



## **Departamento Académico de Administración**

Licenciatura en Administración de Empresas

*Trabajo de Graduación*

El sindicato y la empresa en la negociación colectiva.

Caso Ferrosur Roca SA.

Silvana León (legajo: 20.129)

Mentor: Adrián Goldin

Buenos Aires, Junio 2012

## ***Resumen***

En las relaciones de producción y servicio existen intereses diferenciados y vale servirse de la negociación como uno de los modos más eficaces para componerlos y articularlos. Dadas estas condiciones de conflicto latente en las organizaciones, resulta de gran interés entender cómo se alcanza un convenio colectivo de trabajo *donde ambas partes de la negociación vean comprendidos sus respectivos intereses*.

El género de la negociación es uno solo del cual se desprenden distintas especies, entre ellas la negociación laboral. La negociación laboral colectiva da como fruto un convenio colectivo de trabajo. Este puede ser definido como “el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo” (Alonso Olea, 1985, pág 531). El convenio colectivo debe contemplar los intereses de las partes negociadoras.

Este trabajo propone realizar un análisis de caso (FerroSur Roca y la Unión Ferroviaria) que permita entender el modo en que se establecen convenios colectivos que tengan en cuenta los intereses de ambas partes negociadoras y entender si efectivamente se reflejan en la práctica. Al tratarse de un análisis de caso único, no se pretende sacar conclusiones generales sobre el tema sino brindar un ejemplo práctico que permita analizar las relaciones entre un sindicato y la empresa en la que opera.

A través del análisis de los convenios y a partir de entrevistas con distintos referentes, se llegó a la conclusión de que se cuenta con un convenio acorde a las necesidades de la empresa y el sindicato. Sin embargo, dicho convenio no se cumple en su totalidad en la práctica. Se reemplazó en la práctica mecanismos formales por informales. El artículo más importante que se cumple y permite la armonía entre las partes es el de *fines compartidos*. En dicha cláusula se expone la necesidad de preservar relaciones laborales armoniosas, lo que tiene como implicancia el reconocimiento recíproco del derecho de ambas a satisfacer sus legítimos intereses.

Reemplazando ciertos formalismos del convenio, se logró una relación donde ambas partes se sienten cómodas. Tanto la empresa como el sindicato prefieren una relación dinámica que permita tratar los temas urgentes con su debido carácter mientras que están en constante sintonía la una con la otra. Se trata de una relación informal pero práctica y efectiva. El resultado que se obtiene es un bajo grado de conflictividad, permitiendo cumplir con el objetivo que los une y con sus intereses particulares.

Palabras claves: negociación colectiva, convenio colectivo, sindicatos, intereses.

# Índice

<b>Capítulo I: Introducción.....</b>	<b>3</b>
1.1 Problemática .....	3
1.2 Preguntas de investigación .....	5
1.3 Objetivos .....	5
1.4 Justificación de las razones de estudio .....	6
<b>Capítulo II: Estrategia Metodológica.....</b>	<b>8</b>
2.1 Tipo de estudio .....	8
2.2 Caso de estudio.....	8
2.3 Técnicas de recolección de datos .....	9
<b>Capítulo III: Marco Conceptual.....</b>	<b>10</b>
3.1 Los sindicatos y sus diferentes categorías .....	10
3.2 Negociación colectiva .....	14
3.3 El convenio colectivo de trabajo y sus distintas tipologías .....	18
<b>Capítulo IV: Caso de estudio .....</b>	<b>22</b>
4.1 Breve Reseña sobre la Unión Ferroviaria .....	22
4.2 Breve Reseña sobre Ferrosur Roca SA .....	25
4.3 Sobre los convenios – Análisis por cláusulas .....	28
<b>Capítulo V: La Negociación .....</b>	<b>43</b>
5.1 Intereses de las partes .....	44
5.2 Falta de modificaciones.....	46
5.3 Negociación sin muchos cambios .....	47
<b>Capítulo VI: El CCT 2005.....</b>	<b>50</b>
6. Su aplicación .....	50

6.1 Cláusulas que no se aplican .....	50
6.2 Cláusulas importantes que se aplican .....	53
6.2.1 La empresa.....	53
6.2.2 El sindicato .....	55
6.3 Modificaciones al convenio y nuevas negociaciones .....	56
6.3.1 La empresa.....	57
6.3.2 El sindicato .....	58
<b>Capítulo VII: Conclusiones .....</b>	<b>61</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>64</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>66</b>
9.1 Anexo 1: Encuadramiento sindical del personal de contratistas .....	66
9.2 Anexo 2: Incorrecta liquidación de haberes .....	72
9.3 Anexo 3: Higiene y Seguridad .....	73
9.4 Anexo 4: Plus Multifunción .....	74
9.5 Anexo 5: Límite de Renovación de condiciones generales .....	75
9.6 Anexo 6: Cláusula de Presentismo .....	76
9.6 Anexo 7 Vigencia del CCT 710 .....	79
9.7 Anexo 8: Entrevista Gerente de RRHH .....	80
9.8 Anexo 9: Segunda Entrevista Gerente de RRHH .....	84

## ***Capítulo I: INTRODUCCIÓN***

---

### **1.1 Problemática**

La Revolución Industrial del siglo XVIII marcó un hito importante en el concepto de acción colectiva como hoy lo conocemos. En un contexto en el cual las jornadas laborales aumentaban, los salarios se mantenían rígidos a la suba y la nueva maquinaria avanzaba sobre numerosos puestos de trabajo, surge la necesidad de los trabajadores de unirse para brindarse apoyo mutuo y perseguir intereses en común (principalmente, la mejora de condiciones laborales). Sin embargo, aún era temprano pensar en una fuerte influencia de la acción colectiva dentro de la gestión cotidiana de la empresa.

No obstante, la sociedad se fue transformando gradualmente en una sociedad industrial. Este cambio fue acompañado “por un fenómeno de gran importancia: el paso de las asociaciones sindicales a un nivel de considerable preeminencia en la estructura institucional de las comunidades modernas.” (Poole, 1991: 13)

Este tipo de asociaciones impactó directamente en las empresas y, hasta el día de hoy afecta considerablemente la administración de las mismas. Dicha relación puede ser considerada desde dos perspectivas distintas.

Una visión económica neoclásica argumenta que la protección por la acción colectiva provee un incentivo para no trabajar de la manera más eficiente posible, dado que asume que los trabajadores tienden a elegir el ocio por sobre el trabajo cuando están protegidos. Más aún, el aumento de poder de los sindicatos (por medio de la acción colectiva) puede derivar en posturas empresariales más conservadoras a la hora de contratar, dado que la mano de obra se puede traducir en un aumento de costos al depender de las distintas normas impuestas que las necesidades de los sindicatos. De esta manera, la competitividad de las empresas pertenecientes a un Estado que interviene en la economía puede verse reducida por el aumento de los costos laborales.

Por otro lado, la visión heterodoxa parte de la premisa de que el trabajador no busca brindar el menor esfuerzo posible durante el desarrollo de sus tareas. Desde esta perspectiva, se

entiende que la restricción al despido por el hecho de apoyarse mutuamente los trabajadores, induce a los empleadores a invertir más en la capacitación de la fuerza de trabajo y esta capacitación se traduce en un aumento de la productividad de la empresa. Bajo esta visión los empleados se van a identificar con la empresa y van a estar motivados a trabajar eficientemente para mantener una relación a largo plazo.

Es así que, desde la perspectiva de la empresa, la acción colectiva o los sindicatos en sí no son ni positivos ni negativos pero como todo recurso de la empresa resulta necesario relacionarse adecuadamente con ellos para asegurar su contribución al sostenimiento y aumento de la productividad. Una mala relación perjudica a ambas partes.

Un ejemplo actual de una mala relación entre la empresa y el sindicato es el de la empresa Kraft Foods y el sindicato de la alimentación. En 2009 el sindicato de trabajadores de la industria de la alimentación con presencia en Kraft no pudo llegar a un acuerdo sobre las medidas a tomar para la gripe porcina (más otras cuestiones que venían acumulándose). Los principales diarios argentinos expusieron el conflicto, mostrando cómo este derivó en un enfrentamiento entre las partes que duró dos meses significando el paro de la producción por cuarenta días, el 160 despidos de empleados y por otro lado juicios, que suman a los costos de un conflicto de esta índole. Es decir que, ambas partes salieron perjudicadas dado que la empresa no pudo producir y tuvo pérdidas de ganancias. Se puede observar cómo una mala relación laboral colectiva puede afectar la producción de la empresa y por ende, generar grandes pérdidas, como así también pueden verse afectados los empleados quienes perciben los costos tanto económicos como físicos que implica frenar la producción (en este caso en particular los empleados no percibieron su salario durante los meses del conflicto y muchos resultaron despedidos).

“Para evitar llegar a la instancia de huelga es fundamental que exista el diálogo entre sindicatos y empresa porque la huelga en sí misma no sólo conlleva pérdidas de productividad y de rentabilidad para la empresa sino que, con el paro de las actividades, cesa también el pago de salarios” (Beutler, 2008). De manera que, resulta importante el diálogo entre las partes a fines de resolver los conflictos colectivos de intereses.

Dadas estas condiciones de conflicto latente en las organizaciones, resulta de gran interés entender cómo se alcanza un convenio colectivo de trabajo *donde ambas partes de la negociación vean comprendidos sus respectivos intereses.*

## **1.2 Preguntas de investigación**

### 1.2.1 Pregunta central:

¿Se logró en el caso Ferrosur Roca SA un convenio colectivo de trabajo en el que ambas partes de la negociación vieran comprendidos sus respectivos intereses?

### 1.2.2 Subpreguntas:

- ¿Qué mecanismos de diálogo utilizaron las partes en la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son los objetivos e intereses básicos que cada parte esperaba obtener, garantizar o no comprometer en el proceso de negociación colectiva?
- ¿Cuáles fueron los acuerdos y transacciones que se hicieron entre las partes?
- ¿En qué medida las expectativas de las partes, en relación con el modo de resolución de sus propios intereses en el convenio colectivo, se realizaron luego en la puesta en marcha y aplicación del convenio?
- ¿Se aplica realmente el Convenio Colectivo de Trabajo?

## **1.3 Objetivos**

1.3.1 General: analizar si se logró en el caso Ferrosur Roca SA un convenio colectivo de trabajo donde ambas partes de la negociación vieran comprendidos sus respectivos intereses.

### 1.3.2 Específicos:

- Analizar qué mecanismos de diálogo utilizaron las partes en la negociación colectiva.
- Determinar cuáles fueron los objetivos e intereses básicos que cada parte esperaba obtener, garantizar o no comprometer en el proceso de negociación colectiva.
- Analizar cuáles fueron los acuerdos y transacciones que se hicieron entre las dos partes.
- Indagar en qué medida las expectativas de las partes, en relación con el modo de resolución de sus propios intereses en el convenio colectivo, se realizaron luego en la puesta en marcha y aplicación del convenio.
- Examinar si realmente se aplica el Convenio Colectivo de Trabajo.

## 1.4 Justificación de las razones del estudio

La puja entre estos distintos actores es un tema recurrente en nuestro país. En los últimos años podemos nombrar una serie de conflictos colectivos que no se lograron resolver mediante una negociación colectiva, por lo que resultaron en huelgas y enfrentamientos físicos<sup>1</sup>. Por esas situaciones que se pueden dar si no hay un correcto diálogo entre la empresa y el sindicato al que sus empleados están afiliados, me interesa analizar la relación entre Ferrosur Roca SA y el sindicato de la Unión Ferroviaria donde el diálogo entre las partes parece haber ayudado a evitar descontentos que pueden afectar a la productividad y rentabilidad de la empresa como así también a los salarios y trabajos de los empleados.

---

<sup>1</sup> Entre ellos podemos nombrar el caso clarín, donde el sindicato no permitió salir los camiones con los diarios del día y como medio de negociación en lugar de establecer convenios colectivos, el líder sindical pidió dinero a cambio de frenar el bloqueo (Diario El Sindical, 2011). Por otro lado, también resulta relevante hacer mención al caso de los trenes Sarmiento (Diario El Universal, 2004) donde los intereses de los trabajadores no encontraron respuesta en una negociación colectiva con la empresa, por lo que el conflicto desembocó en daños físicos a la maquinaria de la empresa.



Es por eso que este trabajo propone realizar un análisis de caso que permita entender el modo en que se establecen convenios colectivos que tengan en cuenta los intereses de ambas partes negociadoras y entender si efectivamente se reflejan en la práctica. Al tratarse de un análisis de caso único, no se pretende sacar conclusiones generales sobre el tema sino brindar un ejemplo práctico que permita analizar las relaciones entre un sindicato y la empresa en la que opera.



Universidad de  
**San Andrés**

## ***2. Capítulo II: Estrategia Metodológica***

---

### **2.1 Tipo de estudio**

El estudio a realizar será de carácter descriptivo. Esto es así puesto que se va a describir en profundidad la negociación colectiva que tuvo lugar entre el sindicato de la Unión Ferroviaria (UF) con la empresa Ferrosur Roca SA para el establecimiento del convenio colectivo que los rige en la actualidad. El propósito de este trabajo coincide con lo que los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2006) definen como el propósito de un estudio descriptivo: describir cómo se manifiesta determinado fenómeno.

El objetivo de la estrategia descriptiva es describir en profundidad un fenómeno determinado que posee investigaciones previas y conceptos definidos.

En este trabajo se intentará describir y analizar cómo se alcanza un convenio colectivo de trabajo donde ambas partes de la negociación vean comprendidos sus propios intereses, haciendo foco en el caso de Ferrosur Roca SA y el sindicato mencionado anteriormente.

El enfoque de la investigación será del tipo cualitativo, ya que no intentará medir cuantitativamente el fenómeno estudiado sino que propone estudiar la relación entre las partes en el momento de la negociación colectiva.

### **2.2 Caso de estudio**

Se optó por analizar el establecimiento del convenio colectivo de trabajo por empresa para Ferrosur Roca SA, dado que se trata de una importante compañía que se dedica al transporte ferroviario de carga la cual cuenta con 3.110 kilómetros de vías de troca ancha. La compañía surge tal como la conocemos en 1993 cuando se privatiza el histórico Ferrocarril Roca. Del otro lado de la negociación, encontramos un importante sindicato dada la historia de la actividad ferroviaria en Argentina. La UF es el principal sindicato que nuclea a los trabajadores ferroviarios argentinos. Junto con el sindicato de La Fraternidad, primer sindicato nacional, formaron la Confederación Ferroviaria que fue el pilar del movimiento obrero argentino hasta mediados de la década del 40. En la actualidad, el

sindicato se tornó popular puesto que fue protagonista de ciertos conflictos muy mediáticos<sup>2</sup>. Dada la reciente popularidad del gremio resulta de gran relevancia entender su relación con una empresa concesionaria del Estado como lo es Ferrosur Roca SA.

La ventaja principal del estudio de caso es que la unidad del objeto de estudio puede ser analizada en profundidad. Sobre este punto, Stake (1999) analiza “El estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake, 1999). Se elige este caso porque resulta un caso “típico” que servirá como instrumento para entender el fenómeno de la negociación colectiva (Stake, 1999).

### 2.3 Técnicas de recolección de datos

- Revisión documental: se tuvo en cuenta los convenios colectivos de trabajo desde 1993 hasta la actualidad para el personal de Ferrosur Roca SA, en particular los que se celebraron con el sindicato de la Unión Ferroviaria.
- Revisión de literatura: se investigó teniendo en cuenta el marco teórico, constituido por bibliografía vinculada con negociación colectiva y convenios colectivos de trabajos.
- Entrevistas: se llevaron a cabo entrevistas con los negociadores del convenio colectivo en cuestión. Posteriormente, se entrevistó a los responsables de uno y otro sector vinculados con la aplicación de las cláusulas pactadas. Se buscó entender cómo fue el proceso de negociación y a su vez, entender si lo negociado y pactado ayudó a la relación de las partes.

---

<sup>2</sup> En primer lugar, el conflicto que tuvo lugar entre la UF y una fracción del partido obrero que resultó en la muerte de un militante de este último. Por este acontecimiento, se encuentra en prisión José Pedraza, quien fue secretario de la Unión Ferroviaria desde hasta su encarcelamiento en 2010, acusado de ser el autor intelectual de la muerte de Mariano Ferreyra. Por otro lado, hubo un reciente accidente en los trenes de la línea Sarmiento que significó la muerte de al menos 50 pasajeros, por lo que el sindicato volvió a hacerse notar reclamando mejoras para que no se repita este tipo de accidente. Desde 2010, la UF se encuentra dirigida por una Comisión Directiva dividida, entre los fieles a José Pedraza, ex líder sindical, y quienes promueven un cambio de regencia.

## ***Capítulo III: Marco conceptual***

---

Para lograr un mejor entendimiento de la problemática y para contextualizar los objetivos de este trabajo, resulta conveniente realizar un acercamiento a los conceptos de sindicato y de convenio colectivo.

### **3.1 Los sindicatos y sus diferentes categorías**

De acuerdo al autor Pablo Topet (2009), el sindicato es un actor social cuya principal función es la de representar los intereses privados, como lo son los intereses colectivos de las categorías profesionales de trabajadores dependientes, en contraposición con los de los empleadores o sus organizaciones. En este sentido, no puede ser considerado un sindicato aquel que no contemple como objetivo principal promover y defender el interés de los trabajadores. Dicho autor explica que las principales características de los sindicatos en los sistemas democráticos (como el argentino) son:

- Organizaciones privadas y no públicas.
- No tienen una finalidad lucrativa en sí mismos aunque el mejoramiento de la condición salarial y económica de sus afiliados, entre otros aspectos, constituye uno de sus objetivos principales.
- Se organizan de manera estable y permanente (que lo distingue de las coaliciones, otros agrupamientos temporales de trabajadores para la acción colectiva).
- Entre sus fines deben estar, en rango principal, los de defensa y promoción del interés de los trabajadores.
- No pueden estar subordinados o controlados por terceros. Expresan un interés colectivo que no se identifica con la suma de intereses individuales de los que lo integran.
- Deben garantizar el principio de pureza que consiste en la prohibición de la formación de sindicatos con participación o injerencia empresarial.
- En tanto sus fines incluyen también el reclamo social y económico, se constituyeron en sujetos sociopolíticos.

*Categoría profesional.* Como bien se dijo, el sindicato es el representante permanente del interés colectivo de cada una de las categorías profesionales. Goldin (2009) explica que dicho sujeto no es una persona física, ni una persona ideal, ni un conjunto de unas y otras, sino que se trata de una entidad abstracta. Su radio de alcance o inclusión se reconoce en una serie de datos de naturaleza profesional, funcional y geográfica. Por ejemplo, en este caso de estudio, la “categoría profesional” está definida por un dato profesional (empleados y obreros), por un dato funcional (prestan servicios en las empresas ferroviarias) y un dato geográfico (territorio argentino). Con estos elementos queda configurada la categoría de “los empleados y obreros que prestan servicios en las empresas ferroviarias en el territorio argentino”.

La categoría profesional incluye a los trabajadores concretos (personas físicas) pero también los supera y los trasciende. Adrián Goldin (2009) explica que la categoría profesional tiene intereses propios, que no coinciden con los intereses de otras categorías profesionales, y a veces, ni siquiera con los de los trabajadores que “pertenecen” a ella.

#### *Tipos de sindicatos*

Los sindicatos pueden ser clasificados según el criterio en torno del cual se agrupan los trabajadores y según su grado de agrupación.

*Según el criterio en torno del cual se agrupan los trabajadores:*

- Sindicatos horizontales: “son los que se constituyen en función de la profesionalidad o el oficio de los trabajadores agrupados en ellos, con prescindencia de cuál sea, en principio, la actividad o rama de actividad de las empresas en las que prestan servicios” (Topet, 2009). Su criterio de agrupación está vinculado con la profesión, oficio o categoría de los trabajadores que se nuclean en ellos. En este tipo de sindicato quienes los integran comparten labores de idénticos contenidos y los cauces de interés común son más perceptibles. De modo tal que, es sencillo encontrar el eje de solidaridad lograr acuerdos con mayor satisfacción para el conjunto. Por ejemplo: La Fraternidad o el sindicato de los señaleros.

- Sindicatos verticales: son los que agrupan a trabajadores que trabajan en empresas que pertenecen a una determinada actividad económica o a una rama de ella. Para este criterio importa la actividad de la empresa en la que los trabajadores se desempeñan y no el oficio, profesión o categoría de los propios trabajadores. Un mismo sindicato vertical puede agrupar en forma conjunta a trabajadores de producción, administrativos, técnicos y de maestranza puesto que no todos comparten el mismo oficio sino que pertenecen a la misma actividad. Esta diversidad de integrantes hace un tanto más difícil encontrar el eje de solidaridad y por lo tanto, lograr acuerdos con mayor satisfacción para el conjunto. Por ejemplo, la unión ferroviaria.
- Sindicatos de empresa: se trata de los sindicatos que agrupan a los trabajadores que se desempeñan en una cierta y determinada empresa. “Los miembros de un sindicato de empresa comparten labores en un centro de trabajo y tienen un conocimiento preciso sobre aspectos económicos y de organización, así como sobre sus intereses específicos que no tienen quienes representan sindicatos verticales en ámbitos superiores a la empresa” (Topet, 2009, pág. 646).

*Según su grado de agrupación*

- Sindicatos de primer grado: son los únicos que agrupan directamente a los trabajadores. Son los típicos sindicatos de base y en la experiencia argentina suelen responder a dos modelos típicos.
  - Uniones o asociaciones: son sindicatos de primer grado que, respondiendo al esquema fuertemente centralizador del denominado “modelo sindical argentino” tienen una amplia implantación territorial lo que facilita una conducción fuertemente concentrada en su conducción nacional. Pueden concertar acuerdos o convenios colectivos de la máxima dimensión territorial.
  - Sindicatos en sentido propio: son también sindicatos de primer grado (abarcan directamente a los trabajadores) pero tienen implantaciones territoriales de dimensión más limitada.

- Entidades sindicales de segundo grado o federaciones: estas son entidades sindicales que no afilian trabajadores, sino entidades de primer grado. Las federaciones permiten la realización de ejercicios de acción colectiva de nivel superior al que corresponde a un sindicato de primer grado.
- Entidades sindicales de tercer grado o confederaciones: agrupan a federaciones o, directamente a sindicatos que no forman parte de una federación. En principio, no afilian directamente a trabajadores.
- Entidades sindicales de cuarto grado o centrales sindicales: son entidades sindicales cupulares que normalmente se desempeñan, en los hechos, como sujetos del sistema político, desde que se relacionan en el máximo nivel con los gobiernos y las organizaciones empresariales en la discusión de las políticas públicas. Las centrales sindicales agrupan a confederaciones, a las federaciones (no confederadas), y también a sindicatos de primer grado (no federados ni confederados). Actualmente, actúan en Argentina dos centrales sindicales: la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA).

La Unión Ferroviaria se trata de un sindicato de primer grado, es decir agrupa a los trabajadores directamente.

Para concluir con este primer acercamiento sobre el tema de sindicatos, que sirve para mejorar el entendimiento del trabajo de investigación, resulta conveniente exponer que el régimen sindical argentino es de sindicato único, es decir de monopolio sindical. Esto quiere decir que hay monopolio de la representación. Bajo la ley 23.551 (art. 25) se determina que sólo hay una entidad con personería en cada gremio y área, y si son dos o más las que pretenden la personería ésta se le da a la que haya tenido mayor promedio de afiliados en los últimos seis meses.

En definitiva, sólo un sindicato tiene personalidad gremial para representar el interés colectivo de la categoría. Ese sindicato en este caso es el sindicato de la Unión Ferroviaria.

## 3.2 Negociación colectiva

El autor Carlos Aldao Zapiola explica que para entender este tipo de negociación hay que entender lo que significa e implica la negociación en general.

En su libro “La negociación”, Aldao Zapiola manifiesta que lo que ocurre en realidad es que la negociación es una sola- lo que constituye un género-, y que de ella se desprenden como especies un sinnúmero de tipos diferentes de negociaciones, por ejemplo: comerciales, políticas, internacionales, laborales, etc. Entre estas existen diferencias que son las que dan lugar a la clasificación, pero a su vez, tienen semejanzas que hacen que todas ellas constituyan el género de la negociación. En consecuencia, los aspectos básicos del género se aplican a todas las especies.

Dicho autor también comenta que la literatura del tema cuando hace referencia a negociación laboral, automáticamente piensa en una negociación colectiva. Sin embargo, en el ámbito laboral ambas negociaciones, tanto individuales como colectivas, requieren una estructura de preparación y desarrollo similares por lo que son igualmente dignas de ser estudiadas.

En definitiva, el género de la negociación es uno solo del cual se desprenden distintas especies. Dentro de esas especies se encuentra la negociación laboral. Esta, a su vez, contiene dos subespecies: colectiva o individual (Aldao Zapiola, 1993).

En toda negociación hay **sujetos negociadores** (quienes llevan a cabo la acción negociadora), **materia negociable** (la cosa que se negocia), **lugar de la negociación** (dimensión de espacio y tiempo de la acción negociadora: dónde y cuándo), **elementos de la negociación** (recursos y herramientas para lograr los objetivos) y **modelos utilizados** (forma de negociar). Estos constituyen los componentes de la negociación.

Siguiendo esta secuencia, resulta necesario para entender la negociación colectiva, entender qué es la negociación en general. Según Hubert Touzard, la negociación es un procedimiento de discusión que se establece entre las partes adversas por medio de representantes oficiales y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable por todos.



De esta base, se desprende la negociación laboral fruto de las relaciones de trabajo tanto individuales como colectivas. A este último tipo de relación, que implica vinculaciones entre trabajadores –en su conjunto- y el empleador o empleadores, le corresponde negociaciones laborales colectivas. Y este es el tipo de relación que nos interesan estudiar en este trabajo de investigación.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) entiende la negociación colectiva como “un proceso de adopción de decisiones”. Según la OIT, su propósito primordial es llegar a convenir un conjunto de normas que rijan las cuestiones de fondo y de procedimiento de la relación del empleo, al igual que las relaciones entre las partes en la negociación. La negociación colectiva trata no sólo las discusiones que terminan en un contrato (convenio o acuerdo) colectivo, según lo defina y reglamente la ley sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente de la palabra. (OIT, 1974, pág. 7)

La negociación colectiva debiera dar como fruto un convenio colectivo. Este puede ser definido como “el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo” (Alonso Olea, 1985, pág 531).

Existen distintas formas de negociar, es decir encontramos distintos modelos negociacionales, que van a permitirnos obtener convenios colectivos que comprendan los intereses de las partes. Los distintos modelos se pueden clasificar en dos estilos muy definidos, constituyendo así arquetipos básicos de cómo negociar. Estos son el *modelo competitivo* y el *modelo cooperativo*. El primero se conoce, según Herb Cohen, bajo la denominación de “ganar a toda costa”, mientras que el segundo bajo la de “negociar para satisfacción mutua”.

El modelo competitivo caracteriza a la negociación como un juego de suma cero, es decir las ganancias o pérdidas de un participante se equilibra con exactitud con las pérdidas o ganancias de los otros participantes. Supone una meta que sólo un negociador va a poder alcanzar.

Cohen identifica el modelo señalando que “el enfoque competitivo (ganar-perder) se da cuando un individuo o grupo intenta conseguir sus objetivos a expensas de un adversario. Estos intentos de triunfar sobre un adversario pueden abarcar desde esfuerzos brutales de intimidación a sutiles formas de manipulación (Cohen, 1981, pág. 101).

De acuerdo a Cohen, las principales características estratégicas y tácticas de este modelo son:

- Posiciones iniciales extremas: se inician negociaciones con pedidos irracionales, o se realizan ofertas ridículas, lo que afecta el nivel de expectativa del oponente.
- Autoridad limitada: los negociadores carecen de autoridad para hacer concesiones.
- Tácticas emocionales: actitudes exasperadas, gritos, golpes en la mesa, actuación como víctimas del poder de la contraparte.
- Consideración de las concesiones del oponente como debilidades de este: si el negociador adversario cede o concede determinados aspectos, se minimiza dicha actitud y no se actúa en forma recíproca.
- Mezquindad en las propias concesiones: se demora cualquier tipo de concesión, y cuando al fin, luego de arduas reuniones, se realiza, implica un pequeñísimo cambio respecto de la posición previa.
- Ignorancia de fechas límites: actuación como si el tiempo no existiera y por lo tanto no se agotara.

En contrapartida, encontramos el modelo cooperativo también llamado “ganar-ganar”. Este consiste en que los negociadores alcancen un acuerdo ventajoso para ambos y no una victoria total o muy importante de uno sobre el otro. El total de las partes negociadores deben sentir que han ganado algo.

“*Ganar-ganar* negociando implica lograr que las partes de una negociación inviertan todas sus habilidades y medios para poder obtener beneficios conjuntos que no alcanzarían por sí solos”. (Aldao Zapiola, 1993, Pág. 238)

Según Cohen, para mantener esta tipo de negociación debe tenerse en cuenta permanentemente los siguientes aspectos:

- Lograr confianza mutua: se debe lograr una relación en la que cada negociador crea en la honestidad y confiabilidad de su oponente. Esta relación no se alcanza exclusivamente en el acto de la negociación, sino que debe ser generada y alimentada a lo largo de las relaciones interpersonales que existen previamente a la actividad negociadora.
- Lograr el compromiso de la contraparte: debe quedar claro que cada uno no se puede concentrarse sólo en su propio interés, sino que constituyen un equipo cuyo objetivo es alcanzar un acuerdo aceptable y querido por todos.
- Controlar al adversario; la oposición es buena en el sentido de que obliga a la propia acción. Es importante tener bajo un adecuado control al oponente, para tomar rápido conocimiento cuando éste decide modificar su estrategia cooperativa por una competitiva.

En general, los autores modernos afirman que el modelo cooperativo supera al competitivo en numerosos aspectos. Entre ellos, el de evitar desgastes innecesarios y generar posiciones ventajosas para ambas partes que a su vez, derivan en mejores relaciones. Sin embargo, Aldao Zapiola reconoce que también puede haber oportunidades en las que convenga adoptarse el modelo competitivo.

Por ejemplo, en materia laboral sí se recomienda la aplicación de modelos de negociación cooperativos por sobre los competitivos, puesto que en este ámbito las negociaciones se caracterizan por relaciones continuas y se hace necesario que ambas partes -empleados y empleadores- se beneficien con negociaciones que enriquezcan la comunidad laboral en su conjunto.

### **3.3 El convenio colectivo de trabajo y sus distintas tipologías**

“En materia laboral, la existencia de una protección especial para el trabajador se desprende de la necesidad de equilibrar la asimétrica relación que se da entre empleado y empleador” (Saraví Ocampo, 2003).

De acuerdo a la OIT en la conferencia internacional de 1951, se entiende como *convenio colectivo* a “...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”. (Gernigon, Odero y Guido, 2000)

Como bien Beatriz Ragusa (2009) explica, dicha definición en el plano internacional es más amplia que la concebida por la ley argentina. Según la norma argentina vigente (ley 14.250), son considerados convenios colectivos aquellos acuerdos colectivos que se “celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial”, que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para tener el efecto *erga omnes*, que representa su aspecto característico. Esta característica implica que la aplicación del convenio se hace a todos los trabajadores del sector, afiliados o no al sindicato contratante, y en el caso pertinente, a todos los empleadores de la actividad o sector, hayan o no participado directamente en la negociación.

#### *Tipología de los convenios según su ámbito funcional*

- Convenios colectivos verticales o de actividad: aquellos en que las partes convienen las condiciones que han de regir en una actividad determinada. Se definen cuáles son las tareas que son propias de cada una de las categorías alcanzadas por el convenio, y cuáles las condiciones en que deben desarrollarse las relaciones contractuales en cada caso.

- Convenios colectivos horizontales o de profesión: estos regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores que realizan un determinado oficio o profesión.
- Convenios colectivos de empresa: son aquellos que se negocian entre una o varias empresas determinadas con un sindicato que, aún teniendo un ámbito de representación mayor como es propio de la mayoría de los sindicatos argentinos, sólo lleva a esa específica negociación la representación de los trabajadores de esa empresa.

*Tipología de los convenios según su ámbito territorial*

- Nacional
- Regional
- Provincial
- Local



*Tipología de los convenios según el grado de generalidad o amplitud de su aplicación*

- Convenios de aplicación generalizada: se aplican a todos los trabajadores que se hallan en una posición laboral alcanzada por la representación de los trabajadores. Es decir, se aplica a todos los trabajadores que forman parte de la categoría profesional representada por el sindicato.
- Convenios de aplicación limitada: se aplica sólo a los sujetos firmantes o a sus afiliados (convenios “de derecho común”) no son habituales en Argentina.

Los convenios colectivos de trabajo que se van a analizar en este trabajo de graduación se tratan de convenios colectivos de empresa (funcionalidad) y de aplicación generalizada (amplitud de aplicación). Al tratarse de convenios colectivos de empresa no es correcto clasificarlos según su ámbito territorial puesto que, como bien se explicita en los convenios en cuestión, la zona de aplicación de los mismos es “toda la extensión territorial

correspondiente a la red ferroviaria objeto de concesión a Ferrosur Roca SA”. El contenido del convenio colectivo de empresa afecta a toda la compañía en análisis.

Los convenios colectivos de empresa entre Ferrosur Roca SA y la Unión Ferroviaria son 8 (ocho). Se le dará mayor consideración al primero y al último convenio colectivo para así poder determinar los cambios que se dieron en más de 10 años de relación entre ambas partes.

Cabe destacar la importancia del análisis de la negociación colectiva puesto que por un lado negocia una categoría profesional y por otro una empresa particular donde se manifiesta por un lado un interés colectivo y por otro un interés individual.

En muchos casos los convenios colectivos de empresa se articulan con uno de Actividad. Se trata de una convivencia de convenios colectivos, donde con el convenio colectivo de empresa, que es posterior al de actividad, no intenta suprimir el viejo convenio sino preservar algunas cláusulas y modificar otras en beneficio de las dos partes negociadoras. Sin embargo, esa convivencia depende de la voluntad de las partes, puesto que puede haber contraposición de cláusulas entre los distintos convenios. En este caso, dichos convenios colectivos de empresa no se articulan con un convenio colectivo de actividad. Es decir, no hay una convivencia de convenios colectivos, lo que evita la posible contraposición de cláusulas. En este momento, aplica para la Unión Ferroviaria y Ferrosur Roca SA sólo el convenio 710-2005-E.

Respecto de la *vigencia de los convenios colectivos*, el artículo 5° de la ley 14.250 dispone que los mismos rigen desde el día de su homologación o registración. En cuanto a la finalización del convenio, en un primer momento, se establece que se produce por la expiración del plazo pactado, pudiendo no ser el mismo para todas las cláusulas.

Sin embargo, Goldin observa que el artículo 6° de la ley 14.250 determina que todas las cláusulas del convenio cuyo plazo haya vencido se prorrogan automática e indeterminadamente hasta que una nueva convención colectiva las sustituya. A este mecanismo se lo denomina “ultraactividad”. Esta ley fue modificada primero en el 2000 y luego nuevamente, en 2004.

La reforma del 2000 planteó que “las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e incluso otorgarles ultraactividad” (ley 25.250, Tit. II, art. 8°). Esto implicaba que se les da disponibilidad a las partes, es decir que incluso la vigencia de los convenios pasa a ser objeto de negociación. Con esta reforma se intenta evitar desalentar la voluntad negociadora de la parte interesada en el cambio, situación que puede darse por el hecho de poder prorrogar de forma indeterminada con carácter imperante el convenio colectivo. También se establece, como regla general, la limitación de la ultraactividad a un máximo de dos años computados a partir del vencimiento del convenio.

Sin embargo, esta reforma no llegó a tener aplicación en ese último aspecto. Finalmente, con la reforma de la ley 25.877 firmada en 2004 se estableció que: todas las cláusulas convencionales sin distinción tienen ultraactividad; esa ultraactividad es disponible para las partes; la prórroga legal es automática y por tiempo indeterminado hasta que las cláusulas convencionales sean reemplazadas por una nueva convención colectiva. Este es el régimen vigente en la actualidad.



## ***Capítulo IV: Caso de estudio***

---

### **4.1 Breve reseña sobre la Unión Ferroviaria<sup>3</sup>**

La Unión Ferroviaria se fundó el 6 de Octubre de 1922, como consecuencia de la unión de los gremios de Talleres y de Tráfico ferroviario. Se trata de un sindicato de primer grado que en sus 90 años logró más de 56.600 afiliados, número que da fe del poder de negociación del mismo.

Desde un primer momento, la UF buscó lograr la unidad del Movimiento Obrero. Las ideologías dominantes de éste eran anarquistas y socialistas, lo que generaba tanto encuentros como desencuentros. En un primer momento, se logró formar una central sindical llamada U.S.A. (Unión Sindical Argentina) con una ideología socialista. Luego, en búsqueda de un contexto más amplio para la unidad del movimiento se fundó la C.O.A (Confederación Obrera Argentina) en febrero de 1926.

Después de cuantiosas reuniones y negociaciones se logró crear una central sindical única con la C.O.A, la U.S.A y con algunos gremios de ideología anarquista. Así pues, el 29 de septiembre de 1930 se funda la Confederación General del Trabajo (C.G.T). La UF asumió la Secretaría General desde octubre 1930 hasta septiembre 1943.

Durante la llamada Década Infame, la UF supo conseguir importantes cambios en pos de los trabajadores como ser la ley 11.544 que estableció las 8 horas de trabajo diarias o la ley 9.688 de Accidentes de Trabajo.

Durante el golpe militar de 1943, la Unión Ferroviaria fue intervenida y por lo tanto, abandona el cargo de Secretaría General de la CGT. Sin embargo, en esta época de represión, surge la presencia política del Coronel Juan Domingo Perón.

Las elecciones de 1946 dan lugar al triunfo del general Perón como Presidente de la Nación. Este tomó la decisión de nacionalizar los ferrocarriles que era algo totalmente

---

<sup>3</sup> Información extraída del sitio oficial de la Unión Ferroviaria y de reuniones con sus miembros.



inédito para el momento que se vivía. Hubo huelgas por parte de los ferroviarios por lo que en 1950 la UF fue intervenida por la C.G.T. A pesar de que el General Perón se caracterizó por dar enormes beneficios y desarrollar políticas en pos de los trabajadores, esta época no evitó los problemas políticos signados por sectores con distintas ideologías.

Más adelante, el golpe militar de 1955, llamado "Revolución Libertadora", trajo un retroceso en las conquistas logradas por el movimiento sindical. En noviembre de dicho año, hubo una huelga general de los trabajadores donde los ferroviarios participaron activamente frenando la actividad de todos los trenes del país. Acto seguido se creó la conocida "62 organizaciones" como respuesta a la intervención de la C.G.T por los militares. La UF fue uno de los "19 gremios anti-intervencionistas" que en 1958 trataron terminar con la intervención de la misma.

Desde entonces, poco a poco, se fueron normalizando las organizaciones sindicales lo que en 1961 significó la entrega de la C.G.T a la "Comisión de los 20" por parte de Frondizi. Este gobierno implementó el Plan Larkin de reestructuración de los ferrocarriles, que si bien no se cumplió en su totalidad, sentó las bases de la decadencia del modo del transporte ferroviario<sup>4</sup>.

El gobierno que siguió, que fue la dictadura que tuvo origen con el golpe militar de Onganía, resultaría en una nueva intervención de la Unión Ferroviaria. Se recupera en 1972 pero en 1976 se vive otro proceso militar. En 1979, la UF es protagonista de la primera huelga al proceso militar. Después de estas luchas frente al intervencionismo estatal, se logró la recuperación definitiva en 1985 de la Unión por parte de los trabajadores que vino de la mano de la normalización institucional del país.

En 1989, se entregó al presidente electo un plan de rehabilitación ferroviaria elaborado por los gremios de la actividad ferroviaria (U.F., Fraternidad, A.P.D.F.A y Señaleros) y las

---

<sup>4</sup> Se buscaba acabar con el déficit provocado por el debilitado sistema ferroviario. El plan consistía en: consistía en abandonar el 32% de las vías férreas existentes, despedir a 70.000 empleados ferroviarios, y reducir a chatarra todas las locomotoras a vapor, al igual que 70.000 vagones y 3.000 coches, con la idea de modernizar los Ferrocarriles Argentinos.

cámaras representativas del sector. Sin embargo, las empresas del Estado estaban desprestigiadas por el conflicto de 1961 y que se profundizó en 1976, por lo que se consideró como solución la privatización de las mismas. El Estado para preservar el patrimonio decidió entregar las empresas en concesión.

Sin embargo, el problema no se solucionó puesto que las empresas concesionarias no lograron apaciguar los conflictos con los sindicatos. El servicio brindado por las mismas no logró ahogar los reclamos de los usuarios finales ni de los trabajadores, situación que subsiste hasta la actualidad. Los reclamos por parte de usuarios y trabajadores a causa del mal mantenimiento a cargo de las empresas concesionarias y del incumplimiento del Estado de sus deberes de regulación y vigilancia, lleva a distintos conflictos gremiales como también a distintos y numerosos accidentes.

Desde octubre de 2010 el gremio quedó sospechado de perpetrar el ataque contra militantes y trabajadores tercerizados que terminó con el asesinato del militante del Partido Obrero, Mariano Ferreyra. Por este hecho tanto el Secretario General, José Pedraza, como su segundo, Juan Carlos Fernández, fueron detenidos acusados de ser los instigadores del crimen para, según fuentes judiciales, "asegurar el poder económico y político" en el gremio y para "aleccionar a los tercerizados" que reclamaban por su situación laboral.

José Pedraza fue el Secretario General del sindicato desde 1983 hasta que fue encarcelado. En la actualidad la UF no cuenta con un Secretario General sino que está dirigido por una comisión directiva con diferentes ideologías, lo que genera conflictos a la hora de negociar con el gremio.

#### Ámbito de representación gremial

**ARTÍCULO 1º.-** La UNION FERROVIARIA es una asociación sindical de primer grado -constituida el 6 de octubre de mil novecientos veintidós- que agrupa y representa a los empleados y obreros que prestan servicios en las empresas ferroviarias; a los que se desempeñan en empresas de transporte integrado, urbano y/o suburbano, de carga y/o de pasajeros, que utilicen para su desplazamiento formaciones o convoyes de material remolcado y material tractivo, por medio de tracción propia y/o inducida y que transiten sobre una estructura vial y de seguridad de características similares a las ferroviarias; a los que lo hacen en la Administración General de Puertos o la empresa que cumpla dichas funciones en el futuro, y en puertos privados; a los dependientes de empleadores que convengan, contraten, o subcontraten con las empresas anteriormente aludidas, la explotación; comercialización; o realización de tareas propias o complementarias de la actividad

ferroviaria o similar y/o ferroportuaria; a los trabajadores de las industrias dedicadas exclusiva o predominantemente a la producción y/o reparación de material ferroviario y de las empresas suministradoras de servicios para la actividad ferroviaria; a los integrantes de las cooperativas dedicadas a las mismas actividades; a los dependientes de la Obra Social Ferroviaria; y a los trabajadores en pasividad que, al momento de cesar como activos, hubieran sido afiliados a la UNION. En todos los casos, sin distinción de categorías laborales y con prescindencia de la modalidad de contratación utilizada -incluyendo cualquiera de carácter temporario o eventual- así como que se trate de empleadores de carácter público o privado y de la naturaleza jurídica que los mismos posean, incluidos expresamente las sociedades cooperativas, mutuales y/o los emprendimientos empresariales que la propia UNION cree o integre.

Estatuto Organizativo de la Unión Ferroviaria

## 4.2 Breve Reseña sobre Ferrosur Roca SA

En 1989, el gobierno inició una reforma del Estado. Uno de los principales puntos de la misma fue la privatización de un gran número de empresas estatales. Entre ellas se encontraba Ferrocarriles Argentinos, empresa a cargo de la red ferroviaria del país.

Las líneas que transportaban pasajeros se las agrupó en FEMESA, al mismo tiempo que se iban licitando las concesiones. Por el otro lado, el transporte de cargas que estaba conformado por cinco líneas quedó a cargo de cinco distintas empresas:

- Línea Sarmiento: FerroExpreso Pampeano SA – FEPSA
- Línea Mitre: Nuevo Central Argentino – NCA
- Línea San Martín: Buenos Aires al Pacífico SA (Actual América Latina Logística Central)
- Línea Urquiza: Ferrocarril Mesopotámico SA (Actual América Latina Logística Mesopotámica)
- Línea Roca: Ferrosur Roca SA

Entre las cinco conforman una red de 21.000km, de las cuales 3.145km se encuentran bajo el mantenimiento y control de Ferrosur Roca SA. La concesión fue de carácter integral, es decir que abarca la operación de la red pero también su infraestructura y su mantenimiento.

Esto es un hecho de importancia puesto que la empresa no recibiría subsidio alguno por parte del Estado Nacional (a diferencia del transporte de pasajeros).

Esta línea férrea posee 2.628 km de línea en explotación y 517 km sin operación, totalizando de esta forma 3.145 km de vías de trocha ancha. Además, cuenta con 98 estaciones, 4 establecimientos de mecánica y una flota de 67 locomotoras que son propiedad del Estado y Ferrosur Roca S.A. utiliza en comodato como parte del contrato de concesión vigente desde 1992 por 30 años. La empresa inició su operación en 1993.

Los accionistas de la empresa hasta 2005 eran COFESUR (80%), Estado Nacional (16%) y personal de la empresa (4%).

COFESUR se trata de una sociedad anónima que tiene por objeto exclusivo la participación en el capital social de Ferrosur Roca SA. Está integrada por Loma Negra (84,4%) y COCYF (19,36%), ambas empresas del grupo Fortabat.

Sin embargo, en 2005 la empresa fue comprada por el Grupo Camargo Correa de Brasil. Hoy, es un grupo económico con más de 10 empresas controladas en diversas ramas de la industria y con más de 35.000 empleados, siendo así uno de los 10 grupos económicos más importantes de Brasil. La nueva participación accionaria quedó determinada por Camargo Correa (80%), Estado Nacional (16%) y Personal (4%).

Otras empresas de dicho grupo son: Sp Alpargatas, Santista Textil, Caué (cementera), CPFL Energía, Camargo Correa (constructora), Usiminas, CCR, Cavo, Itaúsa y Alcoa.

En particular, Ferrosur Roca SA cuenta con 1007 empleados distribuidos en 5 bases operativas y una administración central en Capital Federal. Las bases operativas se encuentran en Neuquén (100 empleados), Olavarría (500 empleados, donde está el centro de operaciones), Grunbein (100 empleados), Tandil (70 personas aprox) y en Kilo5 (200 empleados). Por otro lado, la administración central no supera las 30 personas.

Los empleados son agremiados o fuera de convenio. El personal fuera de convenio posee un sistema de remuneración que es el mismo que posee las empresas multinacionales, comparable con los valores de mercado. Mientras que los agremiados, poseen una pauta

salarial acordada por convenio con los sindicatos: La Fraternidad y Unión Ferroviaria. Más de la mitad de los empleados de la empresa están afiliados a la UF. De los gremios con los que negocia la empresa (APDFA, La Fraternidad, UF y Señaleros) es el más fuerte en cuanto a cantidad de personas.

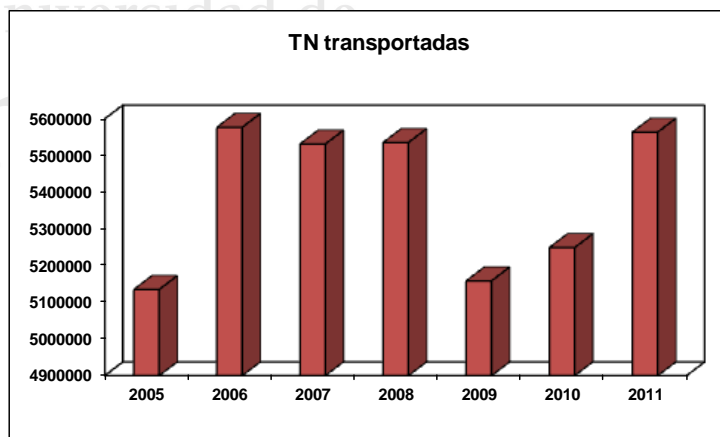
Los principales productos transportados por esta empresa prestadora de servicios de cargas son: 51% piedra, 27% cemento, 9% químicos, 4% granos, 9% varios (yeso, clinker, carbón residual, contenedores, etc.).

Los principales clientes de la compañía son: Quilmes, Dow, La Campagnola, Autopistas del Sol, Lomax, Loma Negra, Brahma, La anónima, Shell, Techint, entre otros.

Para tener una idea de la dimensión de Ferrosur Roca SA resulta interesante mostrar la evolución del personal efectivo y de las toneladas transportadas de los últimos 6 años. Dicha información se puede ver en las siguientes tablas:

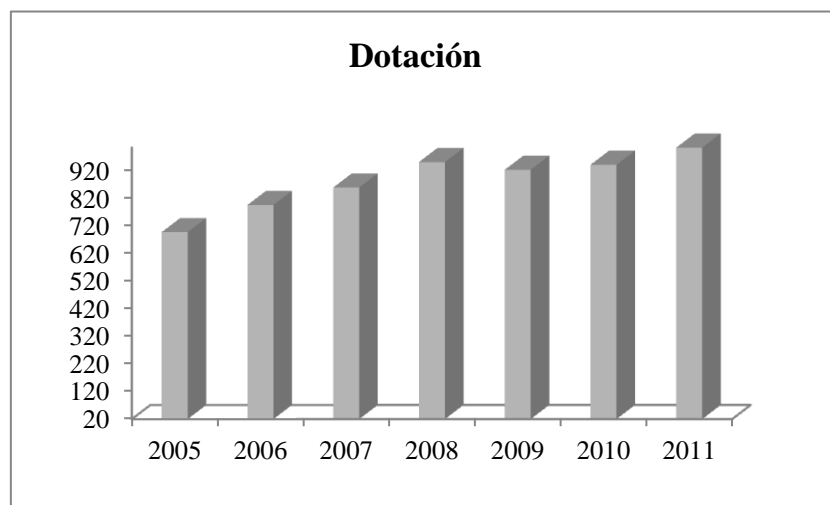
### Evolución en toneladas

Año	Q tn
2005	5.134.394 tn.
2006	5.576.688 tn.
2007	5.531.026 tn.
2008	5.535.199 tn.
2009	5.158.151 tn.
2010	5.248.690 tn.
2011	5.563.606 tn.



## Evolución de dotación

Año	Q empleados
2005	695
2006	793
2007	856
2008	948
2009	922
2010	938
2011	1011



### **4.3 Sobre los convenios: comparación de convenios cláusula por cláusula**

A los fines del presente trabajo, resulta trascendente entender la evolución de los CCT que negociaron las partes (UF y Ferrosur Roca S.A). Para ello, se realizó un análisis comparativo entre el primero y el último convenio celebrado entre las partes.

En el cuadro comparativo que se muestra a continuación, figuran con una estrella (★) aquellos artículos que presentan alguna modificación en su redacción y/o contenido.

Por fines prácticos se realizará el análisis de las diferencias en base a los títulos que dan forma a los convenios colectivos en observación. Éstos son:

1. Recaudos Formales
2. Consideraciones generales. Enunciación de principios
3. Ordenamiento de las relaciones
4. Condiciones de trabajo
5. Normas
6. Salarios

	Detalle	1993	2005
Art. 1 ★	Lugar y fecha de celebración	Buenos Aires, 30 de abril	Buenos Aires, 10 de mayo
Art. 2 ★	Partes contratantes y acreditación de personería	UF: Adolfo Argüello, Nestor Momo, Dr Valdovinos, Carlos Tomada y Spadoni-- Ferrosur: Aldao Zapiola, Bertiche y Fernandez Humble	UF: Pedraza, Fernández, Passucci, País, Ferrara, Valdovinos y Carrasco--- Ferrosur: Aldao Zapiola, Carboni y Sporleder
Art. 3	Tipo de Convenio	Aplicación a todos los trabajadores dependientes de la empresa cuyas tareas se describen en el CCT.	Aplicación a todos los trabajadores dependientes de la empresa cuyas tareas se describen en el CCT.
Art. 4 ★	# de Beneficiarios	800 trabajadores	320 a 370 trabajadores
Art. 5	Zona de aplicación	Toda la extensión territorial correspondiente a la red ferroviaria objeto de concesión de Ferrosur Roca S.A	Toda la extensión territorial correspondiente a la red ferroviaria objeto de concesión de Ferrosur Roca S.A
Art. 6 ★	Período de vigencia	30/04 de 1993 a 30/04 1994 (tiene agregados que tienen que ver con la época que se vivía)	1 de junio 2005 a 31 de mayo 2007
<b>Título II</b>	<b>Consideraciones Generales. Fines compartidos</b>		
Art. 7 ★	Consideraciones Generales	Celebran la primera Convención Colectiva. Las partes consideran conveniente dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los métodos y procedimientos a los que subordinarán sus relaciones.	Sustituye totalmente y en parte renueva a la Convención Colectiva N° 620/04. Las partes consideran conveniente dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los métodos y procedimientos a los que subordinarán sus relaciones.
Art. 8	Fines Compartidos	>la red ferroviaria satisfaga los requisitos propios de su condición de servicio público, a cuyo efecto aspiran a lograr una prestación del servicio caracterizada por la eficiencia operativa y por el trato correcto respecto de sus usuarios, lo que especialmente concierne al cuidado de la carga transportada.	>la red ferroviaria satisfaga los requisitos propios de su condición de servicio público, a cuyo efecto aspiran a lograr una prestación del servicio caracterizada por la eficiencia operativa y por el trato correcto respecto de sus usuarios, lo que especialmente concierne al cuidado de la carga transportada.
		>la preservación de armoniosas relaciones laborales, lo que supone el reconocimiento recíproco del derecho de ambas a satisfacer sus legítimos intereses, que implican para la empresa, la obtención de una adecuada rentabilidad y, para los trabajadores, la certeza de que desempeñarán sus tareas en condiciones de trabajo justas y equitativas.	>la preservación de armoniosas relaciones laborales, lo que supone el reconocimiento recíproco del derecho de ambas a satisfacer sus legítimos intereses, que implican para la empresa, la obtención de una adecuada rentabilidad y, para los trabajadores, la certeza de que desempeñarán sus tareas en condiciones de trabajo justas y equitativas.
		>Aplicación de modernas técnicas de administración y operación. Y a su vez, destacan la importancia de capacitación. Buscar evitar confrontaciones innecesarias a través de una gestión con criterios modernos	>Aplicación de modernas técnicas de administración y operación. Y a su vez, destacan la importancia de capacitación. Buscar evitar confrontaciones innecesarias a través de una gestión con criterios modernos

Título III		Obligaciones y derechos de las partes	
Art. 9 ★	Comisión permanente de aplicación y relaciones	Se crea un órgano denominado "comisión paritaria permanente" que estará constituida por dos representantes por cada parte. La comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y sus decisiones deberán ser adoptadas, en todos los casos, por unanimidad, en tiempo prudencial y por escrito.	Se crea un órgano denominado "comisión paritaria permanente" que estará constituida por dos representantes por cada parte. La comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y sus decisiones deberán ser adoptadas, en todos los casos, por unanimidad, en tiempo prudencial y por escrito. A tal efecto, uno de los representantes sindicales de la Co.Pa.P, designado por el Secretariado nacional de la UF, gozará de licencia gremial con reserva del empleo y cómputo como tiempo de servicio durante el periodo de la misma, de acuerdo con el art 217 de la L.C.T, percibiendo los haberes y beneficios sociales de la Empresa, atento a la tipología y característica de la presente Convención C de Tab de Empresa.
Art. 10	Funciones y atribuciones	a) Interpretar el CCT. Asimismo, procederá a clasificar las nuevas tareas que se creen y a reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa. Las decisiones que se adopten al respecto quedarán incorporadas al CCT.	a) Interpretar el CCT. Asimismo, procederá a clasificar las nuevas tareas que se creen y a reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa. Las decisiones que se adopten al respecto quedarán incorporadas al CCT.
		b) diferendos	b) diferendos
		c) la comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones: unanimidad, procedimiento de queja agotado, etc.	c) la comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual con las siguientes condiciones: unanimidad, procedimiento de queja agotado, etc.
		d) conflicto plurindividual	d) conflicto plurindividual
		e) conflicto colectivo de intereses; 5 requisitos	e) conflicto colectivo de intereses; 5 requisitos
		f) mantener negociaciones para reconsiderar el texto de los artículos pertinentes de la CCT si cambia la legislación laboral vigente	f) mantener negociaciones para reconsiderar el texto de los artículos pertinentes de la CCT si cambia la legislación laboral vigente
Art. 11	Comisión de higiene y seguridad	Comisión de higiene y seguridad dentro de la COPAP, de carácter permanente. 2 representantes de cada parte. Sus decisiones tienen carácter de recomendaciones. Estas son elevadas a la COPAP para su evaluación y posterior implementación.	Comisión de higiene y seguridad dentro de la COPAP, de carácter permanente. 2 representantes de cada parte. Sus decisiones tienen carácter de recomendaciones. Estas son elevadas a los Comité Operativos de Seguridad de cada zona para su evaluación y posterior implementación
Art. 12	HyS. Obligaciones del empleador	Son 9 normas	Son 9 normas
Art. 13	HyS. Obligaciones del trabajador	Son 5 compromisos que debe asumir el personal	Son 5 compromisos que debe asumir el personal
Art. 14 ★	Comisión de capacitación laboral	Se crea la C.C.L con igual naturaleza y modalidades de integración y funcionamiento que las establecidas respecto de la CdeHyS. Las funciones de esta consisten en: recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, desarrollo del personal, etc	Se crea la C.C.L dentro de la COPAP con igual naturaleza y modalidades de integración y funcionamiento que las establecidas respecto de la CdeHyS. Las funciones de esta consisten en: recomendaciones sobre los cursos de perfeccionamiento, sistemas de evaluación, su metodología, desarrollo del personal, etc



Art. 15	Representación Gremial	Las modalidades de la RG en la empresa serán precisadas por las partes dentro de los 90 días y lo que entonces se pacte integrará esta Convención. Mientras tanto, la representación será asumida por la Comisión Directiva de la Unión F.	<p>a) La RG del personal en los lugares de trabajo y en el ámbito de la empresa será ejercida por los <b>Delegados del Personal</b>; de estos se formará una Comisión de Reclamos formada por 3 miembros. En total, serán 6 delegados. Los delegados serán elegidos de acuerdo con el procedimiento establecido en la legislación vigente, y sus mandatos tendrán una duración de 2 años.</p> <p>b) Delegados, deberes y derechos</p> <p>c) Comisión de Reclamos, deberes y derechos</p> <p>d) Comodidades</p> <p>e) Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria</p>
Art. 16	Cartelera	A efectos de que la UF pueda colocar avisos sindicales para información al personal. Solo se puede exhibir en dichas cartelera comunicados que lleven papel con membrete de la UF. La UF entregará la # de ejemplares necesaria para que la empresa coloque uno en la cartelera y uno más para archivar	A efectos de que la UF pueda colocar avisos sindicales para información al personal. Solo se puede exhibir en dichas cartelera comunicados que lleven papel con membrete de la UF. La UF entregará la # de ejemplares necesaria para que la empresa coloque uno en la cartelera y uno más para archivar
Art. 17	Día del trabajador ferroviario	Las partes reconocen como Día del Trabajador Ferroviario el 1° de marzo de cada año el que será considerado a todo efecto como feriado nacional, siendo de aplicación todas las normas que regulan el régimen de los feriados nacionales, quedando a opción de la empresa que el personal preste o no los servicios	Las partes reconocen como Día del Trabajador Ferroviario el 1° de marzo de cada año el que será considerado a todo efecto como feriado nacional, siendo de aplicación todas las normas que regulan el régimen de los feriados nacionales, quedando a opción de la empresa que el personal preste o no los servicios
Art. 18	Procedimiento de reclamos o quejas	El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada deberá plantear la cuestión, por escrito, a su supervisor inmediato. La empresa acusará recibo del reclamo y deberá contestar al trabajador en un termino maximo de 7 dias habiles. Si el trabajador no encuentra satisfactoria la respuesta recibida, podrá plantear la cuestión en la instancia gremial que corresponda, pudiendo ejercer acciones administartivas o judiciales.	El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada deberá plantear la cuestión, por escrito, a su supervisor inmediato. La empresa acusará recibo del reclamo y deberá contestar al trabajador en un termino maximo de 7 dias habiles. Si el trabajador no encuentra satisfactoria la respuesta recibida, podrá plantear la cuestión en la instancia gremial que corresponda, pudiendo ejercer acciones administartivas o judiciales.
Art. 19	Información	La empresa mantendrá informados a los representantes de la entidad gremial acerca de las medidas y decisiones que afecten sustancialmente los intereses de los trabajadores.	La empresa mantendrá informados a los representantes de la entidad gremial acerca de las medidas y decisiones que afecten sustancialmente los intereses de los trabajadores.
Art. 20	Cuota sindical	La empresa deberá retener de las remuneraciones del personal, las cuotas sociales y demás conceptos legales, y deporsitarlos a la orden de la UF. Esta deberá comunicar a la empresa, por escrito, la nómina de los afiliados, así como las altas y bajas que se fueren produciendo.	La empresa deberá retener de las remuneraciones del personal, las cuotas sociales y demás conceptos legales, y deporsitarlos a la orden de la UF. Esta deberá comunicar a la empresa, por escrito, la nómina de los afiliados, así como las altas y bajas que se fueren produciendo.
Art. 21 ★	Aporte para capacitación y reinserción laboral	Ferrozur liquidará mensualmente a favor de la UF un aporte para Cap y reinsercion del personal ferroviario". El aporte será equivalente a \$2000 y será abonado dentro de los 14 dias de cada mes, liquidandose por mes vencido, efectuandose en consecuencia el primer pago, dentro de los primeros 14 dias del mes de mayo 1993	Ferrozur liquidará mensualmente a favor de la UF un aporte para Cap y reinsercion del personal ferroviario". El aporte será equivalente a \$7000 y será abonado dentro de los 14 dias de cada mes, liquidandose por mes vencido

Titulo IV		Condiciones de trabajo	
Art. 22	Principio de polivalencia y flexibilidad funcional	Las funciones y tareas no deberán interpretarse como estrictamente restringidas. Las mismas deberán complementarse en todos los casos con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio público del transporte a brindar. La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia y calidad operativa.	Las funciones y tareas no deberán interpretarse como estrictamente restringidas. Las mismas deberán complementarse en todos los casos con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio público del transporte a brindar. La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia y calidad operativa.
Art. 23	Conocimiento y cumplimiento del reglamento operativo y del reglamento de seguridad de la empresa	Constituyen deberes esenciales de los trabajadores el conocimiento y cumplimiento del Reglamento Operativo vigente y Reglamento de Seguridad de la empresa con los criterios de colaboración, solidaridad y buena fe. La empresa podrá dictar cursos de capacitación con relación al Reglamento Operativo y de Seguridad para que los trabajadores se capaciten. La empresa podrá tomar exámenes de eficiencia para evaluar sus conocimientos sobre dichos reglamentos.	Constituyen deberes esenciales de los trabajadores el conocimiento y cumplimiento del Reglamento Operativo vigente y Reglamento de Seguridad de la empresa con los criterios de colaboración, solidaridad y buena fe. La empresa podrá dictar cursos de capacitación con relación al Reglamento Operativo y de Seguridad para que los trabajadores se capaciten. La empresa podrá tomar exámenes de eficiencia para evaluar sus conocimientos sobre dichos reglamentos.
Art. 24 ★	Jornada de trabajo	<p>Queda aclarado que entre el cese de una jornada y el comienzo de otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas. Dicho lapso solo podrá reducirse ante una emergencia o circunstancia que lo justifique y, en ningún caso, a menos de 10 horas. En el caso de jornadas de trabajo <b>continuas</b> se reconocerá un descanso para merienda de 20 minutos. Jornadas de trabajo <b>discontinuas</b>: la empresa podrá disponer una interrupción de la jornada de 1 hora como mínimo que podrá extenderse a 4 como máximo, cuando razones operativas, funcionales, climáticas, zonales y/o de estacionalidad lo hagan necesario. Cuando la operación lo requiera, la empresa dispondrá de un régimen de jornada <b>intermitente</b>: compuesta por sucesivas prestaciones parciales y con más de una interrupción diaria.</p>	<p>Atento a las particularidades y características de la actividad y los requerimientos del servicios, se acuerda lo siguiente: <b>organización y programación</b>- se programarán los turnos respetando los toques de 48, 96 y 144 horas en los ciclos de una, dos y tres semanas, con acatamiento de la jornada máxima en base a promedio, según la legislación vigente. Queda aclarado que entre el cese de una jornada y el comienzo de otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas. Dicho lapso solo podrá reducirse ante una emergencia o circunstancia que lo justifique y, en ningún caso, a menos de 10 horas. En el caso de jornadas de trabajo continuas se reconocerá un descanso para merienda de 20 minutos. Jornadas de trabajo discontinuas: la empresa podrá disponer una interrupción de la jornada de 1 hora como mínimo que podrá extenderse a 4 como máximo, cuando razones operativas, funcionales, climáticas, zonales y/o de estacionalidad lo hagan necesario. Cuando la operación lo requiera, la empresa dispondrá de un régimen de jornada intermitente: compuesta por sucesivas prestaciones parciales y con más de una interrupción diaria.</p>
			<p>Cómputo del tiempo de viaje durante emergencias y descarrilamientos: cuando el trabajador deba concurrir a prestar servicios en un descarrilamiento u otra situación similar, el tiempo de traslado hasta el lugar de la emergencia efectuado en vehículos de la empresa será considerado como tiempo trabajado, abonándose como horas extras las que excedan la jornada normal de trabajo. En cambio, cuando dicho traslado se efectúe por medio de Empresas de transporte de pasajeros, el tiempo insumido podrá ser compensado, dentro de su ciclo en la próxima jornada de trabajo, no generándose en tal caso el derecho al cobro de horas extras.</p>

Art. 25	Viáticos, naturaleza jurídica	Los viáticos establecidos en la presente CCT, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir para el desempeño de sus labores y por ello no integran la remuneración a ningún efecto y en consecuencia tampoco sufrirán descuentos ni cargas sociales con destino a los regímenes de la seguridad social, en un todo de acuerdo con lo expresamente normado en el art. 106, in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.	Los viáticos establecidos en la presente CCT, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas responden a gastos reales en los cuales deberán incurrir para el desempeño de sus labores y por ello no integran la remuneración a ningún efecto y en consecuencia tampoco sufrirán descuentos ni cargas sociales con destino a los regímenes de la seguridad social, en un todo de acuerdo con lo expresamente normado en el art. 106, in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.
Art. 26	Evaluación periódica del personal. Capacitación y formación profesional	La evaluación se instrumentará por la empresa mediante una cualificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores. La empresa determinará oportunamente la metodología y frecuencia de los periodos de evaluación y su eventual influencia en lo niveles remuneratorios.	La evaluación se instrumentará por la empresa mediante una cualificación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores. La empresa determinará oportunamente la metodología y frecuencia de los periodos de evaluación y su eventual influencia en lo niveles remuneratorios.
Art. 27 ★	Reemplazos	Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en niveles superiores, percibirán la diferencia del sueldo correspondiente al nivel superior. Para que se genere este derecho de asignación de la tarea tendrá que ser por jornada completa o por lapsos mínimos de una hora por día, que completen una jornada en dos semanas. El desempeño de la tarea de superior calificación por un lapso no inferior a 180 continuos o discontinuos en un año aniversario determinará automáticamente la promoción del trabajador a la categoría superior.	Los trabajadores que transitoriamente realicen tareas comprendidas en niveles superiores, percibirán la diferencia del sueldo correspondiente al nivel superior. Para que se genere este derecho de asignación de la tarea tendrá que ser por jornada completa o por lapsos mínimos de una hora por día, que completen una jornada en dos semanas.
Art. 28	Cubrimiento de puestos	Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo la Empresa los asignará por traslados, promociones o nuevos ingresos y para dar oportunidad al personal ya ocupado se difundirán sus características, requerimientos y condiciones.	Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo la Empresa los asignará por traslados, promociones o nuevos ingresos y para dar oportunidad al personal ya ocupado se difundirán sus características, requerimientos y condiciones.
Art. 29	Relevos, permanencia en el servicio	Queda establecido la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada laboral hasta 12 horas, compensandose con una reducción de jornada equivalente durante esa semana o la inmediata posterior. Sino se le concede esa franquicia horaria dentro de ese lapso las horas se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborales o del 100% si lo fueron en un día domingo, feriados o de descanso semanal.	Queda establecido la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada laboral hasta 12 horas, compensandose con una reducción de jornada equivalente durante esa semana o la inmediata posterior. Sino se le concede esa franquicia horaria dentro de ese lapso las horas se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborales o del 100% si lo fueron en un día domingo, feriados o de descanso semanal.
Art. 30	Vestimenta y útiles de labor	La empresa proveerá, con cargo de devolución a cada empleado, dos juegos por año calendario de uniforme de trabajo. El empleado se hará responsable por el cuidado, aseo y limpieza del mismo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas en adecuadas condiciones de limpieza. A su vez, cada 5 años se proveerá con cargo de devolución, ropa de abrigo para el personal afectado a tareas en lugares descubiertos teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales habituales.	La empresa proveerá, con cargo de devolución a cada empleado, dos juegos por año calendario de uniforme de trabajo. El empleado se hará responsable por el cuidado, aseo y limpieza del mismo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas en adecuadas condiciones de limpieza. A su vez, cada 5 años se proveerá con cargo de devolución, ropa de abrigo para el personal afectado a tareas en lugares descubiertos teniendo en cuenta las condiciones climáticas zonales habituales.

<b>Art. 31</b>	Zapatos de seguridad	Se proveerá al personal afectado a los sectores de mecánica, ingeniería y transportes, zapatos de seguridad acordes al tpo de tarea, a razón de 1 par cada dos años calendarios. Estos son de uso obligatorio en la jornada laboral.	Se proveerá al personal afectado a los sectores de mecánica, ingeniería y transportes, zapatos de seguridad acordes al tpo de tarea, a razón de 1 par cada dos años calendarios. Estos son de uso obligatorio en la jornada laboral.
<b>Art. 32</b>	Elementos de protección personal	Se les provee los elementos de protección, con cargo de devolución. Los trabajadores se obligan al uso y cuidado de los mismos. Constituye una infracción disciplinaria la omisión de su uso por parte del trabajador.	Se les provee los elementos de protección, con cargo de devolución. Los trabajadores se obligan al uso y cuidado de los mismos. Constituye una infracción disciplinaria la omisión de su uso por parte del trabajador.
<b>Art. 33</b>	Reposición por rotura prematura	La empresa repone la ropa, zapatos y elementos de seguridad que sufran rotura prematura por causas derivadas de su uso normal	La empresa repone la ropa, zapatos y elementos de seguridad que sufran rotura prematura por causas derivadas de su uso normal
<b>Art. 34</b>	Herramientas de trabajo	Se provee, con cargo de devolución, las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización de las tareas requeridas.	Se provee, con cargo de devolución, las herramientas de mano y dispositivos adecuados para la realización de las tareas requeridas.
<b>Art. 35</b>	Credencial	La empresa podrá entregar a su uso exclusivo cargo a cada trabajador una credencial identificatoria, personal e intransferible, y en tal caso será obligatorio portarla según las normas de la empresa durante el trabajo.	La empresa podrá entregar a su uso exclusivo cargo a cada trabajador una credencial identificatoria, personal e intransferible, y en tal caso será obligatorio portarla según las normas de la empresa durante el trabajo.
<b>Art. 36</b>	Entrega de ejemplares	La E entregará a todo el personal comprendido en esta CCT, un ejemplar de esta. Tmb entregará copia de las normas, instrucciones, comunicaciones, etc que estime necesarias para el mejor desempeño del trabajo, debiendo el trabajador suscribir a esas y cualquier otra comunicación que se le curse.	La E entregará a todo el personal comprendido en esta CCT, un ejemplar de esta. Tmb entregará copia de las normas, instrucciones, comunicaciones, etc que estime necesarias para el mejor desempeño del trabajo, debiendo el trabajador suscribir a esas y cualquier otra comunicación que se le curse.
<b>Art. 37</b>	Trabajos realizados fuera de su lugar habitual de trabajo	Si la empresa dispusiese que se debe cumplir una orden de servicio fuera de la localidad habitual de trabajo, esta se hará cargo del transporte del trabajador en el media que la empresa disponga.	Si la empresa dispusiese que se debe cumplir una orden de servicio fuera de la localidad habitual de trabajo, esta se hará cargo del transporte del trabajador en el media que la empresa disponga.
<b>Art. 38</b>	Vivienda. Valor locativo	Cuando la empres, como accesorio d el contrato de trabajo, suministre al trabajador el uso de vivienda, se sujetará a las siguientes condiciones: -se le adjudica un valor locativo que no puede ser inferiro al 5% de su sueldo básico; -Está prohibido permitir la utilización por ajenos al grupo familiar primario y uso propio; -La empresa puede requerir la desocupación notificando 60 días antes al interesado. Se deberá aumentar la remuneración en el porcentaje que correspondía a la vivienda; es causal para la desocupación el mal uso de la misma; -en caso de rescisión del vínculo laboral, el trabajador deberá desocupar la vivienda dentro de los 60 días dsp de aviso.	Cuando la empres, como accesorio d el contrato de trabajo, suministre al trabajador el uso de vivienda, se sujetará a las siguientes condiciones: -se le adjudica un valor locativo que no puede ser inferiro al 5% de su sueldo básico; -Está prohibido permitir la utilización por ajenos al grupo familiar primario y uso propio; -La empresa puede requerir la desocupación notificando 60 días antes al interesado. Se deberá aumentar la remuneración en el porcentaje que correspondía a la vivienda; es causal para la desocupación el mal uso de la misma; -en caso de rescisión del vínculo laboral, el trabajador deberá desocupar la vivienda dentro de los 60 días dsp de aviso.

Art. 39	Registro de solicitud de traslados	Cuando un trabajador desee ser trasladado de su lugar de residencia a otro punto de la red ferroviaria de la concesión de la Empresa, deberá formalizar la petición por escrito, fundamentando los motivos de la misma. Las peticiones de traslado y las decisiones adoptadas al respecto serán comunicadas por la empresa a la UF mensualmente	Cuando un trabajador desee ser trasladado de su lugar de residencia a otro punto de la red ferroviaria de la concesión de la Empresa, deberá formalizar la petición por escrito, fundamentando los motivos de la misma. Las peticiones de traslado y las decisiones adoptadas al respecto serán comunicadas por la empresa a la UF mensualmente
Art. 40	Naturaleza jurídica de los elementos entregados	La vestimenta, útiles de labor, zapatos, etc., cuya entrega debe efectuar la empresa, no revisten carácter remuneratorio, no es una contraprestación de las tareas y constituyen fundamentalmente una aplicación de las normas de Hig y Seg.	La vestimenta, útiles de labor, zapatos, etc., cuya entrega debe efectuar la empresa, no revisten carácter remuneratorio, no es una contraprestación de las tareas y constituyen fundamentalmente una aplicación de las normas de Hig y Seg.
Art. 41 ★	Antigüedad	La E reconoce la antigüedad del personal que haya prestado servicios para Ferrocarriles Argentinos en relación con todos los derechos establecidos en función de la antig y todos los efectos de la presente convención. La antig reconocida será la que acredite el trabajador en los recibos de pago extendidos por Ferrocarriles Argentinos.	La E reconoce la antigüedad del personal que haya prestado servicios para Ferrocarriles Argentinos en relación con todos los derechos establecidos en función de la antig y todos los efectos de la presente convención. La antig reconocida será la que acredite el trabajador en los recibos de pago extendidos por Ferrocarriles Argentinos. Asimismo la E abonará en concepto de Bonificación por Antigüedad, un monto en dinero de dos pesos con cincuenta por cada año de servicio.
Art. 42 ★	Modalidades de contratación	Se establece que, en ejercicio de la facultad establecida en el art.30 de la ley 24013, por el presente quedan, expresamente habilitadas las modalidades previstas en el Cap.2 de ese cuerpo legal para todo el personal ex ferrocarriles Argentinos incluidos en este convenio. Las partes acuerdan que en el supuesto en el que, la futura legislación, prevea nuevos tipos de modalidades contractuales, que deban ser habilitadas por las convenciones colectivas de trab, podrá ser realizada por la Comisión prevista en el art.9° de la presente CCT, que deberá reunirse a los 30 días posteriores a la fecha de cambio de legislación.	Las partes acuerdan que en el supuesto en el que, la futura legislación, prevea nuevos tipos de modalidades contractuales, que deban ser habilitadas por las convenciones colectivas de trab, podrá ser realizada por la Comisión prevista en el art.9° de la presente CCT, que deberá reunirse a los 30 días posteriores a la fecha de cambio de legislación.

Título V	Normas legales Aplicables		
Art. 43	Accidentes y/o enfermedades inculpables	<b>Plazo. Remuneración:</b> C/accidente o enfermedad no impide percibir la remuneración por 3 meses, si su antigüedad de servicio fuere menor a 5 años y de 6 meses si fuese mayor.	<b>Plazo. Remuneración:</b> C/accidente o enfermedad no impide percibir la remuneración por 3 meses, si su antigüedad de servicio fuere menor a 5 años y de 6 meses si fuese mayor.
		<b>Aviso al empleador:</b> el trabajador deberá dar aviso de la enfermedad o accidente en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.	<b>Aviso al empleador:</b> el trabajador deberá dar aviso de la enfermedad o accidente en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.
		<b>Control:</b> el trabaj está obligado a someterse al control que se efectúe facultativo designado por el empleador.	<b>Control:</b> el trabaj está obligado a someterse al control que se efectúe facultativo designado por el empleador.
		<b>Conservación del empleo:</b> Vencidos los plazos de interrupción del trabaj, si el worker no estuviera en condiciones de volver a su empleo el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido este, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. Esta extinción del contrato laboral exime la indemnización.	<b>Conservación del empleo:</b> Vencidos los plazos de interrupción del trabaj, si el worker no estuviera en condiciones de volver a su empleo el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido este, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. Esta extinción del contrato laboral exime la indemnización.
		<b>Reincorporación:</b> Vigente el plazo de conservación del empleo, si el del accidente el trabajador resulta incapacitado de volver a cumplir con la actividad que realizaba anteriormente, el empleador debe asignarle una nueva que pueda ejecutar sin disminuirle la remuneración. Sino se lo debe indemnizar de acuerdo a la legislación vigente.	<b>Reincorporación:</b> Vigente el plazo de conservación del empleo, si el del accidente el trabajador resulta incapacitado de volver a cumplir con la actividad que realizaba anteriormente, el empleador debe asignarle una nueva que pueda ejecutar sin disminuirle la remuneración. Sino se lo debe indemnizar de acuerdo a la legislación vigente.
Art. 44	Accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales.	Se aplican las disposiciones vigentes, decretos reglamentarios y leyes concordantes	Se aplican las disposiciones vigentes, decretos reglamentarios y leyes concordantes
Art. 45	De las vacaciones	<b>Licencia ordinaria:</b> de 14 a 35 días corridos. <b>Requisitos para su goce:</b> se debe prestar servicio por más de la mitad del año para acceder al beneficio. Comienzan día lunes o primer hábil. <b>Cómputo de tiempo trabajado</b>	<b>Licencia ordinaria:</b> de 14 a 35 días corridos. <b>Requisitos para su goce:</b> se debe prestar servicio por más de la mitad del año para acceder al beneficio. Comienzan día lunes o primer hábil. <b>Cómputo de tiempo trabajado</b>
Art. 46	Disposiciones y varias sobre licencias por vacaciones	Por servicios militares obligatorios Representantes gremiales Licencia interrumpida por autoridad competente, por enfermedad del trabajador o fallecimiento de familiares. Extinción del contrato laboral	Por servicios militares obligatorios Representantes gremiales Licencia interrumpida por autoridad competente, por enfermedad del trabajador o fallecimiento de familiares. Extinción del contrato laboral
Art. 47	Época de otorgamiento de la licencia ordinaria de vacaciones	Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, de acuerdo al art. 154 de la L.C.T. La empresa procederá a programar la licencia del personal entres cuatrimestres y colocará a la vista del personal la planilla correspondiente en el mes de noviembre de cada año.	Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, de acuerdo al art. 154 de la L.C.T. La empresa procederá a programar la licencia del personal entres cuatrimestres y colocará a la vista del personal la planilla correspondiente en el mes de noviembre de cada año.



<b>Art. 48</b>	Otras licencias	.Por nacimiento de hijo: 2 días corridos -Por matrimonio: 10 a 13 días corridos -Matrimonio de un hijo: 1 día -Fallecimiento conyuge, padres o hijos: 3 días corridos -Fallecimiento de un hermano, padres políticos y nietos:1 día -Para rendir examen en la enseñanza media el trabajador gozará de 2 días corridos por examen, con un máx de 10 días por año. Universitaria: 3 días corridos por examen y máx 12 días por año. -por mudanza: 1 día	.Por nacimiento de hijo: 2 días corridos -Por matrimonio: 10 a 13 días corridos -Matrimonio de un hijo: 1 día -Fallecimiento conyuge, padres o hijos: 3 días corridos -Fallecimiento de un hermano, padres políticos y nietos:1 día -Para rendir examen en la enseñanza media el trabajador gozará de 2 días corridos por examen, con un máx de 10 días por año. Universitaria: 3 días corridos por examen y máx 12 días por año. -por mudanza: 1 día
<b>Art. 49</b>	Licencia por maternidad	Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Tiene que completar 90 días. La trabajadora deberá notificar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto. Se garantiza a toda mujer la estabilidad en el empleo durante la gestación.	Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Tiene que completar 90 días. La trabajadora deberá notificar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto. Se garantiza a toda mujer la estabilidad en el empleo durante la gestación.
<b>Art. 50</b>	Opción en favor de la trabajadora. Estado de excedencia	La mujer trabajadora que tuviese un hijo, tiene 3 opciones: continuar con su trabajo en la empresa de la forma en la que lo venía haciendo; rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna hoy el art. 183; quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. esta última quiere decir que se le permite optar entre la opc 1 y 2. El plazo de excedencia no se computa como tiempo de servicio	La mujer trabajadora que tuviese un hijo, tiene 3 opciones: continuar con su trabajo en la empresa de la forma en la que lo venía haciendo; rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna hoy el art. 183; quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. esta última quiere decir que se le permite optar entre la opc 1 y 2. El plazo de excedencia no se computa como tiempo de servicio
<b>Art. 51</b>	Descansos diarios por lactancia	Toda trabajadora, madre de lactante, podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a 1 año posterior a la fecha de nacimiento. Se puede convenir a acumular ambos descansos, dando un total de 1 hora, al principio o final del turno.	Toda trabajadora, madre de lactante, podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a 1 año posterior a la fecha de nacimiento. Se puede convenir a acumular ambos descansos, dando un total de 1 hora, al principio o final del turno.
<b>Art. 52</b>	Salas maternales y/o guarderías infantiles. Compensación no remuneratoria.	Para las trabajadoras que tengan que dejar el cuidado del hijo menor de 4 años en una sala maternal, la empresa le abonará una compensación de carácter no remuneratoria de 5 pesos por día hábil, la que será liquidada conjuntamente con el pago de las remuneraciones.	Para las trabajadoras que tengan que dejar el cuidado del hijo menor de 4 años en una sala maternal, la empresa le abonará una compensación de carácter no remuneratoria de 5 pesos por día hábil, la que será liquidada conjuntamente con el pago de las remuneraciones.
<b>Art. 53</b> ★	Licencia por nacimiento de hijo con síndrome de down	-----	De conformidad con lo establecido en la Ley 24716, el nacimiento de un hijo con síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora el derecho a 6 meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. SE tiene que avisar del diagnóstico del recién nacido con 15 días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Art. 53	Licencia por donación de sangre	Los trabajadores que concurran a donar sangre tendrán derecho a la justificación, sin pérdida de remuneración, de su inasistencia por el día que se lleve a cabo la donación. Tendrán derecho a hacer uso de esta licencia una vez por año calendario. Deberán presentar el certificado médico en forma debida por el banco de sangre en el cual efectuó la donación.	Los trabajadores que concurran a donar sangre tendrán derecho a la justificación, sin pérdida de remuneración, de su inasistencia por el día que se lleve a cabo la donación. Tendrán derecho a hacer uso de esta licencia una vez por año calendario. Deberán presentar el certificado médico en forma debida por el banco de sangre en el cual efectuó la donación.
Art. 54	Licencia por traslado permanente	Dos días de licencia sin pérdida de salario cuando el trabajador deba trasladarse por decisión de la empresa.	Dos días de licencia sin pérdida de salario cuando el trabajador deba trasladarse por decisión de la empresa.
Art. 55 ★	Reserva de puestos	<b>Convocatorias especiales:</b> habla del servicio militar, (ya no es obligatorio) el empleador conservará el empleo al trabajador hasta 30 días después de concluido el servicio. El periodo en el que hubieren desempeñado las funciones especiales serán considerados periodos de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad. <b>Despido o no reincorporación del trabajador:</b> podrá reclamar el pago de indemnizaciones que le correspondan por despido sin causa. <b>Desempeño de cargos electivos y/o representativos en asociaciones con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial.</b>	<b>Convocatorias especiales:</b> el empleador conservará el empleo al trabajador hasta 30 días después de concluido el servicio. El periodo en el que hubieren desempeñado las funciones especiales serán considerados periodos de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad. <b>Despido o no reincorporación del trabajador:</b> podrá reclamar el pago de indemnizaciones que le correspondan por despido sin causa. <b>Desempeño de cargos electivos y/o representativos en asociaciones con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial.</b>
Art. 56	Feridos nacionales	Los feriados nacionales se registrarán de acuerdo a la legislación vigente y: la empresa puede optar por trabajar o no de acuerdo a las necesidades operativas. El trabajador podrá optar, en caso de trabajar, para que en sustitución del 100% de recargo establecido en la ley vigente, se anexe un día más pago en cualquiera de las licencias previstas por esta CCT, sino se le deberá pagar de acuerdo a la ley.	Los feriados nacionales se registrarán de acuerdo a la legislación vigente y: la empresa puede optar por trabajar o no de acuerdo a las necesidades operativas. El trabajador podrá optar, en caso de trabajar, para que en sustitución del 100% de recargo establecido en la ley vigente, se anexe un día más pago en cualquiera de las licencias previstas por esta CCT, sino se le deberá pagar de acuerdo a la ley.
<b>Titulo VI</b>	Régimen aplicable- Autoridad de aplicación- Homologación		
Art. 57	Régimen legal aplicable	Las partes dejan establecido que esta CC, sus anexos de sueldos, beneficios sociales, régimen de viáticos, los convenios complementarios que eventualmente suscriban y las decisiones adoptadas por la COPAP, constituyen la voluntad colectiva que en conjunto con la ley laboral es lo único que aplica a las relaciones de la empresa con los trabajadores, reemplazando toda norma de cualquier origen o nivel.	Las partes dejan establecido que esta CC, sus anexos de sueldos, beneficios sociales, régimen de viáticos, los convenios complementarios que eventualmente suscriban y las decisiones adoptadas por la COPAP, constituyen la voluntad colectiva que en conjunto con la ley laboral es lo único que aplica a las relaciones de la empresa con los trabajadores, reemplazando toda norma de cualquier origen o nivel.
Art. 58	Autoridad de aplicación	Única autoridad administrativa de aplicación de CCT es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación	Única autoridad administrativa de aplicación de CCT es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación
Art. 59	Homologación	Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo de conformidad con las normas legales vigentes.	Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo de conformidad con las normas legales vigentes.



<b>Anexo A Planilla de sueldos. Beneficios sociales y régimen de viáticos</b>			
1.1	Sueldo	Se indica en las planillas adjuntas	Se indica en las planillas adjuntas (obviamente hay ajustes en los mismos)
1.2	Recargo zona desfavorable	Se establece el coeficiente de recargo por zona desfavorable en 1,2 para los salarios y viáticos que perciban todos los trabajadores que presten servicio y residan en forma efectiva en las provincias de Río Negro y Neuquén.	Se establece el coeficiente de recargo por zona desfavorable en 1,2 para los salarios y viáticos que perciban todos los trabajadores que presten servicio y residan en forma efectiva en las provincias de Río Negro y Neuquén
1.3	Suplemento remunerativo por licencias	Durante los periodos de licencia, la empresa abonará un suplemento remuneratorio consistente en una suma fija de \$6 por cada día hábil que abarque la duración de los mismos.	Durante los periodos de licencia, la empresa abonará un suplemento remuneratorio consistente en una suma fija de \$16 por cada día hábil que abarque la duración de los mismos.
1.4	Régimen de asignaciones familiares	La totalidad del personal comprendido en el ámbito de esta CCT, percibirá asignaciones familiares.	La totalidad del personal comprendido en el ámbito de esta CCT, percibirá asignaciones familiares.
1.5	Régimen de viáticos	Las partes acuerdan el pago de viáticos para compensar los gastos en los que incurrirán los trabajadores y respecto de los cuales no se pedirá comprobantes.	Las partes acuerdan el pago de viáticos para compensar los gastos en los que incurrirán los trabajadores y respecto de los cuales no se pedirá comprobantes.
1.5.1	Viático por pernoctada	Se abonará cuando el empleado, por motivos de trabajo, se traslada y se aloja fuera de su domicilio	Se abonará cuando el empleado, por motivos de trabajo, se traslada y se aloja fuera de su domicilio
1.5.2 ★	Viático proporcional por pernoctada	-----	Se calculará en base a las horas desde que sale de su lugar de trabajo, hasta su regreso a residencia. El valor proporcional es de \$2,29 por hora. Sin embargo, cuando la E provea al personal vagón vivienda equipado o viviendas para pernoctar este valor proporcional se reducirá a \$1.25 por hora.
1.5.3	Definición de cuadrillas ingeniería	Se denomina cuadrilla firma de ingeniería a aquellas que tienen un radio o jurisdicción limitada dentro de un distrito. Y se denomina cuadrilla volante de ingeniería a aquellas cuya actuación corresponde dentro del total geográfico del distrito. (olavarría, tandil y Cipolletti)	Se denomina cuadrilla firma de ingeniería a aquellas que tienen un radio o jurisdicción limitada dentro de un distrito. Y se denomina cuadrilla volante de ingeniería a aquellas cuya actuación corresponde dentro del total geográfico del distrito. (olavarría, tandil y Cipolletti)
1.5.4	Viático diario por "dieta calórica"	El personal que preste servicio por residir y operar en las provincias de Río negro y neuquén, percibirá por día efectivamente trabajado, un viático de \$2 en concepto de "dieta calórica".	El personal que preste servicio por residir y operar en las provincias de Río negro y neuquén, percibirá por día efectivamente trabajado, un viático de \$3 en concepto de "dieta calórica".
1.5.5 ★	Simultaneidad de tipos de viáticos	-----	Cuando el trabajador sea acreedor a más de un tipo de viático tendrá derecho a percibir únicamente el de mayor valor.
1.5.6 ★	Viático proporcional por emergencias	-----	Cuando el trabajador sea convocado para atender una emergencia luego de haber finalizado su jornada de trabajo, percibirá el viático diario de merienda más el viático proporcional por pernoctada, desde su salida de lugar de trabajo hasta su regreso a residencia.
1.5.7 ★	Beneficio de vales alimentarios	-----	Se entregará a todo el personal, el beneficio no remunerativo de vales alimentarios por un valor de \$100 mensuales.

### **1) Recaudos Formales**

En esta sección del cuerpo del convenio se ven cambios como por ejemplo el *lugar y fecha* en que se celebró el convenio, las *partes que intervinieron* en la negociación, número de *beneficiarios* y el *periodo de vigencia* del convenio. Los tres primeros se deben a cambios del tipo situacionales/formales/ ocasionales que no fueron fruto de la negociación. Cabe destacar la diferencia en la cantidad de beneficiarios de los convenios colectivos que fueron disminuyendo con el correr de los años hasta llegar a respaldar a sólo 320 trabajadores aproximadamente<sup>5</sup>. Por otro lado, el período de vigencia se modificó por acuerdo entre las partes, el cual pasó de ser de un año a dos. Esto se debe a que se trataba de un primer contrato (1993) que como tal iba a requerir ajustes de acuerdo a la adaptación del mismo a las necesidades de las partes. A partir del año siguiente (1994) se acordó una vigencia de dos años para las cláusulas de los convenios.

En cuanto al *tipo de convenio* y *zona de aplicación* se negociaron y mantuvieron de la misma forma, tratándose de convenios colectivos de empresa que como tal rige para todos los trabajadores dependientes de la empresa y aplica a toda la extensión territorial objeto de concesión de Ferrosur Roca.

### **2) Consideraciones generales. Enunciación de principios**

No hay mayores cambios más que el agregado que contiene el CCT de 2005 haciendo referencia a la íntegra sustitución del CCT de 2003. Dicho añadido se encuentra en la Convención Colectiva desde 1994.

### **3) Ordenamiento de las relaciones**

En este apartado se observan cambios, si bien no son numerosos. Encontramos un complemento para el artículo 9 que, además de rectificar la existencia de la CO.Pa.P como órgano de negociación y resolución de conflictos, determina que uno de los representantes sindicales de la Co.Pa.P, designado por el Secretariado nacional de la Unión Ferroviaria, gozará de licencia gremial con reserva del empleo y cómputo como tiempo de servicio durante el período de la misma. Por lo que, continuará percibiendo

---

<sup>5</sup> La mayor disminución se vio en el año 1994, donde los beneficiarios serían 200 ó 300 menos que el año anterior. El CCT de 1993 beneficiaba a 800 trabajadores.

los haberes y beneficios sociales de la Empresa. Este extracto ha sido incorporado en la convención colectiva de 1996.

Otra sutil modificación que encontramos en esta sección es en el artículo 14 donde se aclara que la Comisión de Capacitación Laboral está dentro de la Co.Pa.P. Se agregó también en 1996.

Y finalmente el artículo 21 contiene un ajuste monetario referido al aporte de Ferrosur Roca a favor de la Unión Ferroviaria. Se pagaba \$2.000 en 1993 y \$7.000 en 2005. Este ajuste fue paulatino a través de los distintos Convenios Colectivos.

#### **4) Condiciones de trabajo**

La primera de las modificaciones de este título corresponde a la jornada de trabajo (artículo 24). Dicho cambio tiene que ver con la organización y programación de los turnos. Se determina que se respetarán los toques de 48, 96 y 144 horas en los ciclos de una, dos y tres semanas, con acatamiento de la jornada máxima en base a promedio (según la legislación vigente). A su vez, se establece que el tiempo de traslado hasta el lugar de una emergencia por medios de la empresa será considerado como tiempo trabajado, computándose como horas extras aquellas que excedan la jornada normal de trabajo (8 horas). Y agrega que no será computado de dicha forma si el traslado se efectúa por medio de una empresa de transporte de pasajeros. En este caso, el tiempo de traslado podrá ser compensado dentro de su ciclo en la próxima jornada de trabajo. Vigente desde 1996.

Otro cambio relevante respecto de la condición laboral es de los reemplazos. En el CCT de 1993 se contemplaba que el desempeño de la tarea de superior calificación por un lapso no inferior a 180 días en un año aniversario determinaría automáticamente la promoción del trabajador a la categoría superior. Sin embargo esto fue eliminado del convenio en el año 1998.

Respecto del artículo que contempla la Antigüedad (n° 41) se agrega por sobre el reconocimiento de la antigüedad del personal que trabajaba para Ferrocarriles Argentinos, que la empresa abonará \$2,50 por cada año de servicio. Dicha cláusula fue complementada en 1994, recibiendo en las siguientes negociaciones los respectivos ajustes monetarios de acuerdo a las condiciones macroeconómicas del país.

#### **5) Normas Aplicables**

Respecto del CCT de 1993 se agregó el artículo 53 que concibe la licencia por nacimiento de hijo con síndrome de Down. Este se incluyó en el convenio en el año 1999.

Por otro lado, se extrajo de la cláusula n° 55 que hace referencia a la reserva de puestos aquella condición que tiene que ver con el servicio militar obligatorio. El mismo perdió la condición de obligatorio en el año 1994, por lo que en el CCT negociado en 1996 ya no se incluyó.

## 6) Salarios

La planilla de sueldos recibió no sólo los ajustes matemáticos necesarios sino también sufrió modificaciones y agregó conceptos de compensación. Entre ellos podemos mencionar el concepto de *viático proporcional por pernoctada* (año 1994) *por emergencias* (1996), *simultaneidad de tipos de viáticos* (1996) y el *beneficio de vales alimentarios* (2003).

**Conclusión parcial:** Como se puede observar, los cambios o modificaciones que se dieron de un convenio a otro son sutiles. Se puede ver que las posteriores negociaciones a 1993 se limitaron a actualizar el convenio tomando como punto de partida la de dicho CCT. Es así que los convenios del '94, '96, '98, '99, '01, '03 y '05 repiten la estructura formal de este primer convenio.

De la comparación se desprende la interrogación de por qué se negociaron 8 (ocho) convenios distintos pero semejantes en sus cláusulas, sin grandes modificaciones en su contenido.

A continuación, se intentará dar respuesta a esta pregunta como así también se buscará entender el por qué de la falta de dichos cambios.

## ***Capítulo V: La Negociación***

---

Del análisis anterior surgen dudas que se corresponden con la negociación de los convenios colectivos de trabajo entre la Unión Ferroviaria y Ferrosur Roca SA.

Resulta relevante ahondar en este punto por sobre el análisis detallado de los sutiles cambios de los convenios en escrutinio. Este apartado surge de la mismísima investigación como necesario para entender realmente la relación entre las partes en cuestión.

Para lograr una comprensión lo más acabada posible del convenio y de la relación entre las partes, se intentará determinar cuáles fueron los intereses básicos que cada parte esperaba obtener, garantizar como también no comprometer en el proceso de negociación colectiva. Luego, observar los resultados obtenidos, es decir los acuerdos y transacciones que se hicieron, y finalmente corroborar si efectivamente se plasmaron dichos intereses en el convenio.

A su vez, se buscará dar respuesta al doble interrogante que se planteó en el apartado anterior: por qué no hubo modificaciones a pesar de haber negociado en ocho oportunidades distintas.

Para responder aquellos interrogantes se buscó una entrevista con quien fue el primer y último negociador en pos de la empresa Ferrosur Roca SA, Carlos Aldao Zapiola. A su vez, se consultó a Rubén Carboni, quien fue uno de los negociadores por la empresa en 2005, y por otro lado, a Nestor País quien fue uno de los negociadores por el lado sindical.

Para una completa comprensión de este segmento, es conveniente tener presente que en las relaciones de producción y servicio existen intereses diferenciados y vale servirse de la negociación como uno de los modos más eficaces para componerlos y articularlos. Aquellos que protagonizan la negociación laboral comprenden que la negociación es un intercambio de concesiones recíprocas. A su vez, tienen conciencia de que las relaciones del trabajo son relaciones continuas y que la conducta que se asuma en la negociación de hoy puede tener una incidencia dirimente en otras que deban emprenderse más tarde (Aldao Zapiola, 2009).

## 5.1 Intereses de las partes

El inicio de la negociación colectiva entre Ferrosur Roca SA y la Unión Ferroviaria se da en 1993, por la concesión del Estado para “explotar el sistema ferroviario de cargas de la Ex línea General Roca”. Dicha instancia de negociación fue de extrema importancia, puesto que marcó la actual relación de las partes.

De aquel momento pudimos realizar algunas inferencias sobre los intereses de las partes en el momento de la negociación colectiva. Se reconoce que para que una negociación sea fructífera las partes deben tener confianza entre ellas, entendiendo que las dos partes están comprometidas a obtener un resultado favorable para todos.

En esta primera instancia, la confianza todavía no estaba instaurada pero los negociadores fueron conscientes de que la relación de trabajo sería continua y que por lo tanto, la conducta que se asumiese en la negociación iba a tener incidencia en las que se llevasen a cabo en un futuro. Da fe de esta conciencia la cláusula de *fines compartidos*, una de las cláusulas más importantes del convenio.

En ella se hace referencia a los intereses generales de las partes. En primer lugar ambas partes están comprometidas “a lograr una prestación del servicio caracterizada por la eficiencia operativa y por el trato correcto respecto de sus usuarios, lo que especialmente concierne al cuidado de la carga transportada”. Por otro lado, se reconoce que para ello se debe preservar armoniosas relaciones laborales para que cada una pueda obtener su verdadero interés. Ambas partes reconocen recíprocamente sus legítimos intereses: “para la empresa, la obtención de una adecuada rentabilidad y, para los trabajadores, la certeza de que desempeñarán sus tareas en condiciones de trabajo justas y equitativas”.

En base a esto último versa el convenio de 1993 y los 7 convenios subsiguientes. En el convenio de empresa en cuestión<sup>6</sup>, pudimos identificar algunos de los puntos que propuso la empresa y logró plasmar en la letra del mismo. Uno de ellos es el *principio de polivalencia y flexibilidad funcional*. Esta cláusula resultó, y aún resulta hasta el día

---

<sup>6</sup> Puesto que no hubo cambios en la letra de las condiciones generales del CCT del 1993 lo consideramos como uno solo en el análisis.

de hoy, muy importante para la empresa puesto que permite una mejor productividad asegurando la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio. Antes de esta inclusión en la letra del convenio, se cumplía con rigurosidad el horario de jornada laboral (8 horas diarias), lo que implicaba que el trabajador podía y debía abandonar el trabajo en el lugar donde sea que haya cumplido el plazo. Esta situación podía generar demoras e interrupciones hasta el momento en el que se retomase la actividad. El sindicato acepta que se les asigne a los trabajadores funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias con la intención de brindar eficiencia y calidad operativa (fines compartidos). Otra cláusula que la empresa suma para garantizar el servicio es la de *relevos y permanencias en el servicio*, la cual resulta complementaria a la cláusula de polivalencia.

El sindicato, si bien acepta estas propuestas de la empresa pide a cambio otras concesiones (como en toda negociación existe un trade-off). Reclamó la existencia de distintas comisiones como ser la *Co.Pa.P*, la *de higiene y seguridad* y la *de capacitación laboral* (en el apartado de Aplicación se hará referencia a ellas). A su vez, se pidió *representación gremial* la cual estaría a cargo de delegados, que formarán a su vez la Comisión de Reclamos. Aunque sea el sindicato el propulsor de estas comisiones, la empresa las acepta porque le resulta conveniente que los conflictos se resuelvan internamente y los trabajadores sientan que sus quejas son tenidas en cuenta. A su vez, se le concede al sindicato el *día del trabajador ferroviario*, reconociéndolo como un feriado nacional. Se acepta por parte de la empresa ser agente de retención del sindicato para la *cuota sindical*.

Además de estas cláusulas el sindicato negocia sobre la *jornada laboral*. Por un lado, acepta la flexibilidad laboral pero por otro exige que haya un mínimo de descanso de 12 horas entre jornadas. A su vez, exige que cuando el trabajador deba prestar servicio para emergencias, el tiempo de traslado hasta el lugar de emergencia será computado como tiempo trabajado, abonándose como horas extras las que excedan a la jornada normal de trabajo. En complemento a la jornada, el sindicato pide que se renueve la *vestimenta* de trabajo cada cinco años (zapatos de seguridad cada dos).

La empresa en contrapartida pide la cláusula que le permite la evaluación del personal conveniado. Sin embargo, como se explicará en la sección de “aplicación” de este trabajo, este beneficio nunca fue utilizado por la empresa.



Como se puede ver, el convenio refleja intereses de ambas partes. Se puede entender que la cláusula más importante para la empresa es la de polivalencia, la cual no la cede ni cedió en ninguna negociación a pesar de la presión que pudiese existir por la otra parte, mientras que para el sindicato lo más importante es la jornada laboral digna y su respectivo reconocimiento por medio del salario, lo cual se negocia y actualiza constantemente hasta la actualidad.

## **5.2 Falta de modificaciones**

Los distintos entrevistados coincidieron en que la falta de modificaciones en la letra del convenio se debe en gran medida a que no había necesidad de cambios. El contenido del primer convenio resulta conveniente para las dos partes. Más aún, no hubo grandes cambios tecnológicos en la actividad de transporte de carga que impacten en el trabajo de las personas.

Las modificaciones que sí se hicieron fueron las referentes a las condiciones económicas, en principio en cada negociación del convenio colectivo. Mientras que desde el 2005, dichas condiciones se fueron actualizando y modificando por distintas actas acuerdos, dadas las condiciones macroeconómicas del país.

En definitiva la falta de cambios se debe en primer lugar a que el convenio colectivo que se negoció en 1993, el primero entre Ferrosur Roca y la UF, se adecuó perfectamente a los intereses de cada una de las partes. Es por ello que se replica la misma letra de convenio en las sucesivas convenciones colectivas. A esto se suma que la modalidad de trabajo continua siendo la misma desde 1993, incluso desde los ingleses en 1940. No ha habido grandes cambios tecnológicos que impacten el trabajo y soliciten cambio en el convenio.

El único interés del lado sindical que requería atención por parte de la empresa era la actualización salarial y la misma se hacía respetando la vigencia del convenio.

## **5.3 Negociación sin muchos cambios**



A pesar de la falta de necesidad de cambio en las condiciones generales, se llevaron a cabo ocho convenios colectivos. La pregunta que se dispara es por qué se negociaba si se puede percibir en el resultado de la negociación que casi no hubo cambios.

La necesidad de negociación sin muchos cambios puede deberse a distintas cuestiones. En primer lugar, al tratarse de una época de mayor estabilidad, las partes podían pactar igual período de validez tanto para las condiciones generales como para las económicas. Se negociaban y renegociaban ambas condiciones al mismo tiempo. Es por ello que se observa por un lado, el respeto de la vigencia de los convenios, proponiendo una convención colectiva nueva al término de esta (a pesar de que podría seguir rigiendo por ultraactividad), y por otro que los cambios en los sucesivos convenios se realizan de forma casi exclusiva sobre las condiciones económicas.

En época de mayor inflación o inestabilidad económica, donde se negocian paritarias cada 6 meses, resultaría ilógico cambiar cada seis meses también el convenio (por el esfuerzo y elaboración intelectual que conlleva). Es por ello que en la actualidad, sólo se renuevan las condiciones económicas, sin tratar las generales, a través de actas.

Es decir, la necesidad de cambio de las condiciones generales no es demasiada (no se puede crear y desarmar condiciones todo el tiempo o cambiar la jornada laboral), mientras que las condiciones remunerativas pueden requerir una necesidad de cambio distinta de acuerdo a condiciones macroeconómicas del país. En la época anterior al 2005, se podía negociar ambas condiciones en la misma negociación colectiva. Después de este último convenio, la necesidad de actualización de las condiciones económicas no podía esperar al cambio en las condiciones generales. Por lo que, se mantiene la vigencia de las condiciones generales por ultraactividad y luego se prorroga su vencimiento. Mientras que las económicas sufren cambios mucho más periódicos.

Por otro lado, se puede justificar la negociación de nuevos convenios sin mucha necesidad de cambio para poder demostrar actividad sindical. Es decir, el gremio busca renovar toda la convención y no sólo renovar condiciones económicas por actas para demostrar actividad sindical por su parte, mientras que los respectivos gobiernos buscan demostrar que están vivas las relaciones laborales en el país. Resulta útil demostrar que se renuevan convenios en el país.

El mecanismo para dichas negociaciones estaba establecido y asumido por las partes. Tres meses antes del vencimiento del convenio colectivo (en febrero), las partes intercambiaban notas para formar la comisión negociadora (comisión de paritarias). Dichas notas se presentaban ante el ministerio para que quedara formalmente iniciada la paritaria.

La iniciativa de negociación no era de una de las partes sino que se trataba de una cuestión común de ambos involucrados. Puesto que las condiciones generales no se modificaban, el único propósito de negociación era la actualización de las condiciones económicas. Había voluntad de ambas partes para modificarlos, puesto que los trabajadores lo reclamaban y la empresa no quiere que haya malestar o disconformidad con los mismos.

### **Conclusión parcial:**

Del análisis sobre la negociación hemos podido inferir en los intereses de las partes, entendiendo así qué cláusulas pidió cada parte en particular. Por medio de la cláusula de *fines compartidos* se explicita el objetivo de la relación de Ferrosur Roca SA y el sindicato de la Unión Ferroviaria. Además de dicho objetivo cada parte vela por sus propios intereses, si estos no se cumplen la relación no va a ser buena y no se podría cumplir con el objetivo común.

Mediante las entrevistas realizadas y el estudio del convenio se pudieron entender los intereses legítimos de las partes negociadoras a ser, para la empresa la obtención de una adecuada rentabilidad y, para los trabajadores, la certeza de que desempeñarán sus tareas en condiciones de trabajo justas y equitativas. Las cláusulas negociadas y plasmadas en el convenio responden a estos intereses, por sobre todo podemos destacar del lado de la empresa el artículo de polivalencia y flexibilidad funcional, mientras que del lado sindical lo que prima es la jornada laboral, las condiciones de seguridad, vestimenta y claramente, las condiciones salariales. Sobre este último punto es donde se centraron las negociaciones posteriores a 1993, puesto que el primer convenio resultó muy conveniente para ambas partes. Sólo necesitaron actualizar las condiciones remunerativas puesto que la letra del convenio como se acordó en la primera negociación sigue aplicándose o al menos resulta cómoda para la relación entre la empresa y el sindicato.

Como bien se dijo, la falta de cambios se debe a que las partes estaban cómodas y no había necesidad de modificaciones en las condiciones generales. Al mismo tiempo que ni la tecnología ni otros escenarios reclamaban o daban lugar a dicha necesidad. Los consecuentes convenios a 1993 se realizan exclusivamente para renegociar el anexo salarial. La necesidad de negociación no era una cuestión que surgía de alguna de las partes sino que la dinámica de la relación así lo establecía. Tanto la empresa como el sindicato sabían que tres meses antes del vencimiento del convenio comenzaba el envío de notas para iniciar el proceso de negociación.

La relación de negociación entre las partes puede ser calificada como buena, ambas partes están conformes con el convenio y su cumplimiento, al mismo tiempo que confían la una en la otra. Resulta recíproco el entendimiento entre sí respecto de los intereses, el sindicato busca la calidad de vida de los trabajadores y la empresa una remuneración adecuada. Tanto Ferrosur Roca SA como la UF están comprometidos para que estos propósitos se cumplan.



## ***Capítulo VI: Convenio Colectivo de Trabajo 2005***

---

El CCT-2005 tenía un período de vigencia hasta el 2007. Sin embargo se mantiene activo por ultraactividad.

### **6. Su aplicación**

Una vez completo el proceso de negociación colectiva, se obtiene el Convenio Colectivo de Trabajo. Lo que ahora nos interesa analizar es si el mismo es operante en la práctica.

El resultado se buscó en términos de la empresa y del sindicato. Para poder plasmar la opinión de la empresa se entrevistó a Martín Bellver, gerente de Recursos Humanos de Ferrosur Roca. Mientras que para manifestar el punto de vista del sindicato se habló con Mario Busto, miembro activo de la Unión Ferroviaria y empleado de Ferrosur.

#### **6.1. Cláusulas que no se aplican**

Ambas partes explicaron que el convenio se aplica pero con algunos problemas en la puesta en práctica. Muchas cláusulas del mismo no tienen aplicación en la actualidad o no la han tenido hasta el momento.

a) El artículo 18 versa sobre el procedimiento de reclamos o quejas. Este procedimiento ha sido calificado por la parte contratante como un “excelente método de resolución de conflictos por el cual se regulan los mismos desde una herramienta interna”. Sin embargo, el procedimiento de reclamos no es exactamente como lo expresa la cláusula: “el trabajador (...) deberá plantear la cuestión, por escrito, a su supervisor inmediato. La empresa acusará recibo de la reclamación presentada firmando una constancia que la identifique. La empresa deberá contestar al trabajador, por escrito, en un término máximo de siete días hábiles”. En la práctica puede darse de distintas formas:

- El operario que tiene un reclamo se lo plantea al delegado y éste lo transmite a la empresa; no lo plantea directamente el trabajador. Sólo si se trata de un reclamo menor se lo presenta a su supervisor directo. Pero por lo general, si se trata de un reclamo que tiene alguna identidad, se comunica directamente a través de delegado.

Entre la empresa y ellos no hay ninguna reunión formal. Se tratan los temas que presenta el delegado y se resuelven. No se cumplen los formalismos del convenio.

- Se puede tratar en la Comisión de Reclamos (se ve en el inciso *c* a continuación).
- Los conflictos que sean más generales o que tengan mayor jerarquía (jerarquía definida como aquellos que más se asemejen a la letra del convenio) se pueden tratar ante los dirigentes de la Comisión Directiva Nacional con el que uno tiene contacto, en este caso con Nestor País. En el anexo 1, se observa el intercambio entre la Comisión Directiva Nacional y la gerencia de la empresa sobre el encuadramiento sindical de empleados tercerizados o subcontratados. Al tratarse de un caso de jerarquía, el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria envía una nota en noviembre de 2010 dirigida al jefe de Recursos Humanos de la Compañía. Se reitera la nota en marzo y abril 2011. Finalmente, en julio 2011 se firma un Acta Acuerdo en la cual se pacta la incorporación de ciertos contratistas con determinadas condiciones. Se presentó y se firmó en el Ministerio de Trabajo. Este tema se resolvió en reuniones informales entre el Gerente de RRHH y el dirigente de la Unión Ferroviaria. No hubo comisión ni tratamiento formal del tema (es decir, no se realizaron minutas de las distintas reuniones mantenidas). Sólo hubo envío de notas y luego, la formalidad de enviar el acta acuerdo al Ministerio del trabajo para su correspondiente homologación.

En el anexo 2, se observa un caso que comenzó como un reclamo de un conflicto individual sin mucha jerarquía. Un empleado le comunicó a su supervisor una incorrecta liquidación de haberes. La respuesta del mismo fue negativa para empleado. Este elevó su queja a la Comisión Directiva Nacional que presentó una nota a la gerencia de Recursos Humanos. Esta última ratificó la decisión del supervisor determinando que no corresponde el reclamo. A partir de este momento, el gremio tiene dos alternativas, acatar el fallo de la empresa o tomar una medida de fuerza. Por el momento, se puede considerar que el sindicato acató la decisión de la compañía.

b) En los artículos 9 y 10 se determina la creación de la Co.Pa.P (Comisión Paritaria Permanente) y se exponen las funciones y atribuciones de la misma. Estas son: interpretar el CCT, intervenir en controversias de carácter individual, pluriindividual o conflictos colectivos y mantener negociaciones para reconsiderar el

texto de los artículos pertinentes de la CCT. Sin embargo, la misma no tiene lugar en la relación de las partes. Algunas de sus funciones son realizadas mediante otros mecanismos como los detallados en el inciso *a* y otros se dan a través de la relación diaria entre las partes.

c) Por otro lado, el artículo 15 (representación gremial) determina que los delegados de la UF serán 7 (siete) pero en la actualidad son 5 (cinco), uno por cada base operativa de Ferrosur Roca S.A.

En dicho artículo se enuncia a su vez, la Comisión de Reclamos. La misma indica que los representantes sindicales en la Comisión de Reclamos serán tres (3) quienes serán elegidos de entre los Delegados del Personal. Dicha comisión deberá reunirse por lo menos una vez al mes con el titular del Área de Relaciones Laborales de la Empresa, o un representante del mismo, con facultades suficientes.

A diferencia de lo que dice el convenio, en la práctica la Comisión de Reclamos está formalmente constituida pero no tiene los alcances que le asigna el convenio ni la habitualidad de reuniones. Las funciones de dicha comisión son reemplazadas por mecanismos un tanto informales. Se resuelven los conflictos como se menciona en el inciso *a* de este apartado. Con el término *informalidad* se hace referencia a que no hay periodicidad establecidas de reuniones y no se labran minutas de las mismas. En la Comisión no están designados tres delegados en forma exclusiva. Se reúnen todos los delegados (5), es decir 1 delegado por base operativa. Las reuniones con ellos pueden ser por cada base o pueden juntarse todos los delegados de las bases con los miembros de RRHH de Ferrosur Roca SA para tratar problemas generales como también de cada base en particular.

d) Más aún, el artículo 11 habla de la Comisión de Higiene y Seguridad. La misma debiera estar integrada por dos representantes por cada parte de carácter permanente. Las funciones que le corresponde son las de analizar el funcionamiento operativo con miras a reducir los factores de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad para proteger la salud de los trabajadores y estudiar las medidas a adoptar con ese propósito. Pero tampoco tiene lugar en la relación de las partes. Esta comisión no

existe. En la práctica, los asuntos que corresponden a esta comisión se resuelven mediante procedimientos de reclamo informales o en el ámbito de la Comisión de Reclamos. En el Anexo 3, se observa un ejemplo donde se solicita una reunión de Comisión de Reclamos para tratar temas de higiene y seguridad.

En dicha reunión, proponen tratar la falta de inseguridad en las zorras y en los vehículos donde se transportan las cuadrillas, el recambio de las herramientas de mano y maquinarias de trabajo que se deterioran o no cumplen con las condiciones de seguridad mínima, como así también buscan tratar la falta de limpieza en los vestuarios, baños y comedor del campamento. En este caso, se trata sólo de la base en Olavarría.

e) Del mismo modo, la Comisión de Capacitación Laboral que crea el artículo 14 no tiene aplicación. La misma no existe en la práctica. Los conflictos que pudiesen surgir, que recaen bajo la responsabilidad de dicha comisión, se resolverían en el ámbito de la Comisión de Reclamos o por el procedimiento de reclamo, sin embargo no se producen reclamos de esta índole.

f) La cláusula 27 otorga el derecho a la empresa de realizar evaluaciones periódicas al personal bajo convenio. Se considera una cláusula de gran valor sin embargo, dichas evaluaciones prácticamente nunca se llevaron a cabo. Se trata de un beneficio del que la empresa no hace uso.

g) En el apartado de las normas, resulta interesante el hecho de que las cláusulas que hacen referencia a la maternidad (licencias, descansos por lactancias y salas maternas) no se aplican en la práctica porque no tienen operarias mujeres trabajando.

## **6.2 Cláusulas importantes que se aplican**

### **6.2.1 La empresa**

Entre las cláusulas más significativas para la empresa que se aplican, se destacan:

a) Las referidas al salario. Los operarios bajo convenio perciben un salario de acuerdo a la categoría y área a la que pertenecen y sobre esa base se suman conceptos de viático (por día efectivamente trabajado), antigüedad (1,3 %) y zona desfavorable (20% para quienes están al sur del río Colorado). Son cuatro áreas: mantenimiento de vías y obras, tráfico, material rodante y auxiliar administrativo. Las tres primeras están clasificadas a su vez en 5 categorías distintas, mientras que la administración se divide en 2 categorías.

b) Se mencionó la cláusula de polivalencia y flexibilidad funcional (art. 22). La misma es relevante por su aplicación pero también se destaca como una de las cláusulas más importantes del convenio para la empresa. Por el tipo de actividad y gremio resulta una cláusula realmente de utilidad. En ella se reconocen las tareas complementarias a la principal como parte de la misma. No se consideran como tareas accesorias merecedoras de un adicional. Es muy importante esta cláusula para la empresa, no sólo por eso sino también porque garantiza continuidad de las tareas en una actividad donde no se puede dejar el lugar de trabajo hasta tener un reemplazo.

En la práctica se ahondó aún más en esta cláusula: se firmó un acta por la cual no sólo se considera funcional hacer tareas complementarias a la principal sino también prestar servicio para diferentes áreas. Alguien puede tomar tareas tanto mecánica (material rodante) como de mantenimiento. En este caso, sí se les paga un adicional por la tarea. (Anexo 4)

c) Relevos y permanencia en el servicio. Es complementario al artículo 22. Se busca continuidad en el servicio y complementariedad en las tareas. Las mismas serán computadas de acuerdo a lo negociado.

d) Jornada de trabajo (art.24). La empresa considera que esta cláusula se aplica con flexibilidad a favor de la misma. En la práctica resulta flexible disminuir el tiempo de descanso entre jornadas, en cuanto a programación de los turnos y duración de la jornada.



En muchas situaciones en caso de emergencia se tiene que llamar al personal incluso con un tiempo menor a 10 horas del máximo de descanso. Por lo que se está por firmar un acta donde se permita llamarlos incluso con un tiempo menor a las 10 horas de diferencia entre turno y turno. Se establecerá una compensación por esa llamada.

e) Hay otros puntos no operativos que se aplican y son muy importantes, por ejemplo la cláusula de fines compartidos (Art. 8). Esta cláusula establece un marco para subsanar los conflictos, se propone el compromiso de asumir principios de buena fe. Este punto efectivamente se da en la práctica.

## 6.2.2 El Sindicato

Por su parte, las cláusulas más importantes que se aplican y destacan son:

a) Reemplazos (Art. 27). Este artículo promueve a aquellos operarios que se hayan desempeñado en tareas de calificación superior a la de su puesto. Si bien por la cláusula de flexibilidad funcional los operarios pueden ser asignados a cumplir distintos trabajos complementarios al suyo, con este artículo se les reconoce y promueve dicho labor.

b) Jornada de trabajo (Art. 24). Resulta muy importante para la UF esta cláusula puesto que permite compatibilizar la labor que requiere este tipo de actividad con respecto al largo de la jornada y los descansos que la ley resguarda. Se pone un límite a la intención del empleador de contactar a sus empleados en todo momento, incluso cuando una situación de emergencia lo requiera.

c) Viáticos (Art. 25). Se consiguió que no sean parte del sueldo afectado de cargas sociales, al mismo tiempo que se los actualiza las mismas veces que el salario. Pese a la circunstancia de que los trabajadores no deben presentar comprobantes de rendición de cuentas, los viáticos constituyen gastos reales en los cuales deberán incurrir para el desempeño de sus labores. Por ello, no integran la remuneración y en consecuencia, no sufren descuentos ni cargas sociales. Se trata una excepción al artículo 16 de la Ley de Contrato de Trabajo, puesto que no se debe presentar

comprobantes. El convenio colectivo es inferior a la ley, sin embargo es así como se regula la relación de la UF con Ferrosur (y con muchas de las empresas con quienes negocian). Esta situación está amparada por la homologación del Ministerio de Trabajo.

d) La Comisión de Reclamos (Art.15) resulta muy importante para el sindicato aún cuando no se exige su cumplimiento a la letra del convenio. Se resolvió en la práctica cumplir las funciones de la misma de otras formas (ya explicadas previamente) pero la comunicación y resolución de conflictos no deja de estar. Esto es así porque resulta precisamente más práctico para ambas partes, y se continúa gestionando los asuntos de esta forma porque siempre resultó beneficioso. Las partes cumplen con sus acuerdos y están comprometidos por una buena relación.

e) Antigüedad (Art. 41) Esta se trata de una cláusula que se aplica y se respeta por parte de la empresa. Esto agrega valor a los trabajadores no sólo económico sino también espiritual, puesto que se les reconoce su trayectoria laboral.

f) Licencia (Art. 46-49). Las licencias que se obtuvieron en el primer convenio firmado, se siguen aplicando y respetando. Resulta importante para todos los trabajadores de Ferrosur Roca saber que cuentan con esos días de licencia.

g) Remuneración: Se considera que se han conseguido logros no sólo en cuestiones remunerativas sino también en cuanto a adicionales y la composición salarial. Lo cual es muy significativo para todos los compañeros de la UF que trabajan en Ferrosur Roca.

h) Fines compartidos (Art. 8). Al igual que la empresa, el sindicato considera esta cláusula muy importante puesto que sienta las bases de la relación y orienta todas las cuestiones que surjan.

### **6.3 Modificaciones al convenio y nuevas negociaciones**

Como se mencionó previamente, el convenio colectivo de trabajo que rige para las partes es ultraactivo. El mismo tenía vigencia hasta el 31 de mayo de 2007. Sobre este punto, surgieron preguntas referentes a la necesidad de cambio. Las partes compartieron

que está programado tener un nuevo CCT para finales de este año. En este caso, es el sindicato el que propone una renegociación. Se estableció como fecha límite de renovación de las condiciones generales el 31 de Octubre de 2012 (Anexo 5).

### **6.3.1 La empresa**

Desde el lado de la empresa, se observa que está conforme con el convenio que rige actualmente. Si bien el convenio establece un marco regulatorio, encuentran en él cierta flexibilidad para tratar distintas cuestiones y donde se topa con ciertos límites muchas veces estos no se aplican o caen en desuso. De todos modos, la empresa propondrá agregar formalmente muchos de los cambios que ya se están dando en la práctica y otros nuevos:

- Jornada laboral: se buscará agregar al convenio la oportunidad de llamar operarios en caso de emergencia en un tiempo incluso menor a las 10 horas del máximo de descanso. Hasta el momento estaba pautado que debía mediar una pausa no inferior a doce horas entre el cese de una jornada y el principio de otra; a su vez, este lapso sólo podría reducirse ante una emergencia pero nunca a menos de diez horas. En la actualidad ya existe un acta que establece que, por emergencia y en casos excepcionales, se podrá convocar con menos de 10 horas del descanso, aunque con respuesta voluntaria del trabajador. En el caso que se acepte trabajar, el operario recibirá el pago de un viático especial de emergencia. Se está esperando la homologación del Ministerio de dicha acta.
- A la empresa le gustaría alguna cláusula de desempeño o productividad.
- Se incorporaría la cláusula de “Presentismo”. En la práctica ya se cumple esta cláusula por un acta que se homologó en mayo de 2011. Se incorporó un extra por presentismo en la remuneración de la persona. (Anexo 6)
- Se incorporaría como cláusula en el convenio el acta que complementa al artículo de polivalencia y flexibilidad laboral, mencionada anteriormente.

Respecto de extraer cláusulas del convenio, la empresa considera que en algunos puntos resultaría favorable hacerlo pero que no depende de su voluntad. Que una cláusula llegue a estar en un convenio, establece un límite y no se puede pactar por debajo de dicho límite. A su vez, se considera que en la negociación no se ganaría nada con

plantearlo. Más aún, si lo exponen puede reavivar el tema. Al intentar eliminar algunas cláusulas, como por ejemplo aquellas que versan sobre las comisiones que no tienen aplicación, puede llamar la atención de los sindicalistas sobre esos puntos y en consecuencia, comenzar a exigir su cumplimiento. Se puede decir, que por una causa estratégica no es conveniente para la empresa intentar eliminar aquellas cláusulas que no son aplicables. La situación es favorable para la misma como está. En el caso hipotético que en un futuro, el sindicato decida designar gente en las comisiones (sumarían delegados), se negociará en ese momento.

### **6.3.2 El sindicato**

Como se mencionó anteriormente, es el sindicato el que busca promover el cambio. Los dirigentes del mismo, entre ellos Nestor País, son los que realizarán la primera propuesta, el primer diseño del nuevo convenio. Hace bastante tiempo que el gremio viene planteando la necesidad de renovar las condiciones generales. En primer lugar, porque se han ido actualizando cláusulas mediante actas por lo que quieren ordenar esa situación y llevarlos directamente a la letra del convenio. En otro aspecto, tanto el sindicato de la UF como La Fraternidad buscan establecer un texto común para todas las concesionarias de cargas. Se negociaría con cada empresa en particular (ALL, FEPSA, NCA y Ferrosur Roca) pero con el mismo texto.

Aunque por el momento el diseño del nuevo convenio no está muy avanzado, se indicó una serie de cambios que se busca promover:

- Se negociará la creación de una mayor cantidad de categorías. Por el momento, hay tres áreas distintas (mantenimiento de vías y obras, tráfico, y material rodante) que están clasificados en cinco categorías. A estas áreas se les agrega las administrativas, que son dos. Dado un conflicto de encuadramiento de personal que se está teniendo con el gremio A.P.D.F.A, se intentará obtener un mayor número de categorías que incluya a la mayor cantidad de empleados administrativos. Esta pretensión sindical de aumentar el número de categorías significaría reducir la polivalencia, la cual es fundamental para la empresa
- En lo económico, buscarán equipararse con transporte de pasajeros, quienes cuentan con salarios básicos más elevados.
- Modificación de licencias.

- Actualizar y agregar determinados adicionales relacionados a las condiciones de trabajo. Una posible cláusula sería la “retribución suplementaria” para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que, además de sus tareas específicas se encuentre debidamente autorizado por la Empresa para conducir vehículos de calle (camiones, autos o camionetas, equipos desmalezadores, fumigadores, cargadores frontales, retroexcavadoras, ginches, gruas, tractores, etc.) o ferroviarios (zorras, autovía, locomotoras, locotractores, etc.). Se propondrá una retribución suplementaria mensual del 8 % del salario básico de la categoría que revista.
- Volcar lo acordado en actas desde 2005 hasta el momento en el escrito del Convenio Colectivo de Trabajo, por ejemplo el Régimen especial por egreso.
- Como se dijo anteriormente, lograr la unificación de convenios de todas las concesionarias de carga. Dejar de tener convenios de empresa para tener convenio de rama de actividad. Se buscará lograr la unificación de condiciones generales y también, de condiciones remuneratorias con todas las concesionarias de carga.

Respecto de eliminar los fragmentos del convenio que no se aplican consideran que por el momento no se tratarán. No intentarán, por ejemplo eliminar las comisiones que no tienen aplicación. Consideran que al hacerlas desaparecer aunque no se apliquen, en cierta forma estarían renunciando a la posibilidad que les da el propio convenio para plantear problemas de capacitación, formación, seguridad, entre otros. Por un lado, consideran que podrían adaptar dichas cláusulas y comisiones estableciendo que la Comisión de Reclamos sería la encargada de cumplir con las funciones de aquellas comisiones sin aplicación. Sin embargo, esto no les permitiría sumar los delegados que corresponde por cada comisión. Las comisiones de cada base tienen como mínimo dos delegados. Al sindicato le conviene esta situación potencial donde tendrá más gente aliada en las bases operativas. Por otro lado, si desean realizar modificaciones como en toda negociación deberán ceder algo a cambio; y modificar algo que no tiene aplicación y en algún punto los beneficia no sería sensato.

### **Conclusión parcial:**

Si bien el CCT-2005 tiene vigencia, muchos de los artículos contenidos en él no tienen aplicación. A pesar de ello, las partes tienen una relación positiva. Ambas partes están conformes con el tipo de relación que tienen donde la formalidad está en un segundo plano.

Las partes consideran más favorable y práctico para el entendimiento el mecanismo de resolución de conflictos que aplican actualmente. La Comisión de reclamos resulta un tanto confusa y menos práctica puesto que se deben reunir todos los delegados con el personal de RRHH de la empresa durante una jornada completa para tratar los conflictos. Los delegados están en distintas localidades por lo que todos tienen que viajar a un lugar de encuentro para realizar la jornada. Es por ello que se prefiere la situación actual donde hay distintas instancias de resolución de conflictos. Las partes confían en que este mecanismo es el más apropiado, puesto que hay agilidad en la resolución y siempre se ha cumplido con lo pautado.

Resulta muy importante en esta relación la confianza, puesto que de otra forma estos mecanismos no serían efectivos y generarían malestar. Todos los acuerdos que se realizaron tanto verbales, por acta interna o acta homologada en el Ministerio de Trabajo han sido respetados. Esta situación da por resultado una relación que no es conflictiva y hasta un tanto colaborativa donde ambas partes encuentran satisfechos sus intereses.

## ***Capítulo VII: Conclusiones***

---

En una primera instancia se pretendía con esta investigación identificar los cambios y modificaciones que sufrió el primer convenio colectivo de empresa entre Ferrosur Roca SA y la Unión Ferroviaria. A partir de ese análisis se pretendía estudiar y determinar el origen y motivo de esos cambios.

Sin embargo, en el análisis de los convenios se descubrió que a pesar de las reiteradas negociaciones colectivas, el convenio colectivo de empresa inicial no había sufrido grandes modificaciones. Se observó que los convenios posteriores al de 1993 sólo actualizaban las condiciones salariales manteniendo la letra del mismo con sutiles cambios y sin agregados. Simplemente se replicaba la estructura formal del primer convenio. A partir de este punto se desprendieron dos preguntas para la investigación: por qué no hubo necesidad de cambios y por qué entonces se renegociaban convenios colectivos en lugar de actualizar por actas los salarios.

Los distintos entrevistados coincidieron en que la falta de modificaciones en la letra del convenio se debió en gran medida a que no había necesidad de dichos cambios. El contenido del primer convenio resultaba conveniente para las dos partes. Más aún, no hubo grandes cambios tecnológicos en la actividad de transporte de carga que impactasen en el trabajo de las personas.

El primer convenio entre Ferrosur Roca y la UF se adecuó perfectamente a los intereses de cada una de las partes. Es por ello que se replica la misma letra de convenio en las sucesivas convenciones colectivas. A esto se suma que la modalidad de trabajo continua siendo la misma desde 1993, incluso desde los ingleses en 1940. Por lo tanto, no han surgido nuevas necesidades o intereses que necesiten verse reflejados y defendidos en el convenio hasta 2007.

Desde 2007 hasta la actualidad no se volvió a firmar ni negociar un convenio colectivo. Esto es así puesto que, como ya se dijo, no surgieron necesidades que lo ameriten, más allá de la necesidad económica. Dada la estabilidad de la industria de transporte de carga y no tanto así de las condiciones macroeconómicas del país, la negociación del apartado salarial es la prioridad del sindicato. El sindicato expresó la necesidad creciente de concentrarse en la negociación salarial desde 2003 hasta la actualidad,

puesto que la inflación fue avanzando paulatinamente sobre el sueldo de los trabajadores. Esta situación exigió la atención del sindicato. A partir de entonces las negociaciones salariales (paritarias) se realizan anualmente, con excepción de este año 2012 que va a contar con dos actualizaciones salariales. La primera se realizó en mayo y la segunda se realizará en agosto. Desde el convenio 2005, cuya renovación se debiese haber hecho en 2007, se actualizan las condiciones por Actas homologadas por el Ministerio de Trabajo evitando así tener que renegociar todo el convenio colectivo de trabajo. Se firman actas que renueven las condiciones generales del convenio (Anexo 7) y a su vez, se actualizan las económicas también mediante actas.

En definitiva, la situación económica del país previa a 2005, donde no se escuchaba sobre inflación, permitía renovar convenios colectivos con su respectivo anexo salarial respetando la cláusula de vigencia del mismo. Sin embargo, en los últimos años las fluctuantes condiciones económicas llevaron a negociar condiciones salariales con mayor periodicidad lo que tenía una doble implicancia: por un lado, no se podía esperar a que se renegocie todo el convenio colectivo para actualizar las condiciones en cuestión (requiere tiempo, coordinación y energía de las partes) y la periodicidad de la necesidad de actualizando no permitía la factibilidad de ello. Es por eso que se optó por prorrogar la vigencia del CCT-2005 actualizando sólo el Anexo Salarial mediante Actas.

Otro de los objetivos del presente trabajo consistía en determinar si las cláusulas del CCT en cuestión, que debieran reflejar los intereses tanto de Ferrosur Roca como de la UF, son cumplidas por las partes.

En primera instancia, ante la pregunta de si se aplicaba el convenio en su totalidad se respondió afirmativamente. Sin embargo durante la investigación se reveló que esto no era realmente así.

La resolución de conflictos, por ejemplo, no se da como explicita el convenio. Se resuelven a través de mecanismos más informales, es decir sin reuniones pactadas ni minutas de reunión. La relación de confianza entre los miembros del sindicato y de la empresa permite un trato continuo entre las partes. Es por esto que las partes prefieren este tipo de relación reemplazando algunas de las funciones de comisiones como la Co.Pa.P, Comisión de Reclamos o de Capacitación.



Si bien la Comisión de Reclamos está formalmente constituida, no cumple con las especificaciones que en el convenio se le asignan. Como se explicó en el Capítulo 6 del presente trabajo, los conflictos se pueden resolver entre el supervisor directo de la empresa y los delegados, mientras que si se trata de un conflicto con cierta jerarquía se eleva a la Comisión Nacional y se trata con la Gerencia de la empresa.

A pesar de que ciertas cláusulas del convenio vigente no se llevan a la práctica, la relación entre las partes permite que cumplan sus intereses debido a que el artículo más importante del CCT sí se lleva a la práctica: *fines compartidos*.

En dicha cláusula se expone la necesidad de preservar relaciones laborales armoniosas, lo que tiene como implicancia el reconocimiento recíproco del derecho de ambas a satisfacer sus legítimos intereses.

Reemplazando ciertos formalismos del convenio, lograron una relación donde ambas partes se sienten cómodas. Tanto la empresa como el sindicato prefieren una relación dinámica que permita tratar los temas urgentes con su debido carácter mientras que están en constante sintonía la una con la otra. Se trata de una relación informal pero práctica y efectiva.

En respuesta a la pregunta central de investigación acerca del logro en el caso Ferrosur Roca SA de un convenio colectivo de trabajo en el que ambas partes de la negociación vieran comprendidos sus respectivos intereses, la respuesta es positiva. Sin embargo, el convenio se siguió adecuando a los intereses de las partes amparadas por el artículo 7 del mismo. Se trata de un convenio colectivo un tanto escueto que les da flexibilidad para moverse en él. Éste sirve como un marco dentro del cual las partes gestionan su relación teniendo siempre en cuenta sus fines compartidos.

En líneas generales, ambos lados de la negociación están conformes con el convenio colectivo de trabajo que regula su relación. El sindicato señala que la empresa cumple con todos los compromisos asumidos, al mismo tiempo que la empresa está satisfecha con el actuar del sindicato y sus trabajadores. El resultado que se obtiene es un bajo grado de conflictividad, permitiendo cumplir con el objetivo que los une y con sus intereses particulares.

## ***Bibliografía***

---

- Aldao Zapiola, Carlos. *La Negociación*. 2000, 4° edición, Montevideo. OIT/Cinterfor, 2009.
- Alonso Olea, Manuel. *Derecho del Trabajo*. 1971, 9° edición revisada, Madrid. Editorial Universidad de Madrid, 1985.
- Beutler, Bárbara. *Negociación colectiva: diálogo entre sindicatos y empresa: el caso Edenor S.A.: análisis de las cláusulas obligacionales de interlocución en convenios colectivos de trabajo de empresa*, Trabajo de Licenciatura de Contador Público, Universidad de San Andrés, Buenos Aires, 2008.
- Cohen, Herb. *Todo es negociable*. Traducción del inglés de Marcelo Covian, 1980. Planeta, Barcelona, 1981.
- Gernigon, Bernard; Odero, Alberto y Guido, Horacio. *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000.
- Goldin, Adrián. *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*, La Ley, Buenos Aires, 2009.
- Hansen, Andrea. *Convenios colectivos y cláusulas de flexibilidad laboral la evolución de la negociación colectiva vinculada a la flexibilidad laboral interna*, Trabajo de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San Andrés, Buenos Aires, 2010.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill, México, 2006.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Organización Internacional del Trabajo. *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, 1° edición, Ginebra, 1974. O.I.T.
- Poole, Michael. *Teorías del sindicalismo: una sociología de las relaciones industriales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Madrid, 1991.
- Saraví Ocampo, Luz. *Convenio colectivo de trabajo: eficacia operativa y condiciones de trabajo el caso Ferrosur*, Trabajo de Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San Andrés, Buenos Aires, 2003.
- Stake, Robert. *Multiple case study analysis*, Guilford Press, New York, 2006.

- Touzard, Hubert. *La mediación y la solución de los conflictos. Estudio psicosociológico*. Traducción del francés DIORKI, 1977. Barcelona, 1980. Editorial Herder.



Universidad de  
**San Andrés**

# ANEXOS

## 9.1 Anexo 1. Encuadramiento sindical de personal de contratistas



Av. Independencia 2880  
C1225AAX - Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tel / Fax : 4957-4921/25 - int. 513  
E-mail: convenios.unionferroviaria@gmail.com

CONVENIOS y ASUNTOS LABORALES ©

G-792

Buenos Aires, Noviembre 17 de 2010.-

Señor Jefe de Recursos Humanos  
FerroSur Roca S.A.  
Pringles 3100 - Olavarría - C.P. 7400 - Buenos Aires

REGUIRISTA 1088 - PISO 7º - Cop. FED.

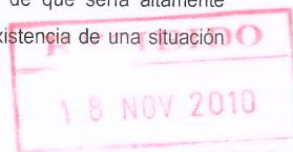
Ref.: Tareas habituales y de carácter permanente de la operatoria de la empresa comprendidas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente. Subcontratados y/o Tercerizados.

Nos dirigimos a usted, en representación de la UNION FERROVIARIA, con la finalidad de hacerle saber el grado de preocupación existente en el seno de esta Entidad Sindical, con relación a los trabajadores subcontratados y/o tercerizados que prestan servicio en la Empresa y que realizan tareas propias de la actividad ferroviaria.

La Unión Ferroviaria, en diferentes oportunidades ha solicitado que se deje sin efecto la utilización de dicha modalidad contractual, debido a que la misma se aparta de la legislación vigente, pauperizando la relación laboral, al incluir diferentes: a) condiciones económicas, b) vigencia de los contratos, c) extensión de jornadas. Con el agravamiento de la falta de entrega de elementos de protección personal y la falta de mantenimiento de mínimas condiciones de higiene y confort para dichos trabajadores

La Unión Ferroviaria ha insistido, en la necesidad que el desenvolvimiento laboral de la Compañía se integrara en su totalidad bajo los parámetros de la respectiva convención colectiva de trabajo, concertada con la Unión Ferroviaria. Lamentablemente la respuesta ha sido a través de los años, la aplicación de una agresiva e indiscriminada política de subcontrataciones y tercerización de tareas.

La inquietud planteada entonces no es un tema nuevo y como tal se lo ha pretendido abordar en diferentes oportunidades; la UNION FERROVIARIA tiene el convencimiento, de que sería altamente conveniente el tratamiento de dicha problemática, lo que evitaría la latente existencia de una situación



conflictiva o potencialmente conflictiva. En este aspecto, consideramos que las diferencias existentes provocan un importante malestar, debido a que implica distinción entre los trabajadores, a pesar de prestar tareas dentro de un mismo ámbito laboral.

En tal sentido tenemos la certeza que su eliminación es lo más conveniente, no sólo para los trabajadores, sino también para el interés general. Por otra parte, contribuiría al mejor desarrollo del sistema de relaciones laborales. Y creemos que las empresas no deberían ser ajenas a esas consideraciones.

Por consiguiente y en función de todo lo expuesto, solicitamos de esa Empresa cambie de estrategia, asumiendo a su cargo los planteles de la Empresas contratistas y resuelva que todas las tareas propias de la explotación del servicio ferroviario sean ejecutadas por trabajadores de la Compañía en el marco establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Por lo expuesto, quedamos a la espera de vuestra respuesta, estando a disposición de Ustedes para avanzar de inmediato, con miras a la muy pronta solución a dicha problemática.

Lo saludamos con la mayor consideración.

*Por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria.*

Juan Carlos Fernández  
Secretario de Administración

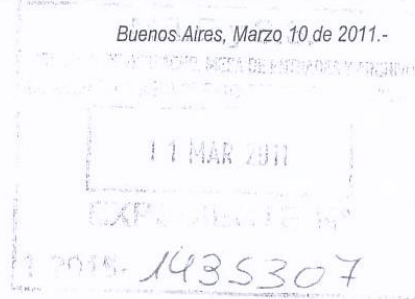
José A. Pedraza  
Secretario General

CAC/WB



Buenos Aires, Marzo 10 de 2011.-

Señor Ministro de Trabajo  
Empleo y Seguridad Social  
Dr. Carlos A. Tomada  
**Leandro N. Alem 650 – Capital Federal**



**Ref.: Empresa Ferrosur Roca S.A. Tareas Habituales y de carácter permanente de la operatoria de la Empresa, comprendidas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente, Subcontratadas y/o Tercerizadas.-**

A propósito del tema que resume el título, nos dirigimos al Señor Ministro acompañándole copia de la presentación que en fecha 17/11/2010, este Secretariado Nacional cursó a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Ferrosur Roca S.A., expresando preocupación respecto a la utilización de trabajadores subcontratados y/o tercerizados que realizan tareas propias de la actividad ferroviaria.

En el marco del contenido de la presentación que nos ocupa, se concluyó la existencia de tareas de naturaleza ferroviaria que son ejecutadas por trabajadores subcontratados y/o tercerizados, especialmente por la **Empresa Aldudes, en Loma Negra y L'amaly, y Personal de Vigilancia en Km. 5, Azul, Tandil, Olavarría, Neuquén y las Flores**, por lo que la representación gremial solicitó su encuadramiento dentro del convenio colectivo de trabajo en aplicación.

En tal sentido, esta Organización Sindical solicita el tratamiento del tema y la pronta solución a esta problemática teniendo en cuenta el malestar y preocupación existente en los trabajadores mencionados.

Por lo expuesto, y teniendo en cuenta además la metodología implementada respecto de la incorporación al plantel de la ex Línea Roca, de los trabajadores pertenecientes a la Cooperativa de Trabajo Mercosur Limitada, se agradecerá el dictado de una pronta disposición que contemple favorablemente lo solicitado. Quedando a la espera de una urgente convocatoria, saludamos al Señor Ministro con atenta consideración.

Por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria.-

  
Raúl Castellano

Secretario de Medios de Comunicación

  
Guillermo D'Angella

Secretario General Adjunto

Olavarria, 20 de Abril de 2011.-

Jefe de Zona Transporte Olavarria.  
Vega, Dario.  
Pte.

**Ref/As -Incremento del personal Tercerizado en Plantas Fabriles ocupando puestos correspondientes a la Union ferroviaria.-**

De nuestra consideración:

Nos es grato dirigirnos a Ud. de ser necesario eleve ante quien corresponda, con el propósito de comunicarles que hemos continuado recibiendo incesantes denuncias por parte de los compañeros debido al aumento de participación activa del **personal Tercerizado correspondiente a la empresa ALDUDES**, que nada tiene que ver en cuanto a nuestra actividad reemplazando nuestro puestos de trabajo, consagrado por Convención Colectiva en Ministerio de trabajo. Cabe destacar en la presente que Venimos denunciando esta anomalía ante la empresa, hace mas de Un Año y esto en lugar de solucionarse se ha incrementado. Le informamos que **a partir de 21/04/2011** esta comisión resolvió respaldar al personal perteneciente a la Union Ferroviaria que **no harán maniobras en Plantas Fabriles de no haber en ese momento el personal adecuado reglamentado y perteneciente a la Actividad que esta comisión defiende.**

Quedamos a la espera de que se tomen medidas correctivas sobre esta Falta Grave por parte de la empresa.

Sin otro particular aprovecho para saludarlos muy atentamente.



MARCOS GERMAN GRANDI.-  
SEC. DE COMISION DE RECLAMOS.



COLMAN HUGO CESAR.-  
DELEGADO DE COMISION DE RECLAMOS.

## ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 3 días del mes de Junio del 2011, y siendo las 11 horas se reúne en representación de la **UNION FERROVIARIA**, en adelante "UF" el Señor Néstor Raúl País DNI 11.775.666 Secretario de Negociación Colectiva y en representación de la Empresa **FERROSUR ROCA S.A.**(en adelante "FSR" o la "EMPRESA" indistintamente), lo hace el Dr. Martín Federico Bellver asistido por el Dr. Carlos Sánchez Obertello, (ambas partes en adelante "LAS PARTES") convienen celebrar el presente acuerdo, manifestando previamente:

- i) Que la UF solicitó a la EMPRESA la profundización del tratamiento para concretar la incorporación de personal que para dicha entidad sindical viene efectuando tareas especificadas dentro del CCT vigente y que actualmente presta servicios en algunas empresas contratistas.
- ii) Que las partes vienen manteniendo reuniones desde fines del año 2010 con el objeto de analizar este tema;
- iii) Que a principios de 2011 la UF se presentó ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación iniciando el expediente No. 1-2015-1435307/11 para continuar avanzando en la presente cuestión;

Que luego de largas negociaciones las partes acuerdan lo siguiente:

**CLAUSULA PRIMERA:** FSR se compromete dentro de sus facultades de organización, y previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la legislación vigente - incluyendo el pertinente examen médico preocupacional - , a realizar en forma gradual desde junio de 2011 un total de 12 ingresos de personal a encuadrar al CCT 710/05, los que deberán estar efectivizados en su totalidad para el 31 de diciembre de 2011.-----

**CLAUSULA SEGUNDA:** El personal a incorporar por FSR (en adelante "ingresantes") serán los dependientes de las empresas Aldudes – Sansimoni que hoy prestan servicios en Loma Negra y L'Amalí (Olavarria) y Perez Carlos que hoy prestan servicios en base Neuquén, cuyos nombres se identifican en principio en el Anexo I que forma parte del presente.-----

**CLAUSULA TERCERA:** Los ingresantes deberán cumplir todos y cada uno de los requisitos de perfil, educación, psico-físicos, médicos, ambientales, y/o cualquier otro que la EMPRESA exija para los puestos específicos y/o generales por política de empleos, selección y reclutamiento corporativas.---

**CLAUSULA CUARTA:** En el caso de que el personal detallado en el Anexo I no cumpla con el requisito de educación exigido por política corporativa de FSR:

- i) El ingresante deberá comprometerse por escrito a culminar sus estudios secundarios y/o terciarios en un plazo a acordar con la EMPRESA en el momento del ingreso para cada caso particular;



- ii) La presente excepción se realiza en el marco del presente acuerdo y no implica variación alguna en la política corporativa, la que seguirá aplicándose estrictamente para cualquier ingreso que se produzca a futuro en la EMPRESA;

CLAUSULA QUINTA: La Empresa aclara que queda expresamente excluido el personal que preste servicios en virtud de la contratación de maquinarias (por ejemplo palas, retroexcavadoras, etc.) y/o tareas que requieran la prestación de servicios con herramental / equipos específicos o aquellos que realicen tareas esporádicas y/o accidentales y/o puntuales (por tiempo determinado y/o unidad de medida), o tareas coadyuvantes y/o que no tengan relación directa y/o específica con la actividad ferroviaria (seguridad y vigilancia, limpieza y obras civiles de oficinas, transporte de personal entre bases y/o sub-bases realizada actualmente por servicio de remises, entre otras).-----

CLAUSULA SEXTA: Asimismo las partes se comprometen a continuar analizando el estado de las tercerizaciones en la empresa FSR y que ambas partes consideren estén encuadrados en el CCT.-----

CLAUSULA SEPTIMA: Lo establecido en los puntos anteriores no implican reconocimiento de hechos ni derechos por parte de FSR.-----

Siendo las 12 horas y no existiendo otros puntos a tratar, se da por finalizada la reunión firmando tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 3 días del mes de junio de 2011.

Sector Sindical

Sector Empleador

## 9.2. Anexo 2. Incorrecta Liquidación de Haberes



Av. Independencia 2880  
C1225AAX - Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tel. / Fax : 4957-4921/25 - int. 513  
E-mail: [convenios.unioferroviaria@gmail.com](mailto:convenios.unioferroviaria@gmail.com)

CONVENIOS y ASUNTOS LABORALES ©

FS-2060

Buenos Aires, Abril 24 de 2012.-

Señor Gerente de Recursos Humanos  
Ferrosur S.A.  
**Reconquista 1088 – Piso 7º - C.A.B.A**  
**Pringles 3100 – Olavarría – Pcia. Bs. As.**

**Ref.: Personal Sector Vía y Obras (Olavarría, Laprida, Azul y Las Flores) – Incorrecta Liquidación de Recargos.**

El personal integrante de este Sector con asiento en Olavarría, Laprida, Azul y Las Flores, luego de cumplido su Ciclo Semanal de trabajo, el sábado 14 de abril en curso, a las 11.00 horas, fue comisionado por orden superior a librar vías a raíz del descarrilamiento ocurrido en vías Canteras Hinojo-Guernica, es decir, en el curso del descanso grande semanal. **Según nuestra información trabajaron en jornadas de 12.05 horas el sábado 14, domingo 15 y lunes 16 hasta librar vías, incumpliendo el descanso mínimo entre jornada y jornada que establece la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.**

Según la normativa vigente tales recargos deben ser abonados con 100% de incremento en el valor hora, adicionando luego el descanso grande compensatorio (Artículo 203,204, 207 y concordantes de la Ley 20.744).

Este criterio ha sido observado invariablemente por la Empresa, pero en esta circunstancia los trabajadores manifiestan que han sido informados por **el responsable del sector que no se abonaría el tiempo trabajado al 100% por cuanto no correspondía.**

Bien, dado que esa manifestación se contrapone con la normativa convencional vigente y la establecida por la Ley de Contrato de Trabajo, es que solicitamos una urgente ratificación de lo manifestado por el responsable del sector y se le abone al personal comprendido el recargo trabajado conforme a derecho.

En espera de sus consideraciones al respecto, saludamos a Usted atentamente.

Por el Secretariado Nacional de la Unión Ferroviaria

Néstor R. País  
Secretario de Negociación Colectiva  
A/C Secretaría de Administración

Guillermo D'Angella  
Secretario General Adjunto  
A/C Secretaría General



### 9.3 Anexo 3. Higiene y Seguridad



SECCIONAL OLAVARRIA

Av. Pringles 3273 CP. 7400

Tel. Fax: 02284 - 424539

E-mail: [uniofer\\_olavarria@yahoo.com.ar](mailto:uniofer_olavarria@yahoo.com.ar)

Olavarría, 09 de Junio de 2011.-

Gerente de Recursos Humanos.  
Sr. Belder, Martín.  
Lider de R.R.H.H.  
Sr. Carboni, Rubén  
Ptes.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud, con el propósito de peticionarle, en carácter de urgencia, Reunión de Comisión de Reclamos. Motiva esta necesidad incesantes denuncias recibidas por este Cuerpo de Delegados, sobre las siguientes anomalías:

- Falta de seguridad y mantenimiento en las zorras (FERROCAR), todavía existentes a lo largo de la línea férrea, como así también en los vehículos donde se transportan las cuadrillas.
- Recambio y mejoramiento de las herramientas de mano, elementos de Izage y demás maquinarias de trabajo, que se deterioran o no cumplen con las condiciones de seguridad mínimas indispensables.
- ~~Optimizar~~ y reglamentar los diversos trabajos que se realizan en jornadas normales, como en los descarrilamientos. Con el asesoramiento de Especialistas en Seguridad e Higiene, evitando accidentes, enfermedades profesionales y situaciones conflictivas.
- Reiteradas denuncias por tratamientos inadecuados, amenazas y manejos desiguales del Superior RIVAS Oscar, hacia los trabajadores de Olavarría, Las Flores, Azul y Laprida etc.
- Falta de Limpieza en los Vestuarios, Baños y Comedor del Campamento Olavarría. Lo que denota un tratamiento desigual, ya que ha 20 mts se efectúa la limpieza de las oficinas y demás dependencias del personal GERARQUICOS.
- Traslado del compañero Núñez Ricardo, a la cuadrilla de Laprida, lugar de residencia familiar.
- Mejoramiento y Ampliación de las Instalaciones brindadas por la empresa en Tandil, las Flores, Laprida, Grumbein y Río Colorado y zona de influencia.
- Instalación de Gas natural y Mejoramiento en el Taller de Zorras Olavarría.
- El cumplimiento de los Art. 27 y 28 del C.C.T. Ante reiterados quejas que solicitan el pago de los "Relevos Categorías Superior", y la promoción correspondiente a compañeros de vienen efectuando "Relevos" de manera permanente. Se adjuntara nota con los nombres correspondientes.

Higiene



## 9.4 Anexo 4. Plus multifunción



### ACUERDO INCORPORACIÓN PLUS MULTIFUNCIÓN

En Buenos Aires, a los 17 días del mes de Octubre de 2007, entre la Asociación Gremial del Personal del ex Mercado de Hacienda, representada en este acto por los Sres. Osvaldo Antonio Macri (Secretario General), y Angela Inés Paz (Secretaria Administrativa) y Mercado de Liniers S.A., representado en este acto por los Sres. Roberto Juan Arancedo, en su carácter de Presidente, Jorge Oscar Rodríguez y Juan José Etala (h), convienen en celebrar el presente acuerdo, complementario del Convenio Colectivo oportunamente suscripto en el expediente n° 1.046.679/01 (Convenio Colectivo n° 534/03 "E"), y que queda sujeto a las cláusulas que a continuación se detallan.

PRIMERA: El objeto del presente acuerdo no es el otorgamiento de un incremento salarial general habida cuenta que las partes ya han acordado con anterioridad la recomposición salarial del personal.

SEGUNDA: El objeto del presente acuerdo es exclusivamente la creación de un concepto especial solamente para el personal del área mantenimiento, que las partes convienen en denominarlo "Plus Multifunción".

TERCERA: El importe mensual del Adicional que por este acto se crea será el siguiente:

Categoría	1	\$ 147,16
Categoría	2	\$ 134,98
Categoría	3	\$ 121,98

CUARTA: las partes acuerdan que el presente adicional implica que el personal del área de Mantenimiento deberá realizar con polivalencia y multifunción cualquiera de las tareas del área y justamente este adicional compensa esa forma de realización de las tareas.

QUINTA: El presente acuerdo tendrá vigencia a partir del 1° de Octubre de 2007, por lo cual el adicional creado se liquidará conjuntamente con las remuneraciones del mes de Octubre del corriente año.

En prueba de conformidad se firman cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto.

## 9.5 Anexo 5. Límite de renovación de condiciones generales



### ACTA ACUERDO

Entre el **Sindicato UNIÓN FERROVIARIA** (en adelante "UF"), los Sres. José A. Pedraza, Juan Carlos Fernandez, Néstor Raúl País, y Karina Fabiana Benemérito asistidos por el Dr. José Oscar Gutierrez y en representación de la Empresa **FERROSUR ROCA S.A.** (en adelante "FSR" o la "EMPRESA" indistintamente), lo hacen los Sres. Martín Federico Bellver y Hugo Daniel Halle (ambas partes en adelante "LAS PARTES") acuerdan lo siguiente:

Que las condiciones generales de trabajo del Convenio Colectivo de Trabajo N° 710/05 "E" con las modificatorias al mismo efectuadas mediante actas posteriores suscriptas entre LAS PARTES (en adelante el "CCT"), mantendrán su plena vigencia hasta el día 31 de octubre del año 2012. No obstante, si alguna circunstancia nueva hiciere necesario modificar alguna cláusula del CCT, LAS PARTES podrán renegociar la misma de modo que se ajuste a esa nueva situación.

El presente acuerdo será sometido a su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a cuyo fin LAS PARTES se comprometen a su presentación y ratificación, y tendrá vigencia desde la fecha de su suscripción.

En prueba de conformidad, firman los comparecientes cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 02 días del mes de noviembre de 2010.

## 9.6 Anexo 6. Cláusula de Presentismo

Expediente N° 1.338.218/09

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo las 15:00 hs. del día 11 de Mayo de 2011, comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION, Dirección Nacional de Relaciones Laborales, ante mí, Lic. Fiorella Costa, Secretaria de Relaciones Laborales del Departamento N° 3, por el Sindicato UNION FERROVIARIA (en adelante "UF"), los Sres. Guillermo D'Angella, DNI N°. 6.491.284, Néstor Raul País, DNI N° 11.775.666, asistidos por el Dr. José Oscar Gutierrez, T°3, F° 856, CPACF y acompañados por Marcos German Grandi, D.N.I. N° 23.128.252, en carácter de delegado del personal de la firma FERROSUR ROCA S.A. y en representación de la Empresa FERROSUR ROCA S.A. (en adelante "FSR" o la "EMPRESA" indistintamente), lo hacen el Dr. Martín Federico Bellver, T° 65, F° 364, asistido por el Dr. Carlos Sánchez Obertello, T° 8, F° 305, CPACF, (ambas partes en adelante "LAS PARTES").

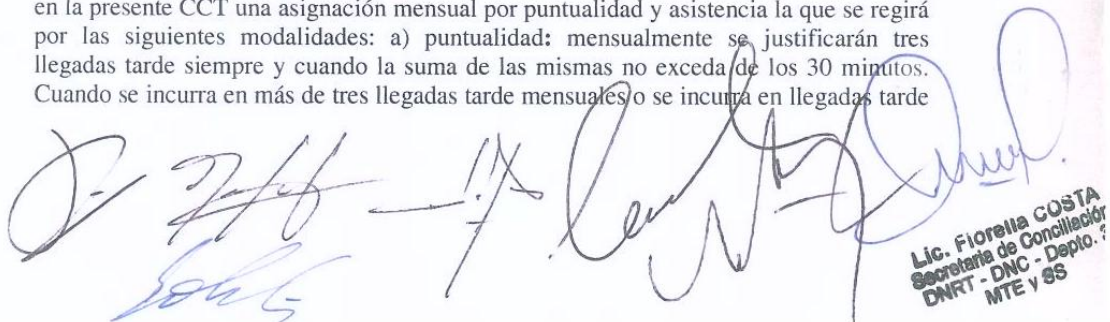
Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, y luego de un largo intercambio de opiniones LAS PARTES ACUERDAN lo que se detalla a continuación:

**CLAUSULA PRIMERA:** Que con vigencia a partir del 01/03/2011 y hasta el 28/02/2012 se establecen las nuevas condiciones salariales del personal comprendido dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 710/05 "E" (en adelante el "CCT") las que se detallan en el Anexo I. que se adjunta formando parte integrante del presente acuerdo.

**CLAUSULA SEGUNDA:** Que: A) Con vigencia a partir del 01/03/11 y hasta el 31/07/11, se abonarán los nuevos salarios básicos y las sumas no remunerativas las que, para cada categoría comprendida en el convenio 710/05 E, serán las establecidas en el Anexo I que se adjunta al presente acuerdo, B) Con vigencia a partir del 01/08/11 y hasta el 31/12/11, se abonarán los nuevos salarios básicos y las sumas no remunerativas las que, para cada categoría comprendida en el convenio 710/05 E, serán las establecidas en el Anexo I que se adjunta al presente acuerdo, C) Con vigencia a partir del 01/01/12 y hasta el 28/02/2012 se abonarán los nuevos salarios básicos y las sumas no remunerativas las que, para cada categoría comprendida en el convenio 710/05 E, serán las establecidas en el Anexo I que se adjunta al presente acuerdo. Atento el acuerdo alcanzado en el presente, quedan eliminadas todas las sumas no remunerativas acordadas en actas anteriores las cuales han sido absorbidas por otros conceptos que integran la remuneración conformada de cada categoría. Ello es así con la única excepción de los viáticos cuyo nuevo valor se acuerda en el presente convenio de conformidad a lo dispuesto en la Cláusula Quinta.

**CLAUSULA TERCERA:** Que las partes acuerdan, a partir del 01/05/11, incorporar al citado CCT la creación del adicional mensual remuneratorio "Presentismo" cuyos valores se detallan en el Anexo I que se adjunta formando parte integrante del presente acuerdo y en los términos que siguen a continuación:

"Anexo A, 1.5.8: Adicional Presentismo: La empresa abonará al personal comprendido en la presente CCT una asignación mensual por puntualidad y asistencia la que se registrará por las siguientes modalidades: a) puntualidad: mensualmente se justificarán tres llegadas tarde siempre y cuando la suma de las mismas no exceda de los 30 minutos. Cuando se incurra en más de tres llegadas tarde mensuales o se incurra en llegadas tarde



Lic. Fiorella COSTA  
Secretaria de Conciliación  
DNRT - DNC - Depto. 3  
MTE y SS



que excedan los treinta minutos cualquiera sea su cantidad (una o más), se perderá el premio del mes en que ocurran las tardanzas b) asistencia: igualmente se perderá el adicional por "Presentismo" si se incurriera en al menos una ausencia en el mes si se tratare de ausencias injustificadas o en más de una ausencia en el mes cualquiera fuese su causa con la única excepción de que se tratare de las siguientes ausencias con goce de remuneración: vacaciones anuales; licencias especiales previstas legal y/o convencionalmente; licencia por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional; c) Aplicación: como surge de lo expresado, es condición para la percepción del adicional por "Presentismo" el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos de los factores que componen el mencionado adicional."

**CLAUSULA CUARTA:** Que la EMPRESA abonará a cada trabajador la diferencia que pudiera existir entre lo abonado por su trabajo en los meses de marzo y abril 2011 y lo acordado para dichos meses en el presente acuerdo. Dicha diferencia será considerada de manera excepcional y sin que importe generar habitualidad o permanencia alguna. La diferencia antes mencionada se liquidará como suma no remunerativa bajo la voz de pago "Suma no remunerativa Acta de fecha 11/05/11" en forma completa o abreviada y su pago se efectuará con la liquidación de haberes correspondientes al mes de junio/11. La empresa se compromete a realizar un adelanto a cuenta del mencionado rubro durante el corriente mes de mayo 2011.

**CLAUSULA QUINTA:** Que a partir del 01/03/11, el Viático Especial Pernoctada previsto en el CCT tendrá un valor diario máximo de \$207,74.- no remunerativos y el Viático Especial Local, previsto en el CCT tendrá un valor diario máximo de \$ 56,08.- no remunerativos, tal lo establecido en el artículo 25 y en el punto 1.5 del Anexo A del CCT 710/05 E.


**CLAUSULA SEXTA:** Sobre las sumas no remunerativas acordadas en el presente Acuerdo, con excepción de las previstas en las Cláusulas Cuarta (Suma no remunerativa Acta de fecha 11/05/11) y Quinta (Viáticos), la EMPRESA abonará un importe equivalente al 12% según se detalla a continuación: a) 3% en concepto de "Aporte Empresario para Actividades Culturales, Sociales y de Capacitación de los Trabajadores; b) 9% en concepto de Contribución Especial para la Obra Social Ferroviaria.

**CLAUSULA SEPTIMA:** Las partes solicitan al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la homologación del presente acuerdo y anexo.

Con lo que termino el acto, siendo las 17 horas, leída y ratificada la presente acta acuerdo, las partes firman al pie en señal de plena conformidad, ante mí que certifico.

**PARTE SINDICAL**

**PARTE EMPRESARIA**



Lic. Fiorella COSTA  
Secretaria de Conciliación  
DNRT - DNC - Depto. 3  
MTE - SS

## Anexo I

Unión Ferroviaria	Mar'11			Agos.'11			Enero'12		
	Sueldo Básico	Suma no remun.	Presentis mo	Sueldo Básico	Suma no remun.	Presentis mo	Sueldo Básico	Suma no remun.	Presentis mo
<b>Categoría</b>									
<b>VyO</b>									
Peón General	3528	220	50	3743	268	60	3866	472	75
Operario Cuadrilla	3713	224	50	3940	273	60	4069	481	75
Oficial de Vía	3927	309	50	4167	376	60	4303	662	75
Operador de Equipo	4126	329	50	4378	401	60	4522	706	75
Capataz de Cuadrilla	4417	341	50	4687	415	60	4841	732	75
<b>Recursos Operativos</b>									
Peón General	3530	220	50	3746	268	60	3869	472	75
Medio Oficial Taller	3679	224	50	3904	272	60	4032	479	75
Oficial C	3927	309	50	4167	376	60	4303	662	75
Oficial D	4236	327	50	4495	397	60	4642	700	75
Oficial E	4580	345	50	4860	420	60	5019	740	75
<b>Transporte</b>									
Peón General	3507	220	50	3722	267	60	3844	471	75
Ayudante de Tráfico	3654	223	50	3877	271	60	4004	478	75
Operador de Tráfico	3785	303	50	4016	369	60	4148	651	75
Chequeador cambista	4065	321	50	4314	390	60	4456	687	75
Coordinador de tráfico	4160	322	50	4414	391	60	4559	690	75
<b>Administrativos</b>									
Auxiliar Administrativo	3609	222	50	3830	270	60	3956	476	75
Auxiliar Admtvo. de 1ra.	3851	227	50	4086	277	60	4220	488	75

**Mar'11/Feb.'12**

Viático Local: 56,08  
 Viático Pernocte: 208  
 Viático Pernocte: 8,66  
 Antigüedad 1,3%

**Lic. Fiorella COSTA**  
 Secretaria de Conciliación  
 DNRT - DNC - Depto. 3  
 MTE v SS



## 9.7 Anexo 8. Vigencia del CCT N° 710/05 E



### ACTA ACUERDO

Entre el **Sindicato UNIÓN FERROVIARIA** (en adelante "UF"), los Sres. José A. Pedraza, Juan Carlos Fernandez, Néstor Raúl País, y Karina Fabiana Benemérito asistidos por el Dr. José Oscar Gutierrez y en representación de la Empresa **FERROSUR ROCA S.A.** (en adelante "FSR" o la "EMPRESA" indistintamente), lo hacen los Sres. Martín Federico Bellver y Hugo Daniel Halle (ambas partes en adelante "LAS PARTES") acuerdan lo siguiente:

Que las condiciones generales de trabajo del Convenio Colectivo de Trabajo N° 710/05 "E" con las modificatorias al mismo efectuadas mediante actas posteriores suscriptas entre LAS PARTES (en adelante el "CCT"), mantendrán su plena vigencia hasta el día 31 de octubre del año 2012. No obstante, si alguna circunstancia nueva hiciere necesario modificar alguna cláusula del CCT, LAS PARTES podrán renegociar la misma de modo que se ajuste a esa nueva situación.

El presente acuerdo será sometido a su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a cuyo fin LAS PARTES se comprometen a su presentación y ratificación, y tendrá vigencia desde la fecha de su suscripción.

En prueba de conformidad, firman los comparecientes cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 02 días del mes de noviembre de 2010.

## **9.8 Entrevista Martín Bellver- Gerente de RRHH de Ferrosur**

### **1. ¿No hay necesidad de otro convenio?**

*Desde el primer convenio, los convenios se celebraron con una duración de dos años. Esto hizo que en una primera etapa, se renovaran los convenios pero prácticamente con muy poquitas modificaciones. Era más para afuera, para decir que se renovó el convenio y que cumplimos con el plazo del mismo. Puede llegar a servir, independientemente de la bandera política, para el gobierno de turno de poder decir “este año renovamos TANTOS convenios” más que en la práctica realmente que no ha habido cambios.”*

*Desde el 2005 hasta la fecha, han habido actas paritarias de sueldo. Si han habido pequeños cambios en la letra del convenio, todos celebrados por actas, la mayor parte homologados.*

*La idea de la UF es renovar el convenio (condiciones generales). Han prorrogado hasta octubre de este año formalmente, las partes se pusieron de acuerdo en un acta en la cual se manifiesta la voluntad de actualizar las condiciones generales y se establece como fecha límite octubre de este año. El convenio seguirá siendo ultraactivo hasta el momento de homologación de uno nuevo.*

*La fecha límite es para que esté cerrado el convenio, no para sentarse a negociar aunque por el momento no se ha presentado un texto de convenio por ninguna de las partes.*

*Los dos gremios (fraternidad y Uf) tienen la intención de unificar condiciones laborales y hasta remuneraciones en principio de todas las concesionarias de carga. Dejar de tener convenios de empresa y tener convenio de rama de actividad. Ambos gremios están con intenciones de juntar a las concesiones de cargas y hacer un único convenio.*

### **2. ¿Les conviene como empresa?**

*Mi opinión personal es que no. La unificación va a tratar de llevarnos a tener condiciones más beneficiosas para el sindicato y por ahí se puede llegar a perder algunos puntos que benefician a la empresa puntualmente. Es opinión personal, no significa que en general los convenios de empresa sean mejores a los de actividad.*

*En este caso puntual, creo que el convenio es bastante bueno y se puede llegar a perder algunas cláusulas conquistadas en este convenio en caso de unificación.*

### **3. ¿No hay tecnología nueva que requiera un cambio en el convenio?**

*No, no ha habido grandes cambios en la actividad ferroviaria de carga, por lo menos no que impacten en el trabajo de todos.*

#### **4. ¿Considerás que las partes cumplen con todas las cláusulas del CCT 710-2005-E?**

*Problemas de aplicación: cuanto más detalle haya en la cláusula, dudá de la aplicación.*

*Artículo 18: procedimiento de reclamaciones o quejas. Excelente método de resolución de conflictos por el cual se regula los conflictos teniendo una herramienta interna. Generalmente cuando se estipula que “se debe hacer con determinados, en caso de que bla bla.. no se da en la práctica”. En realidad “el procedimiento reclamo”, si como operario tengo un reclamo se lo planteo al delegado y este lo plantea a la empresa; no lo plantea directamente el trabajador. Si es un reclamo menor si se lo presenta a su supervisor directo. Pero por lo general si es un reclamo que tenga alguna identidad, viene directamente a través de delegado. No hay ninguna reunión formal. Se tratan los temas que trae el delegado y se resuelven. No se cumplen los formalismos del convenio.*

*Hay determinadas comisiones que no existen en la práctica: la comisión de capacitación laboral (no existe), la COPAR (de reclamos) está formalmente constituida pero no tiene los alcances que le asigna el convenio ni la habitualidad de reuniones.*

*EL PROBLEMA ENTONCES ES EL TEXTO? NO EVIDENTEMENTE ES EL TIPO DE GREMIO puesto que la COPAR en la Fraternidad si funciona como tal.*

*Establecemos reuniones con los delegados para resolver problemas pero totalmente informal.*

*-Evolución periódica del personal. Prácticamente no se evaluó nunca en el personal conveniado, a pesar del artículo este que lo habilita.*

*- Ninguna comisión funciona como dice el convenio.*

*- Siguiendo los lineamientos de la ley, se fijó una cantidad limitada de delegados. Titulares delegados de la UF hay uno por base.*

*- Título V: replica la ley. No hay grandes cambios. Se aplica muy poco.*

*- Descansos por lactancia o licencia maternal: nunca hubo operarias femeninas bajo convenio.*

*En cuanto a las condiciones remunerativas se aplica todo. Cuentan con un Salario básico de acuerdo al área y categoría que corresponden. TRES AREAS según categoría:*

- 5 categorías de mantenimiento*
- 5 categorías de mecánica*
- 5 categorías en el área de transporte (logística)*
- 2 áreas administrativas.*

+viatico (por día efectivamente trabajado) + antigüedad (1,3) + zona desfavorable (20% para quienes están al sur del río Colorado)

## **5. La COPAR nunca funcionó? Por qué se sigue poniendo en el convenio?**

*Es muy fuerte sacar el procedimiento de quejas o la COPAR. Que no exista el formalismo no implica que se pueda eliminar dada la imagen que transmite al personal "esto no funciona, lo eliminamos". Por momento funcionó mejor, ahora no está funcionando. Si funciona lo informal.*

## **6. Cuáles son las Cláusulas más significativas del convenio?**

- *Art 22: polifuncionalidad. Por el tipo de actividad y gremio es realmente muy útil. "las tareas complementarias a la principal se entienden que son parte de la misma. No que son accesorios o que tengan que trabajar más por lo que son merecedores de un adicional. Se habla de la continuidad de las tareas, puesto que se trata de una actividad donde no se puede dejar el lugar de trabajo hasta tener un reemplazo. "tomo otras actividades, soy polifuncional pero se me paga más".*

*Esta cláusula ayuda a evitar que ocurran ese tipo de situación. En la práctica se ahonda más en esta cláusula: tienen un acta por la cual no sólo se considera funcional hacer tareas complementarias a la principal sino también prestar servicio para diferentes áreas. Alguien puede tomar tareas tanto mecánica como de mantenimiento. Se les paga un adicional por ello. SE TRATA DE UN ACTA COMPLEMENTARIA al artículo. SI MAÑANA SE FIRMA CONVENIO, se incorporaría.*

- *Jornada de trabajo: es flexible en achicar el descanso, en cuanto a programación de los turnos y duración de la jornada. Pero a diferencia de ferrocarriles argentinos, se achico las dotaciones. Para el caso de emergencia se tiene que llamar al personal incluso con un tiempo menor a 10 horas del máximo de descanso. Por lo que se está por firmar un acta donde se permita llamarlos incluso con un tiempo menor a las 10 horas de diferencia entre turno y turno, se establece una compensación por esa llamada. ESTO FLEXIBILIZA AUN MAS la situación (se está por agregar)*

- *Evaluación del personal es interesante pero no se aplica.*

- *Cláusulas que impiden abandonar el trabajo sin relevo.*

- *Cláusulas no operativas importantes: FINES COMPARTIDOS puesto que ayuda a subsanar conflictos.*

## **7. ¿Esta convención ayuda a resolver conflictos?**

*Pone límites a las partes, limita lo que se otra forma se haría. Lo que uno trata de lograr con estas cláusulas es el compromiso de asumir principios de buena fe. En la práctica si se siente el artículo; en este caso lo que está escrito se cumple.*

- *Cláusula de representaciones: aunque las comisiones no se den en la práctica. El tema de tomar a la empresa como una sola, permite tener un número limitado de delegados puesto que si no lo haría ingobernable. “cuanto más gente hay en una mesa de negociación peores son los resultados puesto que juegan intereses personales” hay que ver qué se entiende por democrático si muchos que participen o una correcta representación en la negociación.*

*La relación con delegados es buena. No hay comisión interna*

#### **8. ¿Qué cláusulas te gustaría que estén en el próximo convenio?**

*CLAUSULAS QUE ESTEN: Por desempeño o productividad. En un acuerdo que se llevó a cabo se incluyó una cláusula de presentismo. No está en el convenio y lo incorporaron a la remuneración de la persona. SE INCORPORARIA en el convenio en caso de negociar ahora.*

#### **9. ¿Alguna cláusula que te gustaría que deje de estar?**

*CLAUSULAS QUE DEJEN DE ESTAR: las inaplicables. Por la voluntad de uno no se cambian las cláusulas. Que una cláusula llegue a convenio marca un piso y no se puede ir por debajo de ese piso. Sería muy difícil.*

#### **10. ¿Quién propone juntarse?**

*Los primeros años ambas partes porque la mecánica así lo determinaba. Esta más que a la vista que se trataba de un formalismo. En la actualidad el sindicato está pidiendo renegociar.*

## **9.9 Segunda Entrevista Martín Bellver.**

**En la entrevista anterior comentamos sobre algunas cláusulas que no tienen aplicación. ¿Cómo se resuelven en la práctica realmente? ¿Algún ejemplo?**

*Situación concreta de cómo se realiza un Reclamo o queja: colectivas o individuales.*

*Se puede dar:*

- *Operario hace el reclamo al delegado o al supervisor. Depende de la relación que tengas con el delegado o el supervisor.*

*La única comisión que funciona (aunque no formalmente) es la Co.Pa.P.*

*La de higiene y seguridad y capacitación laboral directamente no funcionan. Si llegase a haber cuestiones de capacitación (prácticamente nunca hay) o de higiene y seguridad que sí puede llegar a haber, se tratan en el ámbito de la Co.Pa.P.*

*COPAP no tiene formalidad como pueden tener las comisiones de reclamos de otros gremios.*

*Con el término informalidad implica que no hay periodicidad establecidas de reuniones y no se labran actas de las reuniones. Pero si existe como tal.*

*Por otro lado, los delegados no son dos por comisión como dice el convenio. En 2010 hubo una reunión en Olavarría con todos los delegados (de cada base). Allí plantearon problemáticas tanto generales como de cada base en particular.*

*(Ejemplo: 9 de junio de 2012. Hay un tema de Seguridad que lo debería tratar la comisión que no existe).*

*Otros de estos temas: cuanto más generales sean y cuanto más jerarquía tengan (más se aproximen a la letra del convenio) no se tratan en la Co.Pa.P sino ante los dirigentes de la Comisión Directiva Nacional con el que uno tiene contacto. En este caso, Nestor País.*

*(Ejemplo: en su momento, mandaron una nota pidiendo encuadramiento sindical y pidiendo incorporación de personal de contratistas. Abril 2011 la reiteran en Olavarría. Finalmente, en julio 2011 se llega a un Acta Acuerdo en el cual se pacta la incorporación de ciertos contratistas con determinadas condiciones. Se presenta y se firma en el Ministerio de Trabajo. Este tema se resolvió en reuniones informales entre el Gerente de RRHH y el dirigente de la Unión Ferroviaria. No hubo comisión ni tratamiento formal del tema. Sólo envío de notas y luego, el hecho de mandarlo al Ministerio del trabajo).*

*Reuniones informales: no se realizan en ninguna comisión y no hay registro de esas reuniones, es decir no hay minutas. De manera que no puedes citar a esa reunión. Se concretan con las actas.*

*Pro de las reuniones formales: Minuta consensuada: ninguna de las partes puede poner en boca de la otra algo que no se dijo.*

*Contra: ata a las partes a un compromiso. Cumplir plazos, etc.*

*Con la UF venimos manejándonos en este ámbito. Con la fraternidad, reuniones periódicas de la Co.Pa.P, hay miembros designados de la Co.Pa.P no pueden cambiarse con otros, minutas de reuniones. Problema de la fraternidad: se pierde más tiempo redactando la minuta de la reunión que la reunión misma. Es una reunión de una mañana y en la minuta estamos meses discutiendo la letra de la minuta.*

*La UF también tiene otra modalidad de conducción que hace todo más informal. No es algo táctico o estratégico, simplemente otra forma de conducción, de llevar las relaciones laborales. Es mucho menos jerárquica que la Fraternidad. En la Frate se rinden cuenta entre ellos. La Co.Pa.P rinde cuentas a la Comisión directiva y viceversa. Se mantienen informados en todo lo que se negocia. En lo que es el ámbito de la UF no es así, y los conflictos tienen que ser realmente graves para que lleguen a la Comisión Nacional. Los temas que no llegan a él van al ámbito de delegados y supervisores de línea o equipo de RRHH)*

*Otro ejemplo de resolución de un tema. Caso puntuales que se resuelven antes, muchísimo más informal. “no me pagaron 4 hrs extras. Se le queja al delegado o al supervisor, después a RRHH, se comprueba y se carga en el sistema, se paga y se acabó el problema”. Caso contrario: no me pagaron 4 hrs extras. El supervisor rechaza esto, se queja el delegado, este reclama a RRHH, quien decide no pagar las hrs extras porque no corresponde; el delegado reclama a RRHH de nuevo, hace un reclamo formal o lo eleva a la Comisión Directiva. EJEMPLO incorrecta liquidación. Esto rebota a la gente con el supervisor, rebota al delegado con la gente de RRHH en la base, viene una nota a Gerencia diciendo q hay una incorrecta liquidación. Se responde a esa nota. En este caso que no hay equivocación. La UF tiene dos salidas: o toma alguna medida (quite de colaboración) pelea en el ministerio, o tratar de buscar una salida intermedia (trabajaron más, hay esfuerzo, se hace un único pago por un adicional.) o no se dice que no. Y muere el tema o empieza todo de nuevo.*

*Las otras dos comisiones no están conformadas (clausulas sin aplicación). Si surgen temas de seguridad lo hacen en la CO.PA.P o de manera informal. (Delgados-RRHH; Comisión directiva-RRHH). Mientras que no surgen reclamos referidos a la capacitación.*

**CONVENIO NUEVO**



*Esta verde. La fraternidad va más avanzada, ya tienen proyecto del convenio. Con la UF no se comentó nada. Ellos hacen la propuesta porque el gremio quiere motivar el cambio. El que hace la primera propuesta es el que está más ansioso de hacer el cambio. Las empresas están cómodas con los convenios que hay, tal como están.*

*¿Hay un marco en el q están libres? Hay libertad. Si y en las cuestiones que se limitan muchas veces no se aplican o caen en desuso.*



Universidad de  
**San Andrés**