebidas para pequeñas empresas.

Del análisis efectuado, surge que la mayoría de los convenios contempla en su parte general cláusulas que aumentan los beneficios de los trabajadores, mientras que los capítulos especiales para PE los reducen.. En aquellas cláusulas para PE donde la disponibilidad colectiva no se encuentra habilitada, se suelen reproducir las disposiciones de la ley (no es habitual que en esos aspectos se introduzcan cláusulas “mejorativas” a favor de los trabajadores de PE). Normalmente cuando en los capítulos para PE no se hace uso de la disponibilidad colectiva la cuestión queda diferida a cuanto se regula en los capítulos generales. Se advierte en la negociación colectiva para PE que prevalecen allí las demandas y necesidades de las empresas. En la parte general de los convenios, se identifican en cambio más concesiones recíprocas. Si bien en los capítulos para PE se advierte cierto interés por la capacitación de los empleados, este tema se ve más desarrollado en los capítulos generales de los mismos convenios.

Índice

1. Negociación colectiva en PE vs Negociación colectiva en empresas de mayor dimensión

1.1 Breve reseña del análisis realizado en la tesis “Negociación colectiva para pequeñas empresas, la reciente experiencia Argentina”	1
1.2 Explicación del objetivo específico de esta ampliación de tesis	2
1.3 Clasificación, explicación y análisis de las cláusulas de la parte general de los convenios	3
1.3.1 Cláusulas de disponibilidad colectiva	4
1.3.1.1 Vacaciones	5
1.3.1.2 Sueldo Anual Complementario	17
1.3.1.3 Extinción del contrato de trabajo	19
1.3.2 Cláusulas legales que requieren una reglamentación o desarrollo por parte de los CCT	27

2. Conclusiones sobre la negociación colectiva en PE por comparación con empresas de mayor dimensión

2.1 Conclusiones específicas	32
2.2 Conclusiones generales: aporte para la comprensión de la negociación colectiva para PE	34

Bibliografía

Anexos

Anexo I

Anexo II

Anexo III

1) Negociación colectiva en PE vs Negociación colectiva en empresas de mayor dimensión

1.1) Breve reseña del análisis realizado en la tesis “Negociación colectiva para pequeñas empresas, la reciente experiencia Argentina”

Este apartado tiene como objetivo producir una breve reseña del contenido de mi primer trabajo de graduación para exponer al finalizar el mismo, el nuevo objetivo específico que me propongo investigar en esta oportunidad y qué es lo que motiva la ampliación de la tesis original.

Una buena forma de comenzar a explicar lo examinado en aquel trabajo, es recordar el objetivo general del mismo. Este se propuso analizar las manifestaciones de negociación colectiva surgidas en el marco de la ley 24.467 y tratar de establecer los datos característicos de los productos de esa negociación, tarea que se realizó sobre una lista de convenios generales con capítulos específicos para PE proporcionada por el Ministerio de Trabajo.¹

Resumo acto seguido, los pasos que se desarrollaron en aquella investigación:²

- Se examinaron todos los capítulos para PE contenidos en los convenios colectivos generales homologados desde la sanción de la ley 24.467 hasta fines del 2004.
- Se identificaron aquellas cláusulas que hicieron uso de la disponibilidad colectiva propuesta en la ley, las que encontraron fundamentos en los artículos 94 (“movilidad funcional o polivalencia”) y 97 (“situaciones de crisis”) y se reconocieron otras cláusulas tipificantes de la negociación colectiva de las pequeñas empresas.
- Se estableció el tipo de contenido que se le ha dado a esas cláusulas, como así también se las clasificó, se las ordenó y se las explicó.
- Finalmente, se extrajeron conclusiones generales sobre la negociación colectiva para pequeñas empresas.

¹ Esta lista se encuentra reproducida en el Anexo I

² Para mayor información, ver Anexo II donde se reproduce una sección del primer capítulo de aquel trabajo de graduación.

Del análisis efectuado, se pudo establecer que la mayoría de los convenios examinados habría hecho un uso genuino del régimen especial que proponía la ley. De hecho, solo unos pocos establecieron cláusulas sin significación normativa relevante con el fin de cumplir con las obligaciones impuestas por dicha normativa. Ciertamente, la mayoría de los convenios negociados utilizó la disponibilidad colectiva propuesta por la ley a través de diversos mecanismos, y tan solo unos pocos establecieron cláusulas específicas de PE que no resultarían efectivas en empresas de mayor dimensión.³

1.2) Explicación del objetivo específico de esta ampliación de tesis

Para una mejor comprensión del objetivo específico que se va a desarrollar en esta sección particular, conviene recordar algunos de los contenidos de la ley 24.467.

Dicha normativa prevé la negociación colectiva en pequeñas empresas en dos variantes. *“Por un lado permite la existencia de convenios colectivos de trabajo para pequeñas empresas⁴, mientras que a través de su artículo 102 contempla la hipótesis de que en caso de que no llegara a existir un convenio colectivo de trabajo para pequeñas empresas, cuando se negocie un convenio de actividad, el mismo deberá tener un capítulo especial reservado a las mismas. Por lo tanto, podríamos encontrarnos con convenios específicos de pequeñas empresas y con convenios generales que posean capítulos especiales para las pequeñas empresas”*. (Trabajo de Graduación de Contador Público, *“Negociación colectiva para Pequeñas Empresas, la reciente experiencia Argentina”*, de Denise Gawianski, Junio del 2005, Universidad de San Andrés.)

Como se pudo observar en mi primer trabajo de graduación, sólo conseguí analizar los capítulos especiales de los convenios generales debido a que el Ministerio de Trabajo hasta el momento, no había registrado ningún convenio colectivo de pequeña empresa (variante que prevé la ley 24.467 en su artículo 102).

En esta ampliación me propongo examinar la parte general de los convenios colectivos de trabajo que integran la muestra – es la que se aplica a todas las empresas y

³ Ver Anexo III donde se reproducen las conclusiones arribadas en aquel trabajo de graduación.

⁴ Artículo 99 de la ley 24.467 (primer párrafo): *“La entidad sindical signataria del convenio colectivo y la representación de la pequeña empresa podrán acordar CCT para el ámbito de estas últimas.”*

no solo a las pequeñas-teniendo en cuenta siempre el objetivo general que es establecer los datos característicos de los productos de la negociación colectiva en PE. Para ello, procederé a identificar, clasificar y explicar las cláusulas de la parte general que han tratado los mismos temas que han sido después objeto de tratamiento en el capítulo especial para PE. Mediante esta tarea me propongo comparar en forma “vertical” las cláusulas de la parte general con sus similares del capítulo especial para PE y más en general, comparar “horizontalmente” el conjunto de esas cláusulas con el conjunto de sus correlativas de los capítulos especiales de PE. Se trata de un intento exploratorio con el objeto de destilar de esos ejercicios comparativos nuevos criterios para una más completa diferenciación descriptiva de las cláusulas correspondientes a las pequeñas empresas.

Finalmente, se extraerán conclusiones generales sobre la negociación colectiva en empresas de mayor dimensión, y su relación con la negociación colectiva en PE. Considero que estas conclusiones podrán aportar un halo más de luz sobre las arribadas en mi primer trabajo de graduación y así dilucidar las similitudes y diferencias entre distintos tipos de negociación colectiva enriqueciendo aún más el análisis inicial.

1.3) Clasificación, explicación y análisis de las cláusulas de la parte general de los convenios

En el siguiente apartado, se clasificará, explicará y analizará las cláusulas halladas en la parte general de los CCT. Es importante recordar que “...*Se han examinado una totalidad de 55 (cincuenta y cinco) convenios que fueron entregados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como la totalidad de convenios que a su juicio poseen al menos una cláusula específica para PE. Entre ellos podemos encontrar convenios de actividad, de profesión, rama de actividad y grupo de empresas*⁵ (ver Anexo I). *Pertenecen a una variada gama de sectores e industrias, y todos ellos tienen fecha de homologación posterior al 8 de Junio de 1995 (día en que entró en vigencia la ley 24.467) y su corte se encuentra hacia fines del 2004*”. (Trabajo de Graduación de Contador Público, “*Negociación colectiva para Pequeñas Empresas, la reciente experiencia Argentina*”, de Denise Gawianski, Junio del

⁵ Es importante aclarar que si bien en el Anexo I podrán observar que hay un convenio de empresa (CCT 367/99, perteneciente a Indemax S.A), éste no hace más que replicar lo que contiene el CCT 272/96 (de actividad) con respecto al capítulo específico para PE.

2005, Universidad de San Andrés.). Esta misma muestra será con la que se trabaje en esta ampliación.

Teniendo en cuenta el diagrama clasificador que se desarrolló a comienzos del capítulo 4 de mi primer trabajo de graduación, esta sección pretende centrarse únicamente en aquellas “**Normas de aplicación subordinadas a la negociación colectiva**”, entre las que se encuentran las “**cláusulas de disponibilidad colectiva**” que se refieren a las vacaciones, sueldo anual complementario y extinción del contrato de trabajo. Así como aquellas “**cláusulas legales que requieren una reglamentación o desarrollo por parte de los CCT**”.

El esquema presentado en aquella tesis, refería así esos contenidos:

Normas de aplicación subordinadas a la negociación colectiva:

1-Cláusulas de disponibilidad colectiva::

Vacaciones

Sueldo anual complementario

Extinción del contrato de trabajo

2-Cláusulas legales que requieren una reglamentación o desarrollo por parte de los CCT

El resto de los contenidos carece de una “masa crítica” suficiente para emprender este análisis.

1.3.1) Cláusulas de disponibilidad colectiva

Esta denominación retiene la de la clasificación realizada en el capítulo 4 de mi primer tesis, donde las cláusulas específicas de PE que se referían a las vacaciones, al sueldo anual complementario y a la extinción del contrato de trabajo hacían uso de la disponibilidad colectiva que para esos institutos brindaba la ley 24.467. En las cláusulas generales de los convenios, no se encuentra habilitado legalmente el uso de esa disponibilidad colectiva; veamos de todas formas de qué modo se regulan esas mismas instituciones.

1.3.1.1) Vacaciones

Comparación vertical

Dada la gran cantidad y variedad de cláusulas que podrían pactarse en materia de vacaciones, por cuestiones prácticas, se analizarán en conjunto aquellos artículos de CCT que propongan alusiones similares.

CCT 272/96 (Art 40 de la parte general): En este artículo, se les otorga a los trabajadores comprendidos en el CCT dos días corridos más de descanso remunerado, que se adicionarán a los que les corresponden por ley, conforme a la antigüedad de cada uno de ellos. Se trata de una típica cláusula de “mejoramiento” que se utiliza en la práctica cuando no se encuentra habilitada la disponibilidad colectiva..

La misma cláusula establece que *“si el período de descanso anual superase los 16 días corridos, las partes podrán convenir en forma fehaciente, el goce fraccionado en dos períodos, uno de los cuales no puede ser inferior a los 14 días corridos”* (CCT 272/96, artículo 40, tercer párrafo). Es decir que si al trabajador le correspondieran 30 días de vacaciones (teniendo en cuenta lo que establece la cláusula en su primer párrafo), se podría acordar el fraccionamiento en un período de 14 días y otro de 16. Sin embargo, la LCT no autoriza este tipo de fraccionamiento⁶ por lo que esta disposición convencional estaría haciendo uso de una pretendida disponibilidad colectiva que la ley sólo autoriza par las pequeñas empresas.

Finalmente, tal como lo establece la LCT, la cláusula concluye estableciendo que el descanso deberá gozarse dentro de la época de otorgamiento establecida en la LCT (es decir, entre el 1/10 y el 30/04 del año siguiente al que corresponden las vacaciones).

Si comparáramos entonces esta cláusula con su correlativa del capítulo especial de PE del mismo convenio, podríamos encontrar las siguiente similitudes y diferencias:

⁶ La LCT establece en su artículo 164 que si hay un acuerdo entre partes, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior. Por lo tanto, se desprende de aquí que más de la tercera parte de un período no podría acumularse con otro.

Concepto	Parte general del convenio	Capítulo especial de PE
Época del año de concesión de las vacaciones	Del 1/10 al 30/04 del año siguiente (época de verano)	El empleador determinará la época del año.
Aviso de las vacaciones	Deberá ser comunicada con una anticipación de 45 días a su comienzo	Deberá ser comunicada con una anticipación de 45 días a su comienzo
Fraccionamiento de las vacaciones	Si es mayor a los 16 días corridos, las partes pueden convenir el goce fraccionado en 2 períodos, uno de los cuales no puede ser inferior a los 14 días corridos.	El empleador podrá fraccionar las vacaciones de sus empleados en períodos no menores de un período de 14 días
Cantidad de días que le corresponden a los empleados que trabajaron más de la mitad de los días hábiles del año	Gozarán de 2 días corridos más de descanso remunerado, que se adicionarán a los que les corresponden por ley.	Lo que establece la LCT en su artículo 150. (cuestión que no puede ser materia de disponibilidad colectiva)

A raíz de este cuadro comparativo, podemos observar claramente, cómo el capítulo especial de PE colocó en materia de vacaciones, cláusulas menos favorables para los trabajadores que las previstas en el mismo convenio en su parte general para empresas de mayores dimensiones.

CCT 340/01 (Art 6), CCT 348/02 (Art 13) y CCT 337/01 (Art 23): Dado que estos convenios, no poseen en su parte especial para PE cláusulas referidas a las vacaciones, sólo se analizará lo que se establece en su parte general.

En dichos artículos, se hace uso de la disponibilidad colectiva que habilita la LCT en materia de oportunidad para el goce de las vacaciones. En este sentido, las partes signatarias acuerdan que en razón de las necesidades de operación continua y permanente del sector, las vacaciones anuales se otorguen al personal durante todo el año (de Enero a Diciembre). En virtud de presentar la actividad las características de excepción previstas en el segundo párrafo del artículo 154 de la LCT.

Haciendo referencia a los capítulos especiales de PE, vale la pena recordar que la LCT también permitía a las empresas de mayor dimensión acordar por CCT normas que podrían ser menos favorables para el trabajador en materia de oportunidad de las vacaciones. De hecho, cuando se analizó en el capítulo 3 de mi primer tesis el artículo 90 de la ley de PE, se hizo hincapié en el hecho de que la ley 24.467 no hacía otra cosa que reforzar en este plano una situación que ya estaba prevista en el texto original de la ley 20.744, otorgando a las autonomías sectoriales una facultad dispositiva que rara vez fue utilizada. Sin embargo,

podemos observar que tanto en estos convenios como en los que se analizarán próximamente, aparece más de una vez el criterio de otorgar las vacaciones en cualquier época del año, siempre y cuando uno de cada tres períodos sea gozado en época de verano (materia en la cual tanto la LCT como la ley de PE no permitieron hacer uso de la disponibilidad colectiva).

CCT 389/04 (Art 12.1 de la parte general) y CCT 288/97 (Art 11 de la parte general): En estas cláusulas, al igual que en los convenios analizados previamente, también se hace uso de la disponibilidad colectiva en materia de oportunidad del goce de las vacaciones y se establece que los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1/1 y el 31/12 de cada año dada las especiales características de la actividad en cuestión.

En cuanto a la extensión de las vacaciones, se establece lo mismo que en el artículo 150 de la LCT (esta cuestión no está sujeta a disponibilidad colectiva ni por la propia ley 20.744 ni por la ley de PE). Además, aclara que la licencia por vacaciones deberá ser iniciada a partir del primer día hábil posterior al franco semanal al igual que lo establece el artículo 151 en su segundo párrafo.

Finalmente, también aquí aparece –como en otros convenios- el fraccionamiento de las vacaciones. De ese modo, parece hacerse uso de una disponibilidad colectiva que la ley no permite. Establece que *“la empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a 7 días corridos”* (CCT 389/04, Art 12.1, último párrafo). En este sentido, si al trabajador le correspondieran 14 días de vacaciones, podría fraccionar este período en dos de 7 días cada uno acumulando uno de estos períodos (la mitad de sus vacaciones) con las próximas. Se viola de este manera el texto del artículo 164 de la LCT que permite acumular como máximo, la tercera parte de un período inmediatamente anterior.

Al comparar el artículo 12.1 del CCT 389/04 con su correlativa del capítulo especial de PE del mismo convenio, se advierten las siguiente similitudes y diferencias⁷:

⁷ Vale la pena aclarar que el CCT 288/97 que también se está analizando en este apartado, no posee en su parte especial de PE ninguna cláusula que haga referencia a las vacaciones. Es por ese motivo que la comparación vertical en este caso se realiza únicamente con el CCT 389/04.

Concepto	Parte general del convenio	Capítulo especial de PE
Época del año de concesión de las vacaciones	Dada las especiales características de la actividad el empleador podrá otorgar las vacaciones durante cualquier época del año calendario.	Dada las especiales características de la actividad el empleador podrá otorgar las vacaciones durante cualquier época del año calendario.
Aviso de las vacaciones	Deberá ser comunicada con una anticipación de 45 días a su comienzo	Deberá ser comunicada con una anticipación de 20 días a su comienzo
Fraccionamiento de las vacaciones	Se podrá otorgar las vacaciones fraccionadas (con el consentimiento del trabajador) siempre que las fracciones no sean menores a 7 días corridos.	Se podrá otorgar las vacaciones fraccionadas (con el consentimiento del trabajador) siempre que las fracciones no sean menores a 6 días corridos.
Cantidad de días que le corresponden a los empleados que trabajaron más de la mitad de los días hábiles del año	Lo que establece la LCT en su artículo 150.	Lo que establece la LCT en su artículo 150. (esto no puede ser materia de disponibilidad colectiva)

En este convenio, no se advierten demasiadas diferencias entre la parte general y la parte especial de PE en materia de vacaciones. En ambas secciones se establecieron mecanismos similares, salvo en cuanto al aviso de las vacaciones, donde en la parte dedicada a las PE se redujo el tiempo de aviso de las mismas en menos de la mitad del contemplado en la parte general del convenio.

CCT 347/02 (Art 51 de la parte general)⁸: Esta cláusula, aumenta el número de días de vacaciones que le corresponde gozar al trabajador de acuerdo a su antigüedad en el empleo, apartándose del artículo 150 de la LCT de modo más favorable para los empleados.

Artículo 150 de la LCT	Cláusula del CCT
De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años	De 15 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años
De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10.	De 25 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10.
De 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no exceda de 20.	De 30 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no exceda de 20.
De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.	De 40 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Además, establece que en caso de que al trabajador le corresponda 40 días de vacaciones, el mismo podrá solicitarle al empleador fraccionar el período vacacional en dos partes, no pudiendo ser la primera inferior a los 15 días. De esta forma vemos una vez más

⁸ El CCT 347/02 sólo hace referencia a las vacaciones en su parte general.

cómo se hace hipotético ejercicio de una disponibilidad colectiva que la ley en realidad no habilita.

CCT 343/02 (Art 47 de la parte general): En esta cláusula, se incorpora un único contenido de mejoría que es que pasados los 25 años de servicio, le corresponden al trabajador 40 días de vacaciones en lugar de 35.

Al comparar este artículo de la parte general del convenio, con el artículo relativo a las vacaciones contenido en el capítulo especial de PE incluido en el mismo convenio, se observa que en materia de extensión de las vacaciones este último texto no modificó la LCT. Por otra parte, este capítulo para PE contempló el fraccionamiento de las vacaciones en períodos no menores a 6 días laborables mientras que la parte general nada dispuso sobre el fraccionamiento de las mismas. Finalmente, en el ámbito de la PE las disposiciones de aviso y oportunidad quedan en manos de la parte empleadora para que ella disponga lo que mejor le convenga a los efectos de asegurar el normal desenvolvimiento de la empresa, mientras que el artículo respectivo contenido en la parte general, no hace sino repetir el texto de la LCT: el aviso no podrá ser menor a los 45 días y las vacaciones se tomarán entre el 1/10 y el 30/04 del año siguiente.

En este convenio, se puede ver claramente, el efecto peyorativo del uso de la disponibilidad colectiva para los trabajadores de pequeñas empresas. Mientras en la parte general del convenio se respeta lo que dice la LCT e incluso se establecen disposiciones más beneficiosas para los empleados, en la parte especial de PE, los trabajadores ven notablemente reducidos sus derechos en materia de vacaciones.

CCT 333/01 (Art 29 de la parte general): Esta cláusula, establece que las vacaciones puedan otorgarse durante todo el año mientras que en el capítulo específico de PE de este mismo convenio, las vacaciones se deben otorgar de acuerdo a la LCT, es decir entre el 1/10 y el 30/04 del año siguiente. Llama la atención este tratamiento excepcional: la protección para los trabajadores de PE parece superar a la que se acuerda en los restantes convenios. Sin embargo, en el capítulo especial de PE, se permite el fraccionamiento de las vacaciones en períodos no menores a 6 días laborales (como lo establece el decreto reglamentario de la ley 24.467), mientras que en la parte general no se hace referencia alguna al fraccionamiento de las mismas.

Aquí podemos observar una especie de concesión recíproca entre las partes. De acuerdo a las disposiciones de la parte general las vacaciones pueden ser otorgadas en cualquier época del año (haciendo uso de la disponibilidad colectiva que da lugar la LCT) y, en cambio, el fraccionamiento de las mismas no está permitido. En tanto, en el capítulo de PE los trabajadores recibirán su licencia anual ordinaria siempre en período de verano, pero la misma puede ser fraccionada.

CCT 287/97 (Art 9 de la parte general): En esta cláusula, se establecen condiciones más favorables para el trabajador que las que figuran en la LCT en su artículo 150 al incrementar la cantidad de días que se pueden tomar los trabajadores en concepto de vacaciones. Se acuerda al respecto, que se otorga 1 día más de los 14 que establece la ley para aquellos empleados con una antigüedad menor a los 5 años, mientras que las demás licencias se incrementarán en 2 días más de lo fijado por la referida norma legal.

Al comparar este artículo con su correlativo del capítulo especial de PE, se observa que en este último, la extensión de las vacaciones no varía con respecto a la que establece la normativa. Asimismo, se establecen condiciones menos beneficiosas para los empleados al permitir el fraccionamiento de las mismas hasta en 2 períodos con la condición de que al menos uno de ellos no sea inferior a los 10 días. Una vez más, se observa el hecho de que los trabajadores de las PE ven notablemente reducidos sus derechos en materia de vacaciones en comparación con sus colegas que trabajan en empresas de la misma actividad pero cuya compañía posee mayores dimensiones.

CCT 269/95 (Art 19 de la parte general): Este artículo, establece incrementar en un día los períodos de licencia anual ordinaria que se estipulan en el artículo 150 de la LCT. Tal como lo hacen muchos artículos de la parte general de convenios analizados hasta el momento, mejorando de esta forma los derechos de los trabajadores. Este convenio, no posee en su parte especial de PE una cláusula que haga referencia al tema de las vacaciones.

CCT 335/01 (Art 8), CCT 313/99 (Art 8), CCT 281/96 (Art 44) y CCT 276/96 (Art 17): En las siguientes cláusulas de la parte general, se utiliza la disponibilidad colectiva que brinda la ley 20.744 en materia de oportunidad de las vacaciones, y se establece que las mismas podrán ser otorgadas en cualquier época del año cuando las necesidades de la

empresa así lo requieran o cuando el trabajador lo solicite siempre que no altere la producción u organización del trabajo. Además, establece que las mismas podrán ser fraccionadas a pedido del trabajador en no más de dos períodos.

Al comparar estas cláusulas de la parte general con sus correlativos de los capítulos especiales de PE, se observan las siguientes diferencias y similitudes.

Concepto	Parte general del convenio	Capítulo especial de PE
Época del año de concesión de las vacaciones	Las vacaciones podrán ser otorgadas en cualquier época del año	Las vacaciones podrán ser otorgadas en cualquier época del año
Aviso de las vacaciones	Deberá ser comunicada con una anticipación de 45 días a su comienzo	Deberá ser comunicada con una anticipación de 10 días a su comienzo
Fraccionamiento de las vacaciones	Las vacaciones podrán ser fraccionadas a pedido del trabajador en no más de dos períodos.	Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres partes cuando las necesidades de la empresa lo requieran..
Requisitos para el otorgamiento vacacional	Tal como lo establece la LCT el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año.	Será necesario que el trabajador haya prestado servicios como mínimo una cuarta parte de los días hábiles del año calendario respectivo.

Tanto en la parte general como en el capítulo especial de PE se establecen algunas disposiciones en detrimento de los trabajadores. Llama la atención el hecho de que ciertos contenidos sean más beneficiosos en las PE que en el resto de las compañías, como por ejemplo el requisito necesario para otorgar las vacaciones. De todas formas, sin perder el conjunto de las normativas pactadas en esta materia, podemos observar que -en su mayoría-el capítulo para la PE acuerda disposiciones similares a la parte general, o incluso, menos beneficiosas para los trabajadores.

CCT 384/04 (Art 23), CCT 355/03 (Arts 22 y 23), CCT 376/04 (Arts 24 y 25) y CCT 377/04 (Arts 22 y 23), CCT 327/00 (Art 25) y CCT 386/04 (Art 19): En todas estas cláusulas de la parte general, se establecen disposiciones iguales a las que figuran en la LCT. Las vacaciones se otorgarán de acuerdo a lo determinado en el artículo 150 de la ley 20.744, serán concedidas en el período legal (del 1/10 al 30/04 del año siguiente) y notificadas con 45 días de anticipación.. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a gozar del período de vacaciones en temporada estival por lo menos una vez cada 3 años. Hasta acá, se podría pensar que son todos asuntos irrelevantes, en el sentido de que si no se hubieran estipulado en

la parte general de los convenios, de todas formas se deberían cumplir ya que están regladas en la LCT y no establecen contenidos diferentes ni variantes a lo que propone dicha normativa. Sin embargo, algunas agregan a continuación la posibilidad que tiene la empresa de solicitar al Ministerio de Trabajo la concesión de vacaciones o parte de ellas en períodos total o parcialmente distintos a los fijados cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate (situación que contempla la LCT en el segundo párrafo del artículo 154). En este sentido, podríamos interpretar que no necesariamente las empresas van a otorgarle a los trabajadores sus vacaciones en períodos distintos a los fijados por la ley, pero abren la posibilidad de utilizarlo si la empresa así lo requiriera, en cuyo caso, la parte obrera no podrá formular objeciones siempre y cuando se le cumplan los períodos mínimos de vacaciones correspondientes a cada persona de acuerdo con su antigüedad en el servicio.

Al comparar el artículo 23 del CCT 384/04 con los artículos 117 y 119 del mismo convenio pero del capítulo especial de PE, se puede observar que estos últimos establecen la posibilidad de que se reduzca el período legal de la notificación de la licencia anual ordinaria, siempre que la misma no sea menor a los 30 días corridos previos a su inicio. Algo similar ocurre con el CCT 355/03, la diferencia principal entre la parte general y el capítulo especial en materia de vacaciones reside en el período de notificación de las mismas, que podrá ser reducido a 15 días en las PE, mientras que en el resto de las firmas, se deberá mantener en 45 días. Esto es algo bastante común que surge de la comparación vertical de los convenios, y es encontrar menores beneficios para el trabajador en compañías más pequeñas que en otras de mayores dimensiones.

CCT 317/99 (Art 34), CCT 316/99 (Art 33), CCT 322/99 (Art 34), CCT 371/03 (Art 34), CCT 374/04 (Art 34), CCT 303/98 (Art 16), CCT 305/98 (Art 23) y CCT 370/03 (Art 12): En la parte general de todos estos convenios, se establece que las licencias anuales pagas se otorgarán de acuerdo a lo determinado en la ley 20.744. Lo interesante acá, es entonces comparar dentro de estos convenios, estas cláusulas de la parte general, con sus correlativas del capítulo especial para ver las diferencias pactadas en uno y otro ámbito.

Concepto	Parte general del convenio	Capítulo especial de PE
Aviso de las vacaciones	El aviso de otorgamiento de las mismas deberá ser comunicado con 45 días de anticipación (como lo establece la LCT)	El aviso de otorgamiento de las mismas deberá ser comunicado con 30 días de anticipación
Fraccionamiento de las vacaciones	Se fomenta la continuidad de las vacaciones (sin perjuicio de lo establecido por el art 164 de la LCT)	En aquellos casos en que las vacaciones sean de 21 días o más, se las podrá fraccionar en la medida que el primer otorgamiento no sea inferior a los 14 días
Época de goce de las vacaciones	Por lo menos en una época de verano cada 3 períodos anuales	Por lo menos en una época de verano cada 2 períodos anuales.

A través del cuadro comparativo, se puede observar, que si bien en la parte general de estos convenios, no se establecieron contenidos diferentes a los que figuran en la ley 20.744, en el ámbito de la PE, se ocuparon de negociar cláusulas ajustadas a este tipo de compañías, teniendo en cuenta las condiciones especiales de las mismas. Con motivo de fomentar la subsistencia de estas últimas, se redujo la cantidad de días que se requieren como mínimo para notificar a los empleados del goce de su licencia anual, así como también se les dio la posibilidad de que puedan fraccionar las vacaciones para no perjudicar el normal desempeño y funcionamiento de estas unidades productivas.

CCT 332/01 (Art 41): Esta cláusula de la parte general, establece que los trabajadores gozarán de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado igual al que establece el artículo 150 de la LCT, pero en lugar de ser días corridos, los días que figuran en la normativa serán días hábiles. De esta forma, se les estaría incrementando las vacaciones a los empleados de manera considerable brindándoles un beneficio realmente significativo para ellos. Si observamos lo que establece el mismo convenio pero en su capítulo especial de PE, aquí se le da la posibilidad al empleador de fraccionar las vacaciones de sus empleados siempre y cuando estos últimos presten su conformidad por escrito anualmente. Estamos entonces frente a otro caso más donde los empleados de las PE ven reducidos sus derechos en materia de vacaciones en comparación con las empresas de mayor dimensión, no solo en cuanto a la extensión de las mismas, sino también en cuanto a su fraccionamiento.

CCT 329/00 (Art 52 de la parte general): En este artículo, al igual que el analizado previamente, se aumentan los días que le corresponden a los empleados de vacaciones con respecto a lo establecido en el artículo 150 de la LCT beneficiando de esta forma al total de

los trabajadores. Veamos ahora que ocurre, si se lo compara con su correlativo del capítulo especial de PE. De esta forma, se obtiene un cuadro comparativo como el que sigue a continuación:

Concepto	Parte general del convenio	Capítulo especial de PE
Aviso de las vacaciones	El aviso de otorgamiento de las mismas deberá ser comunicado con 45 días de anticipación (como lo establece la LCT)	La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada con una anticipación de 30 días a su comienzo.
Fraccionamiento de las vacaciones	Se fomenta la continuidad de las vacaciones (sin perjuicio de lo establecido por el art 164 de la LCT)	El empleador podrá fraccionar la licencia anual de sus empleados en períodos no menores de 7 días.
Época del año de concesión de las vacaciones	Del 1/10 al 30/04 del año siguiente (época de verano)	El empleador determinará la época del año.

Exponiendo la información de esta manera, se puede observar nuevamente cómo en el ámbito de la PE, los derechos del trabajador se reducen considerablemente con respecto a la negociación en general que tienen la compañías de mayores dimensiones. Es común ver que se repitan los mismos temas en los cuales aparecen las variantes entre la parte general y el capítulo especial (aviso de las vacaciones, fraccionamiento de las mismas, y época de concesión).

CCT 385/04 (Art 15), CCT 293/97 (Art 21), CCT 315/99 (Art 22), CCT 330/01 (Art 16), CCT 339/01 (Art 22) y CCT 380/04 (Art 27): Todos estos artículos, decidí analizarlos en forma conjunta dado que no hacen otra cosa que repetir artículos o parte de ellos de la LCT sin agregar algún otro contenido adicional. Por lo tanto, establecen la misma extensión de las vacaciones que la que figura en el artículo 150 de la ley 20.744, los mismos requisitos necesarios para su goce y hasta el mismo tiempo de aviso previo a su otorgamiento.

Comparemos ahora lo que se establece en la parte general del CCT 385/04 con respecto a lo mencionado en el capítulo especial de PE.⁹

⁹ El resto de los convenios no posee un artículo referido a las vacaciones en su capítulo especial de PE.

Concepto	Parte general del convenio	Capítulo especial de PE
Fraccionamiento de las vacaciones	Se fomenta la continuidad de las vacaciones (sin perjuicio de lo establecido por el art 164 de la LCT)	Se podrá fraccionar la licencia anual hasta en períodos mínimos de 6 días laborables continuos. A pedido del trabajador.
Época del año de concesión de las vacaciones	Del 1/10 al 30/04 del año siguiente (época de verano)	La PE podrá otorgar el goce de las vacaciones en cualquier período del año , acorde a la actividad de la compañía.

Mientras que en la parte general se fomenta la continuidad de las vacaciones, y la importancia de que las mismas sean tomadas en época de verano, el capítulo especial de PE fomenta el fraccionamiento de las mismas y da prioridad a la subsistencia de estas unidades productivas por sobre los derechos de los trabajadores al establecer que éstas se podrán otorgar en cualquier época del año (y no solo en verano). La razón de ser de este tipo de cláusulas es que se considera que un menor beneficio para el trabajador, ayudará a las PE a salir adelante, y de esta forma, evitar un mal mayor que sería el cierre de estas unidades productivas.

Comparación horizontal

El 67% de los CCT que constituyen la muestra, hacen alguna referencia al tema de las vacaciones en la parte general de los mismos. De éstos, casi la mitad tienen además una cláusula referida a las vacaciones en la parte especial para PE. Los temas recurrentes que se visualizan en materia de vacaciones son los siguientes: extensión de la licencia anual ordinaria, aviso de otorgamiento de las mismas, requisitos para su goce, fraccionamiento, y oportunidad (época de otorgamiento).

El 81% de los convenios que hace referencia al tema de las vacaciones establece que la extensión de las mismas es la que aparece en el artículo 150 de la LCT. Mientras las cláusulas de PE que hacen referencia a esta cuestión no se apartan de dicho artículo, algunas (pocas) cláusulas de la parte general de los convenios, incrementan el plazo de las vacaciones fijado en la ley 20.744. En este aspecto, la situación de los trabajadores de empresas de mayores dimensiones ha sido tratada, como es de esperar, de modo más favorable.

En cuanto al aviso de otorgamiento, los artículos de la parte general no se apartan de la LCT y establecen que el mismo se deberá dar con al menos 45 días de anticipación. Lo que

no ocurre con los artículos de la parte especial de PE, donde con frecuencia se reduce el plazo mínimo exigible para notificar a los empleados el otorgamiento de sus vacaciones (se trata, claro está, del caso de la disponibilidad colectiva autorizada por el artículo 90 de la ley 24.467).

La mayoría de las cláusulas, establecen que para poder gozar cada año de la cantidad de días de vacaciones fijadas por ley, los trabajadores deberán haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario. Si bien se podría esperar que las cláusulas de PE establezcan -en este aspecto- menos beneficios para los empleados (dado que la ley 24.467 así lo permite), llama la atención observar que hubo al menos un convenio en cuyo capítulo especial de PE, en lugar de reducir los derechos de sus trabajadores, estableció disposiciones más favorables para los mismos al reducir el tiempo necesario trabajado a la mitad. Es decir, que trabajando una cuarta parte de los días hábiles del año calendario son suficientes para gozar de la extensión que establece la normativa en su artículo 150 de la LCT.

Con respecto al fraccionamiento de las vacaciones, si bien en la LCT se fomenta la continuidad de las mismas, se permite su fraccionamiento en no más de dos períodos y tan solo pasar una tercera parte de un período para acumularla con el período siguiente (puede ser a pedido del trabajador). En algunas pocas cláusulas de la parte general se violan esas restricciones al establecerse otros criterios de fraccionamiento no autorizados por la ley. En la parte especial de PE, el fraccionamiento de las vacaciones tiene como única restricción que cada uno de los períodos resultantes no sea menor a 6 días laborables continuos. Como se expresara reiteradamente, la disponibilidad colectiva que permite la ley en estas empresas de tamaño reducido es mayor que la que permite la LCT. En este sentido, y dadas las condiciones particulares de este grupo de empresas, la mayoría hizo uso de esta disponibilidad de fraccionar las vacaciones. Por lo tanto, en este asunto particular, también podemos observar el hecho de que los trabajadores de PE tienen un tratamiento diverso (y probablemente, menos favorable) al de los trabajadores de empresas de mayor dimensión.

Tanto la LCT como la ley 24.467 permiten que la época de otorgamiento de las vacaciones se modifique si se considera necesario. Por lo general, a los trabajadores les corresponde tomarse las vacaciones en época de verano. Sin embargo, la LCT permite que por características especiales de la actividad de que se trate, se pueda otorgar las vacaciones

en cualquier época del año siempre que se le deje una vez cada tres períodos en época de verano. Casi la mitad de los artículos de la parte general, hizo uso de esta disponibilidad colectiva que permite la LCT y estableció en sus convenios que las vacaciones se podían otorgar en la época del año que mejor le convenga al empleador. Los capítulos especiales de PE, también establecieron lo mismo en gran parte de sus cláusulas haciendo uso de la disponibilidad colectiva de la ley 24.467. Cabe destacar que en la mayoría de los casos que en la parte general se hiciera uso de la disponibilidad colectiva de la LCT, también la habían utilizado en el capítulo especial de PE.

1.3.1.2) Sueldo Anual Complementario

Comparación vertical

En esta sección no es posible realizar lo que llamamos “comparación vertical”, dado que ninguno de los convenios de la muestra poseen tanto en su parte general como en el capítulo especial de PE artículos referidos al sueldo anual complementario.

Los convenios que hacían referencia al SAC en su parte general, nada decían sobre este tema en su capítulo especial, y viceversa. En este sentido, sólo he podido llevar a cabo una “comparación horizontal.”

Comparación horizontal

Según la LCT, “se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario”¹⁰ Sin embargo, esta norma ha sido modificada por la ley 23.041. El SAC, en virtud de dicha ley, consiste en el “50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de Junio y Diciembre de cada año”¹¹. Se liquida en proporción al tiempo trabajado en el semestre, es decir, que la mitad del mejor sueldo se divide por 6 y se multiplica por el número de meses trabajados. Los períodos de enfermedad, de accidentes y de vacaciones, entre otros, se consideran como tiempo trabajado. El SAC

¹⁰ Ley 20.744, artículo 121

¹¹ Ley 23.041, artículo 1

deberá ser abonado en dos cuotas, la primera de ellas el 30 de Junio y la segunda el 31 de Diciembre de cada año. Esto no debería estar sujeto a modificaciones en la parte general de los convenios.

De todos los convenios analizados, tan solo seis hacen referencia explícita al sueldo anual complementario en la parte general de los mismos. Lo llamativo de esto, es que justamente, ninguno de estos seis convenios trataban el tema del SAC en sus capítulos especiales de PE. No es sorprendente que el 89% de los convenios no haga mención alguna en la parte general el tema del SAC dado que la ley no permite ningún tipo de modificación o variante a lo que ya está expresamente normado.

De los seis convenios mencionados anteriormente, cuatro dispusieron que en materia de aguinaldo, se iban a regir por lo que establece la ley 23.041 (que es la que actualiza los artículos 121, 122 y 123 de la LCT) y su decreto reglamentario Nro 1.078/84. En cambio, es conveniente analizar separadamente los dos convenios restantes.

A saber:

CCT 327/00 (Art 26): Este convenio, establece que “el sueldo anual complementario será abonado en 2 cuotas. La primera de ellas el 31 de Junio y la segunda el 31 de Diciembre de cada año”. Hasta acá se ajusta a la ley 23.041, sin embargo, al momento de definir cuál sería el importe a abonar en cada semestre, establece que será la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario, tal como figuraba en la LCT antes de ser derogada por la ley 23.041.

CCT 362/03 (Art 84): Esta cláusula, no respeta lo que dispone la ley puesto que establece que el SAC podrá abonarse hasta en 3 períodos o épocas del año calendario (esa posibilidad está admitida por la ley 24.467 sólo para las pequeñas empresas).

Estos dos casos particulares nos hacen pensar seriamente sobre la funcionalidad del control de legalidad que realiza el Ministerio de Trabajo antes de homologar los convenios. Siendo el segundo caso incluso mas “grave” que el primero dado que aquí se está haciendo uso de una disponibilidad colectiva solo disponible para las pequeñas empresas.

De esta forma, podemos concluir que en materia de aguinaldo, las PE utilizaron la disponibilidad colectiva propuesta por la ley que las rige, mientras que las empresas de mayor dimensión, no tuvieron otra opción que la de ajustarse a la ley, salvo en los casos que fueron destacados.

1.3.1.3) Extinción del contrato de trabajo

Comparación vertical

Vale la pena recordar, que lo que permite el Art 92 de la ley 24.467¹² es que las PE, a través de los convenios colectivos puedan modificar cualquiera de las formas de extinción de contrato de trabajo previstas en la Ley 20.744. El límite, de todos modos, está en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional: la ley debe garantizar una efectiva ha tomar contra el despido arbitrario. Dado que en los capítulos especiales para PE este tema fue abordado en relación con la indemnización por despido sin justa causa y el preaviso, nos centraremos en el tratamiento que estos mismos temas reciben en la parte general.

Del total de convenios colectivos analizados, el 95% de los mismos, no hace referencia alguna en la parte general a la extinción de los contratos de trabajo. Los pocos que tratan ese tema en su parte general, lo hacen para mejorar los beneficios de los trabajadores en esta materia. Sin embargo, resulta interesante comparar lo que decía la ley al momento de homologación del convenio, con lo que se estableció en la cláusula respectiva en su capítulo especial de PE. Entre otras cosas, observar las similitudes y diferencias entre unas y otras, para evaluar mejor las cláusulas convencionales, tanto las específicas para PE como las que toman parte de los capítulos generales de los convenios.

CCT 269/95, CCT 272/96, CCT 276/96, CCT 281/96, CCT 287/97, CCT 293/97, CCT 303/98 y CCT 305/98: Todos estos convenios, se asemejan en el hecho de que ninguno posee algún artículo referido a la extinción del contrato de trabajo ni en su parte general ni en el capítulo especial de PE. Si bien, hay más convenios que presentan estas características, estos comparten el hecho de que poseen la misma normativa que regula este tema. De hecho,

¹² Actualmente derogado por la ley 25.877, pero que a los fines de analizar cláusulas de convenios anteriores a la mencionada ley es importante entenderla.

como son todos convenios anteriores a la ley 25.013 (vigente a partir del 3/10/98), los derechos indemnizatorios derivados de la ruptura del contrato de trabajo se regían por la LCT según la redacción anterior a las modificaciones incorporadas por la ley 25.877 (vigente a partir del 28/3/04).

El sistema indemnizatorio de la LCT en su versión anterior a la reforma de la ley 25.877 establecía lo siguiente: (esto sirve como norma legal de los contratos homologados con anterioridad al 3/10/98)

Preaviso:

- Cuando lo da el trabajador de 1 mes (según Art 231 LCT)
- Cuando lo da el empleador de 1 mes para los trabajadores de una antigüedad inferior a 5 años y de 2 meses para los trabajadores de más de 5 años de antigüedad (según Art 232 LCT)

b) **Indemnización por antigüedad:** para su cálculo se toma la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere inferior, y se computa un mes por cada año de antigüedad o fracción mayor a tres meses. Con un piso mínimo indemnizatorio en virtud del cual no podrá ser inferior al equivalente de dos veces la mejor remuneración base computada. Con un tope máximo según el cuál, la remuneración base a los fines del cálculo no podrá ser superior al equivalente de tres veces la remuneración promedio del CCT aplicable al trabajador (según Art 245 LCT)

De esta forma, podemos decir que todos los convenios mencionados en este apartado, se regían por estas disposiciones, por más de que en su parte general no hayan hecho referencia alguna a la LCT.

De los convenios anteriores a la ley 25.013, quedan dos que no fueron nombrados en este apartado, ya que si bien no poseen artículos en su parte general que hagan referencia a esta materia, poseen cláusulas que contemplan esta situación en los capítulos especiales de PE. Por lo tanto, es conveniente analizarlos por separado comparando la norma de la ley vigente con lo que establece el capítulo especial de PE al hacer uso de la disponibilidad colectiva que le permitía la ley 24.467 en su artículo 92.

CCT 277/96 (artículo 50 del capítulo especial de PE): Este convenio, establece para aquellos trabajadores pertenecientes a las PE que se hayan incorporado con posterioridad a la homologación del convenio y que se les despidan sin justa causa antes de los 3 años de antigüedad que: “se les deberá abonar una indemnización equivalente al 6 % de la mejor retribución mensual, normal y habitual percibida por el trabajador por cada mes de antigüedad en el empleo” (según artículo 50 del CCT 277/96). De esta forma, podemos observar como los trabajadores de las PE sufren de una disminución de sus beneficios al eliminar el tope mínimo de indemnización por despido para aquellos empleados que cumplan con los requisitos detallados previamente y al reducir considerablemente la indemnización que se les debe pagar al despedirlos. Esto ciertamente, no ocurre con las empresas de mayor dimensión, ya que se rigen por lo que en su momento figuraba en la LCT.

CCT 288/97 (Art 25 del capítulo especial de PE): En esta disposición se permite el pago en cuotas de la indemnización por despido, siempre que la PE, por problemas económicos no imputables al empleador o situaciones de reestructuración productiva o reconversión, deba realizar despidos colectivos. De esta forma, se estaría haciendo un uso más limitado de la disponibilidad colectiva. Sólo se establecen condiciones menos favorables para el trabajador –el pago en cuotas de su indemnización- en ciertos casos particulares de crisis. Esto no se contempla en la parte general del convenio dado que la ley no permite para el resto de las empresas un tratamiento similar.

CCT 315/99, CCT 316/99, CCT 317/99, CCT 318/99, CCT 319/99, CCT 322/99, CCT 323/00, CCT 325/00, CCT 326/00, CCT 327/00, CCT 330/01, CCT 332/01, CCT 336/01, CCT 337/01, CCT 338/01, CCT 339/01, CCT 340/01, CCT 344/02, CCT 348/02, CCT 354/03, CCT 361/03, CCT 362/03, CCT 370/03, CCT 371/03 y CCT 374/04: Todos estos convenios, al igual que los anteriores, no poseen ningún artículo que haga referencia a la extinción del contrato de trabajo, ni en la parte general ni en los capítulos especiales de PE. Por lo tanto, acá también se regían por las leyes entonces vigentes , que diferían un poco de las vistas anteriormente. El 3/10/98 entra en vigencia el sistema indemnizatorio de la ley 25.013 que rige exclusivamente para aquellos trabajadores contratados a partir de dicha fecha. Por lo cuál, desde el 3/10/98 hasta el 28/3/04 (fecha en que entra en vigencia la ley 25.877 y deroga la mayoría de los artículos de la ley 25.013) convivían dos sistemas indemnizatorios distintos. Por un lado, se encontraba el de la LCT, que regía para aquellos

contratos iniciados con anterioridad al 3/10/98¹³. Por el otro lado, se podía encontrar el sistema que establecía la ley 25.013, para aquellos contratos que se iniciaran a partir de ese momento.

El sistema indemnizatorio de la ley 25.013 establecía lo siguiente:

Preaviso:

- Cuando lo da el trabajador es de 15 días (según Art 6 de la ley 25.013)
- Cuando lo da el empleador es de 15 días cuando el trabajador tuviese una antigüedad de más de 30 días y hasta tres meses, de 1 mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad de más de tres meses y hasta 5 años, y de 2 meses cuando la antigüedad del dependiente fuera de más de 5 años (según Art 6 de la ley 25.013)

b) **Indemnización por antigüedad o despido:** Se calcula como la 1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 días. Con un piso mínimo dado que el mismo no podrá ser inferior a las 2/12 partes del salario calculado de conformidad con las pautas señaladas precedentemente. Con un tope en virtud del cual el salario base no podrá exceder del equivalente de 3 veces el promedio de las remuneraciones del CCT aplicable al trabajado. (según Art 7 de la ley 25.013)

Además, de los convenios mencionados con anterioridad se identificaron otros que si bien no contenían referencia alguna a la extinción del contrato de trabajo en su parte general, sí lo hacían en el capítulo especial de PE, y por lo tanto merecen un análisis por separado para comparar la norma legal con lo que establecía el capítulo especial.

Entre ellos, podemos encontrar los siguientes:

CCT 313/99 (Art 23 del capítulo especial de PE), CCT 335/01 (Art 23 del capítulo especial de PE) y CCT 375/04 (capítulo específico para PE): En estos artículos, se establece que al personal de la PE, le será aplicable el régimen de despido dispuesto por el Art 7 de la ley 25.013, dejándose aclarado que en el caso de remuneraciones variables, a fin

¹³ Ver página anterior donde se transcribe el régimen original de la LCT (Artículos 231,232 y 245)

de obtener la mejor retribución mensual, normal y habitual, se tomará el promedio de los últimos seis meses, o en su caso, el menor tiempo trabajado. Este texto, cambia entonces el criterio del “mejor mes normal y habitual” por el promedio de las remuneraciones. De tal modo, los empleados de las PE recibirán una indemnización menor que los trabajadores de empresas de mayores dimensiones, que entraron a trabajar con anterioridad al 3/10/98 y su tope mínimo también será menor.

CCT 367/99 (Art 11 del capítulo especial de PE) y CCT 343/02 (Art 52 del capítulo especial de PE): En estos artículos, se suprime el tope mínimo que establece la LCT en concepto de indemnización por despido para aquellos trabajadores que entraron a trabajar con anterioridad al 3/10/98. Además, se establece como método de cálculo de la indemnización el establecido en el artículo 7 de la ley 25.013 para todos los trabajadores de la PE, independientemente de cuándo se haya producido su ingreso a la compañía. Por lo que de esta, forma, aplican el tope mínimo y máximo que establece la ley 25.013 así como también el método de cálculo, independientemente de cuándo se haya originado la relación laboral. En este sentido, estarían en desventaja aquellos trabajadores de PE que iniciaron su trabajo con anterioridad al 3/10/98, dado que un mismo trabajador, en sus mismas condiciones pero que se encuentre trabajando en empresas de mayor dimensión, percibiría una indemnización mayor si lo llegaran a despedir con justa causa.

CCT 333/01 (Art 15 del capítulo especial de PE): Esta cláusula reduce al 50% las indemnizaciones por antigüedad y preaviso que establece la LCT para el caso de despido incausado. Dado que en la parte general de este convenio, no se anuncia nada en materia de indemnizaciones, entendemos que se rigen las empresas de mayor dimensión por lo que establecen las normas legales. En este sentido, los trabajadores de PE que ingresaron a la compañía previamente a la homologación de la ley 25.013, se verían ciertamente más perjudicados en caso de despido incausado que aquellos que presenten las mismas condiciones en empresas de mayores dimensiones.

CCT 355/03 (Art 80 del capítulo especial de PE): En esta cláusula, se establece que en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, éste abonará al trabajador la indemnización por antigüedad o despido dispuesta en el Art 7 de la ley 25.013. Además, se dispone que el preaviso se regirá por lo dispuesto en el Art 95 de la ley 24.467. Aquí vemos otra diferencia con la parte general del convenio para aquellos trabajadores ingresados a la

empresa con anterioridad al 3/10/98, ya que en las unidades productivas mayores, la indemnización se regirá por lo establecido en la LCT, mientras que en las PE, esos mismos trabajadores serán indemnizados conforme lo establecido en la ley 25.013. Algo parecido ocurre con el preaviso. Aquellos trabajadores que hayan ingresado a la empresa con anterioridad al 8/6/95 (fecha en la cuál entró en vigencia la ley 24.467), deberán ser preavisados con un mes de anticipación, si su antigüedad es menor a los 5 años, y de 2 meses si su antigüedad es mayor a los 5 años¹⁴. Esto ocurre, tanto en la parte general de los convenios, como en las PE. La cosa cambia de una a otra empresa, si el trabajador ingresó al establecimiento con posterioridad al 8/6/95. En esos casos, los que ingresaron a compañías pequeñas, recibirán un mes de preaviso independiente mente de su antigüedad, mientras que el preaviso variará según la antigüedad para aquellos trabajadores de empresas mayores.

Por otro lado, se pueden encontrar aquellos convenios que establecen algo distinto a la ley en su parte general, y en el capítulo especial de PE no hacen referencia alguna a la extinción del contrato de trabajo. Por lo que independientemente del tamaño de la empresa, se beneficia aún más al trabajador tanto en uno como en otro ámbito.

CCT 320/99 (Art 5 de la parte general) y CCT 329/00 (Art 5 de la parte general):

En ambos convenios, se establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 6 meses de vigencia. Esto quiere decir, que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar. De hecho, esa es la razón de ser del período de prueba. Sin embargo, las cláusulas en cuestión establecen que en caso de ruptura de la relación laboral sin expresión de causa, a partir del día 31 efectivamente trabajado, y hasta finalizar el período de prueba el empleador estará obligado a pagar el 50% de la indemnización por despido, fijado en la normativa de la ley 25.013. De esta manera, se le está brindando al trabajador un beneficio que según las leyes, no le correspondería percibir por estar en período de prueba.. Sin embargo, al alargar este período, se estaría reduciendo de forma considerable los derechos de los trabajadores ya que si esto no pasara, podrían percibir ante las mismas circunstancias, la totalidad de la indemnización que les corresponde y no sólo la mitad de la misma.

¹⁴ Según el segundo párrafo del artículo 95 de la ley 24.467, el hecho de que el preaviso tenga una duración de un mes cualquiera sea la antigüedad del trabajador, rige exclusivamente para aquellos trabajadores contratados a partir de la vigencia de la presente ley. Es decir que para los que ingresaron con anterioridad al 8/6/95 se deben regir por lo que indica la LCT al respecto.

CCT 347/02 (Art 79 de la parte general): En este artículo, también se le está brindando un beneficio al trabajador ya que la indemnización por antigüedad se calculará de conformidad con lo normado en el Art 245 de la LCT cualquiera sea la fecha de ingreso del trabajador despedido. De esta forma, el beneficio lo reciben aquellos empleados que ingresaron a trabajar con posterioridad al 3/10/98, y que por tal motivo, le correspondería regirse por el Art 7 de la ley 25.013, mientras que en cambio, percibirán una indemnización de acuerdo a la ley precedente (más favorable). Dado que en este convenio no se hace alusión a este tema en el capítulo especial de PE, debe entenderse que lo establecido en la parte general del convenio aplicará también para la PE. Esta situación es inusual dado que en la mayoría de las negociaciones colectivas hasta ahora analizadas, al menos en materia de extinción del contrato de trabajo, harían uso de la disponibilidad colectiva que la ley 24.467 autoriza para las pequeñas empresas.

Finalmente, se encuentran aquellos convenios colectivos que fueron homologados luego de entrada en vigencia la ley 25.877 (28/3/04). Con el dictado de esta norma, se derogó el artículo 92 de la ley de PE, que permitía que en la negociación colectiva se modificaran “in peius” las normas sobre despido. Es por este motivo que en los convenios detallados a continuación, no se encontrará ningún artículo especial de PE que haga uso de la disponibilidad colectiva que ofrecía hasta la sanción de la ley 25.877, el artículo 92 de la ley 24.467.

La ley 25.877, además, unificó el sistema indemnizatorio para el despido, ya que desde su entrada en vigencia rige un único sistema que se aplica a todos los contratos que se extingan a partir del 28/3/04, independientemente de su fecha de celebración del contrato. La nueva ley deroga la mayoría de los artículos de la ley 25.013 y modifica el texto del artículo 245 de la LCT entre otras cosas.

CCT 376/04, CCT 377/04, CCT 380/04, CCT 381/04, CCT 384/04, CCT 385/04, CCT 386/04 y CCT 389/04: Estos convenios se rigen por la nueva ley que establece:

Preaviso:

- Cuando lo da el trabajador es de 15 días (según Art 3 de la ley 25.877 que sustituye el texto del Art 231 de la LCT)

- Cuando lo da el empleador es de 15 días, cuando el trabajador se encontrare en período de prueba, de 1 mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad que no exceda los 5 años, y de 2 meses cuando la antigüedad del dependiente sea superior a 5 años (según Art 3 de la ley 25.877 que sustituye el texto del Art 231 de la LCT)

b) **Indemnización por antigüedad o despido:** Al trabajador le corresponde una indemnización que se calcula tomando 1 mes de sueldo (la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor) por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses. Con un piso mínimo en función del cual el importe de la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo. Con un tope que establece que la base salarial no podrá exceder el equivalente a 3 veces la remuneración promedio del CCT aplicable al trabajador. (según Art 5 de la ley 25.877 que sustituye el texto del Art 245 de la LCT).

Comparación horizontal

Del total de convenios colectivos analizados, el 95% de los mismos, no hace referencia alguna en la parte general a la extinción de los contratos de trabajo, cuestión que se rige por las normas legales en cada caso vigentes. Los únicos convenios que tratan ese tema en su parte general, lo hacen para aumentar de cierta forma los beneficios de los trabajadores en esta materia. A su vez, estos pocos convenios que hacen referencia expresa en la parte general a la extinción del contrato de trabajo, no poseen cláusula alguna sobre este asunto en el capítulo especial de PE, por lo que lo establecido en la parte general se aplica también a los trabajadores de las empresas pequeñas (estos son los únicos casos en los que trabajadores de PE poseen condiciones más favorables que las que les hubiera correspondido en los términos de la ley).

Es importante destacar, que todas las cláusulas que hicieron referencia expresa a este tema en su capítulo especial de PE, establecieron cuestiones menos favorables para los empleados que ingresaron a trabajar con anterioridad al 3/10/98 y que fueron despedidos sin justa causa..

1.3.2) Cláusulas legales que requieren una reglamentación o desarrollo por parte de los CCT

Comparación vertical

En este apartado se hace referencia al artículo 96 de la ley de PE, que tiene por finalidad lograr que mediante las facilidades de acceso a la formación, los trabajadores ocupados no pierdan su puesto de trabajo con motivo de la reestructuración tecnológica de las empresas o que mejoren su productividad como factor crítico de la estructura empresarial. La norma establece que necesariamente, todo convenio colectivo para PE debe incluir un capítulo especial dedicado al desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional.

En mi primer trabajo de graduación se pudo ver que si bien muchos convenios no poseían en su capítulo especial de PE normas dedicadas a la capacitación profesional de los empleados, ello no necesariamente constituía un problema ya que tal vez estaba este tema tratado en la parte general del convenio.

Lo que me propongo establecer en este apartado es si la parte general de los convenios, que no tienen la obligación de introducir normas dedicadas a la formación de sus empleados (obligación que sí presentan los capítulos de PE) igualmente lo regulan o si solo se hace en los capítulos de PE y porque así lo impone la ley.

Al analizar los capítulos especiales de PE llegué a la conclusión que muchos de los convenios que tenían cláusulas relacionadas a la capacitación profesional, establecían el compromiso de brindar cursos de formación continua para el desarrollo de sus empleados y el crecimiento de sus compañías. Tan solo unos pocos parecían haber tratado este tema como una mera formalidad con la cuál hay que cumplir porque así lo exige la ley. En este sentido, sería interesante preguntarse, qué ocurre con la parte general de los convenios, ya que aquí – como se dijo antes- no hay obligación alguna de colocar cláusulas que hagan referencia a esta cuestión.

De todos los convenios colectivos examinados, el 87% de ellos tiene por lo menos una cláusula sobre la capacitación profesional de los trabajadores, ya sea en la parte general, en el capítulo especial de PE, o en ambas partes. De estos, la mitad estableció esta norma

únicamente en la parte general, por lo que podemos visualizar un gran interés por parte de estas compañías de participar en la capacitación de sus empleados.

En mi primer trabajo de graduación, se pudo observar que si bien muchos capítulos especiales cumplían con lo normado en el artículo 96 de la ley 24.467, otros tantos, no lo hacían. Luego de haber examinado la parte general de los convenios, es posible entender que ello obedecía a que el tema era objeto de tratamiento en la parte general del mismo. Por lo tanto, carecía de sentido reiterar la misma idea en ambos ámbitos a la vez.

Hubo unos pocos convenios que no hicieron alusión al desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional. Sin embargo, por lo general contaban con una cláusula que establecía una contribución empresaria con fines sociales y cualquier otro fin que pueda necesitar de ciertos fondos para asistir a los trabajadores. Considero que a los fines de homologar esos convenios colectivos, el Ministerio de Trabajo interpretó que uno de los posibles destinos de esa contribución podría llegar a ser el desarrollo cultural y capacitación de los empleados.

Siguiendo con el método utilizado hasta el momento, y teniendo en cuenta la gran variedad de cláusulas existentes sobre este tema, trataré conjuntamente todas aquellas que se asemejan.

CCT 269/95 (Art 29 vs Art 34): Este convenio, presenta la particularidad de tratar el tema de la capacitación profesional tanto en el capítulo para PE como en su parte general. En ambos artículos, las partes acuerdan efectuar todos los esfuerzos conducentes a brindarle una efectiva capacitación al personal comprendido en la convención, promoviendo programas propios en atención a las necesidades del sector, brindando información a los trabajadores sobre los cursos que en esta materia se dicten, y haciendo todo lo que consideren necesario para tales fines. En la parte general del convenio, se establece que empleador y dependiente realizarán una contribución mensual del 1 % de las remuneraciones. De esta forma, vemos cómo la capacitación del personal, será solventada no sólo por la parte empresaria sino también por los trabajadores. Es, en definitiva, un esfuerzo compartido que recae sobre ambos grupos.

CCT 272/96 (Art 14 vs Art 84): La única diferencia que presenta este convenio con el analizado previamente, es que si bien en el capítulo especial de PE pareciera que la responsabilidad del desarrollo de la capacitación recae tanto en el sindicato como en la parte empresaria, en la parte general se establece que el empleador es quien deberá posibilitar que el personal del establecimiento se capacite y perfeccione en los oficios de la actividad.

CCT 276/96 (Art 35), CCT 277/96 (Art 43), CCT 281/96 (Art 50), CCT 287/97 (Art 31), CCT 305/98 (Art 33), CCT 333/01 (Art 44), CCT 337/01 (Art 35), CCT 338/01 (Art 22), CCT 340/01 (Art 22), CCT 344/02 (Art 75), CCT 347/02 (Art 96), CCT 354/03 (Art 44), CCT 362/03 (Art 101), CCT 371/03 (Art 29) y CCT 381/04 (Art 24): En la parte general de todos estos convenios, ambas partes firmantes acuerdan constituir un Fondo Convencional Ordinario, el cuál se integra con la contribución de un porcentaje mensual del total de las remuneraciones que perciben los trabajadores. Este fondo tiene como fin promover la capacitación y recreación no solo de los dependientes sino también de la parte empleadora. Por lo tanto, una parte de esa contribución está a cargo de los empleadores, y la otra parte a cargo de cada trabajador.

CCT 293/97 (Art 29), CCT 315/99 (Art 30), CCT 339/01 (Art 30): Otros convenios, en lugar de establecer una contribución mensual, acuerdan en su parte general realizar un aporte extraordinario empresarial, donde acá es la parte empresaria la que efectúa un aporte adicional especial y por única vez, de un monto fijo por cada trabajador comprendido en el convenio. El fin, al igual que en el caso anterior, es el de profundizar los programas de capacitación y formación de los trabajadores.

CCT 316/99 (Capítulo de PE), CCT 317/99 (Art 57), CCT 322/99 (Art 57), CCT 327/00 (Art 44), CCT 332/01 (Art 56) y CCT 374/04 (Art 57): En estas convenciones, las partes signatarias disponen adecuar los futuros incrementos salariales de los empleados al logro de una mayor productividad mediante la capacitación de la mano de obra y la adopción de medidas que permitan reducir el costo indirecto de dicho medio de producción.

En algunos convenios, las partes consideran a la capacitación como un interés vital y recíproco para las mismas, comprometiéndose de esta forma en la organización y el dictado de los cursos por parte de las firmantes, y en la obligación de asistencia y esfuerzos por parte

de los dependientes. Consideran de suma importancia que los trabajadores se capaciten para que puedan adaptarse a las innovaciones tecnológicas que las empresas incorporen..

CCT 355/03 (Art 74 al 76) y CCT 389/04 (Art 14): Si bien el artículo 96 de la ley 24.467 establece en su segundo párrafo que “el trabajador que asista a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la pequeña empresa en la que preste servicios, **podrá** solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos”, se trata evidentemente de una norma programática destinada a señalar la “voluntad” de que ello ocurra, pero que no impone una obligación por parte del empresario de aceptar dicho requerimiento. Sin embargo, algunos convenios, en su parte general, establecen que la capacitación de los trabajadores **debe** hacerse en el horario de la jornada legal de trabajo percibiendo el trabajador todas las remuneraciones que devengaría si estuviera trabajando. Como si esto fuera poco, se establece además, que en caso de que la capacitación se hiciera fuera del horario de la jornada habitual del empleado, la empresa correspondiente le deberá abonar el equivalente a dichas remuneraciones además del adicional de horas extraordinarias. Finalmente, en caso de que la misma se hiciera fuera del lugar de trabajo, el empleador deberá abonarle asimismo, los gastos y viáticos que demanden su traslado y residencia.

CCT 376/04 (Art 81), CCT 377/04 (Art 85) y CCT 384/04 (Art 84): Por el contrario, se encuentran aquellos otros convenios donde los empleados, si bien pueden solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de los cursos, deberían subordinar este requerimiento al hecho de que con ello no se afecte el normal funcionamiento del servicio y no se generen mayores costos para la compañía. Este tipo de cláusulas, generalmente se encuentra en los capítulos especiales de PE.

CCT 287/97 (Art 31 de PE), CCT 305/98 (Art 6 de PE), CCT 330/01 (Art 26 de PE) y CCT 381/04 (Art 41 de PE): Por último, se encuentran aquellas cláusulas que no poseen un interés genuino en desarrollar el tema de la capacitación de sus empleados y por lo tanto no hacen más que repetir el texto de la ley, en particular el del artículo 96 de la ley 24.467. Es importante aclarar que este tipo de disposiciones se encuentra únicamente en los capítulos especiales de PE, no encontrándose en la parte general de los convenios. Esto ocurre, debido a la obligación que ejerce la ley al anunciar la necesidad de que las PE, contengan un capítulo especial dedicado al desarrollo de la capacitación profesional de sus

empleados. Esto no sucede con las cláusulas de la parte general, dado que allí no hay obligación alguna de tratar este tema..

Comparación horizontal

De todos los convenios colectivos examinados, el 87% de ellos tiene por lo menos una cláusula sobre la capacitación profesional de los trabajadores, ya sea en la parte general, en el capítulo especial de PE, o en ambos lados.

El 44% de los CCT, poseen una cláusula de capacitación profesional únicamente en la parte general de los convenios que es de aplicación a todas las empresas (incluidas las PE). Dichas cláusulas, parecen evocar un interés genuino en el desarrollo profesional de los empleados, ya que no hay obligación legal que las imponga.. De lo contrario, podrían haber situado dicha cláusula únicamente en el capítulo especial de PE. Sólo una minoría de los convenios se ocuparon de la capacitación profesional únicamente en el capítulo especial de PE.

Se identificaron cláusulas que no transmiten un interés genuino en desarrollar el tema de la capacitación, aunque sólo en los capítulos especiales de PE, y no así en la parte general de los convenios. La razón principal que podría motivar tal conducta, es el hecho de que existe la obligación por parte de la ley 24.467 de que los capítulos especiales de PE contengan un artículo referido al desarrollo de la capacitación profesional, obligación que no existe para el resto de las empresas.

2) Conclusiones sobre la negociación colectiva en PE por comparación con empresas de mayor dimensión

2.1) Conclusiones específicas

Teniendo en cuenta la clasificación de las cláusulas realizada hacia el comienzo del capítulo 1, procederé a detallar las conclusiones adicionales habilitadas por este ejercicio ampliatorio siguiendo con los lineamientos de tal diagrama.

Vacaciones

El 67% de todos los CCT, hacen alguna referencia al tema de las vacaciones en la parte general de los mismos. De éstos, casi la mitad tienen además una cláusula sobre el tema en la parte especial de PE.

El 49% de los artículos que hicieron referencia al tema de las vacaciones en la parte general, hicieron uso de la disponibilidad colectiva que permite la LCT en esta materia y también establecieron derechos más favorables para el trabajador que aquellos presentados en la ley 20.744. Si se lo compara con los artículos que se refieren a las vacaciones en los capítulos especiales de PE, podemos observar que la gran mayoría de estos últimos, establecen que el empleador podrá determinar el período o época del año de concesión de la licencia anual, reducen el período legal de la notificación de las vacaciones al trabajador y permiten fraccionar el descanso anual de los empleados bajo ciertas limitaciones. Es decir, utilizan la disponibilidad colectiva que brinda la ley 24.467 la cuál permite acordar cuestiones en detrimento de los trabajadores en más campos que la LCT.

En este sentido, estamos en condiciones de expresar que los capítulos especiales de PE hicieron un uso deliberado de la disponibilidad colectiva propuesta por la ley 24.467 y se preocuparon por establecer, en la mayoría de los casos, disposiciones menos favorables para los trabajadores que las dispuestas en el resto de las normas legales.

Sueldo Anual Complementario

El 89% de los convenios no hizo mención alguna en la parte general sobre el SAC dado que la LCT no permite ningún tipo de modificación o variante a lo que ya está expresamente normado con respecto a este tema..

Entonces, mientras las PE utilizaron la disponibilidad colectiva propuesta por la ley 24.467 (que permitía pagar el aguinaldo hasta en tres cuotas distintas), las empresas de mayor dimensión, no tuvieron otra opción que manejarse con lo que para ellas establecían las normas legales.

Extinción del contrato de trabajo

Del total de convenios colectivos analizados, el 95% de los mismos, no hace referencia alguna en la parte general a la extinción de los contratos de trabajo. Los únicos que tratan ese tema en su parte general, la utilizan para aumentar de cierta forma los beneficios de los trabajadores en esta materia.

Por el contrario, todas las cláusulas que hicieron referencia expresa a este asunto en su capítulo especial de PE, redujeron la intensidad de la protección (particularmente para aquellos que ingresaron a trabajar en la compañía con anterioridad al 3/10/98 y que fueron despedidos sin justa causa.). Por lo tanto, teniendo en cuenta esto, si un trabajador quisiera incorporarse en una empresa, a iguales salarios y tareas, le convendría ingresar en una compañía de mayores dimensiones y no en una unidad productiva pequeña dado que en estas últimas las condiciones son menos favorables que en las primeras.

Cláusulas legales que requieren una reglamentación o desarrollo por parte de los CCT

De todos los convenios colectivos examinados, el 87% de ellos posee por lo menos una cláusula sobre la capacitación profesional de los trabajadores, ya sea en la parte general, en el capítulo especial de PE, o en ambos lados. Esto nos muestra lo importante que es este tema no solo para las PE sino también para el resto de las firmas en su conjunto.

Casi la mitad de los CCT, establece una cláusula de capacitación profesional únicamente en la parte general de los convenios. Dichas cláusulas, parecen inferir un interés genuino en el desarrollo profesional de los empleados ya que no hay obligación alguna de tener una cláusula en la parte general de los convenios referida a este tema, y sin embargo deciden colocarla de todas formas.

Las cláusulas sobre capacitación profesional que no poseían un interés genuino en el desarrollo profesional de los empleados se establecieron únicamente en los capítulos especiales de PE, y no así en la parte general de los convenios (esto se dio básicamente en la industria del pan y afines). La razón principal que parecería haber motivado tal conducta es el hecho de que la ley 24.467 obliga a los capítulos especiales de PE a que contengan un artículo referido a este tema, no existiendo así tal deber para el resto de las compañías.

2.2) Conclusiones generales: aporte para la comprensión de la negociación colectiva para PE

- Con frecuencia, en la parte general de los convenios se negocian cláusulas que aumentan los beneficios de los trabajadores, mientras que los capítulos especiales para PE los reducen.
- En aquellas cláusulas para PE donde la disponibilidad colectiva no se encuentra habilitada, se reproducen por lo general las disposiciones de la ley (no es habitual que en esos aspectos se introduzcan cláusulas “mejorativas” a favor de los trabajadores de PE).
- Normalmente cuando en los capítulos para PE no se hace uso de la disponibilidad colectiva (o no hay acceso a esta) la cuestión queda diferida a cuanto se regula en los capítulos generales.
- Se advierte en la negociación colectiva para PE una satisfacción mayor de las demandas de la parte empresaria que de las de los sindicatos. En la parte general de los convenios, se identifican en cambio más concesiones recíprocas.
- Si bien en los capítulos para PE se advierte cierto interés por la capacitación de los empleados, este tema se ve más desarrollado en los capítulos generales de los mismos convenios.

Anexo I: Convenios Colectivos de Trabajo analizados

CCT	CCT / A / CCT ART	PARTE GREMIAL	PARTE EMPRESARIA
269/95	CCT	UNIÓN DE PERSONAL DE PANADERIAS Y AFINES	CENTRO DE INDUSTRIALES PANADEROS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
272/96	A	FEDERACIÓN ARGENTINA OBREROS, PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS	ASOCIACIÓN DE HOTELES RESTAURANTES, CONFITERIAS Y CAFÉS DE BUENOS AIRES
276/96	CCT	UNIÓN OBREROS TINTOREROS, SOMBREREROS Y LAVADEROS	ASOCIACIÓN DE LAVADEROS MECÁNICOS DE ROPA
277/96	CCT	UNIÓN OBREROS Y EMPLEADOS PLÁSTICOS	CÁMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA PLÁSTICA
281/96	CCT	SINDICATO DE OBREROS DE MAESTRANZA	ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LIMPIEZA
264/97E	CCT	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA	CINEMAS UNITED ARTISTS S.A.; CINEMARK ARGENTINA S.A.; VILLAGE CINEMAS S.A.
287/97	CCT	SINDICATO DE OBREROS PANADEROS Y AFINES DE SALTA	CÁMARA DE INDUSTRIALES PANADEROS DE SALTA
288/97	CCT	SINDICATO DEL SEGURO DE LA REPUBLICA ARGENTINA	ASOCIACIÓN ARGENTINA DE SOCIEDADES DE CAPITALIZACIÓN
293/97	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA SINDICAL DEL PETRÓLEO Y GAS PRIVADOS	CÁMARA DE EMPRESAS ARGENTINAS DE GAS LICUADO; FRACCIONADORES INDEPENDIENTES DE GAS LICUADO
295/97	CCT	FEDERACIÓN UNICA DE VIAJANTES DE LA ARGENTINA (FUVA). ASOCIACIÓN VIAJANTES VENDEDORES DE LA ARGENTINA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS (AVVA)	ASOCIACIÓN DE INDUSTRIAS PRODUCTORAS DE ARTÍCULOS DE LIMPIEZA PERSONAL, DEL HOGAR Y AFINES DE LA R.A (ALPHA)
303/98	CCT	SINDICATO DE EMPLEADOS TEXTILES DE LA INDUSTRIA Y AFINES	FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES
305/98	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA UNIÓN PERSONAL PANADERIAS Y AFINES	FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL PAN Y AFINES
313/99	CCT	SINDICATO DE CONDUCTORES NAVALES DE LA REPUBLICA ARGENTINA	ASOCIACIÓN DE EMBARCACIONES DE PESCA COSTERA; UNIÓN DE INTERESES PESQUEROS ARGENTINOS
315/99	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA SINDICAL DEL PETRÓLEO Y GAS PRIVADOS	CÁMARA DE EMPRESAS ARGENTINAS DE GAS LICUADO
316/99	CCT	FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA; SINDICATO OBRERO DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS Y LAVADEROS AUTOMÁTICOS	CÁMARA DE GARAGES Y ESTACIONAMIENTOS

317/99	CCT	SINDICATO OBRERO DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO Y LAVADEROS AUTOMÁTICOS	ASOCIACIÓN ESTACIONES DE SERVICIO DE LA REPUBLICA ARGENTINA
318/99	CCT	SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN Y LA MINORIDAD	CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN CATÓLICA; ASOCIACIÓN DE ENTIDADES EDUCATIVAS PRIVADAS ARGENTINAS; CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE INSTITUTOS DE ENSEÑANZA PRIVADA
319/99	CCT	SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANIPULEO, EMPAQUE Y EXPORTACIÓN DE FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS DE CUYO	ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES, EMPACADORES Y EXPORTADORES DE AJOS, CEBOLLAS Y AFINES DE MENDOZA / ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES, EMPACADORES, COMERCIALIZADORES DE AJO, CEBOLLA Y AFINES DE SAN JUAN; ASOCIACIÓN CIVIL DE PRODUCTORES, EMPACADORES Y EXPORTADORES FRUTHORTÍCOLAS Y AFINES CON CENTRO DE MENDOZA Y OTRAS EMPRESAS.
320/99	CCT	SINDICATO DE TRABAJADORES DE MANIPULEO, EMPAQUE, EXPEDICIÓN DE FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS DE CUYO	CÁMARA DE EMPACADORES, PRODUCTORES Y EXPORTADORES DE FRUTAS FRESCAS DE LA ZONA ESTE DE MENDOZA; CÁMARA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y AGRICULTURA DE TUNUYAN; CÁMARA DE PRODUCTORES Y EXPORTADORES DE FRUTAS Y HORTALIZAS DE SAN JUAN / EXPOFRUT S.A. / GUGLIELMO EXIMFRUT S.A. / A. BRUNETTI Y OTROS S.H. / FRAGAPANE HNOS. S.R.L.
322/99	CCT	FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DE LA REPUBLICA ARGENTINA; SINDICATO OBREROS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTOS	CONFEDERACIÓN DE ENTIDADES DE COMERCIO DE HIDROCARBUROS DE LA REPUBLICA ARGENTINA; FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE COMBUSTIBLES DE LA REPUBLICA ARGENTINA
367/99E	CCT ART	FEDERACIÓN ARGENTINA OBREROS PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS	INDEMAX S.A.
323/00	CCT	FEDERACIÓN MÉDICA GREMIAL DE LA CAPITAL FEDERAL	FEDERACIÓN ARGENTINA DE CAMARAS Y ASOCIACIONES PSIQUIÁTRICAS
325/00	CCT	FEDERACIÓN MÉDICA GREMIAL DE LA CAPITAL FEDERAL	ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS GERIÁTRICOS

326/00 E	CCT	SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE EDUCACIÓN Y MINORIDAD	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CORDOBA / UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA PLATA / ESCUELA UNIVERSITARIA DE TEOLOGÍA / FUNDACIÓN BLAS PASCAL / FUNDACIÓN EMPRESARIAL SIGLO XXI / UNIVERSIDAD DEL NORTE; UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO/ ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DEL ESTERO / FRATERNIDAD DE AGRUPACIONES SANTO TOMAS DE AQUINO; UNIVERSIDAD CUENCA DEL PLATA
327/00	CCT	SINDICATO UNIÓN OBRERA DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAJES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DEL NUEVO CUYO.	ASOCIACIÓN MENDOCINA DE EXPENDEDORES DE NAFTA Y AFINES; CÁMARA DE EXPENDEDORES DE COMBUSTIBLES Y AFINES.
329/00	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS FATPCH Y A	CÁMARA ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS DE EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES
330/01	CCT	SINDICATO OBRERO DE LA INDUSTRIA NAVAL	CÁMARA ARGENTINA DE CONSTRUCTORES DE EMBARCACIONES LIVIANAS
332/01	CCT	SINDICATO OBREROS Y EMPLEADOS DE LOS CEMENTERIOS DE LA R.A.	CONGREGACIÓN EVANGÉLICA ALEMANA EN BUENOS AIRES; CÁMARA ARGENTINA DE CEMENTERIOS PARQUES PRIVADOS; COOPERATIVA DE TRABAJO CUIDADORES DE SEPULCROS DE CEMENTERIOS LA UNIÓN LIMITADA
333/01	CCT	SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS GASTRONÓMICOS DE TUCUMAN	UNIÓN DE HOTELES. RESTAURANTES, CAFÉS, BARES Y AFINES DE TUCUMAN
335/01	CCT	SINDICATO DE OBREROS MARÍTIMOS UNIDOS SOMU	ASOCIACIÓN DE EMBARCACIONES DE PESCA COSTERA, UNIÓN DE INTERESES PESQUEROS ARGENTINOS
336/01	CCT	SINDICATO DE PEONES DE TAXIS DE LA CAPITAL FEDERAL	FEDERACIÓN METROPOLITANA DE PROPIETARIOS DE AUTOS TAXIS; SOCIEDAD PROPIETARIOS DE AUTOMÓVILES CON TAXÍMETRO
337/01	CCT	UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA R.A.	ASOCIACIÓN ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO
338/01	CCT	UNIÓN DE CONDUCTORES DE AUTOS AL INSTANTE Y REMISES DE LA R.A.	CÁMARA DE EMPRESARIOS DE AGENCIAS DE REMISES DE LA R.A.
339/01	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA SINDICAL DEL PETRÓLEO Y GAS PRIVADOS	CÁMARA DE EMPRESAS ARGENTINAS DE GAS LICUADO

340/01	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA SINDICAL DE PETRÓLEO Y GAS PRIVADOS	CÁMARA DE EMPRESAS DE OPERACIONES PETROLERAS ESPECIALES; CÁMARA DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS
343/02	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS; SINDICATO OBREROS CONFITEROS, PASTELEROS, FACTUREROS Y PIZZEROS DE SANTA FE	ASOCIACIÓN EMPRESARIA HOTELERA GASTRONÓMICA DE SANTA FE; CENTRO DE INDUSTRIALES PANADEROS DE SANTA FE
344/02	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS	ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FABRICANTES DE ALFAJORES Y AFINES
347/02	CCT	FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE PELUQUERÍA, ESTÉTICA Y AFINES FENTPEA	CENTRO DE PATRONES PELUQUEROS
348/02	CCT	SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA	CÁMARA ARGENTINA DE PARQUES DE ATRACCIONES ,ENTRETENIMIENTOS Y AFINES DE LA REPUBLICA ARGENTINA
354/03	CCT	UNIÓN OBREROS Y EMPLEADOS TINTOREROS, SOMBREROS Y LAVADEROS	CÁMARA ARGENTINA DE TINTORERÍAS, LAVANDERÍAS Y AFINES
355/03	CCT	FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUÍMICOS	CÁMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE PRODUCTOS ABRASIVOS
361/03	CCT	FEDERACIÓN MÉDICA GREMIAL DE LA CAPITAL FEDERAL	ASOCIACION DE HOSPITALES DE COLECTIVIDADES Y PARTICULARES SIN FINES DE LUCRO
362/03	CCT	UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA R.A.	ASOCIACIÓN DE HOTELES DE TURISMO DE LA REP. ARG.; SUITES SA, ARGOT SA, ESNAP SA, EL ALBA SA, HOTEL TRES REYES SA, CORREGIDOS SA, EL CHAÑAR SA, LATINA DE GESTION HOTELERA SA, ANSU SA, RESORTS DEL OESTE SA, MARIO A. SALLES SAIF, LIVEL AIKE SA, SUNGLASS SA, J. RAIES SA, SAN MARCOS ESA, FERRUCI SA, HOTEL PRESIDENTE SA, ADMINISTRACION HOTELES DEL SUR SA, ADD INFINITUM SRL, GRA HOTEL COLON SA, CLUB HOTEL CATEDRAL SA, HOTELERIA Y DESARROLLO SA, RIVAN SA, HOTEL NAHUEL HUAPI SA, BERCA HOTELERA SA, BAHIA MANZANO SA, HOTEL CRILLON SACIFI, FAGRAL SACIF, GRU
370/03	CCT	ASOCIACIÓN DE CONDUCTORES DE TAXIS LA PLATA	UNIÓN DE PROPIETARIOS DE AUTOTAXIS, FEDERACIÓN BONAERENSE DE PROPIETARIOS DE TAXIS

371/03	CCT	FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DE LA R.A, SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO.	CONFEDERACIÓN DE ENTIDADES DEL COMERCIO DE HIDROCARBUROS Y AFINES; FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE COMBUSTIBLES DE LA REPUBLICA ARGENTINA
374/04	CCT	FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIOS, GARAGES, PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO, LAVADEROS AUTOMÁTICOS Y GOMERÍAS DE LA R.A, SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE ESTACIONES DE SERVICIO, GARAGES Y PLAYAS DE ESTACIONAMIENTO.	CÁMARA DE EXPENDEDORES DE GAS NATURAL COMPRIMIDO
375/04	CCT	SINDICATO EMPLEADOS DEL CAUCHO Y AFINES	FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DEL CAUCHO
376/04	CCT	FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTON Y QUÍMICOS	CAMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE ENVASES DE CARTON Y AFINES
377/04	CCT	FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS	CÁMARA ARGENTINA DE FABRICANTES DE CARTÓN CORRUGADO
380/04	CCT	SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES JARDINEROS, PARQUISTAS, VIVERISTAS Y FLORICULTORES DE LA R.A	ASOCIACIÓN ARGENTINA DE FLORICULTORES Y VIVERISTAS
381/04	CCT	FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS, HELADEROS Y ALFAJOREROS Y SINDICATOS OBREROS, CONFITEROS, PASTELEROS, FACTUREROS Y PIZZEROS DE PARANÁ	FEDERACIÓN INDUSTRIALES PANADEROS Y AFINES DE ENTRE RÍOS, CENTRO DE INDUSTRIALES PANADEROS Y AFINES DE PARANÁ
384/04	CCT	FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN FETIA	CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS DE LA FAUNA SIL
385/04	CCT	SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES JARDINEROS, PARQUISTAS, VIVERISTAS Y FLORICULTORES DE LA R.A CON SOCIEDAD ARGENTINA DE PAISAJISTAS	SOCIEDAD ARGENTINA DE PAISAJISTAS
386/04	CCT	ASOCIACIÓN DE SUPERVISORES, TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y VIGILANCIA DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE	CÁMARA DE FRIGORÍFICOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FÉ
389/04	CCT	UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS GASTRONÓMICOS DE LA R.A UTHGRA	FEDERACIÓN EMPRESARIA HOTELERA GASTRONÓMICA DE LA R.A

Anexo II: Extraído del trabajo de graduación “Negociación colectiva para pequeñas empresas, la reciente experiencia Argentina”

El siguiente anexo, transcribe una sección del primer capítulo de aquel trabajo con el fin de dar un contexto en el cuál se desarrolló tal investigación y permitir a su vez dar el marco propicio para la ampliación. Se transcribe la problemática, los objetivos específicos y las preguntas de investigación esbozadas.

1) Introducción

1.1) Problemática

Los índices estadísticos, muestran la gran ampliación de los niveles de pobreza y de indigencia, de desempleo y sub-empleo y de inestabilidad efectiva en los puestos de trabajo que se produjeron en los últimos años. La informalidad y clandestinidad laboral pasaron a ser moneda corriente como forma de descargar en los trabajadores (sector más vulnerable), las dificultades económicas por las que transitaban las empresas.

Las pequeñas empresas tuvieron que aprender a convivir continuamente con dificultades que se les presentaban a raíz de su tamaño. Entre ellas, se encontraban los problemas de inserción en los mercados por comparación de costos y productividad con empresas de mayor tamaño, el déficit en la capacitación de su personal y dificultad para el acceso a mejores tecnologías, las inadecuadas condiciones de financiamiento, las mayores dificultades para acceder a créditos con tasas razonables y el escaso poder para negociar colectivamente con los sindicatos o para introducir cuestiones que las beneficien en los convenios sectoriales, eran sólo algunos ejemplos de dificultades a las que se tenían que enfrentar día a día. En efecto, un fenómeno muy común que se daba en el ámbito del derecho colectivo, era el hecho de que se concertaran Convenios Colectivos de Trabajo de actividad y las grandes compañías del sector negociaran con los sindicatos cláusulas que se tornaban difíciles de cumplir para las pequeñas empresas. De esta manera, sucedía a veces que las pequeñas compañías no lograban sostenerse en el mercado quedando todo el poder centralizado en las grandes corporaciones. La reacción obvia a este fenómeno, fue la transformación estructural de la negociación colectiva en el país. De hecho, esta se tornó cada vez más hacia el nivel de empresa y no tanto al de actividad.

Está claro que las pequeñas compañías tienen necesidades de regulación diferentes a las medianas o grandes; por lo tanto no es lo mismo una negociación colectiva en una gran empresa que en una pequeña. Por lo visto, existen notorias diferencias entre unas y otras, situación que merece distinguirlas también en el ámbito normativo.

Ante este contexto, el Derecho del Trabajo reaccionó brindando un tratamiento especial para las pequeñas empresas (ley 24.467), uno de cuyos objetivos fue el de promover la negociación colectiva y la descentralización hacia las mismas. Si bien la reciente ley 25.877 ha derogado unos pocos artículos de la ley 24.467 y parecería favorecer la negociación centralizada, el hecho de que esta última conserve vigencia en su mayor parte determina que la negociación colectiva en pequeñas empresas cobre una importancia aún mayor y merecedora de ser analizada. Ese parece ser un espacio de descentralización remanente en el marco de otra ley –la 25.877- de fuerte sesgo centralizante.

La ley 24.467 prevé la negociación colectiva en pequeñas empresas en dos variantes. Por un lado permite la existencia de convenios colectivos de trabajo para pequeñas empresas¹⁵, mientras que a través de su artículo 102 contempla la hipótesis de que en caso de que no llegara a existir un convenio colectivo de trabajo para pequeñas empresas, cuando se negocie un convenio de actividad, el mismo deberá tener un capítulo especial reservado a las mismas. Por lo tanto, podríamos encontrarnos con convenios específicos de pequeñas empresas y con convenios generales que posean capítulos especiales para las pequeñas empresas.

Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, parecería haber nula experiencia en convenios colectivos específicos. Por el contrario, se pueden encontrar una cantidad apreciable de convenios generales con capítulos especiales para pequeñas empresas, por lo cual mi investigación se limitará a estos últimos.

¹⁵ Artículo 99 de la ley 24.467 (primer párrafo): “La entidad sindical signataria del convenio colectivo y la representación de la pequeña empresa podrán acordar CCT para el ámbito de estas últimas.”

Objetivos:

Objetivo General:

El objetivo general que guía el presente trabajo es el de analizar un fenómeno poco estudiado en la actualidad, que surge a partir de la ley 24.467 de Pequeña y Mediana empresa (sancionada y promulgada en Marzo de 1995). Esta ley, intenta promover el empleo estable, y *“el crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas impulsando para ello políticas de alcance general a través de la creación de nuevos instrumentos de apoyo y la consolidación de los ya existentes”* (Ley 24.467, artículo 1^{ro}). Además, se propone promover la negociación colectiva descentralizada y la diversificación de esa negociación, fenómenos estos que este trabajo se propone asumir.

En consecuencia, el objetivo general de este trabajo de graduación es el de analizar las manifestaciones de negociación colectiva surgidas en el marco de la ley citada y tratar de establecer los datos característicos de los productos de esa negociación.

Objetivos específicos:

Para llegar al objetivo general que persigue el presente trabajo, se proponen a continuación una serie de objetivos específicos. Ellos son:

a) Examinar todos los capítulos para pequeñas empresas contenidos en los convenios colectivos generales homologados desde la sanción de la ley 24.467 hasta fines del 2004.¹⁶.

Identificar cuáles son las cláusulas que han hecho uso de la disponibilidad colectiva propuesta en la ley, cuáles –si las hay- las que encuentran fundamentos en los artículos 94 (“movilidad funcional o polivalencia”) y 97 (“situaciones de crisis”) y reconocer otras cláusulas que sean tipificantes de la negociación colectiva de las pequeñas empresas.

c) Establecer qué tipo de contenidos se ha dado a esas cláusulas, como así también clasificarlas, ordenarlas, y explicarlas.

¹⁶ Como dije anteriormente, me limitaré a analizar estos capítulos especiales de los convenios generales debido a que el Ministerio de Trabajo no ha registrado hasta el momento ningún convenio colectivo de pequeña empresa (variante que prevé la ley en su artículo 102) con excepción del CCT mencionado previamente.

Extraer conclusiones generales sobre la negociación colectiva para pequeñas empresas.

Finalidad

La finalidad de este trabajo, es brindar un mayor conocimiento sobre la negociación colectiva a nivel de la pequeña empresa. Sus productos serán de utilidad e interés para los negociadores sindicales y empresarios, como así también para los estudiantes e investigadores de la negociación colectiva.

Preguntas de Investigación

¿Qué cláusulas de los convenios colectivos generales con capítulos especiales para pequeñas empresas se ocupan de situaciones específicas de ese tipo de empresas que no se presenten en compañías de mayor dimensión?

¿Qué cláusulas podrían ser también de uso en convenios colectivos de empresas de mayor dimensión pero reciben en estos convenios un tratamiento apropiado a la dimensión reducida de estas empresas?

¿De qué modo se han utilizado los espacios de disponibilidad colectiva establecidos en la ley 24.467?

¿De qué modo se ha hecho uso de los dispositivos previstos en los artículos 94 y 97 de la ley 24.467?

Anexo III: Conclusiones generales extraídas del trabajo de graduación “Negociación colectiva para pequeñas empresas, la reciente experiencia Argentina”

El siguiente anexo, transcribe una parte del quinto capítulo de aquel trabajo donde se exponen las conclusiones generales a las cuales se arribó en aquella oportunidad.

5) Conclusiones generales sobre la negociación colectiva en las PE

Teniendo en cuenta la clasificación de las cláusulas propuesta hacia el comienzo del capítulo 4, procederé a detallar las conclusiones de este trabajo de graduación siguiendo con los lineamientos de tal diagrama.

5.1) Normas de aplicación subordinadas a la negociación colectiva

5.1.1) Conclusiones sobre las cláusulas de disponibilidad colectiva

Considero importante resaltar que de todos los CCT examinados, el 67% utiliza la disponibilidad colectiva a que da lugar la ley ya sea a través de la ampliación del número de personas para ser considerada PE, o en materia de vacaciones, de sueldo anual complementario o de extinción del contrato de trabajo. De este 67%, la mayoría utiliza al menos dos técnicas de disponibilidad colectiva. Esto muestra que de los que decidieron hacer uso de este tipo particular de norma legal, lo hicieron en su mayoría en más de un campo a la vez.

▪ Definición de PE:

El 78% de los convenios hace algún tipo de referencia al artículo 83 de la ley 24.467. Es decir, que hay un gran interés por parte de los empresarios de entrar en este régimen especial de PE que provee la ley en cuestión. De estos 43 CCT, el 53% tiene una participación activa en el sentido de que amplía el número de trabajadores que figura en la ley para ser considerada PE. Mientras que la minoría simplemente se limita a lo que dice la norma (40 trabajadores).

Es importante mencionar el hecho de que todos los convenios anteriores al decreto 146/99 amplían su plantel para ser considerada PE en más de 80 trabajadores (límite que

impone el decreto reglamentario). La demora de casi cuatro años en el dictado de la reglamentación dio lugar a que algunos convenios celebrados en ese lapso encuadraran como PE a empresas que superaban a ese número, utilizando todos los beneficios propios del régimen especial que establece la ley en empresas medianas o incluso grandes.

- **Vacaciones:**

De todos los CCT analizados, sólo el 40% hizo uso de ésta norma. Sin embargo, es un número bastante elevado de convenios que decidieron utilizar la disponibilidad colectiva, para poder fomentar de alguna manera el crecimiento de estas unidades productivas. La mayoría de estos convenios, establece que el empleador podrá determinar el período o época del año de concesión de la licencia anual, reduce el período legal de la notificación de las vacaciones al trabajador y permite fraccionar el descanso anual de los empleados bajo ciertas limitaciones.

- **Sueldo Anual Complementario:**

El 38% de los convenios examinados hace uso de la disponibilidad colectiva a que da lugar la norma. El artículo en cuestión establece que se podrá disponer el fraccionamiento del SAC hasta un máximo de tres períodos en el año. Si bien estos tres períodos no tienen por qué ser iguales, resulta curioso ver que el 67% de los CCT que hicieron uso de esta norma lo dividieron al año en tres partes iguales (es decir en tres cuatrimestres), mientras que el resto hizo algo distinto.

- **Extinción del contrato de trabajo:**

El 80% de los CCT que establecieron cláusulas relacionadas al artículo 92 de la ley 24.467 redujo o eliminó el tope mínimo legal de la indemnización por despido por considerarlo demasiado oneroso para una PE. La mayoría de estos convenios hizo uso del artículo 7 de la ley 25.013 (sancionada en Octubre de 1998), el cuál reduce el tope mínimo en 2/12 (dos doceavas) partes del sueldo mensual, normal y habitual del empleado. Debemos tener en cuenta que los costos laborales representan un porcentaje mayor en la totalidad de los costos que poseen las PE, comparado con las compañías de mayor tamaño.

5.1.2) Conclusiones sobre las cláusulas legales que requieren una reglamentación o desarrollo por parte de los CCT

De todos los CCT que tienen cláusulas relacionadas al tema de la capacitación profesional, la mayoría de ellos toma parte en esta cuestión y se compromete seriamente a brindar cursos de formación continua para sus empleados con el fin de aumentar la productividad de sus compañías a través del crecimiento profesional de sus recursos humanos. Un ejemplo claro de este tipo de convenios es el CCT 303/98 perteneciente al sector textil que crea una contribución empresaria especial destinada exclusivamente a la capacitación de los trabajadores representados por este convenio.

Entre la minoría de los convenios examinados, se encuentran aquellas cláusulas pertenecientes a convenios que parecerían no poseer un interés genuino en desarrollar el tema de la capacitación de sus empleados y por lo tanto no hacen más que reiterar lo que establece la normativa en cuestión. Considero relevante el hecho de que estos últimos convenios pertenecen todos a una misma industria (la industria del pan y afines). Este suceso ocurre en gran parte debido a la obligación que ejerce la ley sobre los CCT al anunciar en el último párrafo de su artículo 96 la necesidad de que los mismos contengan un capítulo especial dedicado al desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional.

5.1.3) Conclusiones sobre las cláusulas que habilitan una particular relación entre CCT

Es notable la poca cantidad de CCT que se preocuparon por hacer uso de estas dos normativas específicas (la de movilidad interna y la de regulación del empleo). Sin embargo, considero que el hecho de que no hayan contemplado esta situación particular que proporciona la ley no quiere decir necesariamente que llegado el caso, puedan hacer uso de las mismas dado que el régimen especial de PE así lo prevé.

▪ Movilidad interna:

Únicamente dos convenios fueron los que previeron esta cuestión. Sin embargo, ambas cláusulas no hacen más que transcribir lo que establece el artículo 94 de la ley 24.467 sobre este tema. Es decir, no se hace referencia a ningún acuerdo concreto que sea producto

de dicha normativa, sino que simplemente se da la posibilidad de que los mismos se efectúen. Por tal motivo, podemos concluir que entre los convenios analizados, no se presenta evidencia alguna de que efectivamente se hayan realizado este tipo de acuerdos.

- **Mantenimiento y regulación del empleo**

Algo similar ocurre con la aplicación del artículo 97 de la ley 24.467. Tan solo un convenio entre todos los examinados contempla esta situación particular. La misma no hace otra cosa que transcribir lo que establece dicha normativa y su reglamentación. Por lo tanto, de los convenios analizados no se puede deducir la existencia de convenios de crisis.

5.2) Otras cláusulas

5.2.1) Conclusiones sobre las cláusulas con significación normativa relevante

- **Cláusulas específicas de PE**

Son muy pocos los CCT que aprovecharon el capítulo especial de PE para tratar otras cláusulas que no sean las que sugiere la ley 24.467. Sin embargo, de aquellos que sí lo hicieron, la mayoría poseen más de una cláusula específica de PE.

Este tipo de cláusulas presentan temas que en gran medida ayudan a que las PE no incurran en costos innecesarios y así poder fomentar el crecimiento de estas unidades de producción. Si bien algunas de las cláusulas analizadas podrían aplicarse en empresas de mayor dimensión, la mayoría son específicas de PE y no resultarían efectivas en empresas con plantales superiores. Un ejemplo de esto, es el CCT 319/99 (Art 63, Inc H), que establece que en empresas con un plantel efectivo menor a los 40 trabajadores no es obligatorio llevar un reloj fichero, que marque las entradas y salidas de los empleados al establecimiento o en su defecto un libro de asistencias. Esto claramente no podría aplicarse en grandes compañías ya que habría un descontrol y resultaría bastante complicado notar las ausencias o llegadas tarde.

▪ Aspectos generales de la negociación colectiva

Si bien hay pocos convenios que hacen referencia expresa a algún artículo de la negociación colectiva (artículos 99 a 103 de la ley 24.467), se sobreentiende que los que no poseen cláusulas particulares que hacen referencia a alguno de estos artículos, de todas formas están aplicando lo que los mismos mencionan. Tal es el ejemplo del artículo 102 de la ley. Se supone que si el convenio de actividad no posee un capítulo específico de PE, más allá de si haga mención a este artículo o no, es porque en dicha actividad ya existe un convenio de PE. Según los convenios analizados, todos tenían al menos una cláusula destinada a las PE, por lo tanto se desprende de esta situación que sería razonable no encontrar ningún convenio de PE en tales actividades.

Con respecto al artículo 101, si dijimos anteriormente que no hay convenios de PE, sería razonable suponer que el Ministerio de Trabajo previó que en la comisión negociadora de todos los convenios analizados, se encuentre representado el sector de la PE. Mas allá de que en el convenio haya o no alguna cláusula que mencione esta cuestión. Algo similar ocurre con el resto de los artículos pertenecientes a esta sección. Por más de que no se haga una referencia expresa a ellos, es de suponer que se está cumpliendo con lo que los mismos establecen.

5.2.2) Conclusiones sobre las cláusulas sin significación normativa relevante

Entre las cláusulas que considero sin significación relevante, se encuentran las que no necesitan de los convenios colectivos para ser reguladas. Por ejemplo, las que hacen referencia al preaviso (artículo 95 de la ley 24.467), ya que se considera a dicha norma de aplicación inmediata una vez definida la PE. Otras cláusulas irrelevantes, son aquellas que no hacen más que hacer referencia a un artículo específico de la ley sin aportar nada en concreto.

De todos los convenios analizados, el 64% tiene al menos una cláusula que pertenece a esta sección del trabajo de graduación. Es decir, que no es relevante. A su vez, resulta interesante mencionar que hay únicamente cuatro convenios que poseen en su capítulo específico de PE exclusivamente cláusulas irrelevantes. Por lo tanto, podemos afirmar que **el 93% de todos los convenios analizados hicieron un uso sustantivo de este régimen**

especial, y no sólo introdujeron normas para satisfacer la ley sino porque estaban genuinamente interesados en fomentar el desarrollo y el crecimiento de estas unidades productivas.

A lo largo de todos los CCT analizados, vimos que en ciertas cláusulas había más presión por parte del sujeto colectivo representante de los trabajadores (el sindicato con personería gremial), y en otras, se hacía más fuerte la presencia del sujeto colectivo representante de la parte empresaria, logrando de esta manera concesiones recíprocas entre ambos sectores.

Teniendo en cuenta los márgenes de disponibilidad colectiva que permite la ley 24.467, podemos decir que hoy en día la negociación colectiva en el ámbito de la pequeña empresa no es garantía de progreso para los trabajadores y menos siendo habilitada para negociar a la baja. Para serlo, el Estado debería jugar su rol, que es entre otras cosas, estimular el CCT como marco regulatorio progresivo y superador, y no como un instrumento contraproducente.

Por otro lado, se debería hacer hincapié en mejorar la calidad de la negociación colectiva en las PE, ya que en este caso particular, si bien la ley 24.467 tiene un fuerte sesgo descentralizante, pareciera ser que tanto la administración como los sindicatos carecen de la experiencia y las calificaciones necesarias para llevar a cabo una negociación constructiva a este nivel.