



Universidad Abierta Interamericana

Título: *Adaptabilidad de las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo (2018-2019) a las nuevas formas de la prestación laboral.*

Alumno: Meda, Maximiliano Pedro

Director de Trabajo Final de Investigación:

Dr. Carlos M. Aldao Zapiola

Título a obtener: Abogado

Carrera: Abogacía

Fecha: octubre 2020

Teléfono: 11 4076 0426

Correo: maximilianomeda@gmail.com

Localización: UAI - Almagro

Resumen: El presente trabajo, inspirado en el profundo cambio que atraviesa la prestación laboral a partir, fundamentalmente, de la globalización del comercio, de la automatización/robotización de los procesos productivos, de la acuciante necesidad de un aumento de la productividad, y de la demanda, por parte de la sociedad, de lograr un balance equitativo entre trabajo y tiempo libre, intentará dar cuenta del estado de las condiciones laborales, relacionadas con esta temática, incorporadas a los Convenios Colectivos de Trabajo (durante el período 2018-2019). Eventualmente, se procurará poner a consideración de los operadores jurídicos los desafíos que estas circunstancias deparan para la profesión y la importancia de dichos instrumentos para hacer frente a tales desafíos.

Consecuentemente, durante el desarrollo del presente estudio, se propone analizar, la dinámica de uno de los posibles resultados de la Negociación Colectiva: los Convenios Colectivos de Trabajo; especialmente aquellos contenidos que denotan la adaptabilidad a las necesidades del nuevo contexto imperante en el ámbito de las relaciones del trabajo. Así, se dará cuenta de cláusulas convencionales referidas tanto a la adaptabilidad funcional, como al lugar de trabajo, a la jornada laboral y a los descansos.

Palabras claves: Derecho Colectivo del Trabajo; Negociación Colectiva; Convenios Colectivos de Trabajo; Facultad de Organización y Dirección; Tiempo de Trabajo; Jornada de Trabajo; Licencias.

Advertencia

El uso del lenguaje inclusivo, que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es un imperativo internacionalmente reconocido. Sin embargo, en la actualidad, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en el idioma español.

Por ello, y con el fin de evitar la sobrecarga que implicaría utilizar en español “o/a” para hacer referencia ambos sexos, se ha optado por emplear el genérico clásico que, a los efectos de este trabajo, ha de entenderse representativo de ambos sexos. Cuando así no corresponda, será responsabilidad del autor expresamente disponer lo contrario.

Dedicatoria

A los que han estado cerca y a los que, desde lejos, me han impulsado a realizar este trabajo. Especialmente a Matilde, y nuestros hijos Ceferino y Fermín por su inagotable paciencia.

A Ana y Francisco por el acompañamiento incondicional.

A Carlos Aldao Zapiola, por su incansable dedicación y su deferencia al aceptar la dirección de este trabajo.

Investigar es buscar de nuevo, echar otra mirada más cuidadosa, para averiguar más. Echamos otra mirada porque puede haber algo erróneo en lo que ya sabemos. ¿Es necesario el sentido común en la investigación? Sí. Pero no siempre es suficiente. Podemos tener razón con argumentos erróneos.
(Ana Kunz – 1988)

Índice

Dedicatoria	iii
Índice de gráficos	viii
Índice de tablas.....	viii
Introducción	1
1. Justificación del problema	1
2. Estado de la cuestión.....	3
3. Hipótesis de trabajo.....	6
4. Marco Teórico.....	6
4.1. Relaciones laborales.....	6
4.2. Derecho Colectivo del Trabajo	7
4.3. Negociación Colectiva	8
4.4. Convenio Colectivo de Trabajo. Remisión.	9
Capítulo I. Metodología	11
I.1. Delimitación del campo de investigación.	11
I.2. Estrategia metodológica.....	12
Capítulo II. El convenio colectivo de trabajo	15
II.1. Comentarios preliminares.....	15
II.2. Marco jurídico	15
II.3. Concepto.....	18
II.4. Breve referencia a la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo	21
II.5. El Convenio Colectivo en el sistema de fuentes del derecho. Autonomía individual y colectiva. La negociación <i>in peius</i>	22
II.5.1. Convenios Colectivos (autonomía colectiva) y la ley;	22
II.5.2. Convenios Colectivos (autonomía colectiva) entre sí.	24
II.5.3. Convenios Colectivos, contratos individuales y ley	30

II.6. Sujetos de la negociación colectiva.....	30
II.6.1. El caso de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas	31
II.7. Homologación	38
II.8. Retroactividad y ultraactividad.....	40
Capítulo III. Análisis cuantitativo	43
III.1. Comentarios preliminares. Estructura del Capítulo.	43
III.2. Cantidad de Convenios	44
III.3. Nivel de Negociación.....	47
III.4. Cantidad de cláusulas.....	50
III.5. Partes intervinientes. Unidad de Negociación	52
III.6. Actividad Económica	56
III.7. Ámbito geográfico de aplicación	59
III.8. Vigencia temporal	60
Capítulo IV. Análisis cualitativo.....	63
IV.I. Comentarios preliminares.....	63
IV.II. Adaptabilidad funcional	65
IV.II.1 Definición y marco legal	65
IV.II.2. Cláusulas sobre “reemplazos”	67
IV.II.3. Cláusulas sobre “cambios de funciones”	71
IV.II.4. Comentarios sobre la “adaptabilidad funcional”.....	76
IV.III. Adaptabilidad en el lugar de trabajo	78
IV.III.1. Definición y marco legal.....	78
IV.III.2. Cláusulas sobre “cambio de lugar del trabajo”	83
IV.III.3. Cláusulas sobre “teletrabajo”	85
IV.III.4. Comentarios sobre la “adaptabilidad en el lugar de trabajo”	87
IV.IV. Adaptabilidad en la jornada	89

IV.IV.1. Definición y marco legal.	89
IV.IV.2. Clausulas sobre “cambios horarios o jornadas de distribución flexible”	91
IV.IV.II.1. Cláusulas sobre “jornada reducida”	93
IV.VI.II.2. Cláusula de “cambio de horarios y/o jornada”	98
IV.IV.3. Cláusulas sobre “guardias pasivas”	102
IV.IV.4. Cláusulas sobre “trabajo a tiempo parcial”	106
IV.IV.5. Comentarios sobre la “adaptabilidad de la jornada”	117
IV.V. Adaptabilidad de los descansos.....	118
IV.V.1. Definición y marco legal.....	118
IV.V.2. Cláusulas sobre “pausas diarias”	121
IV.V.3. Cláusulas sobre “descansos entre jornadas”.	124
IV.V.4. Cláusulas sobre “vacaciones”	125
IV.V.IV.1. Cláusulas de “extensión” del plazo de vacaciones	126
IV.V.IV.2. Cláusulas de “fraccionamiento” del plazo de vacaciones.....	131
IV.V.IV.3. Cláusulas de “ampliación del período de otorgamiento”	135
IV.V.IV.4. Cláusulas sobre “interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicios o análogas”	138
IV.V.5. Cláusulas sobre “licencias sin goce de haberes”	141
IV.V.6. Comentarios sobre la “adaptabilidad de los descansos”	145
Conclusiones	147
Algunos desafíos presentes para los Convenios Colectivos de Trabajo	151
Bibliografía	155
Anexo 1: Datos de identificación de los Convenios Colectivos homologados durante el período 2018/2019	161
Anexo 2: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre “adaptabilidad funcional”	171

Anexo 3: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre “adaptabilidad en el lugar de trabajo”	175
Anexo 4: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre “adaptabilidad en la jornada”	179
Anexo 5: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas de “adaptabilidad de los descansos”	183

Índice de gráficos

Gráfico 1: Cantidad de CCT, según año de homologación (1988-2019).....	46
--	----

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de los CCT, según nivel de negociación.....	48
Tabla 2: Distribución de los CCT, según cantidad de cláusulas.....	51
Tabla 3: Distribución de los CCT, según cantidad de cláusulas -agrupadas-	52
Tabla 4: Distribución de los CCT, según nivel de la representación sindical	54
Tabla 5: Distribución de los CCT, según tipo de representación empleadora	54
Tabla 6: Identidad de partes	55
Tabla 7: Distribución de los CCT, según CIIU.....	58
Tabla 8: Distribución de los CCT, según ámbito geográfico de aplicación.....	59
Tabla 9: Análisis bivariado, nivel de negociación/ámbito geográfico de aplicación.....	60
Tabla 10: Distribución de los CCT con cláusulas sobre reemplazo, según nivel de negociación	68
Tabla 11: Distribución de los CCT con cláusulas sobre cambio de funciones, según nivel de negociación.	72
Tabla 12: Distribución de los CCT con cláusulas sobre cambio de lugar, según nivel de negociación	83
Tabla 13: Distribución de los CCT con cláusulas sobre teletrabajo, según nivel de negociación	86
Tabla 14: Distribución de los CCT con cláusulas sobre jornada reducida, según nivel de negociación	95
Tabla 15: Distribución de los CCT con cláusulas sobre cambio de horarios, según nivel de negociación	98
Tabla 16: Distribución de los CCT con cláusulas sobre guardias pasivas, según nivel de negociación	103
Tabla 17: Distribución de los CCT con cláusulas sobre contrato a tiempo parcial, según nivel de negociación.....	108
Tabla 18: Distribución de los CCT con cláusulas sobre pausas diarias, según nivel de negociación	122

Tabla 19: Distribución de los CCT con cláusulas sobre descanso entre jornadas, según nivel de negociación.....	125
Tabla 20: Distribución de los CCT con cláusulas sobre extensión del plazo de vacaciones, según nivel de negociación	127
Tabla 21: Distribución de los CCT con cláusulas sobre fraccionamiento del plazo de vacaciones, según nivel de negociación.....	132
Tabla 22: Distribución de los CCT con cláusulas sobre ampliación del período de fraccionamiento, según nivel de negociación	136
Tabla 23: Distribución de los CCT con cláusulas sobre interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicio o análoga, según nivel de negociación.....	139
Tabla 24: Distribución de los CCT con cláusulas sobre licencias sin goce de sueldo, según nivel de negociación.....	141

Introducción

1. Justificación del problema

Los Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante: CCT), y específicamente sus contenidos, resultan un tema poco analizado por la doctrina iuslaboralista nacional. Sin embargo, ramas del conocimiento, tales como las ciencias políticas y la economía, consideran que dichos instrumentos cumplen un rol de vital importancia en la regulación de cuestiones como: empleo, educación/formación, salud laboral, productividad, consumo, inflación, etc.

Con una larga historia en nuestro país, que se remonta a fines del siglo pasado, los CCT han constituido un claro reflejo de la aplicación y puesta en práctica de la cuantiosa legislación laboral surgida, mayoritariamente, durante el “fordismo” y “taylorismo”. No obstante aquello, este modelo que inspiró, y aun lo hace, a una multiplicidad de legislaciones laborales, ha sufrido distintos cambios, principalmente motivados en el dinamismo del comercio, de los procesos productivos, y de fenómenos tales como la globalización, la robotización y las tecnologías de la información; cambios estos que se han acelerado y profundizado en los últimos años incidiendo en el nuevo mundo del trabajo.

Quizás, un jurista de la talla de Justo López haya sido quien expusiera más cabalmente la importancia de los CCT a los tiempos actuales, al sostener que: *“El convenio colectivo y sus posibles equivalentes (acuerdos de empresa, «laudos» arbitrales con eficacia de convenio) son más concretos y tienen una mayor posibilidad que la ley de producir la adaptación normativa a las exigencias de los cambios económicos sociales, puesto que resultan más concretos (por oposición a la abstracción o generalidad de la ley) y pueden ser más inmediatos a las circunstancias de lugar y tiempo”*¹.

Los viejos resabios dicotómicos de discusión entre trabajadores y empleadores, capital y trabajo, sobreprotección y precariedad, y trabajo formal e informal, no deben quedar desterrados, pues son parte del derecho y a éste deben incumbir. Empero, lo cierto es que, sin olvidar ni pasar por alto los derechos laborales adquiridos durante décadas -no siempre libres de conflictos-, el Derecho del Trabajo actual exige, imperiosamente, una adaptabilidad,

¹ LÓPEZ, JUSTO, “Las fuentes del derecho del trabajo en el proyecto de reforma laboral”, *Doctrina Laboral*, vol. VIII, 1994, pág. 12. En similar sentido, y con anterioridad a la publicación citada, Arturo Bronstein había expresado que “En general se ha aceptado que la negociación colectiva, por el hecho de estar más cerca de las realidades cotidianas, tiene más flexibilidad que la ley u puede, por ende, desempeñar un papel que escapa a las posibilidades de ésta. Allí donde la ley generaliza, la negociación colectiva particulariza y se revela como un mecanismo insustituible cuando se trata de abordar problemas concretos...” (“La negociación colectiva en América Latina. Problemas y tendencias”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 97, n° 2, 1978, pág. 203).

una especificidad y una celeridad ante las cuales la ley -en sentido formal-, muestra una menguada capacidad de reacción y los CCT se erigen, o así es esperable, con toda su impronta, trascendencia e importancia, como instrumentos normativos reguladores de las condiciones de trabajo.

Esta necesidad de adaptación, de la totalidad del marco jurídico nacional, a la que se ha hecho referencia, ha sido maravillosamente expresada por Umberto Romagnoli al decir: "*Llueve sobre el Derecho del Trabajo. Llueve a cántaros. De hecho, está diluviando*"² en alusión a la presión que el contexto laboral ejerce sobre esta rama del derecho y la imposibilidad de éste de dar soluciones idóneas y rápidas a dicho contexto.

En este estado de cosas, la finalidad de este trabajo se endereza a analizar los textos de los CCT, para constatar si sus cláusulas dan cuenta de las nuevas formas que caracterizan la prestación laboral en la actualidad. Para ello, y con el fin de evitar hacer incurrir al lector en erróneas apreciaciones, una primera aclaración deviene, aunque pueda resultar una verdad de perogrullo, inevitable: se prescinde del análisis de formas de contratación no laborales, valga aquí el contrasentido, como lo son el trabajo autónomo, el trabajo familiar, benévolo, etc. Esta advertencia resulta ineludible, pues implica un recorte del universo del mundo del trabajo, y lo acota a un sector importante, pero que no puede pretender ser universal: el trabajo en relación de dependencia, caracterizado por la triada de la subordinación técnica, económica y jurídica y, además, comprendido en CCT.

De esta manera, al hacerse alusión al “trabajo”, habrá de tenerse en cuenta ese “recorte” de la realidad.

En este orden de ideas, el análisis de los CCT en la Argentina durante el período 2018-2019, y de sus contenidos, pretende dar cuenta de aquella “adaptabilidad” y, si ello no fuera posible, el trabajo no será en vano pues constituirá un punto de partida, para académicos y iuslaboralistas, con el fin de lograr aquella mentada adaptabilidad que asegure hacer viable el ejercicio del “derecho a trabajar” en concordancia con los principios y normas emanados de nuestra Constitución Nacional y los Tratados Internacionales.

² ROMAGNOLI, UMBERTO, “¿Peligro de Naufragio para el derecho del trabajo?”, OIT, Universidad de Bolonia y Universidad Castilla La Mancha, Bolonia, 2007.

2. Estado de la cuestión

Si bien es difícil deslindar los CCT de otras vertientes del Derecho Laboral como los son el individual y el colectivo y, dentro de este último, el Derecho a la Negociación Colectiva donde la bibliografía y cantidad de estudios no resultaría completamente aprehensible, el presente estado de la cuestión constituye un esfuerzo por focalizarse en aquellas investigaciones o publicaciones que, referidas estrictamente al contenido de los CCT en Argentina, han servido de referencia o marco para la elaboración de la presente investigación aun cuando aquellas no consideren el período temporal 2018-2019, o la temática impuesta a este análisis.

Concomitantemente al período objeto de análisis, pueden verificarse documentos oficiales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo que, trimestralmente, publican datos relativos a la cantidad de convenios homologados, y a la cobertura de la negociación colectiva, clasificándose las cláusulas según su contenido salarial o no salarial. La clasificación genérica de los contenidos de los CCT puede resultar de utilidad, pero escapa a los fines aquí perseguidos.

Fuera del período comprendido en esta investigación, se han identificado otras muchas publicaciones que, por razones didácticas, se han agrupado en: generales y específicas.

Entre las primeras, que dan cuenta de la cantidad de convenios negociados durante un período determinado, se destacan:

- “Investigaciones sociales 1940”³, en la que se realiza un relevamiento de los CCT celebrados entre 1936 y 1940, su ámbito de aplicación y sus partes intervinientes.
- “La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Un enfoque interdisciplinario”⁴, donde se analiza cuantitativamente las “condiciones de trabajo” en una muestra aleatoria de 37 convenios celebrados durante 1975.
- “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de la modernización industrial Argentina 1935-1943”⁵, que constituye un análisis de los CCT, temporal y

³ DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, *Investigaciones Sociales (1940)*, vol. 5, Buenos Aires, 1941.

⁴ VASILACHIS DE GIALDINO, IRENE.; NOVICK, MARTA.; Y FORNI, FLOREAL H., *La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo: un enfoque interdisciplinario*, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Buenos Aires, 1979.

⁵ GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE, “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 23, n° 90, 1983.

geográficamente acotado al ámbito de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires, determinando la cantidad de establecimientos y trabajadores.

- “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del Peronismo 1935-1943”⁶, complemento éste de la publicación previamente citada.
- “Informe de indicadores sobre la dinámica de la Negociación Colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo”⁷; “Informe sobre negociaciones salariales a partir del 1° de abril de 1991. Período del 8/11/93 al 25/01/94. Enero 1994”⁸, “Negociación colectiva 1991/1994. Documento de asistencia técnica a los actores sociales. Marzo 1994”⁹, en los que se presenta un análisis cuantitativo de los efectos de la legislación en la dinámica de la negociación colectiva y la celebración de CCT.
- *Productividad y negociación colectiva: la discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo*¹⁰, que se centra en la negociación de acuerdos salariales por productividad, en el marco de los decretos 1334/91 y 470/93, y que contiene un extenso análisis de los CCT celebrados en la Argentina entre 1975-1993 (947 CCT).
- “Los convenios colectivos suscriptos en la Provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”¹¹, que se limita geográficamente a la Provincia de Buenos Aires y temporalmente al período 1935-1943.
- “Trabajo y Negociación Colectiva. Los trabajadores en la industria Argentina de los noventa a la posconvertibilidad”¹², que, en el capítulo 4: “La negociación colectiva

⁶ GAUDIO, RICARDO Y PILONE, JORGE, “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 24, n° 94, 1984.

⁷ MTYSS//COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS, “Informe de indicadores sobre la dinámica de la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo. Proyecto Arg/88/005”, vol. Documento.

⁸ MTYSS//COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS, *Informe sobre negociaciones salariales a partir del 1° de abril de 1991. Período del 8/11/93 al 25/01/94*, Buenos Aires, 1994.

⁹ MTYSS//COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS, “Informe de indicadores sobre la dinámica de la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo. Proyecto Arg/88/005”, cit., pág. 05.

¹⁰ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; HÜLSBERG, HUGO; Y JAUREGUIBERRY, CLAUDIO, *Productividad y negociación colectiva: la discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1994.

¹¹ BARANDIARAN, LUCIANO, “Los convenios colectivos suscriptos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, *XXI Jornadas de Historia Económica - Asociación Argentina de Historia Económica – Universidad Nacional de Tres de Febrero*, 2008.

¹² MARTICORENA, CLARA, *Trabajo y negociación colectiva: los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2014.

durante la posconvertibilidad”, analiza la evolución de los CCT entre 1991 y 2002 considerando distintos aspectos de las condiciones de trabajo.

- “Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva”¹³, donde se ejemplifican contenidos de la negociación colectiva. Si bien es esperable que las cláusulas transcritas constituyan “nuevos contenidos” no resulta constatable ello por cuanto el estudio no identifica los convenios de los cuales se han extraído las cláusulas ni el recorte temporal considerado en la investigación.

Por su parte, entre las publicaciones especiales, en las que se aborda una temática determinada, a partir de los contenidos de los CCT, han de mencionarse:

- “La participación de los trabajadores en la Argentina a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo”¹⁴.
- “Los beneficios sociales en las convenciones colectivas de trabajo en la Argentina”¹⁵.
- “Beneficios al personal en los convenios colectivos de trabajo”¹⁶.
- “Una visión comparativa sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975”¹⁷.
- “Negociación colectiva y cambio tecnológico”¹⁸, cuya temática abarca: régimen de ascensos, organización del trabajo, conformación de comisiones de seguimiento del cumplimiento del convenio, dotación, vacantes, facultad de dirección y organización y capacitación y formación profesional.

¹³ MTEYSS -SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES-, *Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Buenos Aires, 2010.

¹⁴ BELAÚNDE, CÉSAR, “La participación de los trabajadores en la Argentina a través de los convenios colectivos de trabajo”, *Separata de Empresa*, vol. 34, n° , A.C.D.E, Buenos Aires, 1974.

¹⁵ BELAÚNDE, CÉSAR, “Los beneficios sociales en las convenciones colectivas de trabajo en la Argentina”, *Separata de Empresa*, vol. 42, 1977.

¹⁶ DUPRAZ, MARÍA LAURA, “Beneficios al personal en los nuevos convenios colectivos de trabajo”, Universidad de Belgrano, Buenos Aires, 1988.

¹⁷ ASOCIACIÓN CRISTIANA DE DIRIGENTES DE EMPRESAS; ASOCIACIÓN DE DIRIGENTES DE PERSONAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA; Y INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE EMPRESARIOS DE LA ARGENTINA, *Una visión comparativa sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975*, I.D.E.A, Buenos Aires, 1983.

¹⁸ RODRÍGUEZ, ENRIQUE, “Negociación colectiva y cambio tecnológico”, en Aldao Zapiola, Carlos M., Enrique Rodríguez (eds.), *Contenidos de los Convenios Colectivos en la Argentina a Principios del Nuevo Milenio*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2011.

- “Licencias: base para una negociación colectiva”¹⁹, la publicación analiza especialmente la incorporación de licencias por causa de donación de sangre en los convenios colectivos de trabajo.

Está presente que el marco bibliográfico, que ha servido de base, puede ser más amplio que el previamente referenciado. Todas estas publicaciones, y muchas otras cuya mención seguramente se ha omitido, han aportado ideas claves para cumplir cabalmente el desafío impuesto en esta oportunidad.

3. Hipótesis de trabajo

Los Convenios Colectivos de Trabajo homologados en el período 2018-2019 reflejan la adaptabilidad normativa convencional a las necesidades del nuevo contexto imperante en el ámbito de las relaciones del trabajo.

4. Marco Teórico

4.1. Relaciones laborales

De manera genérica, las Relaciones Laborales pueden ser definidas como las relaciones existentes entre los distintos actores como consecuencia del trabajo en general.

Una acepción restringida de este concepto, se limita a considerar las relaciones entre los trabajadores dependientes y los empleadores. Al respecto, Monereo Pérez ha sostenido que:

La expresión «relaciones laborales» se utiliza para expresar un tipo de relación social de producción, reproducción y distribución surgida en el siglo XX [...], por relaciones laborales puede entenderse básicamente una forma concreta de regulación y ordenación de la forma mercantil de actividad propia del trabajo asalariado y que comprende el conjunto -o sistema- de instituciones, normas y prácticas que estructuran las interacciones entre las personas asalariadas y los empresarios-empleadores, y de estos con el Estado, en una amplia gama de ámbitos sociopolíticos y económicos²⁰.

Una conceptualización más amplia entiende que este concepto comprende a todo tipo de trabajo, sea dependiente, autónomo o, incluso, benévolo. Así, por ejemplo, para Billar:

¹⁹ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “Licencias: bases para una negociación colectiva”, *Revista Trabajo y Seguridad Social*, El Derecho, Buenos Aires, 1987.

²⁰ MONEREO PERÉZ, JOSÉ LUIS; MONERO VIDA, MARÍA NIEVES; MÁRQUEZ PRIETO, ANTONIO; ALMENDROS GONZÁLEZ, MIGUEL ÁNGEL; DÍAZ AZNARTE, MARTÍA TERESA; Y OTROS, *Manual de teoría de las relaciones laborales*, Tecnos, Madrid, 2011, pág. 22.

*Si bien las relaciones laborales existieron desde que existe el trabajo, la expresión se emplea para referir a las relaciones que devienen con el proceso industrialización en los países occidentales a partir de la segunda mitad del siglo XVIII. Más aún, por lo general se entiende que relaciones laborales se corresponde con el trabajo asalariado; cuando lo correcto sería aceptar que una visión amplia de trabajo, que traspase los límites de la subordinación, también tendría sus respectivas relaciones laborales*²¹.

Sin descartar los aportes de autores de la talla de los citados, ha de tenerse presente que sólo se considerará un ámbito reducido de las relaciones laborales. Ello, por cuanto los CCT constituyen una fuente de regulación de las condiciones de trabajo entre empleadores y trabajadores en relación de dependencia.

4.2. Derecho Colectivo del Trabajo

Es la rama del Derecho que regula “...lo atinente a la preservación de la libertad sindical, el derecho de las asociaciones profesionales, el derecho de la negociación colectiva y el derecho de los conflictos colectivos”²².

Si bien podría haberse optado por otra de las múltiples definiciones elaboradas por la doctrina nacional o extranjera, la elección de esta definición sirve a los propósitos aquí previstos por cuanto, al distinguir con claridad los cuatro aspectos centrales del derecho colectivo del trabajo, nos permite afirmar que la presente investigación sólo está limitada a una parte de aquella vasta temática que es abarcada por el Derecho Colectivo²³, esto es el derecho de la negociación colectiva y, más específicamente, a uno de sus posibles resultados: los CCT.

Sin embargo, y coincidiendo con parte de la doctrina²⁴, resulta utópico sostener que el derecho de la negociación colectiva (o incluso del derecho colectivo en general) es una rama autónoma del derecho, por lo que no podrá dejarse de hacer mención al derecho de las asociaciones profesionales y, en ese mismo marco, al conflicto colectivo. De manera análoga a lo que sucede en relación a la autonomía del Derecho Colectivo del Trabajo, respecto a otras ramas del derecho, el Derecho de la Negociación Colectiva no puede, si fuera el caso, pretender disociarse del derecho que rige a sus protagonistas (Derecho de las Asociaciones

²¹ BILLAR, PEDRO, *Las relaciones laborales y el camino de la interdisciplinariedad*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009, pág. 17.

²² SIMÓN, JULIO, “Capítulo I. Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, vol. I, La Ley, Buenos Aires, 2012, pág. 3.

²³ Por su actualidad, profundidad y amplitud corresponde confrontar: CARO FIGUEROA, ARMANDO, *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga*, La ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2014.

²⁴ Cfr. RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Fuentes del Derecho del Trabajo*, vol. I y II, Astrea, Buenos Aires, 2012.

Profesionales) o de uno de sus posibles resultados (Derecho de los Conflictos Colectivos). Participamos entonces, en oposición a Barassi, de la tesis que postula que sólo es posible admitir, en el mejor de los casos, una autonomía relativa *“La autonomía en el campo del derecho del trabajo, tal como en lo que concierne a otras asignaturas, es un concepto relativo. He aquí el primer punto que, demasiado a menudo, olvidan los cultores de nuestra materia. Nadie seriamente puede discutir, por encima de las distintas orientaciones filosóficas y políticas, la intrínseca unidad del derecho [...] De autonomía puede hablarse pues en el mismo sentido que – para usar un ejemplo muy conocido – son autónomas las ramas que parten de un tronco común”*²⁵.

4.3. Negociación Colectiva

La negociación colectiva constituye un género del cual los CCT son uno de sus posibles resultados. Sin embargo, no es difícil encontrarse con quienes se refieren a “convenios colectivos” y “negociación colectiva” como si se tratará de una misma cuestión. Sin considerar necesario ahondar en detalles, diremos que la negociación colectiva es un proceso, mientras que los CCT son sólo uno de los posibles resultados de aquel proceso.

Jurídicamente, dicha distinción resulta relevante en la medida que el Art. 4 de la Ley 23.546, luego de imponer a las partes de obligación de “negociar de buena fe”, establece un conjunto de medidas tendientes o “conducentes a lograr acuerdos”. Ello es importante por cuanto la obligación de negociar de buena fe no implica, de manera alguna, la obligación de llegar a un acuerdo que deviene en uno de sus posibles resultados. De esta manera, ha cumplido con su deber de negociar colectivamente de buena fe: quien ha arribado a un CCT, o a un acuerdo colectivo; quien, habiendo iniciado el proceso de negociación, ha perdido su interés²⁶ desistiendo de él; o quien, imposibilitado de arribar un acuerdo que satisfaga sus intereses colectivos, haya optado por otros procedimientos (mediación, conciliación, arbitraje, o conflicto).

A esta distinción, cuyos efectos trascienden el plano semántico o lingüístico, ha hecho referencia Garmendia al expresar:

²⁵ DEVEALI, MARIO, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, TEA, Buenos Aires, 1953.

²⁶ Hablamos de los casos que, con acertado criterio, Aldao Zapiola ha caracterizado como de culminación de la negociación por “languidecimiento” (ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, OIT/CINTERFOR, Montevideo, 2009, pág. 458.

...La negociación colectiva y el convenio colectivo son fenómenos que guardan entre sí una estrecha vinculación, al punto que no es infrecuente que resulten identificados, como si ambos fueran una misma cosa [...] De este modo, mientras la negociación colectiva es un “proceso”, caracterizado por un “dinámica” de intercambio y oposición de intereses contrapuestos y enfrentados; el convenio colectivo es uno de los posibles “resultados” de dicho proceso, respecto del que se presenta como su culminación, [...] Desde luego, la no obtención del resultado final inicialmente querido por las partes no significa que aquel proceso que las partes desarrollaron previamente pierda su naturaleza de “negociación colectiva”²⁷.

En síntesis, la celebración y obtención de un CCT demanda necesariamente un proceso de Negociación Colectiva previo, pero no todo proceso de negociación tiene como resultado un CCT.

4.4. Convenio Colectivo de Trabajo. Remisión.

El convenio colectivo, tema medular de este trabajo por cuanto constituye el “universo” de estudio, ha encontrado su definición pacífica y mayormente aceptada en la Recomendación N° 91 “sobre los contratos colectivos” de la OIT (año 1951), que sostiene lo siguiente.

A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores (Art. 2.1).

Posteriormente, y con los mismos lineamientos descriptos, el “Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva” (año 1981), afirma:

*A los efectos del presente Convenio, la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*
(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

En consonancia con anteriormente expuesto, en cuanto a la necesaria diferenciación entre negociación colectiva y convenio colectivo, pero sin alejarnos de los lineamientos de aquellos

²⁷ GARMENDIA, MARIO, “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, en Ackerman, Mario, Diego Tosca (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo-Relaciones Colectivas de Trabajo II*, vol. VIII, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, págs. 11, 13 y 14.

instrumentos internacionales y lo dispuesto en el ámbito local por el Art. 1 de la Ley 14.250 (t.o 2004), puede definirse al convenio colectivo como:

Todo acuerdo escrito, suscripto de modo típico, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores, por una parte, y una asociación sindical o varias asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, por la otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, y/o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y/o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, dentro de su ámbito de aplicación.

Capítulo I. Metodología

I.1. Delimitación del campo de investigación.

Bajo esté acápite, y en adelante, se intenta dar respuesta al interrogante: “¿Qué unidades de observación o de análisis investigar? [...] pues normalmente, la investigación no podrá alcanzar a todas las unidades sin limitación de tiempo, espacio y contenido”²⁸.

1) Delimitación espacial: en este sentido la investigación se limita exclusivamente a los CCT de aplicación nacional, es decir, dentro de territorio de la República Argentina, y con prescindencia de si su ámbito territorial de aplicación alcanza la totalidad del territorio sometido a jurisdicción nacional (incluye mares) o sólo una parte de este (sea una región, una provincia, una localidad o un establecimiento específico).

2) Delimitación temporal: cronológicamente, y más allá de algunos breves comentarios al desarrollo de la negociación de CCT en períodos pretéritos, son exclusiva y excluyentemente documentos de análisis los convenios “homologados” en el período comprendido entre el 1° de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019.

3) Definición del universo o conjunto de unidades de observación: se trata de un recorte de trascendental importancia a los efectos de una investigación como la propuesta en esta oportunidad, pues por cuestiones estrictamente metodológicas el universo documental bajo análisis está limitado a los textos de los CCT homologados, registrados y publicados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

De esta manera, no serán considerados CCT que:

- No hubieran sido homologados, por contener “clausulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general²⁹” (Art. 4, 2° párrafo, Ley 14.250, t.o. 2004).
- Convenios que, habiendo sido homologados, expresa o tácitamente, no hubieran sido publicados (Art. 5, Ley 14.250, t.o. 2004).
- Los convenios de empresa o de grupo de empresas que habiendo sido registrados no hubieran sido homologados (Art. 4, 4° párrafo, Ley 14.250, t.o. 2004).

²⁸ KUNZ, ANA Y CARDINAUX, NANCY, *Investigar en derecho*, Eudeba, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019, pág. 99.

²⁹ Sobre aspectos relacionados al “interés general” y el acto de homologación corresponde remitirse a lo expresado en “3.3.5. Homologación”.

- Los instrumentos que, presentando características propias y características de un CCT, y estando plenamente vigentes, sean negociados a través de regímenes especiales (Ley 24.185, que rige la negociación colectiva para la Administración Pública Nacional y sus empleados; o Ley 23.929 sobre Negociación colectiva para los trabajadores docentes³⁰), entre otros.
- Los denominados “acuerdos colectivos” que, aun cuando requieren de la homologación y su celebración está sometida a las disposiciones de la ley 14.250, resultan en todo caso accesorios o complementarios a un CCT.

I.2. Estrategia metodológica

La metodología utilizada para este trabajo, con las observaciones indicadas en el título precedente, permite ser subdivida en “fases” o “etapas”.

- Primera fase: recopilación de la totalidad de los textos homologados, registrados y publicados por el MTEySS de la Nación.
- Segunda fase: lectura aleatoria de algunos CCT incluidos en el universo con el fin de establecer criterios de identificación y clasificación. En esta tarea, y con la finalidad mencionada, se identificó la totalidad de los CCT en base a:
 - Partes intervinientes;
 - Nivel de negociación;
 - Cantidad de cláusulas;
 - Actividad económica (Código Industrial Internacional Uniforme –CIIU-);
 - Ámbito geográfico de aplicación;
 - Vigencia temporal;

En el desarrollo de este trabajo, y en múltiples oportunidades, se hará referencia a determinados CCT indicando, sin más, su número de homologación. Por ello, y cuando sea interés del lector, se adjunta a la presente investigación un anexo (“Anexo I: Datos de identificación de los Convenios Colectivos homologados durante el periodo 2018/2019”) en el que se señala: N° de CCT (homologación); Año de homologación; Nivel de negociación; Cantidad de cláusulas; Nivel de la

³⁰ Se trata de expresamente de las exclusiones que expresamente prevé el Art. 1, Ley 14.250, t.o 2004.

representación sindical; Nivel de la representación empleadora; CIU; y, Ámbito geográfico de aplicación.

Los resultados de esta segunda fase han sido volcados, en su totalidad, en el “Capítulo III: Análisis cuantitativo”.

- Tercera fase: finalizada la fase segunda, se procedió a una nueva lectura con especial atención a los contenidos, institutos o condiciones de trabajo que regulan, en base a 4 criterios de agrupación:
 - 1) Adaptabilidad funcional;
 - 2) Adaptabilidad en el lugar de trabajo;
 - 3) Adaptabilidad en la jornada;
 - 4) Adaptabilidad de los descansos;
- Cuarta fase: se procedió a identificar, para cada uno de los criterios de agrupación de la tercera fase, los institutos que mayor relación presentan con la hipótesis de investigación. Así, para el criterio “Adaptabilidad funcional”, se identificaron y agruparon, cláusulas regulatorias sobre “reemplazos” y “cambios de funciones”. Con igual razón, para la “Adaptabilidad en el lugar de trabajo”, disposiciones relativas a “cambios del lugar de trabajo” y “teletrabajo”. Para “Adaptabilidad de la jornada”, las referidas a “cambios horarios o jornadas de distribución flexible” (“jornada reducida” y “cambio de horarios y/o jornada”); “guardias pasivas”, y “trabajo a tiempo parcial”. Finalmente, en relación a “Adaptabilidad de los descansos”, se agruparon cláusulas en base a “pausas diarias”; “descansos entre jornadas”; “vacaciones” (“extensión”; “fraccionamiento”; “ampliación de los períodos de otorgamiento”; “interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicio o análogas”) y, “licencias sin goce de haberes.
- Quinta fase: identificadas las variables que resultarían de interés, a fin de corroborar o refutar la hipótesis de trabajo, se procedió a su cuantificación y posteriormente al análisis (desde el punto de vista estrictamente jurídico) de cada una de las cláusulas. El resultado de esta ardua tarea, conforma el “Capítulo IV. Análisis cualitativo”. Durante su desarrollo, y sin excepciones, como introducción se realiza un análisis jurídico de la regulación del instituto, y el o los criterios utilizados para la agrupación, posteriormente, y de modo gráfico (Tablas) se establece un resumen cualitativo de la

cantidad de convenios que tratan el tema y, finalmente, se transcriben algunas cláusulas (cuya selección ha respondido a criterios de originalidad o la necesidad de un análisis jurídico) realizándose los pertinentes comentarios a cada una.

Aunque podría resultar sobreabundante, consideramos necesario advertir que somos conscientes que una investigación en Derecho, o Ciencias Jurídicas, demanda especialmente el análisis de datos cualitativos (en nuestro caso el contenido de las cláusulas de los CCT) por lo que, la segmentación y clasificación de los datos sólo ha servido para “...organizar, manipular y recuperar los segmentos más significativos de los datos. La manera común de hacerlo es asignándoles etiquetas o membretes a los datos, basados en nuestros conceptos. En esencia, lo que hacemos en estos casos es condensar el grueso de nuestros datos en unidades analizables, creando categorías con ellos o a partir de ellos”³¹. Así, los criterios de agrupación y clasificación utilizados son tan subjetivos y arbitrarios como lo es la mente del autor de este trabajo.

Finalmente, al sólo efecto de advertir al lector sobre el tipo de investigación a la que se enfrenta, diremos que la misma puede ser clasificada como descriptiva y sincrónica.

Es descriptiva por cuanto en ella “...se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio”³² o, bien, “...se desea describir con precisión las características de determinados individuos, situación o grupos (con o sin hipótesis específicas acerca de la naturaleza de tales características), determinar la frecuencia con la que algo ocurre o bien dar cuenta de la incidencia que tiene el fenómeno en un entorno o grupo social”³³.

Es sincrónica, por cuanto, no refleja una evolución de los CCT o de determinada “unidad de negociación”³⁴. Se realiza un corte temporal, reducido a los CCT homologados en el período 2018-2019, y se prescinde totalmente del análisis de sus antecedentes.

Hemos remarcado estas dos características por cuanto condicionarán la posibilidad de refutar o corroborar la hipótesis y, en cualquier caso, sólo procuramos que este trabajo constituya una investigación y, como tal, un aporte al conocimiento.

³¹ COFFEY, AMANDA Y ATKINSON, PAUL, *Encontrar el sentido a las datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*, Universidad de Antioquia, Medellín, 2003, pág. 31.

³² SALKIND, NEIL, *Métodos de investigación*, Prentice Hall, México, 1997.

³³ WAINERMAN, CATALINA Y DI VIRGILIO, MARÍA MERCEDES, “Los objetivos en el desarrollo de la investigación social”, *Seminario Estadística y Metodología de la Investigación I*, 2011, pág. 5.

³⁴ Sobre el concepto de “unidad de negociación” ver “III.5. Partes intervinientes. Unidad de Negociación”

Capítulo II. El convenio colectivo de trabajo

II.1. Comentarios preliminares

La abundante bibliografía, referida al tema específico de los CCT, y las aristas del debate, sobre algunos aspectos meramente teóricos y otros con inconmensurables efectos prácticos, daría lugar a un extenso trabajo que implicaría dilucidar los alcances, posturas y soluciones vertidas por la doctrina y jurisprudencia; resultado de lo cual se obtendría un trabajo de mayores características o amplitud que el presentado en esta instancia. No es el tema central de esta de investigación, por lo que, advertido el lector de posibles carencias en el abordaje de determinadas temáticas, tanto en profundidad como en extensión, sólo se hará referencia a cuestiones ineludibles que estructuran, delimitan y sirven de marco epistemológico, a la vez que posibilitan una aproximación, más cercana y precisa, al tema de estudio.

A aquella limitación ha de agregarse, además, la derivada de sólo considerar la negociación colectiva en el sector privado y en el marco de la Ley 14.250 (sus complementarias y modificatorias).

Consiguientemente, no se considerará la negociación, en la administración pública, “...*un sector hoy acotado [...], que puede ser nacional, provincial o municipal. Son escasos los ejemplos de actividades ajenas a la administración propiamente dicha que asumen carácter estatal. Esas se han integrado desde antiguo al sistema de negociación colectiva del sector privado y los productos de ese quehacer, sus convenios colectivos de trabajo estaban y están regidos por la mecánica de la ley 14.250*”³⁵.

II.2. Marco jurídico

No obstante la innegable existencia de CCT con anterioridad a 1953, cuyos efectos quedaban regulados por el derecho común³⁶, fue a partir de aquel año, y con el dictado de la Ley 14.250 (publicada en el B.O el 20 de octubre de 1953), que tales convenios quedaron definitivamente reconocidos con los efectos y alcances actuales.

A continuación, se transcriben algunos párrafos extraídos del Diario de Sesiones Legislativas

³⁵ SAPPÍA, JORGE, “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, en Simón, Julio C. (ed.), , vol. II, La Ley, Buenos Aires, 2012, pág. 311.

³⁶ Sobre la existencia y extensión de la convenios colectivos con anterioridad al dictado de la Ley 14250, se recomienda consultar: BARANDIARAN, LUCIANO, “Los convenios colectivos subscritos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, cit.; MURNIS, MIGUEL Y PORTANTIERO, JUAN CARLOS, *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo Veintiuno, Buenos Aires, 2006; PORTANTIERO, JUAN CARLOS Y MURNIS, MIGUEL, “El movimiento obrero en los orígenes del peronismo”, Siglo XXI, Buenos Aires, 2004.

que precedieron la aprobación de la Ley 14.250:

- *...Tales instrumentos [en referencia a los CCT] quedan supeditados en su aplicación y eficacia a los principios generales del derecho señalados por el Código Civil para toda suerte de contratos.*
- *La convención colectiva [...] Con sobrada razón se ha dicho de ella que tiene «cuerpo de contrato y alma de ley»: lo primero, porque substancialmente descansa en un acuerdo de voluntades; lo segundo, porque por su importancia real y por su aplicación aun a las personas que no han intervenido directa o indirectamente en su celebración, supera los límites del contrato de derecho civil y asimila aquel acuerdo a la ley. Es, precisamente, este carácter normativo la nota que muestra la insuficiencia del derecho civil y la necesidad de una ley específica que regule la convención colectiva.*
- *...la convención colectiva, como fuente normativa de las relaciones de trabajo, ofrece ventajas que conviene destacar por cuanto constituye un medio mucho más ágil y adecuado que la ley para adaptarse a la permanente evolución del fenómeno social y económico, y a las características y peculiaridades que ofrece el trabajo en las distintas actividades*³⁷.

Las transcripciones de los párrafos seleccionados constituyen una fidedigna fuente de conocimiento en relación a la situación de los CCT en Argentina, al alcance obligacional que se les pretendía otorgar mediante la ley y a la utilidad o finalidad que por entonces se les reconocía.

Actualmente, la Ley 14.250, aunque con las modificaciones introducidas por leyes 23.545 y 25.877, establece el estatuto aplicable a la negociación colectiva y su texto ha sido ordenado por Decreto N° 1135/04. Por su parte, la ley 23.546 establece las “Normas de Procedimiento para las Negociaciones Colectivas”³⁸.

Posteriormente, en lo que estrictamente se refiere a la “Negociación Colectiva en la Pequeña Empresa”, se dictó la ley 24.467 del año 1995, aunque de escasa aplicación en la práctica³⁹. A esta regulación, ha de agregarse otro importante grupo de normas internacionales procedentes de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) que, a partir de la incorporación del artículo 75 inc. 22 a la Constitución Nacional, en 1994, tienen jerarquía superior a las leyes en tanto sean ratificados por nuestro país. Nos referimos a los Convenios 87, 98, 135, 151, 154.

³⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, “Diario de Sesiones Ordinarias - 38 Reunión - Septiembre 24/25 de septiembre.”, págs. 1754 y 1755.

³⁸ SIMON, JULIO, “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006, pág. 37.

³⁹ Cfr. RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, Depalma, Buenos Aires, 1996.

- Convenio N° 87, “*sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948*” (ratificado por ley 14.394, publicada en el B.O el 15 de diciembre de 1959). No se trata específicamente de un convenio sobre negociación colectiva sino de un instrumento que reconoce el derecho a las partes intervinientes en los CCT (trabajadores y empleadores) de organizarse libremente.
- Convenio N° 98, “*sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*”, (ratificado por Decreto/Ley N° 11.594/1956, publicado en el B.O el 12 de julio de 1956). Este convenio procura estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
- Convenio N° 135, “*sobre los representantes de los trabajadores, 1971*” (ratificado por Ley N° 25.801, publicada en el B.O el 2 de diciembre de 2003).
- Convenio N° 154, “*sobre la negociación colectiva, 1981*” (ratificado por ley 23.544, publicada en el B.O el 15 de enero de 1988). Nuestro país ratificó el Convenio bajo la siguiente reserva, “*...no será aplicable a los integrantes de sus fuerzas armadas y de seguridad, en tanto que, en el ámbito de la administración pública, se hará efectivo en oportunidad de entrar en vigencia la nueva legislación que regulará el desempeño de la función pública, en la cual se fijarán las modalidades particulares para la aplicación del aludido convenio, que será considerado por el Honorable Congreso de la Nación en el término de trescientos sesenta y cinco (365) días computados a partir de la promulgación*” (Art. 2, Ley 23.544).

Del conjunto de las Convenciones Internacionales de OIT aplicables estrictamente a la negociación colectiva, podemos extraer los siguientes principios:

- a) *Principio de negociación colectiva libre y voluntaria*: reconocido por el Art. 4 del Convenio N° 98, implica, fundamentalmente, el derecho a negociar de manera libre y sin coacción como así también la prohibición, a los gobiernos, de imponer sistemas de negociación coercitivos. Sin embargo, también es compatible con este principio la imposición de sanciones razonables en el supuesto que la negociación no se realice de buena fe. “*No obstante, los órganos de control abogan por que la legislación*

nacional prevea que las organizaciones más representativas tomen parte en las negociaciones colectivas”⁴⁰.

- b) *Libertad para elegir el nivel de negociación*: corresponde a las partes elegir el nivel de negociación, “...y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional” (Recomendación OIT, 163). Ha de tenerse presente que, de acuerdo a la legislación Argentina, la representación sindical, en materia de negociación colectiva, se halla delimitada por los alcances fijados en el acto administrativo de otorgamiento de la personería gremial que condiciona el nivel de negociación. No es contrario a este principio la existencia de normas de coordinación entre los distintos niveles, ya sea dando primacía a un nivel sobre otro, reservando determinadas materias a un nivel de negociación, o bien dando prioridad general a la “norma más favorable”.
- c) *Principio de buena fe*: corresponde a ambas partes negociar de buena fe, lo que implica realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe⁴¹.

II.3. Concepto

Con anterioridad, y bajo el título “4.4. Convenio Colectivo de Trabajo”, hemos dado cuenta del alcance que, a los efectos de esta investigación, daremos al vocablo “Convenio Colectivo de Trabajo”. Allí, y sin otro propósito que el de evitar la remisión al lector, hemos definido los CCT como: todo acuerdo escrito, suscripto de modo típico, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores, por una parte, y una asociación sindical o varias asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, por la otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, y/o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y/o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, dentro de su ámbito de aplicación.

⁴⁰ GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO; Y GUIDO, HORACIO, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000, pág. 51.

⁴¹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, *La Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, pág. 199 a 201.

Prestigiosa doctrina extranjera se ha abocado también a la tarea de definir, con distintos alcances y niveles de precisión, al “convenio colectivo”, “convención colectiva”, “pacto colectivo” o “contrato-ley”, entre otras muchas terminologías con que se hace referencia a dichos instrumentos⁴².

La conceptualización más genérica corresponde, quizás, a Olea y Casas Baamonde quienes han expresado que *“El convenio colectivo puede ser definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”*⁴³. De manera similar, Montoya Melgar ha entendido que el Convenio Colectivo *“...es un pacto o acuerdo suscrito de modo típico entre organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores, de un lado, y de empresarios u organizaciones asociativas de éstos, de otro, a través del cual se fijan las condiciones por las que han de regirse las relaciones singulares de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación”*⁴⁴. Se destaca de este concepto, el carácter “típico” que ha sido incluido en la definición propuesta. Por su parte, Gallart Folch, ha definido la convención colectiva como *“..., la concluida entre un patrono, grupo de patronos, o asociación profesional patronal, con un sindicato o asociación profesional obrera regulando las condiciones de trabajo y otras cuestiones aferentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo”*⁴⁵. Respecto de esta definición, cuya validez resulta indiscutible en el Derecho Español, sólo habrá de mencionar que, en el ámbito interno, y por cuestiones que serán abordadas y desarrolladas en el punto II.5. (“El Convenio Colectivo en el Sistema de fuentes del derecho”), la adaptación de los contratos de trabajo a los convenios colectivos no se produce o, por lo menos, no de manera inexorable, en todos los casos.

Otras definiciones, son:

*Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo escrito concluido entre un Sindicato de Trabajadores y un empresario o asociación de empresarios (ambos con facultades reconocidas para ello), por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes*⁴⁶.

⁴² OIT, *La Negociación Colectiva en América Latina*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, pág. 1.

⁴³ OLEA, MANUEL ALONSO. Y CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA., *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2009, pág. 1022.

⁴⁴ MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2010, pág. 152.

⁴⁵ GALLART FOLCH, ALEJANDRO, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Bosch, Barcelona, 1932, pág. 4.

⁴⁶ BAYÓN CHACÓN, GASPAR Y PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, *Manual de derecho del trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1965, pág. 180.

El contrato colectivo se define en la Recomendación núm. 91 como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional⁴⁷

El típico pacto colectivo es el que, teniendo por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos, y a una empresa o agrupación de empresas, tiene por objeto el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo⁴⁸.

A diferencia de lo que sucede con otros institutos, en los que el legislador prevé una calificación autónoma del objeto de regulación, la Ley 14.250 (t.o. 2004) prescinde de ello. Aunque criticable desde el punto de vista de la técnica legislativa, la omisión no ha sido, como podría pensarse, involuntaria y, el mismo Diario de Sesiones, da cuenta de ello:

La circunstancia de que la ley no defina a la convención colectiva no puede señalarse como un inconveniente, dado que el concepto de la misma se halla suficientemente elaborado y difundido en el campo doctrinario, siendo, por otra parte, inadecuado enunciar definiciones legales referidas a instituciones del derecho del trabajo que se hallan en permanente transformación y desarrollo⁴⁹.

Contrariamente a quienes critican la falta de una definición de Convenio Colectivo, Mario Deveali, ha sostenido que “...con evidente acierto la ley que comentamos evita toda definición de la convención colectiva. Es sabido que el objeto principal de la misma consiste en fijar las condiciones de trabajo en el silencio de los contratos individuales o a sustituir las cláusulas respectivas que resulten menos favorables para los trabajadores a que se refieren”⁵⁰.

Con anterioridad ya se ha hecho mención a las definiciones contenidas en la Resolución N° 91 y el Convenio N° 154, por lo que se evitan repeticiones innecesarias.

⁴⁷ GERNIGON, BERNARD, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Op.cit., pág. 9.

⁴⁸ ALONSO OLEA, MANUEL, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Comares, Granada, 2000, pág. 16.

⁴⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, “Diario de Sesiones Ordinarias - 38 Reunión - Septiembre 24/25 de septiembre.”, cit., pág. 1756.

⁵⁰ DEVEALI, MARIO, “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953.

II.4. Breve referencia a la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo de Trabajo

Aunque no necesariamente el tema de la autonomía colectiva, e individual, ha de presentarse de manera vinculada al tema de la naturaleza jurídica del convenio se ha optado por hacerlo de esta manera, en atención a la vinculación entre ambas temáticas.

Al decir de Ramírez Bosco⁵¹, tres eran los problemas acuciantes a los que se enfrentaron los Convenios Colectivos:

a) El problema de su obligatoriedad generalizada o de la necesidad de encontrar una respuesta a por qué sus disposiciones, que no eran leyes (normas estatales), podrían vincular a los trabajadores y empresarios no firmantes ni afiliados a las organizaciones firmantes.

b) Por qué las normas convencionales podrían eventualmente aplicarse con preferencia sobre las estatales de mayor jerarquía normativa y, de acuerdo a las reglas generales, de prioridad de aplicación.

c) El tema de la inderogabilidad de las disposiciones de los CCT, o mejor dicho su indisponibilidad para los acuerdos individuales.

El punto b), siguiendo al mismo autor citado precedentemente, fue solucionado mediante la creación del principio conocido como el de “la norma más favorable”, como criterio rector para solucionar un problema de concurrencia de normas.

El punto c), se extinguió sin dilucidar teóricamente, puesto que la inderogabilidad fue dispuesta rápidamente por normas de orden público, y con un sentido inminentemente práctico pues, de no ser así, los CCT carecerían de toda importancia.

Dilucidados estos dos temas, sólo quedó vigente el relacionado con su obligatoriedad generalizada, es decir, el de su naturaleza jurídica, que no obstante los profundos debates doctrinarios de los que era objeto en España e Italia, sólo fue encausado y doctrinariamente estudiado en el ámbito local a partir de la publicación de Justo López: “autonomía privada colectiva”⁵². Allí, remarcaba López, que:

- Una autonomía por más colectiva que fuera -por oposición a la autonomía individual- no deja de ser privada, si los intereses que persigue no son generales o públicos, sino privados.

⁵¹ RAMÍREZ BOSCO, LUIS, “La autonomía colectiva ¿es autonomía de quién?”, *Trabajo y Seguridad Social*, vol. 16, 2006.

⁵² LÓPEZ, JUSTO, “Autonomía privada colectiva”, *Doctrina*, n° 3644, 1970.

- No ha de confundirse autonomía con soberanía. La voluntad que concurre a la formación del convenio es autónoma, en tanto es libre dentro de espacio definido por otra norma, de más jerarquía, de la cual dependen en todo lo que no quede en facultad de decidir por su cuenta.
- Finalmente, se trata de autonomía privada, por oposición a lo público o estatal.

Como señala Ramírez Bosco, a fines de los años 70 la discusión se agotó, pero no por haber

...llegado a un consenso de ideas bien definido [...] Se agotó, creo más bien porque los hechos le hicieron perder interés práctico [...] E, incluso, aunque esto no se haya advertido siempre así, lo cierto es que el («gran») problema original también fue resuelto, bien o mal, por normas legales: si los convenios colectivos, siendo contratos, alcanzan a individuos no afiliados, ni mandantes de las organizaciones firmantes, es porque las leyes extienden la representación que ejercen los negociadores (esas organizaciones) hasta abarcar también a los no afiliados, que de esta manera –al estar representados en el negocio- dejan de ser «terceros» y pasan a ser partes con toda nitidez⁵³.

II.5. El Convenio Colectivo en el sistema de fuentes del derecho. Autonomía individual y colectiva. La negociación *in peius*

Continuando con esta temática corresponde ahora hacer referencia a la autonomía colectiva, la autonomía individual y la ley en tanto coexisten simultáneamente y, en innumerables situaciones, son llamadas a resolver un mismo hecho, produciéndose así el “conflicto de fuentes de derecho” o de “prelación de normas”.

Para ello se refiere, a la relación entre:

- a) Convenios Colectivos (autonomía colectiva) y la ley;
- b) Convenios Colectivos (autonomía colectiva) entre sí;
- c) Convenios Colectivos, Contratos individuales y ley.

II.5.1. Convenios Colectivos (autonomía colectiva) y la ley;

En base a lo dispuesto por nuestra Carta Magna, y dejando de lado los instrumentos internacionales, los problemas de fuentes de derecho interno o jerarquía de fuentes se encuentran regulados por los artículos 28 y 31 de la Constitución Nacional, y atento a ello ley y convenio colectivo, sin excepciones de ningún tipo, deben ajustarse a los preceptos constitucionales.

⁵³ RAMÍREZ BOSCO, LUIS, “La autonomía colectiva ¿es autonomía de quién?”, cit., pág. 487.

En nuestro derecho laboral, son escasas las zonas de reserva que la ley otorga a la autonomía de la voluntad, como lo son también menores las zonas de exclusión, de manera que el CCT actúa como suplementario o complementario de la legislación laboral y la superposición de ambos (Ley y CCT), por distintos motivos, deviene inevitable. En otras palabras, los contenidos de los CCT no tienen otro límite que el derivado de la violación de cláusulas de orden público o del interés general (Art. 4, 2 párr, Ley 14.250, t.o 2004), al tiempo que no se reserva en ellos limitadas zonas de disponibilidad.

Dispone el artículo 7 (Ley 14.250, t.o 2004), *“Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general”*.

El principio entonces es que las leyes (normas legales) tienen jerarquía superior al CCT, y deberán “ajustarse” a ellas. Vale aquí lo expresado por Goldín *“...Ajustarse no significa establecer beneficios mejores [...] Debe entenderse entonces por de pronto que se ajustaran a la ley las normas convencionales que no se aparten de ella «in peius». No lo hacen las que regulen instituciones que la ley no ha previsto; en realidad allí no hay norma legal a la que «ajustarse»”*⁵⁴.

Sin embargo, el mismo artículo 7, contiene una salvedad a aquél principio, pues si no obstante no *ajustarse* el texto del CCT a lo legalmente establecido, el primero desplazará a la ley en su aplicación siempre que *“resulte más favorable a los trabajadores”*.

Al igual que lo postulado en el artículo 8, (Ley 20.744, t.o 1978, en adelante LCT) en relación al “principio de la norma más favorable para el trabajador” la unidad de comparación, a efectos de establecer cual resulta más favorable a los trabajadores, es la institución. Aparece así el “conglobamiento por instituciones”.

Al respecto se ha dicho que: *“Este sistema, llamado “conglobamiento por instituciones” consiste en extraer de cada instrumento la totalidad de normas correspondiente a la*

⁵⁴ GOLDÍN, ADRIÁN, “Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, *Cuadernos de Investigaciones*, vol. 22, 1991, pág. 5.

institución que se examina (por ejemplo “jornada”) y por comparación obtener el plexo que resulta más favorable al trabajador”⁵⁵.

El conglobamiento por instituciones, como unidad de comparación, admitido sin mayores dificultades cuando se cotejan dos o más normas legales con el fin de establecer cual resulta más beneficiosa al trabajador, ha sido enfáticamente resistido cuando de lo que se trata es de comparar un convenio colectivo con una ley. Las críticas, en general, han radicado en el hecho que la ley que desplaza a otra ley, por resultar más beneficiosa, no altera la vigencia de ésta última, que solo es desplazada en su aplicación. En cambio, cuando la efectividad de un convenio es desplazada por una ley más beneficiosa, la cual además ha sido tomada en cuenta por las partes por resultar un mínimo indisponible e infranqueable puede, dependiendo el momento, obstaculizar la entrada en vigencia del CCT (si la situación se plantea al momento de la homologación) o a la declaración de nulidad de la cláusula convencional, de producirse durante su vigencia.

Y, no de menor trascendencia, debe destacarse que nuestro Máximo Tribunal de Justicia ha expresado: “...*en materia de interpretación de los convenios colectivos, debe computarse la totalidad de los preceptos en juego de manera armónica procurando una aplicación racional en la que no se admitan soluciones injustas que prescindan de las consecuencias que se derivan de cada criterio particular*”⁵⁶ o, quizás con mayor énfasis, ordenó la interpretación de los convenios colectivos como “...*un todo sinalagmático inescindible*”⁵⁷.

Sólo para dar por finalizado el tema, dejaré planteada, aunque huérfana de respuesta, la dicotomía resultante entre el conglobamiento por instituciones y la interpretación del convenio como un todo sinalagmático inescindible, que requerirá en cada caso de un análisis específico, dinámico y concreto por parte de los órganos jurisdiccionales competentes.

II.5.2. Convenios Colectivos (autonomía colectiva) entre sí.

La pregunta, a la que se trata de dar respuesta aquí es: ¿si un convenio posterior puede modificar un convenio anterior estableciendo condiciones menos favorables?. Lo que estrictamente se conoce en la doctrina como negociación colectiva *in peius*.

⁵⁵ SIMÓN, JULIO Y AMBESI, LEONARDO, “Capítulo XIII. El Convenio Colectivo de Trabajo”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, vol. I, La Ley, Buenos Aires, 2012, pág. 969.

⁵⁶ CSJN, 24/04/2001, “Tursi, Vicente c. Banco de la Nación Argentina”, Fallos 324:1381

⁵⁷ CSJN, 12/04/1972, “Potenze, Pablo Luciano c. Sindicato de Empleados de Comercio”, Fallos 282:269.

A diferencia de lo que sucede con las normas legales, en las que a igual jerarquía de fuentes la norma posterior deroga a la anterior, en materia de convenios colectivos y, en abstracto, la situación no se presenta clara, y la falta de una norma expresa sobre las particularidades que debe reunir el convenio posterior profundiza el inconveniente. Dice el Art. 19, ley 14.250 (t.o 2004), Inc. a) “*Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito*”, la norma carece de toda indicación sobre el sentido en que dicha modificación, total o parcial, ha de producirse y, como lo sostiene Mugnolo, sólo puede tener por sentido sumar a la “...ultraactividad legal in eternum, [...] consolidar el statu quo de la estructura negocial tras mantener en manos de idénticos negociadores la posibilidad de sustituir un convenio por otro”⁵⁸.

Dicho esto, entendemos que nada se opone, o imposibilita, que un convenio anterior sea dejado sin efecto por otro convenio posterior (de igual ámbito), sea estableciendo condiciones más beneficiosas o no (negociación *in peius*), pues en abstracto no es posible establecer, al menos con precisión, ¿Qué es mejor? Los beneficios del anterior convenio o los efectos o resultados que el nuevo convenio pretende evitar aun en detrimento de algunos de los beneficios laborales.

En este contexto, sí el convenio posterior, establece condiciones más beneficiosas, resulta indiscutible que esté prevalecerá respecto del anterior. La situación no es tan clara, en el plano factico, respecto del efecto o aplicabilidad que puede acordarse al nuevo convenio, que sustituye al anterior, cuando sus condiciones resultan menos beneficiosas.

Ante este escenario, y con prestigiosa doctrina apoyando y fundamentando cada una de las posiciones, se dará cuenta de las dos posturas existentes. A la primera, la llamaremos de la “incorporación” y a la segunda del “marco cambiante y ajeno”⁵⁹.

Para los partidarios de la teoría de la incorporación, tan pronto un convenio entra en vigencia sus beneficios se incorporan, valga aquí la redundancia, a los contratos individuales de los trabajadores alcanzados por dicha convención.

⁵⁸ MUGNOLO, JUAN PABLO, “Capítulo XVII. Ambito de Aplicación Temporal del Convenio Colectivo de Trabajo”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, vol. II, La Ley, Buenos Aires, 2012, pág. 288.

⁵⁹ Conscientes de la impertinencia de atribuir un nombre a una teoría, con fundamentos mucho más profundos que la simple naturaleza heterónoma que podría atribuirse al CCT se ha optado por identificarla de esta manera al sólo efecto de evitar un mal mayor, como el que sería la identificación por la negativa, esto es de la “no integración”.

Teniendo por cierta esa premisa, el convenio posterior que establezca cláusulas menos favorables carecerá de efectos (nulidad), en el caso concreto, en tanto que, por aplicación del 2 párrafo del Art. 8 (Ley 14.250 t.o 2004) dichos convenios no “...podrán afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo”, y, complementariamente, por el Art. 8, LCT, que dispone que “Las convenciones colectivas y laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación [...]”, lo que en una interpretación *contrario sensu*, lleva a afirmar que las no lo son, resultan inválidas.

A efectos prácticos, y siguiendo esta postura, el nuevo convenio colectivo cuyas cláusulas resulten menos beneficiosas sólo devendría aplicable a las relaciones de trabajo nacidas con posterioridad a su entrada en vigencia. Así lo ha entendido también la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al sostener que “Ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la ley 14250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el Art. 8 de dicha ley que en forma explícita y exclusiva, resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo”⁶⁰.

Por el contrario, otro grupo importante de iuslaboristas, han entendido que el sindicato asume y lleva adelante la representación de los intereses de una categoría profesional y no de cada trabajador individualmente considerado, esa es la razón de ser del artículo 8 de la LCT y del Art. 8, Ley 14.250, t.o 2004, evitar que mediante la negociación colectiva se deje sin efectos los mayores beneficios individualmente pactados, pero de ninguna manera los beneficios establecidos en el convenio colectivo se incorporan a los contratos individuales. El convenio opera desde afuera, como la ley, y como fuente heterónoma las partes no puede pretender más que la expectativa de que continúe vigente. O, lo que es lo mismo, los beneficios del convenio se mantienen en cuanto continúe vigente. Entiende Goldín, con evidente lógica, que:

...aquellas condiciones de trabajo de las que los trabajadores gozan porque así lo dispone el convenio colectivo son, por decirlo de algún modo, el producto de la gestión solidaria de la categoría de la que el trabajador se beneficia, encuéntrase o no afiliado al sindicato. [...] la pretensión del trabajador de

⁶⁰ CNAT Sala II Expte N° 22.454/05 Sent. Def. N° 95.147 del 8/8/2008 “Coquibus, María y otro c/ ANSSES s/ diferencias de salarios”

conservar individualmente para sí aquello que hasta entonces ha tenido como producto de la solidaridad colectiva se erige como un acto insolidario y disfuncional.[...]. No hay solidaridad colectiva posible en esos términos. No solo por razones éticas; es que los empleadores no aceptarán acuerdos ni compromisos que el grueso de sus dependientes resistirán con éxito en las instancias individuales. El sindicato verá entonces nuevamente erosionada su capacidad de gestión y respuesta -esta vez de hecho- y la categoría profesional padecerá inexorablemente el daño que la inviabilidad del acuerdo impidió neutralizar. En ese marco, sostener la vigencia del principio de la condición más beneficiosa del convenio colectivo importa una aproximación individualista e insolidaria en un fenómeno por esencia colectivo y social⁶¹.

Y, en ese mismo sentido, aunque con anterioridad, Vázquez Vialard había sostenido que:

Un convenio colectivo carece de toda operatividad al entrar en vigencia una nueva convención –dentro del mismo ámbito de aplicación personal y territorial (conf. Art. 6 de la ley 14250 T.O, Dec 108/88)- y no cabe duda que los sujetos que, en ejercicio de la mencionada autonomía privada colectiva, tienen aptitud para acordar disposiciones de carácter normativo, también cuentan con la facultad de modificarlas, derogarlas o establecer otras en su reemplazo. Habida cuenta del carácter cambiante de la realidad socio-económica que subyace en la celebración de todo convenio colectivo y de la consiguiente necesidad de que éste se adecue a las circunstancias que intenta normativizar, es evidente que las condiciones emergentes de una determinada convención no se incorporan definitivamente al contrato individual y no son exigibles más allá de la vigencia de aquélla (o de su posible ultraactividad); lo cual implica admitir que pueden ser válidamente modificadas in peius, derogadas o sustituidas por otras pactadas en un nuevo convenio en ejercicio de la misma autonomía que dio origen a la convención anterior⁶².

El tema, de trascendental incidencia a los efectos de analizar los resultados que surgirán eventualmente de esta investigación, como se ha esbozado, no obtuvo una recepción pacífica en la doctrina, y los mismos efectos tuvo en la jurisprudencia, que bacilo sobre cuál era la teoría que debía adoptar y aplicar, para resolver las controversias que se sometían a su consideración. En dicho contexto, y como era esperable atento a la importancia del tema en consideración, se convocó al plenario “Fontanive”⁶³ (que en lo estrictamente pertinente se procederá a comentar).

En el caso que motiva el plenario, se plantea la validez de una cláusula que, como consecuencia de la entrada en vigencia de un nuevo convenio colectivo, disponía que el

⁶¹ GOLDÍN, ADRIÁN, “Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, cit., pág. 17.

⁶² VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1982, pág. 213 y ss.

⁶³ CNAT, en Pleno, Fallo Plenario N° 325 del 9/5/2011 “Fontanive, Mónica Liliana C. P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados S/ diferencias de salarios.”

adicional por antigüedad, consistente hasta entonces en una suma porcentual proporcional al salario, pasaría a ser una suma fija.

El voto mayoritario, considero la validez del CCT posterior en base a los siguientes fundamentos:

- a) la convención colectiva es una norma heterónoma, que rige a la relación de trabajo "desde afuera", de modo que sus condiciones no se incorporan al contrato de trabajo, [...] de manera que, al entrar en vigencia una nueva convención, ésta sustituye a la anterior, aunque contenga condiciones menos ventajosas. (del Voto del Dr. Guisado, en mayoría)
- b) Esta solución encuentra respaldo en el Art. 19, inc. "a" de la ley 14.250 (texto según Art. 18 de la ley 25.877), según el cual "un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito". Dicha disposición mantiene en materia de sucesión de convenios el mismo criterio que gobierna la sucesión de leyes: "posterior derogat priori", sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables. De conformidad con el principio interpretativo que se expresa en el adagio "ubi lex non distinguit, nec non distinguere debemus", cabe inferir que el nuevo texto legal permite que el convenio posterior modifique el anterior de igual ámbito en cualquier dirección, pues si la voluntad del legislador hubiera sido la de habilitar únicamente las modificaciones favorables, lo habría dicho ("ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit") (del Voto del Dr. Guisado, en mayoría).
- c) Ésta norma [en referencia al Art. 19, inc. a] no implica per se legitimar condiciones peyorativas en el nuevo convenio respecto del anterior, ni que signifique el ejercicio de la denominada disponibilidad colectiva violatoria del principio de progresividad en materia de derechos sociales que consagra el Art.1 del Protocolo de San Salvador anexo a la Convención Americana de Derechos Humanos (ratificado por Ley 24.658) y por ende con jerarquía supra legal. (del Voto del Dr. Raffaghelli, en mayoría)

Por su parte, aunque en minoría, se sostuvo que:

- a) El rubro "bonificación por antigüedad" establecido en la Resolución D.N.R.T. 5629/89, fue incorporado a los contratos individuales de trabajo de cada uno de ellos (del Voto de la Dra. Ferreirós, en minoría).

- b) En este orden de ideas, recuerdo que desde la óptica del principio de progresividad enfatizado por nuestro Máximo Tribunal ("Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.", C.S.J.N. del 21/09/04) que impregna todo el sistema normativo laboral, articulado con el principio de razonabilidad consagrado constitucionalmente (Art. 28 C.N.), se intenta asegurar el control de contenido de la reglamentación de los derechos. (del Voto de la Dra. Corach, en minoría).
- c) Por lo demás, en mi opinión, tratándose de una relación entre fuentes del mismo orden en los términos reglados por los arts. 9 y 12 de la L.C.T. y 24 de la Ley 25.877, el convenio colectivo posterior no tendría aptitud para modificar un mejor derecho adquirido por los trabajadores y ya incorporado a sus respectivos contratos individuales. Otra solución estaría en contradicción con el principio de progresividad y con los derechos adquiridos con garantía constitucional (del Voto del Fernández Madrid, en minoría).
- d) Tiene que ver con la aplicación del principio de progresividad y no regresividad, que en su noción normativa veda la aplicación de una nueva norma cuando, comparada con la que ha modificado o sustituido, resulte que ha suprimido, limitado o restringido derechos o beneficios concedidos por la anterior [...] Dicho principio ha sido consagrado en nuestra Constitución Nacional a partir de la reforma del año 1994, cuando se incorporó la cláusula de progreso económico con justicia social (Art. 75.19), como los Tratados Internacionales que lo contienen (Art. 75.22), como a modo de ejemplo la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Art. 26) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 2.1);..." (del Voto de la Dra. Pompa, en minoría).
- e) Dicho marco [en referencia al "marco cambiante y ajeno"] no podría prescindir de su carácter superador de los mínimos legales imperativos, por lo que salvo situaciones excepcionales de crisis, que en el caso no han sido invocadas, de limitación temporal destinada a recomponer las condiciones quebradas del sector involucrado y sin que se abandonen los controles de legalidad y conveniencia, ahora y a la luz del principio de progresividad y no regresividad analizado, debe ser adecuado y redefinirse, en mi criterio, como de marco ajeno y cambiante "con dirección y sentido de progreso" (del Voto de la Dra. Pompa, en minoría).

II.5.3. Convenios Colectivos, contratos individuales y ley

En consonancia con lo anteriormente expuesto, debemos afirmar que las condiciones más favorables estipuladas en contratos individuales prevalecen sobre los convenios colectivos e, incluso, sobre la ley. Ello surge expresamente de los artículos 8 de la Ley 14.250 (t.o. 2004) y 12 de la LCT.

De la interpretación armónica de ambos preceptos legales resulta que:

- Los mayores derechos reconocidos por la ley, la convención colectiva, o los contratos individuales, no pueden ser renunciados (Art. 12, LCT).
- Los contratos individuales no pueden modificar, en perjuicio del trabajador, los mayores beneficios contenidos en un contrato colectivo (Art. 8, Ley 14.250, t.o. 2004, 1° párrafo).
- Los contratos individuales prevalecen sobre el contrato colectivo en tanto resulten más beneficiosos para el trabajador (Art. 8, Ley 14.250, t.o. 2004, 2° párrafo).

A modo de conclusión, se puede sostener que el contrato individual desplazará al convenio colectivo si establece mejores condiciones de trabajo, al mismo tiempo que sus cláusulas serán reemplazadas por las establecidas en el convenio o la ley si estas fueran más favorables al trabajador⁶⁴.

II.6. Sujetos de la negociación colectiva.

De conformidad surge del artículo 1, Ley 14.250 (t.o 2004) “*Las convenciones colectivas de trabajo 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, se rigen por las disposiciones de la presente ley...*”.

Según ha de entenderse de la lectura de la norma transcripta, la “parte empleadora” no presenta mayores complejidades pues en todo caso actúa en nombre propio o bien, con el alcance y la amplitud, que surja del poder de representación con el cual concurra a la celebración del CCT.

Los problemas se suscitan cuando se analiza la representación de los trabajadores (“parte trabajadores”) que, por imperio de la ley, ha sido conferida a una asociación profesional “con

⁶⁴ Cfr. RECALDE, MARIANO, *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*, Edunpaz, José C. Paz, pág. 433.

personería gremial”, redacción que se ha mantenido sin cambios desde la redacción original de la ley 14.250.

Reforzando aquella idea respecto que la representación de los trabajadores le corresponde a una asociación con personería gremial, la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551) establece que: “*Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: [...] c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social*” (Art. 31).

De la lectura armónica de ambos artículos resulta entonces que la negociación de los convenios colectivos de actividad, está legalmente reservada al sindicato más representativo que es, en definitiva, quien obtendrá y ostentará la “personería gremial” y los derechos exclusivos que han sido reservados para ella.

Nótese que, por disposición del Art. 17 (Ley 14.250, t.o 2004) dicha exclusividad no rige para el caso de convenios de empresa donde la representación estará a cargo del sindicato cuya personería gremial comprenda al personal de la empresa “...y se integrará también con delegados del personal” (Art. 17, Ley 14.250) cuya cantidad es establecida por el mismo precepto legal, por remisión al Art. 45 de la Ley 23.551, y hasta un máximo de cuatro. Por el momento sólo habrá de mencionarse que, a partir del “Fallo ATE”, nada se opone a que los delegados que integran la representación pertenezcan a un sindicato simplemente inscriptos.

II.6.1. El caso de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas⁶⁵

Aunque no libres de discusiones y debates, el sistema que aseguraba el ejercicio de algunos derechos de manera exclusiva a la organización sindical con personería gremial (por aplicación de la Ley 23.551), entró en severa crisis a partir de la incorporación al texto constitucional de 1994, del Art. 75 inc. 22.

Según lo señalara Etala,

La Reforma Constitucional de 1994, introdujo una modificación de singular importancia en la jerarquía normativa, por cuanto, desde entonces, los tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales tienen jerarquía superior a las leyes (Art. 75 inciso 22 C.N.) [...] La jerarquía superior a las leyes que ostentan los convenios de la O.I.T. después de la Reforma Constitucional de 1994, tiene importantes consecuencias prácticas para el orden

⁶⁵ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M. Y MEDA, MAXIMILIANO P., “Las asociaciones sindicales simplemente inscriptas y su consideración en el fallo de la CSJN del 3 de septiembre de 2020 relativo al llamado caso “ADEMUS””, *El Derecho*, vol. 14.943, n° Año LVIII, 2020.

*jurídico interno, ya que a través de la ratificación de un convenio pueden quedar sin efecto las disposiciones legales contrarias, tanto si son anteriores o posteriores a dicho acto. Las mismas serían tachadas de inconstitucionales, por oponerse a una norma jerárquicamente superior*⁶⁶.

Como si ello no fuera suficiente, y por aplicación del mismo artículo 75. Inc 22 CN, el Convenio N° 87, del año 1948, sobre “libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”⁶⁷ adquiriría jerarquía constitucional en virtud de lo dispuesto por el artículo 8.3. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 22.3. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En este estado de cosas, y siempre considerando los tiempos de la justicia argentina, la CSJN fue erosionando, a partir de entonces, y para ajustarse a los preceptos ahora con jerarquía constitucional, aquella exclusividad de derechos que la Ley 23.551, había reservado con carácter exclusivo a los sindicatos con personería gremial.

No es menos importante destacar el rol que al respecto tendría la interpretación de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en relación a la observancia del Convenio 87 por parte de la Argentina, y la necesidad de adaptar la legislación al texto de aquél instrumento internacional, luego de expresar que “*La Comisión recuerda que la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales;...*”⁶⁸. Si bien dichas interpretaciones no resultan vinculantes, no es menos cierto que constituyen una base interpretativa y una regla de particular importancia en los precedentes que se pasan a listar y comentar, cronológica y sucintamente, a continuación:

- Fallo “*Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales*”⁶⁹ (11 de noviembre de 2008): en dicha instancia la CSJN consideró que la Ley

⁶⁶ ETALA, CARLOS ALBERTO, “Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación”, *Diario La Ley*, Buenos Aires, 2001, pág. 1, fecha de consulta 6 septiembre 2020, en <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-los-covenios-de-la-oit-y-su-interpretacion.pdf>.

⁶⁷ Aprobado por Ley 14.932, del 10 de noviembre de 1959, y ratificado el 18 de enero de 1960.

⁶⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución) : tercer punto del orden del día: informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, págs. 48 y 49.

⁶⁹ CSJN, 11/11/2008, “*Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales*”, Fallos 331:2499.

23.551, al exigir que los delegados del personal y los integrantes de las comisiones internas (Art. 40 y 41, inc. a, de la ley 23.551) -, deban estar afiliados a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta- viola el derecho a la libertad de asociación sindical amparado tanto por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio 87.

El Tribunal entendió que el artículo 41.a de la ley 23.551 resultaba inconstitucional, “...en la medida en que concedía a los sindicatos que ostentan el carácter de más representativos, privilegios que excedían de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales”⁷⁰.

- Fallo “*Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo*” (9 de diciembre de 2009)⁷¹: En dicha oportunidad el Máximo Tribunal entendió que el Art. 52, de la ley 23.551, al limitar la protección a los representantes gremiales de los sindicatos con personería gremial, ha violentado de manera patente e injustificada, la esfera dentro de la cual el legislador puede otorgar ciertos privilegios a las asociaciones con personería gremial. En primer lugar, por obligar a los trabajadores que se disponen a actuar como representantes a la afiliación a un sindicato con personería gremial, no obstante la existencia, en el mismo ámbito, de otra simplemente inscripta. En segundo término, porque ataca la libertad de los sindicatos simplemente inscriptos y la de sus representantes, al protegerlos de manera menor que si se tratara de asociaciones con personería gremial, en un terreno en el cual no se admiten “privilegios”.

- Fallo “*Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad*”⁷² (18 de junio de 2013): La CSJN consideró que la legitimación para representar los intereses colectivos que reclama A.T.E -sindicato simplemente inscripto-, para promover la acción de inconstitucionalidad de un decreto, aun cuando exista un sindicato con personería gremial en el mismo ámbito -Unión de Trabajadores Municipales de Salta-, está inequívocamente

⁷⁰ El destacado sólo se justifica en la medida en que dicho fundamento, que la CSJN hace suyo a partir de la cita de la Comisión de Expertos, resultará reiterativo en los posteriores pronunciamientos respecto de cuál es el límite del privilegio que la ley puede conceder a los sindicatos con personería gremial, sin violentar las disposiciones del Convenio 87.

⁷¹ CSJN, 09/12/2009, “*Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumar*”, Fallos 332:2715.

⁷² CSJN, 18/06/2013, “*Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad*”, Fallos 336:672.

reconocida por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, el Convenio N° 87 de la OIT, y otras normas internacionales con jerarquía supralegal o constitucional. Por tanto, en ese entendimiento, el Art. 31. Inc. a de la ley 23.551, resulta inconstitucional en la medida en que los “privilegios” que en esta materia otorga a las asociaciones con personería gremial, en desmedro de las simplemente inscriptas, exceden el margen autorizado por las primeras.

- Fallo “*Nueva Organización de Trabajadores Estatales c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ amparo*”⁷³ (24 de noviembre de 2015): convocada a decidir sobre la constitucionalidad de los arts. 41, inc. a, 44, 48 y 52 de la ley 23.551, en tanto otorgan franquicias y licencias gremiales a favor de los sindicatos con personería gremial, la CSJN entendió que no obstante la Nueva Organización de Trabajadores Estatales, era un sindicato simplemente inscripto-, las normas internacionales de rango constitucional que rigen el instituto de la libertad sindical, no permiten privar a las organizaciones sindicales simplemente inscriptas medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad. Agregó que al margen de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta ante las autoridades y en la designación de delegados antes organismos sindicales, ninguna otra facultad concedida a los sindicatos con personería gremial puede serles negada a aquellos que no la tienen.

- Fallo “*Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*”⁷⁴ (7 de junio de 2016): Establece allí, luego de un pormenorizado análisis de la huelga, que la constitución nacional al establecer como titulares del derecho de huelga a los “gremios” (Art. 14 bis) lo hace en referencia a las asociaciones sindicales habilitadas mediante su simple inscripción en un registro especial. En consecuencia, no resulta trascendente el hecho que el demandante no haya estado afiliado a un sindicato con personería gremial, pues una interpretación en dicho sentido vulneraría el margen de privilegios que la propia constitución y las normas internacionales reservan para los sindicatos simplemente inscriptos.

⁷³ CSJN, 24/11/2015, “*Nueva Organización de Trabajadores Estatales c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ amparo*”, CSJ 143/2012 (48-N)/CSI.

⁷⁴ CSJN, 07/06/2016, “*Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*”, Fallos 339:760.

En este marco, y aun cuando nada haría presumir que la CSJN adoptaría una postura contraria a sus precedentes, el 3 de septiembre de 2020⁷⁵, el máximo tribunal se ha expedido en autos “*ADEMUS y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otros/ amparo sindical*”⁷⁶, fallo cuya importancia ha de resaltarse por cuando se vincula estrecha con el objeto de esta investigación y el derecho de negociar convenios colectivos por parte de las asociaciones sindicales simplemente inscriptas.

En este caso, ADEMUS - Agremiación de Empleados Municipales de Salta-, junto a otras asociaciones, todas ellas simplemente inscriptas, plantean (en lo que atañe estrictamente a nuestro interés) la inconstitucionalidad de la resolución homologatoria del convenio firmado entre la Municipalidad de Salta y la Unión de Trabajadores Municipales de Salta -sindicato con personería gremial-.

En primera instancia, se hizo lugar a la medida solicitada por ADEMUS en el entendimiento que el artículo 31 de la ley 23.551, resulta inconstitucional en cuanto otorga derechos exclusivos a los sindicatos con personería gremial para defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores e intervenir en las negociaciones colectivas, dada su incompatibilidad con los principios de libertad, pluralidad sindical y no exclusión.

Frente a dicho pronunciamiento la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, presentó recurso de apelación, que resuelto por la Sala II de la Cámara Federal de Apelaciones de Salta, decidió confirmar la sentencia apelada, con el fundamento central de que “el Art. 31 inc. a) de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, en cuanto establece que es derecho exclusivo de la asociación sindical con personería gremial defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, es inconstitucional. Ello, por cuanto tal privilegio excede de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas”.

Frente a tal pronunciamiento la Unión de Trabajadores Municipales de Salta presentó recurso extraordinario, que fue concedido, y en el cual se plantea, en lo sustancial, que los jueces de la causa se expidieron sobre la constitucionalidad del Art. 31, inc. a, de la ley 23.551 “¡pero lamentablemente esa no era la cuestión discutida en autos! Es que, efectivamente, la Corte

⁷⁵ Sólo cuarenta días antes de que tenga lugar la presentación de esta investigación.

⁷⁶ CSJN, 03/09/2020, “*ADEMUS y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otros/ amparo sindical*”, FSA 000648/2015.

Suprema declaró la inconstitucionalidad... (de dicha norma) pero las potestades allí acordadas no son las de celebrar convenciones colectivas de trabajo, puesto que ellas surgen del inc. c) del artículo, y son diametralmente diferentes”.

Ante este pronunciamiento, la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, presento recurso extraordinario federal. La CSJN entendió que:

[...] La prerrogativa de los sindicatos con personería gremial para "intervenir en las negociaciones colectivas" no está reglada en el Art. 31, inc. a, de la ley 23.551, como afirma el a quo, sino específica y concretamente en el inc. c de dicho artículo. (considerando 7)

Que resulta evidente, además, que el a quo ha dado a la doctrina constitucional establecida por esta Corte sobre la materia un alcance que no tiene. Ciertamente, en ninguno de los precedentes citados en apoyo de su decisión fue puesta en tela de juicio la potestad conferida a los sindicatos con personería gremial para negociar colectivamente, como lo ha sido en el sub lite.[...] (Considerando 8)

[...] El Art. 31, inc. c, de la ley 23.551, que reconoce a los sindicatos más representativos -esto es, en nuestro sistema legal, los que cuentan con personería gremial- una prioridad en la negociación colectiva, no resulta constitucionalmente objetable. La misma regla, contenida en el Art. 1º de la ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo (texto vigente), mantiene, pues, toda su eficacia como acertadamente ha observado la recurrente en términos que el a quo desechó con erróneo fundamento.[...] (Considerando 10)

Con estos fundamentos, claro está, la CJSN revocó la sentencia apelada y remitió los autos para que el tribunal de origen dicte un nuevo fallo con arreglo a su pronunciamiento.

En disidencia, el Dr. Rosatti sostuvo que, el modelo sindical argentino establecido por nuestra Constitución Nacional, es un modelo sindical libre, democrático y desburocratizado:

[...] Un modelo sindical libre es, desde la perspectiva del trabajador, aquel que le ofrece la posibilidad de pertenecer a uno, a más de uno o a ningún sindicato, no quedando el derecho a trabajar supeditado a una afiliación gremial [...] Un modelo sindical democrático es el que se organiza sobre la base de la representatividad de sus administradores, la activa participación de los afiliados y el pluralismo, lo que involucra la integración de la/las minoría(s) en la toma de decisiones. [...] Un modelo sindical desburocratizado es aquel que reconoce los derechos gremiales constitucionales a las organizaciones de trabajadores -en tanto entidades llamadas a coadyuvar en la promoción del bienestar general (Fallos: 331:2499)- "por la simple inscripción en un registro especial" (Art. 14 bis, primer párrafo), requisito que se cumple con la registración prevista en la ley 23.551.

El régimen legal infraconstitucional no puede retacear tales derechos justificándolo "en la mayor representatividad" del sindicato con personería gremial. En el ámbito de la negociación para celebrar convenios colectivos, la "mayor representatividad" de un sindicato debe expresarse en la composición cuantitativa de la mesa paritaria, sin que ello autorice a excluir a los sindicatos menos representativos.(Considerando 7, del voto del Dr. Rosatti, en minoría)

Es preciso recordar que en el sistema constitucional argentino las cláusulas de la normativa internacional (y lógicamente sus correlativas interpretaciones) no pueden ser entendidas como una modificación o restricción de los derechos y garantías establecidos en la Constitución Nacional. Así lo expresa con claridad el Art. 75, inc. 22, de la Norma Fundamental al establecer que aquellas normas "no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos". En definitiva, el caso sub examine revela que postular que el derecho internacional en materia de derechos humanos es siempre más tuitivo que el derecho constitucional en la materia, importa consagrar un prejuicio antes que una regla de justicia. (Considerando 9, del voto del Dr. Rosatti, en minoría)

A modo de cierre de la temática planteada, la cuestión ha quedado momentáneamente resuelta y, la negociación de convenios colectivos es, por el momento y atento al marco jurídico vigente, una cuestión reservada a los sindicatos con personería gremial.

Complementariamente, se podría afirmar que todo parece estar preparado para lo que será el próximo pronunciamiento de la CSJN, que cuenta con dictamen favorable del Procurador Víctor Abramovich, se trata del caso “*Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI el Autopistas del Sol S.A. s/ amparo*”⁷⁷, la cuestión radica en determinar si el artículo 38 de la ley 23.551, al establecer que los empleadores están obligados a actuar como agente de retención de las cuotas sindicales únicamente respecto de trabajadores afiliados a sindicatos con personería gremial, vulnera la libertad sindical de las entidades simplemente inscriptas. Los fundamentos, que en esta oportunidad hace suyos el Procurador, no difieren de los utilizados en los anteriores pronunciamientos de la CSJN (principalmente en cuanto al Convenio 87 y las recomendaciones del Comité de Experto), sin embargo, agrega que:

...resulta inocuo proclamar la autonomía de las entidades gremiales para fijar su programa de acción y su estrategia con miras al cumplimiento de sus fines, si no se les asegura al mismo tiempo la disponibilidad de los medios económicos indispensables para su funcionamiento y su actividad externa. Bajo este prisma, el régimen de retención de cuotas sindicales, tal como está regulado en el cuestionado artículo 38, menoscaba la libertad sindical de las entidades simplemente inscriptas pues al encontrarse con mayores obstáculos para el ingreso de las cuotas, ven limitadas su sostenibilidad y capacidad de acción... (pág. 7, del mencionado dictamen)
En consecuencia, a mi entender el artículo 38 de la ley 23.551, en cuanto excluye en forma arbitraria a las asociaciones simplemente inscriptas del régimen de retención de aportes a sus afiliados, lesiona la libertad sindical, en su faz

⁷⁷ Dictamen del Procurador General, Dr. Víctor Abramovich, en autos “*Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI el Autopistas del Sol S.A. s/ amparo*”, del 27/08/2019.

individual y colectiva, por lo que resulta inconstitucional (pág. 9, del mencionado dictamen).

II.7. Homologación

El acto de homologación de los CCT, no obstante sus importantes efectos que listaremos a continuación, y las discusiones jurídicas e implicancias prácticas que le son conexas, podría no ser incluido en un trabajo de las características del presente. Sin embargo, y como resulta central para la delimitación del universo de CCT⁷⁸ que serán considerados en este trabajo resulta conveniente realizar alguna mera referencia a éste.

El acto administrativo de la homologación, cuyo dictado ha sido reservado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación (Art. 4, Ley 14.250, t.o 2004),

*...no crea normas, ni da lugar a derechos ni obligaciones; lo único que hace es visar las normas establecidas. Y, [...] puede vetar la vigencia de las cláusulas convencionales inconvenientes, pero en ningún caso reemplazarlas por otra según su propio criterio. [...] El acto de homologación no es constitutivo, ni de derecho objetivo ni de derechos y obligaciones, sino sólo declarativo de que las colectividades privadas han ejercido dentro de su propio marco de validez la autonomía que el ordenamiento estatal les reconoce*⁷⁹.

La homologación tiene varios efectos: convalidar el ámbito de aplicación del convenio; fijar la fecha a partir del cual el convenio surte efectos (Art. 5, Ley 14.250, t.o 2004); dotar al acuerdo de partes de efectos “*erga omnes*” (Art. 8, Ley 14.250, t.o 2004); presunción de ultractividad; exime de la carga de la prueba, respecto de su existencia, en juicio.

- Convalidar el ámbito de aplicación: personal, territorial y temporal. De manera independiente a cuál fuera la voluntad de las partes, aunque sujeto a ella, el “alcance” del convenio está dado por lo expresamente dispuesto en el acto de homologación. Es decir, a qué colectivo de trabajadores y empleadores resulta aplicable⁸⁰, en qué ámbito geográfico (que podría ser el de todo el territorio nacional, alguna región o provincia,

⁷⁸ Ver “4.1. Universo considerado”.

⁷⁹ RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *Convenciones colectivas de trabajo*, Hammurabi, Buenos Aires, 1985, pág. 96.

⁸⁰ En definitiva “...el ámbito de validez personal está dado por la representatividad de las entidades firmantes del mismo. Es decir, que ningún empleador queda obligado a la normativa de un convenio si no intervino en su celebración por el sector patronal, una asociación que lo represente o, al menos, un grupo representativo de empleadores de la actividad” (CNAT Sala I Expte N° 10.868/06 Sent. Def. N° 85.127 del 5/5/2008 “Funes, Claudia c/ Obra Social del Personal de la Industria de la Alimentación OSPIA s/ despido”).

una empresa o conjunto de empresas, o ciertos -uno o más- establecimientos dentro de una empresa); y la vigencia de sus cláusulas⁸¹.

- Fijar la fecha a partir del cual el convenio surte efectos: según lo dispone el artículo 5 (Ley 14.250, t.o 2004): *“Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o registro [...]. El texto de las convenciones colectivas será publicado [...] dentro de los diez días de registradas u homologadas según corresponda, [...] El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado Ministerio”*.

Sobre el particular debe tenerse presente que el sólo acto de homologación, requisito previo e ineludible al de la “publicación” del texto, no es suficiente para dotar al convenio de su pretendido efecto “*erga omnes*” y el convenio que no hubiera sido publicado (de acuerdo a lo establecido en el Art. 5 de la ley citada) carece de dicho efecto. Cabe destacar que pasados 10 días, sin la publicación realizada por MTEySS, cualquiera de los signatarios queda en libertad de publicarlo por su parte, y con iguales efectos (Art. 5, Ley 14.250, t.o 2004).

- Efecto “*erga omnes*”: esto es, el CCT homologado se aplica a todas las empresas representadas y a todos los trabajadores comprendidos, se encuentren o no afiliados a las partes signatarias⁸² y “...aun cuando no lo ha hayan suscripto, en la medida en que se los puede considerar representados real o fictamente mediante la convocatoria que la autoridad de aplicación efectuara al momento de la negociación –Art.4, Ley 14.250, t.o 2004), salvo obviamente el caso de los convenios de empresa”⁸³.

⁸¹ Como se hará referencia en título siguiente, actualmente el “ámbito temporal” establecido por la homologación pierde virtualidad atento a la vigencia del principio de ultractividad.

⁸² CSJN A. 99. XXIII. “Asociación Empleados de la Dirección General Impositiva c/ Dirección General Impositiva” - 30/10/1990 – T.313 P.1088.-.

⁸³ CNAT **Sala II** Expte N° 22.369/2010 Sent. Def. N° 99.902 del 17/11/2011 “Cabrera, Juan Carlos c/UTHGRA Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina s/despido”. **Sala II** Expte N° 15.851/09 Sent. Def. N° 100.648 del 25/6/2012 “Mora, Enrique Carlos c/Brastex SA y otro s/despido”; **Sala II** Expte N° 36.244/2010 Sent. Def. N° 101.344 del 26/12/2012 “Villamil Salinas, Eliezer c/Obra Social del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor s/despido”; **Sala IV** Expte N° 49.786/09 Sent. Def. N° 97.417 del 28/10/2013 “Caputo, Horacio Rodolfo c/T y M Service SRL y otro s/despido”; **Sala I** Expte N° 48.781/2011 Sent. Def. N° 89.351 del 19/11/2013 “Cáceres, Daiana Ailin c/Nextel Communications Argentina SA s/despido” y **Sala IV** Expte. N° 27.138/2012 Sent. Def. N° 97.907 del 12/05/2014 “Braunstein, Tamara Iliana c/Palermo Films SA y otro s/diferencias de salarios”.

- Presunción de ultraactividad, el CCT homologado y, salvo disposición en contrario de las partes signatarias, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya (Art. 6, Ley 14.250, t.o 2004).
- No requiere prueba en juicio en tanto hubieran sido debidamente individualizados.

II.8. Retroactividad y ultraactividad

Relacionado al tema de la vigencia temporal del CCT, existen dos temas destacables: el relacionado con la retroactividad y el relacionado con la ultraactividad.

En relación al primero de los mencionados habrá de expresarse que nada obsta a que las partes, en ejercicio de su autonomía de la voluntad colectiva, de común acuerdo establezcan que las condiciones laborales, o salariales, determinadas por CCT se apliquen retroactivamente, esto es, a partir de un momento pretérito al de la celebración del acuerdo, o el de su homologación. El supuesto, de extendida aplicación en negociaciones salariales, es válidamente aplicable a casos de condiciones laborales, aunque resulta difícil, en la práctica, poder retrotraer aquellas: “...*la retroactividad que alcanza a los cesantes es la regla y la exclusión una excepción...*”⁸⁴.

Relacionado a este tema, aparece el problema (bastante común), de si es posible excluir de la retroactividad a los trabajadores cesantes a la hora de firmarse el convenio,

Mucho menos pacífico, y por tanto más discutido, ha sido el debate doctrinario en torno a la ultraactividad de los CCT. Establecida normativamente por el Art. 6 (Ley 14.250, t.o. 2004), la ultraactividad puede ser definida como “...*el efecto legal reconocido a las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo, consistente en el mantenimiento de su vigencia, luego de su vencimiento por caducidad o extinción, hasta tanto se la deje sin efecto por un nuevo instrumento convencional*”⁸⁵.

El régimen de ultraactividad, salvo durante la vigencia de la ley 25.250⁸⁶ en el que se previó un procedimiento para eliminarla -aunque sin aplicación práctica-, está presente en nuestro país desde la sanción de la Ley 14.250, en 1953, aunque con algunas diferencias respecto de la actual redacción.

⁸⁴ RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *Convenciones colectivas de trabajo*, Op.cit., pág. 188.

⁸⁵ SIMÓN, JULIO, “Capítulo XIII. El Convenio Colectivo de Trabajo”, cit., pág. 961.

⁸⁶ Publicada en el Boletín Oficial en fecha 2 de junio de 2000 tuvo vigencia hasta el 19 de marzo de 2004, cuando fuera derogada por Ley 25.877.

En particular, el texto original de la Ley 14.250, establecía la ultraactividad, pero sólo referida a las “condiciones de trabajo” hasta tanto entre en vigencia una nueva convención. La referencia a “condiciones de trabajo” derivó en un esfuerzo por diferenciar a aquellas de las que no lo son. Así, se distinguió entre “cláusulas normativas”, en las que se establecían condiciones de trabajo, y “cláusulas normativas”, limitadas a establecer derechos y obligaciones entre quienes exclusivamente suscriben el acuerdo. Si bien podría resultar sobreabundante, sólo respecto de las “cláusulas obligacionales” se aplicaba el principio de ultraactividad durante la vigencia de la ley 14.250. Con la aprobación, y la entrada en vigencia de la ley 25.877, aquella útil y pragmática distinción entre cláusulas normativas y obligacionales ha perdido todo interés, puesto que el Art. 6 (Ley 14.250, t.o. 2004) se refiere inequívocamente a “todas sus cláusulas” por lo que una interpretación por el contrario implicaría violentar la pauta de interpretación que desaconseja distinguir donde la ley no distingue.

Aunque no pacíficamente aceptada en vista a los resultados a hoy vista, lo cierto es que se acuerda a la ultraactividad una función tuitiva consistente en proteger el interés de los trabajadores, encuadrados en ella, que se verían privados de los beneficios convencionales, luego de terminado el plazo de vigencia estipulado y hasta tanto, se definiera el equilibrio de fuerzas entre representantes de los trabajadores y los empleadores que diera lugar a un nuevo CCT.

No resulta trascendente, en el marco de esta investigación, analizar pormenorizadamente los diversos intentos legislativos por dar fin a la ultraactividad de los vetustos CCT de 1975. La realidad se impone, y los CCT de 1975 continúan vigentes y les son aplicables a un colectivo importante de trabajadores⁸⁷ y, buscado o no, al amparo de la ultraactividad, se generan situaciones patológicas consistentes en la cristalización de las normas convencionales durante lapsos desmesuradamente prolongados⁸⁸.

⁸⁷ Tales son los casos de los convenios 18/75 “A” (Empleados Bancarios, con 150.000 beneficiarios); 56/75 “A” (Industria de la Carne, con 100.000 beneficiarios); 76/75 “A” (Construcción, con 500.000 beneficiarios); 130/75 “A” (Empleados de Comercio con 1.200.000 beneficiarios); 260/75 “A” (Metalúrgicos, con 400.000 beneficiarios).

⁸⁸ GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES, *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 288.

Capítulo III. Análisis cuantitativo

III.1. Comentarios preliminares. Estructura del Capítulo.

El desarrollo del presente capítulo plantea dar contextualización a los CCT celebrados durante el período 2018 y 2019, por entender que los mismos no son sino el resultado de una dinámica de negociación de convenios colectivos que en nuestro país se remonta, por lo menos, desde finales del siglo XVIII -1987-, con la firma del CCT correspondiente a la actividad de Tipógrafos⁸⁹, aun cuando mayoritariamente la doctrina ha insistido en afirmar que el primer CCT celebrado en Argentina, data de 1902. Son estos convenios, donde radica la piedra fundacional del Derecho del Trabajo argentino, cuya primera ley laboral, Ley de Descanso Dominical, data de 1905. En otras palabras, el derecho laboral argentino, aunque sea parcialmente, tuvo su primera regulación supraindividual en los Convenios Colectivos. De esta manera, y con ese fin, se establecerá cuantitativamente la cantidad de convenios homologados para el período 1975-2019, con la finalidad de determinar sí, en el período considerado, puede observarse una tendencia creciente o decreciente en la cantidad de convenios -totales- celebrados (“III.2. Cantidad de Convenios”).

En segundo lugar, por tratarse de un criterio de clasificación mayormente aceptado y el único utilizado por la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), se distribuirán y agruparán los CCT, según su nivel de negociación (“III.3. Nivel de Negociación”).

En tercer término, aunque con una finalidad residual a los fines de la corroboración o refutación de la hipótesis planteada en esta investigación, se distribuirán los convenios en base a la cantidad de cláusulas contenidas en cada uno de ellos, bajo la premisa que, una mayor cantidad de cláusulas, implica o da cuenta de la voluntad de las partes de fijar condiciones de trabajo más acordes o ajustadas a la realidad de su ámbito personal, territorial y temporal de aplicación (“III.4. Cantidad de Clausulas”).

En cuarto lugar, considerando exclusivamente los CCT correspondientes al período 2018-2019, y siguiendo el criterio de clasificación legal establecido por el Art. 11, Ley 23.551, se agruparán los convenios según hayan intervenido en ellos, “a) Sindicatos o uniones; b) Federaciones [...]; c) Confederaciones...” (“III.5. Partes intervinientes. Unidad de

⁸⁹ ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *Breve historia de la Negociación Colectiva en Argentina/ Brief history of the collective bargaining in Argentina*, La Ley, Buenos Aires, 2018.

Negociación”). Será finalidad de lo aquí expuesto, constatar la centralización o descentralización de la negociación, asumiendo para ello que, a mayor nivel de representatividad (“*Confederaciones*”) corresponde un mayor nivel de concentración de la negociación colectiva y, también presumiblemente, un menor grado de adaptabilidad de los contenidos a la realidad particular laboral de sus representados.

En quinto lugar, se clasificará y analizará el universo de estudio, en base al “Código Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-”⁹⁰, en su Cuarta Revisión del año 2009. Como corolario de este análisis se pretende identificar cuáles son los sectores de la economía en los que mayor desarrollo tiene la negociación colectiva. (“III.6. Actividad Económica”).

En el sexto acápite, se distribuirán los CCT en base a su “ámbito de aplicación” para determinar complementariamente, con la finalidad dispuesta para las “III.4. Partes Intervinientes”, si pueden extraerse algunas tendencias hacia la centralización o descentralización geográfica de la negociación colectiva (“III.6. Ámbito de aplicación”).

En el séptimo y último capítulo, será abordado el tema de la vigencia temporal del convenio, aunque, como ya se ha dado cuenta, carece de especial interés a partir del concepto de ultractividad (“III.7. Vigencia temporal”).

Un resumen gráfico, a modo de tabla, de muchos de los contenidos aquí abordados pueden ser consultados en el “Anexo I: “Datos de identificación de los Convenios Colectivos homologados durante el período 2018/2019”

III.2. Cantidad de Convenios

Analizar la cantidad de convenios para el período 1975-2019, con la finalidad indicada en el título anterior, amerita brindar fundamento legislativo de aquél recorte temporal al período considerado.

Publicada en el Boletín Oficial el 20 de octubre de 1953, y en congruencia con lo dispuesto por el Decreto Ley 23.852/45 que regía desde tiempo antes el derecho de las Asociaciones Profesionales, la Ley 14.250 ha regulado desde entonces el régimen de la negociación de los CCT.

⁹⁰ ONU/DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES, *Código Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-*, Naciones Unidas, New York, 2009.

Sin embargo, y no obstante la vigencia de la Ley 14.250, la interrupción del régimen democrático, procesos inflacionarios y otras razones provenientes del devenir político e histórico de nuestro país, hicieron que la negociación de CCT en la práctica, fuera interrumpida o, cuanto menos, “limitada”⁹¹ en numerosas oportunidades⁹².

En 1973, mediante la sanción de la Ley 20.517 -B.O. 17/07/73-, se restablece la vigencia de la Ley 14.250 pero supeditada al “Acta de Compromiso Nacional para la Reconstrucción, la Liberación Nacional y la Justicia Social” por la que se fijarían salarios y condiciones económicas hasta 1975 y, poco tiempo después, el Decreto 901/73 prorroga la vigencia de los convenios hasta tanto mantenga su vigencia el “Acta de Compromiso Nacional”. En los años posteriores los aumentos salariales fueron fijados por decreto, aunque las partes podían libremente fijar condiciones laborales.

A comienzos de 1975, otro decreto, el N° 217/75, establece el fin de la prórroga fijada por decreto 901/73, y por decreto N° 391/75, del 26 de febrero de 1975, se convoca a la “Gran Paritaria Nacional”.

Aunque se trate de un ajustado compendio de las normas legales fundamentales, se entiende que sólo a partir de ese momento es posible establecer una “base cero” de la negociación de CCT en Argentina puesto que, los convenios celebrados con anterioridad habían quedado derogados por imperio de la disposición legal, y se habían negociado en distintos momentos, sólo a mediados de 1975, se negociaron “todos” los CCT al unísono.

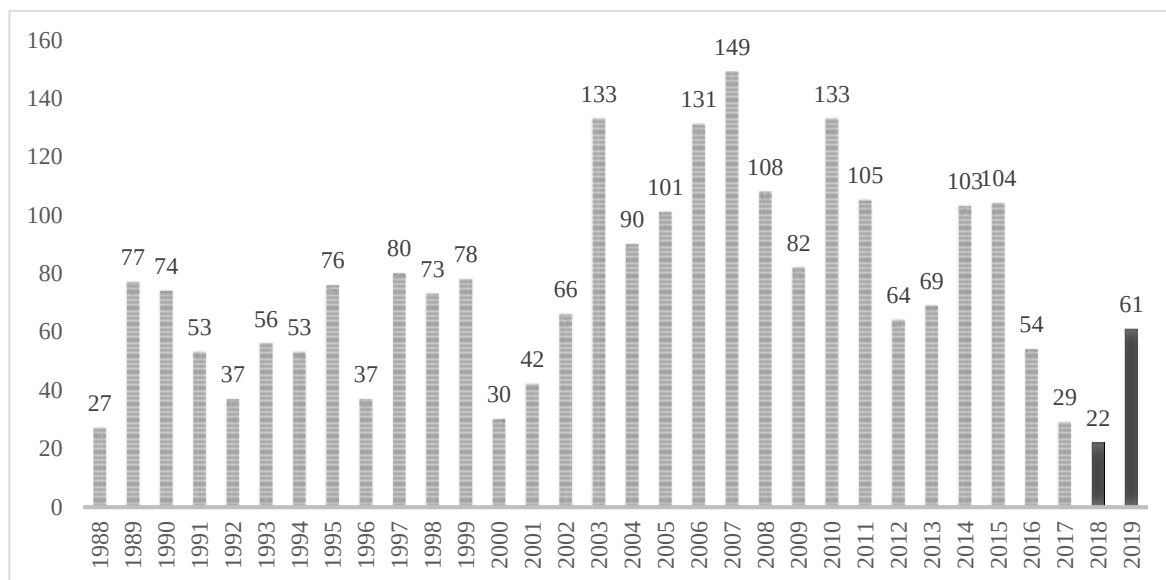
El 22 de marzo de 1976, la Junta Militar mediante decreto 6/76 vuelve a suspender la negociación de CCT hasta que, restaurado el régimen democrático, y desde finales de 1988 la dinámica de la negociación de CCT se ha mantenido ininterrumpidamente hasta la actualidad.

A continuación, se detalla la cantidad de convenios homologados desde 1988 y hasta 2019.

⁹¹ Sea mediante la imposición de “aumentos salariales” por decreto, sea mediante la eliminación de determinados contenidos de los CCT, sea mediante el dictado de “prórroga” de los convenios colectivos vigentes o como, en la mayoría del tiempo, mediante la intervención o proscripción de la actividad sindical.

⁹² Cfr. ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “La negociación colectiva en la práctica”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, La Ley, Buenos Aires, 2012; SIMON, JULIO C., *Modelo estatal negociación colectiva*, La Ley, Buenos Aires, 1994.

Gráfico 1: Cantidad de CCT, según año de homologación (1988-2019)



Fuente: elaboración propia en base a actualización y desagregación de datos indicados en Aldao Zapiola, Carlos M., *Breve historia de la Negociación Colectiva en Argentina/ Brief history of the collective bargaining in Argentina*, La Ley, Buenos Aires, 2018, pág. 201.

Al sólo efecto de la elaboración del Gráfico 1 se han excluido los datos resultantes de los convenios homologados durante 1975, un total de 624. La razón de su exclusión no tiene mayor justificación que evitar que la incorporación de ese resultado desvirtué la percepción gráfica y comparativa que se pretende.

Los CCT homologados durante el año 2018, han sido 22, el valor más bajo desde el año 1988 cuando se negociaron 27 CCT, cuestión que además requiere ser considerada en el contexto que sólo hacia finales de 1988 se retomó la negociación de CCT y su correspondiente homologación.

No corresponde realizar conjeturas o hipótesis sobre las posibles y complejas causas (políticas, económicas, sociales y laborales) que podrían haber dado lugar a esta situación y sólo corresponde indicar que durante dicho período no existió ninguna causa “jurídicamente” relevante que justificara tan exigua cantidad.

Los CCT homologados por el MTEySS de la Nación durante el año 2019 fueron un total de 61. Un 177% más que los celebrados en el año anterior, aunque por debajo de la mediana de 74 CCT celebrados entre 1988-2018⁹³.

⁹³ Teniendo en cuenta los efectos de la “Gran Paritaria Nacional” que diera lugar a la homologación de 624 CCT sólo en el año 1975, se lo ha considerado estadísticamente un *outliner*, no en los términos de un posible error –pues resulta incontrarrestable la veracidad de ese dato– en los datos relevados, sino en los términos de un

III.3. Nivel de Negociación

De conformidad a lo dispuesto por el Art. 16, Ley 14.250, t.o 2004, “*Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:*

- *Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.*
- *Convenio intersectorial o marco.*
- *Convenio de actividad.*
- *Convenio de profesión, oficio o categoría.*
- *Convenio de empresa o grupo de empresas”.*

Considerando que la combinación entre los niveles no resulta excluyente -por lo que verbigracia un mismo CCT puede clasificarse como de alcance *nacional*, aplicable a toda una *actividad*, pero solo a la categoría de *operarios*-, la casuística derivaba de la combinación de variables legales resultaría excesiva, por lo que para dicha clasificación, y bajo este acápite, se tomará el criterio administrativo del MTEySS de la Nación que distingue, al momento de su homologación, entre convenios de *actividad* y de *empresa*. Los convenios homologados como de *actividad*, son identificados con la letra “A” (e incluyen a los convenios de *rama*, que son aquellos aplicables a un sector dentro de una actividad mayor), los convenios de *empresa*, identificados con la letra “E” (incluyen a los firmados por una sola empresa, o un *grupo de empresas* -dos o más-).

Es común, y un error frecuente, establecer relaciones estrictas entre “nivel de actividad” y “ámbito geográfico de aplicación”, así se piensa, por ejemplo, que los convenios de *actividad* tienen un alcance geográfico *nacional*. Sin embargo, y aunque mayoritariamente así lo sea, un convenio de actividad no necesariamente comprende, o resulta aplicable, a todo el territorio nacional. Así, el CCT 753/18, constituye un ejemplo de convenio para la *actividad*, “...lavaderos artesanal-manual del automotor” (Art. 4, CCT 753/18 “A”) pero de alcance menor al nacional, e inclusive a una provincia, por cuanto su área geográfica de aplicación está limitada a “...todas las localidades, de los Partidos de: Tres de Febrero, General San Martín, Vicente López y San Isidro, de la Provincia de Buenos Aires” (Art. 4, CCT 753/18 “A”).

valor que desvirtúa lo que se quiere medir o comparar. Un valor “atípico” o que no se corresponde con los demás valores del universo.

También, es mi posición, no compartida con quién ha dirigido este trabajo e incluso con publicaciones anteriores de mi autoría⁹⁴, entender que otro posible nivel de negociación se corresponde con “establecimiento”. No se trata, a mi entender, de una variable acorde al “nivel de negociación”, se trata de una variable referida al “ámbito geográfico de aplicación” de un convenio que, mayormente y casi exclusivamente, será de *empresa*.

En principio, el nivel de negociación es fijado por las partes, pero en todos los casos dentro del marco de representatividad que tengan del colectivo de trabajadores que pretenden representar, de sus propios estatutos, y los alcances de la Resolución Ministerial de otorgamiento de personería gremial.

Realizadas estas aclaraciones, y clasificados los CCT del total del universo, resulta la siguiente tabla:

Tabla 1: Distribución de los CCT, según nivel de negociación⁹⁵

Nivel de negociación	Cantidad de CCT
<i>Actividad</i>	13
<i>Rama</i>	13
<i>Empresa</i>	52
<i>Grupo de empresas</i>	5
Total	83

Fuente: elaboración propia en base a universo de estudio.

De la tabla pretérita puede extraerse que:

- 26 CCT, lo que representa un 31% del total de los convenios negociados, pertenecen a los dos mayores niveles de agregación, convenios de *actividad* y *rama*.
- Por su parte, 57 CCT, esto un 69% del total se corresponden con convenios de *empresas* o *grupo de empresas*.
- Ha de señalarse también, la igual distribución de los convenios en *actividad* y *rama*. 13 CCT para cada uno de los niveles.

⁹⁴ BELLVER, MARTÍN Y MEDA, MAXIMILIANO P., “Análisis cuantitativo de los convenios colectivos de trabajo en la Argentina, período 1975-2006”, en *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*, OIT/CINTERFOR, Montevideo, 2013, pág. 513.

⁹⁵ La clasificación de los convenios de conformidad a la variable “nivel de negociación” se corresponde con el registro y publicación realizado por el MTEySS de la Nación. Disponible en: <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>.

Esta variable, resulta de importancia para establecer un tema recurrente en materia de CCT como es el concerniente a la “centralización” y/o “descentralización” de la negociación, al que ya se aludió con anterioridad.

Si bien, desde distintas perspectivas o áreas del conocimiento (economía, sociología laboral, y el derecho, entre otras) se ha intentado fijar las características y efectos de los sistemas centralizados y descentralizados de negociación, no existe conceso sobre ellas y dar cuenta de los debates doctrinarios sobre cada una de esas posturas de manera acabada excedería, por mucho, la extensión de este trabajo. No obstante, en cuanto los sistemas centralizados y descentralizados de negociación tienen especial vinculación con el grado de adaptabilidad, siguiendo a Calmfors y Driffill⁹⁶, se brindará una somera idea de las características de aquellos sistemas.

Según estos autores, la centralización/descentralización es permeable de ser clasificada en base a tres niveles:

- a) Centralización: cuando la negociación se desarrolla a nivel de centrales sindicales y cámaras empresarias, y se aplica a la totalidad de la economía.
- b) Centralización intermedia: donde la negociación tiene lugar, principalmente, entre un sindicato y los representantes sindicales de una rama o sector.
- c) Descentralizados: donde la negociación tiene lugar a nivel empresa.

En la mayoría de los países, los niveles no son excluyentes y los diferentes sistemas se superponen “articuladamente”. Aun cuando los sistemas jurídicos y económicos adoptan distintos niveles de centralización o descentralización, dentro de cada uno de ellos existen y pueden identificarse distintos grados. Un ejemplo de sistema jurídico centralizado, en extremo, es el de Austria, mientras que el mayor grado de descentralización de la negociación se produce en países como Nueva Zelanda o Australia.

En general, se sostiene que, a mayor intervención estatal, sea constituyéndose como un actor determinante en materia de negociación, sea mediante el dictado de normas que resulten indisponibles para las partes, mayor será el grado de concentración de la negociación de los CCT.

⁹⁶ Cfr. CALMFORS, LARS Y DRIFFILL, JOHN, “Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, 1988.

Por el contrario, cuando el Estado deja a las partes una amplia libertad de negociación y sólo se limita a fijar algunos pocos mínimos inderogables, se produce la descentralización de la negociación.

En la Argentina, si consideramos que: a) los CCT sólo tienen vigencia *erga omnes* a partir de su homologación (acto administrativo); b) que el otorgamiento de la personería gremial y el consecuente derecho a negociar CCT, derivado de ella, es una facultad del Estado; c) la aplicación del CCT a trabajadores, estén o no sindicalizados; d) la ultractividad de los convenios –hasta tanto sean renegociados–; y, e) la imposición de la prohibición de que un convenio de ámbito menor modifique un convenio (de mayor ámbito de aplicación), salvo que establezca condiciones más beneficiosas, son claras señales de centralización de la negociación colectiva, “promocionada” legalmente.

Sin embargo, y no obstante una marcada preponderancia de los convenios de actividad en nuestro país, pueden señalarse tres etapas bien diferenciadas:

*Particularmente en la ronda de negociación de 1975 se registró un claro predominio de las negociaciones de rama de actividad [centralización], las que alcanzaron al 73% [...]. En el segundo período, durante la década de 1990, se verifican tendencias hacia la descentralización. [...] Finalmente, el tercer período comienza luego de la crisis del año 2001 y se prolonga hasta la actualidad. Este período se caracteriza por un retorno a la centralización intermedia y un paulatino alejamiento de la tendencia hacia la descentralización*⁹⁷.

En ese entendimiento, se puede afirmar que la negociación para el período 2018-2019 ha seguido las características de los sistemas intermedios, con importante presencia tanto de los convenios de actividad y rama, como de empresa o grupos de empresas.

III.4. Cantidad de cláusulas

Se define, a continuación, la variable “cláusula” como “*Cada una de las disposiciones de un contrato o convenio [...], que expresa alguna condición*”⁹⁸.

Esta definición, no por simple desacertada a los fines propuestos, implica dejar de lado aquellas definiciones que definen la “cláusula” como “...*un precepto negocial que no tanto*

⁹⁷ TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA; Y SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA, “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010, págs. 20 y 21.

⁹⁸ OSSORIO, MANUEL, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Heliasta, Buenos Aires, 1999, pág. 180.

presenta el requisito de la autonomía sustancial, sino que parece posteriormente inescindible, es decir, no reducible o descomponible en partes elementales, sin que eso venga a destruir la esencia unitaria del precepto”⁹⁹. Se reserva esta definición, por cuanto no se condice plenamente con el contenido de la variable que se analizará y porque, además, su similitud con la de “institución” resulta tan evidente que deberíamos de dar cuenta de aquellas diferencias.

Establecida, y definida la variable que se pretende analizar, como puede observarse en la tabla siguiente, los 22 CCT homologados durante el 2018 contienen un total de 1.552 cláusulas y un promedio de 57 cláusulas por CCT.

Por su parte, los CCT correspondientes al año 2019, un total de 61, contienen 3.336 cláusulas lo que determina un promedio por convenio de 55 disposiciones.

Tabla 2: Distribución de los CCT, según cantidad de cláusulas

Año	Cantidad de CCT	Cantidad de cláusulas totales	Promedio de cláusulas por CCT
2018	22	1252	57
2019	61	3336	55
Total	83	4588	

Fuente: elaboración propia en base a universo de estudio.

La cantidad de cláusulas puede resultar irrelevante, para determinar la comprobación o refutación de la hipótesis en los términos planteados, de manera que podría considerarse una “variable espuria” en relación a la hipótesis. No pretende hacerse ninguna relación respecto de la hipótesis planteada, ni delegar en el lector dicha responsabilidad, su finalidad es simplemente dar cuenta de la magnitud del universo de estudio comprendido en este trabajo, que ha implicado la lectura y análisis de un total de 83 convenios y sus 4.588 cláusulas.

Más allá de no poder establecer causalidad alguna con la hipótesis, la importancia de esta variable radica exclusivamente en brindar una idea certera de la extensión de esta investigación y, teniendo en cuenta ese resultado, aportar mayor fiabilidad a los resultados obtenidos.

⁹⁹ LÓPEZ, JUSTO; CENTENO, NORBERTO; Y FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, vol. I, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977, pág. 76.

Para finalizar, y siempre considerando el universo de estudio, se establece una tabla¹⁰⁰ en la que se observa la distribución del total de CCT, de conformidad a la cantidad de cláusulas contenidas.

Tabla 3: Distribución de los CCT, según cantidad de cláusulas -agrupadas-

Cantidad de cláusulas	Frecuencia
<i>de 10 a 44</i>	41
<i>de 45 a 79</i>	26
<i>de 80 a 114</i>	10
<i>de 115 a 149</i>	4
<i>de 150 a 184</i>	0
<i>de 185 a 219</i>	0
<i>de 220 a 254</i>	2
Total	83

Fuente: elaboración propia

III.5. Partes intervinientes. Unidad de Negociación

*“Parte es quien ejerce una prerrogativa jurídica propia, es un centro de interés, por lo cual es posible que una parte esté compuesta por varias personas”*¹⁰¹, esta definición, extraída del ámbito civil, ha de ser interpretada en el contexto señalado en el punto II.6., a cuya lectura se remite.

Teniendo en consideración la representación empleadora, las partes pueden ser Cámara Empresaria, un grupo de empresas o una empresa.

Por su parte, la representación de los trabajadores ha sido acordada, según ya se hiciera referencia con anterioridad, a *“...una asociación sindical de trabajadores con personería gremial”* (Art. 1, Ley 14.250, t.o 2004), *“...que pueden asumir alguna de las siguientes formas: a) Sindicatos o uniones; b) Federaciones [...]; c) Confederaciones”* (Art. 11, Ley 23.551).

Sin embargo, la identidad de partes de un CCT no implica identidad de objeto, pudiendo las mismas partes celebrar sucesivos CCT sin que exista entre ellos superposición alguna. Aparece allí el concepto de “unidad de negociación” o “unidad de contratación”.

¹⁰⁰ La amplitud de rango de cada uno de los intervalos ha sido calculada en base a métodos estadísticos. Para la determinación del número de intervalos se ha utilizado la “Regla de Sturges”.

¹⁰¹ ALTERINI, ATILIO, *Contratos civiles, comerciales y de consumo*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1999, pág. 8.

Dice Ramírez Bosco: *“Se llama unidad de negociación (colectiva) al conjunto de negociadores que regularmente acuerdan convenios colectivos para una misma actividad o para una misma categoría de empresarios y trabajadores, considerado como unidad; y también se denomina así a la relación entre ellos o, preferiblemente, al “espacio” delimitado por el alcance de su relación, dentro del cual acuerdan válidamente”*¹⁰² y, en similar sentido Julio Simón ha expresado que *“La unidad de contratación, que preexiste a la negociación, podría determinarse con una clase que al vincularse con un área funcional y un área geográfica conforman un específico tipo negocial, es decir una estructura negocial”*¹⁰³.

Este concepto, es de fundamental trascendencia en tanto los problemas vinculados con la sucesión de convenios no surgen de la identidad de las partes, sino de la identidad de en “unidad de negociación” que demanda, que el convenio sea de aplicación al mismo colectivo de trabajadores (los mismos trabajadores, de la misma categoría, profesión y oficio) e identidad en relación al área geográfica (que se aplique a una misma jurisdicción).

No obstante la delimitación temporal de la investigación, y en contra de cualquier presunción apriorística, se constató un caso de identidad en “las unidades de negociación” y dos casos de “identidad de partes”. Recordemos que, en el primer caso, estamos ante un supuesto de sucesión de convenios, en el que el convenio posterior modifica a un convenio anterior de igual ámbito (Art. 19, Ley 14.250, inc. a, t.o 2004). En el segundo, y más allá de la identidad de las partes, estamos ante un supuesto de convenios independientes.

Dicho esto, a continuación, se analizará los “niveles” de las asociaciones sindicales signatarias, luego el tipo de representación empleadora que suscribe el CCT y, finalmente, se hará mención a los supuestos de identidad de partes, y de “unidad de negociación”.

Como ya se hiciera mención, y será ese el criterio de clasificación utilizado, las asociaciones profesionales pueden asumir las formas de: sindicatos o uniones; federaciones; y confederaciones.

¹⁰² RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *La estructura de las negociaciones colectivas de trabajo*, Hammurabi, Buenos Aires, 2011, pág. 97.

¹⁰³ SIMÓN, JULIO, “Capítulo XIII. El Convenio Colectivo de Trabajo”, cit., pág. 947.

Tabla 4: Distribución de los CCT, según nivel de la representación sindical

Nivel	Cantidad de CCT
<i>Sindicatos o uniones</i>	64
<i>Federaciones</i>	19
<i>Confederaciones</i>	0
Total	83

Fuente: elaboración propia.

El 77% de los CCT de la muestra, han sido firmados por el nivel más bajo que puede asumir la representación sindical, esto es el de sindicatos o uniones. El 23% restante corresponde al “segundo nivel”, el de Federaciones, que agrupan asociaciones de primer grado. Durante 2018 y 2019 no se registraron negociaciones a nivel de Confederaciones. No constituye una anomalía el hecho de no registrar negociaciones a nivel de Confederaciones, sin embargo, en el presente año 2020 podemos mencionar la firma, a ese nivel de negociación, del acuerdo marco tripartito firmado entre la Confederación General del Trabajo, la Unión Industrial Argentina, y el Gobierno Argentino (representado por el Ministro de Producción y el Ministro de Trabajo), que entró en vigencia a partir del dictado de la Resolución 397/2020 (B.O 30/04/2020). Técnicamente, y para no inducir a errores, no se trata de un CCT en los términos en los que hemos definido los mismos y, por tanto, excluido de los alcances de la Ley 14.250 (t.o. 2004). Se trata de un convenio marco que representa el máximo grado de concentración de la negociación colectiva.

En base a la representación empleadora que, según el criterio escogido puede estar a cargo de una empresa o un grupo de empresas¹⁰⁴, ha sido posible elaborar la siguiente tabla:

Tabla 5: Distribución de los CCT, según tipo de representación empleadora

Tipo de representación	Cantidad de CCT
<i>Una empresa</i>	55
<i>Grupo de empresas</i>	28
Total	83

Fuente: elaboración propia.

¹⁰⁴ Comprende tanto los supuestos en que participa dos o más empresas como aquellos en que la representación del empleador es llevada adelante por una cámara, asociación, federación, etc

De manera análoga a lo observado al analizar la representación sindical, la representación empleadora de menor nivel (una empresa) ha participado del 66% de las negociaciones de CCT.

Asimismo, ha de destacarse que, no obstante la negociación de 83 CCT durante el período; no todos ellos fueron negociados por distintos sindicatos, ni por diferentes empresas: la negociación de 36 CCT (42%) estuvo concentrada en 12 unidades sindicales; mientras que la representación empleadora se repitió, en más de un CCT, en 5 oportunidades.

Finalmente se ha constatado, como ya se adelantara, un caso de “unidad de negociación” y dos casos de “identidad de partes”.

Tabla 6: Identidad de partes

Sindicato	Empleador	Convenios
<i>Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación</i>	<i>Cámara Argentina de Productores Avícolas</i>	769/19 A 770/19 A
<i>Federación Sindicatos Unidos Petroleros E Hidrocarburíferos (Supeh)</i>	<i>YPF Sociedad Anónima; Operadora De Estaciones De Servicios Sociedad Anónima</i>	1572/18 E 1616/19 E
<i>Unión Ferroviaria</i>	<i>Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado</i>	1575/18 E 1576/18 E

Fuente: elaboración propia

El primero de los casos, que involucra a los convenios 769/19 “A” y 770/19 “A”, con igualdad de partes, difiere en relación a la actividad en la que se refiere.

El segundo, que se corresponde con los CCT 1572/18 “E” y 1616/19 “E”, es un caso de identidad en la “unidad de negociación” y, por tanto, ha de entenderse que el convenio 1616/19 “E” ha renovado y dejado sin efecto al convenio 1572/18 “E”.

Finalmente, el tercero de los supuestos identificados (CCT 1575/18 “E” y CCT 1576 “E”), con identidad de partes, difiere en cuanto al ámbito personal, categoría de trabajadores al que resulta aplicable.

Cabe reiterar que, no obstante la identidad de partes, no se trata de una misma unidad de negociación puesto que, en el primer caso (CCT 769/19 A y 770/19 A) difiere la actividad, mientras que en los dos restantes no hay identidad en cuanto al ámbito personal, especialmente, a la categoría u oficio de los trabajadores a los que se le aplica.

III.6. Actividad Económica

Como ya se indicara, a fin de proceder a la distribución de los convenios en base a la actividad económica a la que pertenecen, se ha recurrido al “Código Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-”¹⁰⁵.

Dicho instrumento, cuyo propósito es ofrecer un conjunto de categorías de actividades económicas coherente y consistente, agrupa las actividades en cuatro niveles, mutuamente excluyentes. En primer nivel, al que el Código denomina *secciones*, se subdivide, en un segundo nivel, en *divisiones*, en *grupos* para un tercer nivel y, finalmente, en *clases*.

Para la clasificación de los convenios, se ha recurrido al criterio de la actividad principal, a la que se refiere en convenio, considerando especialmente la representación de la actividad sindical.

Sin otro fin que el de evitar la desagregación excesiva en la presentación de los datos sólo se consideraran las 21 *secciones* propuesta por el CIIU en un primer nivel. A saber:

1. “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”;
2. “Explotación de minas y canteras”
3. “Industrias manufactureras”
4. “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”
5. “Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación”
6. “Construcción”
7. “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”
8. “Transporte y almacenamiento”
9. “Actividades de alojamiento y de servicio de comidas”
10. “Información y comunicaciones”
11. “Actividades financieras y de seguros”
12. “Actividades inmobiliarias”
13. “Actividades profesionales, científicas y técnicas”
14. “Actividades de servicios administrativos y de apoyo”

¹⁰⁵ ONU/DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES, *Código Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-*, Op.cit.

15. “Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria”
16. “Enseñanza”
17. “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social”
18. “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas”
19. “Otras actividades de servicios”
20. “Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”
21. “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”

Clasificados los 83 CCT comprendidos en el universo se constató la inexistencia de convenios susceptibles de ser clasificados en las secciones: 12. “Actividades inmobiliarias” 13. “Actividades profesionales, científicas y técnicas”; 15. “Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria”; 20. “Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”; y, 21. “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”. Un total de 5 de las 21 secciones.

La distribución para el resto de las secciones se muestra en la tabla a continuación:

Tabla 7: Distribución de los CCT, según CIIU

CIIU	Cantidad de CCT
1. "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca";	3
2. "Explotación de minas y canteras"	8
3. "Industrias manufactureras"	17
4. "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado"	9
5. "Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación"	1
6. "Construcción"	3
7. "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas"	2
8. "Transporte y almacenamiento"	16
9. "Actividades de alojamiento y de servicio de comidas"	3
10. "Información y comunicaciones"	5
11. "Actividades financieras y de seguros"	1
14. "Actividades de servicios administrativos y de apoyo"	7
16. "Enseñanza"	1
17. "Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social"	2
18. "Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas"	3
19. "Otras actividades de servicios"	2
Total	83

Fuente: elaboración propia

Como podrá constatarse existe una gran la dispersión de datos. En 11 de las 21 secciones la cantidad de convenios es menor a 5, para 3 secciones la cantidad de CCT se ubica en el intervalo entre 6 y 10 CCT y, 2 secciones (3. "Industrias manufactureras" y 8. "Transporte y almacenamiento") contienen 17 y 16 convenios respectivamente, lo que representa un 40% de los CCT negociados durante el período.

Este resultado no debe interpretarse como desalentador, por cuanto es precisamente la actividad manufacturera la que mayores efectos ha sufrido consecuencia del impacto de la tecnología y la que más grandes cambios ha experimentado desde los sistemas de producción *fordista* o *taylorista* hasta la actualidad. Aunque es sólo una presunción, es dable aceptar de

manera apriorística que estos resultados pueden resultar alentadores en miras a constatar posteriormente la adaptabilidad de los CCT a las nuevas condiciones de la prestación laboral.

III.7. **Ámbito geográfico de aplicación**

La exposición de la distribución de los convenios colectivos de conformidad a su ámbito geográfico de aplicación implica considerar, por una parte, el ámbito territorial acordado por las partes al CCT y, por otra, el ámbito territorial de representación de la asociación sindical que lo suscribe. Así, por ejemplo, el CCT 1584/19 “E”, de conformidad a lo establecido en el Art. 4, establece como ámbito de aplicación a todo el personal de la empresa, sin embargo la personería gremial otorgada a la representación sindical está limitada a Capital Federal y Gran Buenos Aires, por lo que debemos entender que el convenio no resulta aplicable a trabajadores dependientes de la empresa que excedan dicho ámbito. De esta manera, y en el caso de este convenio, se puede afirmar que el alcance no se corresponde con el ámbito de aplicación nacional, sino con el regional.

A los fines de esta distribución se considerarán las siguientes variables de clasificación:

- a) *Nacional*: cuando sea de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.
- b) *Regional*: participan de esta categoría los convenios con un ámbito territorial menor al nacional pero mayor al de una provincia.
- c) *Provincial*: CCT cuyo ámbito de aplicación se limita geográficamente a una jurisdicción provincial.
- d) *Municipal*: son agrupados aquí los convenios con un ámbito territorial de aplicación menor al de una provincia. Asimismo, dentro de esta categoría, son incluidos aquellos convenios aplicables a un “establecimiento”.

Tabla 8: Distribución de los CCT, según ámbito geográfico de aplicación

Ámbito geográfico de aplicación	Cantidad de CCT
<i>Nacional</i>	44
<i>Regional</i>	5
<i>Provincial</i>	12
<i>Municipal</i>	22
Total	83

Fuente: elaboración propia

Según los resultados mostrados en la tabla anterior surge que al mayor nivel de agregación (“*nacional*”) le corresponden un 53% de los CCT, mientras que al menor nivel de agrupamiento un 27% de los CCT.

En el título III.3., se hizo mención al hecho que frecuentemente, aunque de manera incorrecta, se establecen relaciones estrictas entre “nivel de actividad” y “ámbito geográfico de aplicación”, sosteniéndose que corresponde a los de *actividad* un alcance geográfico *nacional*.

Teniendo en cuenta ello, a continuación se muestra una tabla bivariada elaborada en base a los resultados obtenidos en el título “III.3. Nivel de Negociación” y en el presente título (“III.6. Ámbito territorial/geográfico”).

Tabla 9: *Análisis bivariado, nivel de negociación/ámbito geográfico de aplicación*

		Ámbito geográfico de aplicación			
		<i>Nacional</i>	<i>Regional</i>	<i>Provincial</i>	<i>Municipal</i>
Nivel de negociación	<i>Actividad</i>	8	0	3	2
	<i>Rama</i>	8	1	2	2
	<i>Empresa</i>	24	4	7	17
	<i>Grupo de empresas</i>	4	0	0	1

Fuente: elaboración propia

De la relación de variables surge que de los 83 CCT comprendidos en el universo, 3 CCT de *actividad* tienen un ámbito de aplicación limitado a una *provincia*, mientras que 2 CCT tienen un alcance *municipal*. Dentro del primer supuesto se encuentra el caso del CCT 772/19 “A”, para la actividad de “*trabajadores de garajes playas de estacionamiento y valet parking*”, y de aplicación circunscripta “*al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*” (Art. 6); se corresponde con el segundo supuesto el CCT 760/19 “A”, para la actividad “*médicos de guardia*”, y de aplicación limitada a “*la zona Sur de la Provincia de Santa Fe (2da Circunscripción), íntegramente departamento Rosario y su zona de influencia*” (Art. 3).

III.8. Vigencia temporal

En ocasión de abordar los temas vinculados a la homologación, a la retroactividad y ultractividad del CCT, se esbozaron los aspectos teóricos vinculados a la vigencia del convenio, desde la perspectiva jurídica.

Del análisis de los 83 CCT del universo, surge que un 39% (32 CCT) establecen una duración de 24 meses; 25% (21 CCT) 36 meses; y un 11% (9 CCT) 60 meses. Sin embargo, debe tenerse presente que, por efecto de la ultraactividad, los convenios cuyo plazo de vigencia hubiera expirado continúan vigentes y, por otra parte, que desde el momento de la celebración del CCT hasta el dictado del acto administrativo de homologación suele mediar un lapso de tiempo no siempre muy breve por lo que no resultó poco usual encontrarse con CCT que, al momento de su homologación, se había cumplido el plazo de vigencia.

Ha sido llamativo la constatación de un CCT cuya vigencia se halla sujeta a condición. Se trata del CCT 1594/19 “E” que en relación a su vigencia especialmente establece: *“3.4 Vigencia: todas las cláusulas normativas y/u obligaciones de este Convenio se extinguirán el día en el cual terminen los trabajos de la Obra y/o se produzca el distracto laboral con el trabajador, lo que ocurra primero”* (Art.3.4).

Capítulo IV. Análisis cualitativo

IV.I. Comentarios preliminares

A lo largo del desarrollo del Capítulo III, se brindó una acabada idea de la estructura de la negociación de CCT en la Argentina durante el período 2018-2019, prescindiendo, salvo excepciones, de sus contenidos que serán tratados, en lo que estrictamente es tema de este trabajo, en el presente capítulo.

No se desconoce la existencia de quienes postulan la importancia de los CCT como moduladores -incentivadores- de empleo, sin embargo, a veces la complejidad de la estructura económica, social, educativa, cultural, legislativa y política, excede ampliamente el campo de influencia de los convenios colectivos. Es por ello que, entre otras cuestiones, se ha descartado, analizar contenidos de los CCT relacionados con cuestiones identificadas con la “flexibilidad externa”, que en materia estrictamente de CCT, y en general, se relacionan con “egresos/ingresos”, “causales de despido con causa”; “suspensiones de personal”; etc. De esta manera, el estudio centra su análisis en las cláusulas relacionadas a la “flexibilidad interna”, la que, para evitar connotaciones semánticas no siempre asociadas a la realidad de la prestación laboral, se denominan cláusulas de “adaptabilidad” o “adaptabilidad interna”, y a las que se definen como aquellas condiciones laborales que permiten ajustar el capital humano, o los recursos humanos¹⁰⁶, de los que dispone la empresa a las necesidades de producción, sin cambiar su número o *headcount*. O, de manera análoga, “...como aquél conjunto de medidas dirigidas a facilitar al empresario la adaptación de la gestión de la mano de obra a su servicio sin que su uso afecte o influya sobre el volumen de los empleos utilizados para producir el bien o prestar el servicio constitutivo de su actividad económica”¹⁰⁷.

En el ámbito de las cláusulas de adaptabilidad interna, se pueden distinguir entre cláusulas de “adaptabilidad funcional”; de “adaptabilidad económica o salarial”; de “adaptabilidad en el lugar de trabajo”; de “adaptabilidad en la jornada”; de “adaptabilidad de los descansos”¹⁰⁸.

¹⁰⁶ No obstante, la atendida perspectiva de ius-laboristas como MARIO ACKERMAN, se ha optado por utilizar este vocablo prescindiendo de toda connotación económica o idea de cosificación. (ACKERMAN, MARIO, “Si son humanos no son recursos”, *Relaciones Laborales y Seguridad Social*, vol. VII, Ediciones Interoceánicas, Buenos Aires, 1995; *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, 2° edición, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2016.)

¹⁰⁷ RUESGA BENITO, SANTOS MIGUEL, *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Ministerio de empleo y seguridad social, Madrid, 2012, pág. 36.

¹⁰⁸ *Ibid.*, págs. 20-22.

- La “adaptabilidad funcional”: consistente en la capacidad o potestad de adaptar las capacidades y habilidades de los trabajadores a las necesidades de producción de la empresa, será analizada mediante la identificación de cláusulas relacionadas con “*reemplazos*”, sea de trabajadores de igual, superior o inferior categoría, y de “*cambios de funciones*” (polifuncionalidad, multitareas, etc.) contenidas en los CCT.
- La “adaptabilidad económica o salarial”: no será considerada en esta investigación puesto que un estudio de esas características demanda una comparación de igual unidad de negociación en un período de tiempo más amplio y de condiciones económicas generalmente incluidas en “acuerdos colectivos” que, como se mencionara, no son analizados en esta investigación.
- La “adaptabilidad en el lugar de trabajo”: por la que se permite modificar el lugar en que el trabajador realiza sus funciones. Se analizarán para ello cláusulas relacionadas con “*cambio de lugar del trabajo*” y “*teletrabajo*”.
- La “adaptabilidad en la jornada”: sea fijando facultades sobre “*cambios de horario o jornadas de distribución flexible*”; “*sistemas de guardias pasivas*”; o “*trabajo a tiempo parcial*”.
- La “adaptabilidad de los descansos”: bajo este tópico, y en la tarea de identificar cláusulas que den cuenta de esta adaptabilidad, en base a la premisa que un mayor bienestar para el trabajador y un balance con la vida personal redundan en una mayor calidad de trabajo y productividad, se analizarán las cláusulas de “*pausas diarias*”; “*descanso entre jornadas*”; “*vacaciones*” (extensión, fraccionamiento, ampliación del período de otorgamiento, e interrupción) y “*licencias sin goce de haberes*”.

Finalmente, y de manera independiente, se analizarán otras cláusulas que podrían dar cuenta de aquella adaptabilidad.

Sobre la importancia de la “adaptabilidad interna” se ha dicho, en opinión que compartimos y que ha motivado esta selección para su análisis que: el involucramiento y la participación de todas las partes involucradas en la empresa es esencial para crear esquemas de beneficios mutuos [win-win] lo que confirma la importancia del dialogo social en el lugar de trabajo. Los posibles beneficios de la flexibilidad interna deben ser relacionados con el desarrollo del crecimiento económico de la empresa, el incremento de la productividad, la flexibilidad, la

innovación, el aumento de la empleabilidad, el balance trabajo-vida personal y una buena salud¹⁰⁹.

De esta manera, y con el objetivo de constatar la existencia de cláusulas de “adaptabilidad interna” en los CCT, a continuación se desarrollarán cada uno de los criterios clasificatorios de la adaptabilidad mencionados *ut supra*. Para ello, y en cada uno de los títulos, se hará una breve introducción del marco legislativo y, posteriormente, se transcribirán los contenidos de los CCT cuyas cláusulas se consideran relevantes.

Finalmente, sólo resta mencionar que las posibles valoraciones que surjan intentarán reflejar la importancia de la disposición convencional para el logro de una mejor adaptación y satisfacción de los beneficios de ambas partes de la relación laboral, descartándose posibles consecuencias indeseadas de la interpretación forzada, y por qué no decirlo, a veces malintencionada, de alguno de los actores. En otras palabras, se tratará de rescatar y resaltar la validez intrínseca de la norma sin reparos en posibles situaciones de aplicación abusiva o irracional.

IV.II. Adaptabilidad funcional

IV.II.1 Definición y marco legal

La adaptabilidad funcional, entendida como la facultad de adaptar las capacidades y habilidades de los trabajadores a las necesidades de producción de la empresa se encuentra regulada, especialmente, por los artículos 64 a 66 de la LCT.

A continuación se transcriben aquellos artículos puesto constituyen el marco jurídico básico a partir del cual las partes, en ejercicio de su autonomía negocial, pueden implementar cláusulas tendientes a plasmar este tipo de adaptabilidad.

Art. 64. —Facultad de organización.

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65. —Facultad de dirección.

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

¹⁰⁹ Traducción propia de GOUDSWAARD, ANNEKE; OEIJ, PETER; BRUGMAN, TONY; Y DE JONG, TANJA, *Good practice guide to internal flexibility policies in companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, UE, 2009, pág. 13, fecha de consulta 1 septiembre 2020, en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0919en.pdf.

Art. 66. —*Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.*
El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Art. 68. —*Modalidades de su ejercicio.*
El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Del plexo normativo transcrito puede extraerse, en resumen, que:

- Corresponde al empleador la organización de la actividad de la empresa.
- El ejercicio de las facultades de organización y dirección debe realizarse respetando lo fijado por ley, estatutos profesionales, convenciones colectivas, consejos de empresa y reglamentos internos.
- El *ius variandi*, en cuanto potestad del empleador de modificar las condiciones de trabajo en forma unilateral, “...se encuentra subordinada a los siguientes requisitos: a) No alteración sustancial del contrato, b) razonabilidad y carácter funcional y c) indemnidad (ausencia de perjuicio material o moral para el trabajador)”¹¹⁰.
- La razonabilidad, implica que el cambio dispuesto por el empleador obedezca a causas económicas o de producción y, fundamentalmente, ausencia de arbitrariedad.
- En relación a los CCT, y la regulación de estos del *ius variandi*, se ha dicho que el establecimiento de determinados recaudos pactados por las partes colectivamente,

¹¹⁰ CNAT Sala I Expte N° 9801/00 Sent. Def. N° 79504 del 27/5/02 “Panaino, Néstor c/ Rex Argentina s/ despido”.

“...de ningún modo obsta al ejercicio de las facultades de organización y dirección del empleador sino que simplemente implica un límite a su ejercicio”¹¹¹.

- Finalmente, en ningún caso resulta procedente el ejercicio del *ius variandi* como sanción (Art. 69, LCT).

En base a estos criterios, ha de asignársele a los CCT un valor ineludible como fuente de interpretación respecto de los criterios de razonabilidad y funcionalidad y, por el contrario, de aquello que las partes no consideran disfuncional o irracional. Es lógico que así sea, pues entendemos que dentro de los límites establecidos en la legislación, y observando las disposiciones del CCT que resulte aplicable, la adaptabilidad funcional no tendría mayores efectos que el posibilitar al empleador valerse, con el fin de aumentar su productividad, de las habilidades y capacidades de sus empleados y, por otra parte, y fundamentalmente teniendo en consideración el contexto actual en el que se desarrollan las relaciones de trabajo, permite a los trabajadores “auto-programarse” poniendo en beneficio de la empresa, y a nivel de satisfacción personal, todas sus capacidades y habilidades de manera de auto-realizarse. No parecería adecuado, en esta oportunidad, analizar los beneficios productivos y de bienestar individual y social que se derivan de trabajadores realizando tareas acordes a sus capacidades y habilidades y sin otras limitaciones que las derivadas de ellas, de manera de poder reconvertirse desde un trabajador “genérico” a otro “auto-programado”¹¹².

IV.II.2. Cláusulas sobre “reemplazos”

En los CCT comprendidos en el universo considerado, más del 38% contienen cláusulas sobre reemplazos. En general, el régimen convencional colectivo de los “reemplazos” puede ser agrupado en dos segmentos:

- Convenios que permiten el reemplazo en categorías superiores. Dentro de este grupo, y como resultado de la investigación, se pueden diferenciar entre aquellas cláusulas que establecen la promoción automática del trabajador luego de desempeñarse durante cierto lapso de tiempo y aquellas que, permitiendo los

¹¹¹ CNAT Sala IV Expte N° 30.423/09 Sent. Def. N° 95.268 del 31/3/2011 “*Felice, Leandro Gabriel c/ Norte Exhibidora Cinematográfica S.A. s/despido*”.

¹¹² El tema ha sido profundamente analizado no sólo desde la perspectiva de la Gestión y Administración de Recursos Humanos sino además desde otras ramas del conocimiento y especialmente desde la sociología. Sobre esta última perspectiva y, entre muchas, corresponde confrontar: CASTELLS, MANUEL, *La era de la información economía, sociedad y cultura*, vol. III, Siglo XXI, México D.F., 2001.

reemplazos en la categoría superior, no establecen un régimen de promoción automático.

- Convenios que no permiten o limitan los reemplazos en categorías inferiores.

Se entiende por “reemplazo”, la realización de tareas, en principio con carácter transitorio, pertenecientes o propias a una categoría superior o inferior, a la que actualmente corresponde al trabajador reemplazante. Ha de destacarse el carácter transitorio del “reemplazo” para poder diferenciarlo del régimen de “vacantes” que, también abordado por algunos convenios, implica la realización de tareas con carácter permanente o definitivo.

Cuantitativamente, y considerando el nivel de negociación¹¹³, los CCT con cláusulas sobre reemplazos pueden ser distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 10: Distribución de los CCT con cláusulas sobre reemplazo, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de reemplazo	CCT sin cláusulas de reemplazo
<i>Actividad</i>	5	8
<i>Rama</i>	8	5
<i>Empresa</i>	16	36
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	32	51

Fuente: elaboración propia

A continuación, se transcribirán y comentaran las cláusulas que han resultado más interesantes de resaltar y sólo en la parte pertinente. En el “Anexo 2: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre adaptabilidad funcional” se encuentran identificados la totalidad de CCT que abordan dicha temática.

Ejemplo 1

Artículo 29: Quedarán habilitados para realizar tareas de categorías superiores aquellos trabajadores que revistan más de un año (1) de antigüedad en la categoría inmediata inferior y hayan aprobado el o los cursos de capacitación específicos de la categoría a relevar.

¹¹³ Ver título “III.3 Nivel de negociación”.

*[...] Una vez alcanzados los seis (6) meses de relevo ininterrumpido o nueve (9) meses alternados dentro de un (1) año desde el inicio del relevo en una categoría, el trabajador será confirmado en la categoría relevada.
La categoría Aprendiz no podrá realizar relevos a categoría superior [...].*

Comentarios: de validez jurídica indiscutida, el Art. 29, correspondiente al CCT 1574/18 “E”, establece como condición para la realización de reemplazos en la categoría superior, una antigüedad no menor de un (1) año en la categoría inmediata inferior y haber aprobado el o los cursos de capacitación correspondiente a la categoría a relevar.

Por otra parte determina, un límite temporal al desempeño transitorio del trabajador en la categoría superior. En tanto, pasado seis (6) meses de relevo ininterrumpido o nueve (9) meses alternados dentro un (1) año desde el inicio del relevo, el trabajador adquiere la categoría superior.

Finalmente, y a los efectos de evitar que un trabajador realice aquellas tareas para las cuales no dispone de las habilidades y capacidades requeridas, le es prohibido al aprendiz realizar reemplazos.

Ejemplo 2

Artículo 7° - Movilidad Funcional - Carrera. El trabajador que desempeñe funciones en una categoría superior a la propia, deberá ser notificado previamente por escrito de las funciones que se le atribuyeren.

Asimismo, el desempeño continuado de un trabajador en una categoría superior a la que posee por más de seis meses corridos o seis meses alternados dentro del año calendario, producirá automáticamente el encuadre del trabajador en dicha categoría.

[...] En el caso de cobertura transitoria de categoría por licencia prolongada del titular del puesto, la misma podrá extenderse por un plazo máximo de un año. En el supuesto aquí regulado, el/la trabajador/a que efectúe la suplencia deberá ser notificada/o por escrito que la cobertura transitoria de la vacante estará vinculada al plazo que dure la licencia de su compañera/o, debiendo consignarse además el nombre de la persona que se encuentra de licencia. [...]

Los reemplazos transitorios de personal se realizarán por escrito y en doble ejemplar. [...]

La empleadora está facultada para decidir antes de finalizar el periodo de tiempo de prueba en el puesto de mayor jerarquía, sobre la recategorización de la persona de acuerdo al desempeño, habilidades y capacidades demostradas pudiendo (en caso de no cumplir con las expectativas del puesto) regresada al puesto de trabajo que corresponde a su categoría con las tareas y remuneraciones de esta. Cuando la empleadora ejerza esta facultad, deberá proporcionarle al trabajador/a los resultados de una evaluación sobre las bases objetivas que le permitan revertir a futuro los desempeños que se consideren insuficientes para acceder a la categoría en cuestión. [...]

Comentarios: la cláusula, perteneciente al CCT 1580/18 “E”, presenta similares características y condiciones que la comentada precedentemente. Sin embargo, son de destacar algunos condicionamientos exigidos para los reemplazos: notificación por escrito; doble ejemplar; la estipulación de la adquisición automática de la categoría mayor luego de seis (meses alternados) dentro del año calendario; la estipulación de excepciones cuando el reemplazo obedezca a una licencia prolongada del titular del puesto; y, en caso de disponerlo la empleadora, la posibilidad de poder revertir el reemplazo, regresando el trabajador a su anterior función, de manera fundada y en base a criterios objetivos.

Los reemplazos deben ser considerados de especial trascendencia para el trabajador pues implica, un plan de carrera dentro de la empresa y la posibilidad de capacitarse y formarse en aquellas áreas de posible mejora.

Ejemplo 3

Artículo 13.3: “Los trabajadores podrán realizar tareas correspondientes a categorías superiores siempre y cuando se encuentren capacitados para ello. Por el tiempo que desarrollen tales funciones percibirán la remuneración correspondiente a la categoría que reemplaza. Asimismo, si el reemplazo durara cuarenta y cinco (45) jornadas continuas o acumuladas, el trabajador recibirá la categoría superior desempeñada”.

Comentarios: perteneciente al CCT 1589/19 “E”, el artículo 13.3., establece un plazo de cuarenta y cinco (45) jornadas continuas o acumuladas para que el trabajador quede promovido automáticamente. Si se considera que un mes tiene aproximadamente 22 días hábiles, el plazo (en relación a los textos antes transcritos) se reduce notoriamente. Por otra parte, no es posible precisar el lapso de tiempo en que aquellas 45 jornadas continuas o acumuladas han de realizarse, lo que podría dar lugar a diversas interpretaciones.

Ejemplo 4

*Artículo Quince. Reemplazos. Cuando la EMPRESA determine que un trabajador cubra un cargo de mayor jerarquía por ausencia transitoria del titular del cargo, la EMPRESA deberá abonarle al reemplazante la diferencia de haberes que surja entre las remuneraciones de la asignación de su categoría y la del cargo que ocupa temporalmente durante el tiempo de la suplencia. [...]
La permanencia cumpliendo temporalmente funciones en una categoría superior solo le da derecho al trabajador a percibir la diferencia de haberes por reemplazo.*

La recategorización de los trabajadores estará sujeta exclusivamente a las pautas y evaluaciones que al efecto disponga la EMPRESA. [...]

Comentarios: a diferencia de los casos transcritos en los ejemplos anteriores, el CCT 1625/19 “E” parece estipular la no adquisición de la categoría superior, de manera automática, cualquiera sea el tiempo que el trabajador realice el relevo.

Se trata exclusivamente de cubrir un puesto de trabajo por ausencia transitoria de su titular, sin embargo, y teniendo en cuenta que dicha transitoriedad puede extenderse por un plazo prolongado (por ejemplo, en los casos regulados por los artículos 209 y 211, LCT), la aplicación derivada de una interpretación literal podría dar lugar a situaciones no deseadas como la que, verbigracia, se produciría en el supuesto que pasado un plazo prolongado, el titular del puesto se reincorpore y su reemplazante deba retomar las tareas que habitualmente desarrollaba.

Ejemplo 5

Artículo 8 – [...] El trabajador de una categoría determinada no podrá realizar tareas de una categoría inferior.

Comentario: el convenio 753/18 “A”, Art. 8, establece la imposibilidad que un trabajador realice tareas de una categoría inferior.

No obstante, la validez legal de dicha cláusula, que habrá de interpretarse como complementaria de lo dispuesto en el Art. 66 de la LCT, es aceptable pensar que en tanto la realización de dichas tareas resulten funcionales y razonables, no causen perjuicio material ni moral al trabajador, ni se impongan como sanción, ha de interpretarse que esta limitación puede resultar inconveniente. Incluso, deberá pensarse que, la posibilidad de realizar tareas en una categoría inferior por parte de un trabajador de una calificación superior es una herramienta valiosa para la trasmisión de conocimientos, en el puesto de trabajo, a favor y en beneficio de quienes allí se desempeñan ya que actuarían como “capacitadores/formadores”.

IV.II.3. Cláusulas sobre “cambios de funciones”

Aun cuando se hubiera optado por su tratamiento diferencial (a los “reemplazos”) no escapa a nosotros que en ambos supuestos estamos frente a la facultad del empleador, en ejercicio de su poder de organización y dirección, de disponer la realización de nuevas tareas a sus dependientes. Sin embargo, y aunque sutil, la diferencia es clara. En el caso de los reemplazos

la realización de aquellas nuevas tareas es, fundamentalmente, transitoria y motivada en la ausencia -también transitoria- de quien tiene la titularidad del cargo o puesto. En el caso del “cambio de funciones”, dicha transitoriedad no es en absoluto una característica definitoria y, como se verá a continuación, generalmente los CCT que incorporan en sus textos cláusulas de polifuncionalidad, multifuncionalidad, polivalencia, multioficio, o flexibilidad funcional sólo presentan reparos para su ejercicio en que la misma cumpla con los criterios de funcionalidad y razonabilidad exigidos por el Art. 66 de la LCT. Es lógico que así sea, y tratándose de una modalidad esencial del contrato de trabajo, según lo han interpretado nuestros tribunales, en todos los casos requerirá la conformidad del trabajador, que no puede ser suplida por una disposición del CCT.

***Tabla 11:** Distribución de los CCT con cláusulas sobre cambio de funciones, según nivel de negociación.*

Nivel de negociación	CCT con cláusulas sobre cambio de funciones	CCT sin cláusulas sobre cambio de funciones
<i>Actividad</i>	5	8
<i>Rama</i>	4	9
<i>Empresa</i>	18	34
<i>Grupo de empresas</i>	4	1
Total	31	52

Fuente: elaboración propia

En similar proporción a la señalada en materia de reemplazos, en relación a “cambio de funciones” un 30% CCT lo regulan.

Los 31 CCT que contienen este tipo de cláusulas, han sido identificados en el Anexo 2.

A continuación, y como se hiciera en la oportunidad anterior, se transcriben las cláusulas de CCT que se juzgan de mayor interés.

Ejemplo 1

ART. 18: Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales es el de alcanzar los objetivos comunes, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia y flexibilidad funcional, apreciados siempre en base a criterios de solidaridad y respeto al trabajador y su dignidad personal, así como de cumplimiento, por parte de este, de todas sus obligaciones propias con criterios de colaboración y dedicación adecuada. En tales términos, los empleadores podrán encargar a los

trabajadores tareas de cualquier tipo que deban desarrollarse en el ámbito del cementerio, crematorio, panteón o sala velatoria, incluso de carácter administrativo o de mantenimiento, aun fuera de estos siempre que estén vinculadas con las actividades y ámbito propio de estas instituciones, y en cualquier caso, en tanto el trabajador se encuentre en condiciones para realizar la tarea que se le encargue. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos de la empleadora, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, y que perjudique al trabajador en sus intereses morales y materiales, ni afecte su dignidad personal.

Comentarios: el Art. 18, del CCT 761/19 “A”, establece con criterio amplio, y casi sin limitaciones, la potestad del empleador de asignar tareas, incluso de carácter administrativo o de mantenimiento, siempre que estén vinculadas al ámbito propio de la actividad. Entendemos que en base a los principios exigidos por el Art. 66 de la LCT, que la misma cláusula convencional reproduce, la aplicación literal de la cláusula podría dar lugar a situaciones disvaliosas y violatorias de las normas de orden público dispuestas en tutela de los derechos del trabajador.

Ejemplo 2

ART. 13º: POLIVALENCIA — MULTIOFICIOS: Las tareas a cargo del personal estarán clasificadas y divididas únicamente por las funciones acordadas en el presente convenio. Los empleadores en el ejercicio de su poder de dirección y organización podrán distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de un grupo y/o categoría, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en orden a los recursos que tenga implementado o se implementen en el futuro, y de acuerdo a las necesidades operativas del mismo. En tales supuestos el empleado será encuadrado en el grupo y categoría que corresponda a sus tareas principales. [...]

Comentarios: al igual que en el ejemplo anterior, el Art. 13 del CCT 765/19 “A”, establece una cláusula de polivalencia amplia de modo tal que un mismo trabajador pueden asignársele tareas que abarquen más de un grupo y/o categoría, aunque con la limitación de que ello se realice de acuerdo a las necesidades operativas del establecimiento.

Si bien, y como ya se afirmara en repetidas oportunidades no es tema de investigación el análisis de las condiciones económicas, si habrán de tenerse presente los hipotéticos conflictos que podrían surgir de esta norma convencional al momento de determinar la categoría con la que se corresponden sus tareas principales. Hacemos hincapié en las condiciones económicas pues entendemos, y así surge de la lectura del CCT 765/19 “A”, que

las diferencias entre categorías –flexibilizadas las tareas que corresponden a cada una de ellas- ha quedado limitada a una cuestión netamente salarial.

Ejemplo 3

POLIVALENCIA FUNCIONAL. ARTÍCULO 142: La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, y para las que esté debidamente calificado, en atención a la finalidad de eficiencia operativa; cuando condiciones de la operación o de la tarea hagan necesaria su razonable aplicación. Entendiendo que, para dichas situaciones, se deberá otorgar intervención a El SINDICATO; a través de la Comisión de Gestión y Productividad en caso de ser solicitado por la misma.

La aplicación de los mencionados principios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad funcional, podrán efectuarse de manera tal que no comporten un ejercicio irrazonable de la facultad de dirección que la ley otorga al empleador; sin menoscabo a la debida dignidad personal o laboral del trabajador, y sin menoscabo de su retribución.

Comentarios: la cláusula 142, del CCT 774/19 “E”, ha de ser elogiada en cuanto define con claridad el objeto de su regulación y establece dos límites claros al “cambio de tareas”. El primero radica en que el trabajador debe estar calificado (lo que habría de entenderse que cuenta con las habilidades y competencias necesarias para la ejecución de las tareas que le son asignadas) y, en segundo lugar, que dicho cambio ha de tener por fundamento la eficiencia operativa, esto es, en su acepción corriente, el logro de un resultado mediante la optimización de los procesos y recursos con que cuenta la empresa.

El deber de otorgar intervención al sindicato es otra de las características distintivas de la cláusula transcrita, que incorpora un recaudo para la admisibilidad de la facultad regulada en el Art. 66 y, por tanto, la omisión de aquel por parte del empleador, debemos entender, obstaculiza el cambio. Lamentablemente, la norma no distingue el tipo de intervención que tendrá el sindicato o si el recaudo de la cláusula se encuentra satisfecho con la sola notificación o, por el contrario, es precisa su aceptación. Parecería que, siempre en el campo de las suposiciones e interpretando la cláusula de la manera más favorable a los intereses del trabajador (Art. 9, LCT), la “intervención” dispuesta sólo estaría satisfecha con la aceptación de la asociación sindical, lo que por otra parte resulta lógico ya que el ejercicio de las facultades dispuestas por esta cláusula implica un cambio de las funciones acordadas en cada una de las “categorías” del convenio.

Ejemplo 4

Artículo 6: Condiciones Generales

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio deberán actuar con multifuncionalidad de tareas o polivalencia de oficios. Además ejercerán todos aquellos oficios o tareas que complementariamente correspondan a la función principal o resulten necesarias para no interrumpir o finalizar un trabajo. Se entiende por multifuncionalidad o polivalencia el desempeño pleno de los oficios o funciones que correspondan a la denominación de la categoría y además la realización de tareas que correspondan a otros oficios o categorías y que resulten necesarias para complementar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo trabajador pueda darle término sin la colaboración de otro. En tal sentido, el personal que integra las respectivas dotaciones se compromete a llevar a cabo todas las tareas principales o accesorias, técnicas y/o administrativas de modo tal que los trabajos se cumplan con la frecuencia y dentro de los plazos y programas establecidos o a establecerse. La mayor productividad que genera la polivalencia funcional, provoca una mayor retribución que forma parte de los básicos salariales consignados en el Anexo 1. [...]

Comentarios: al igual que en el ejemplo anterior, por lo que es válido lo *ut supra* mencionado, el Art. 6, del CCT 1584/18 “E”, se encarga de definir, a la “multifuncionalidad de tareas” o “polivalencia de oficios” como: “...el desempeño pleno de los oficios o funciones que correspondan a la denominación de la categoría y además la realización de tareas que correspondan a otros oficios o categorías y que resulten necesarias para complementar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo trabajador pueda darle término sin la colaboración de otro”.

Pasible de cierta crítica en cuanto a su redacción redundante, establece que la polivalencia implica la realización de tareas correspondientes a la categoría del trabajador y, además, las correspondientes a otras categorías u oficios en tanto resulten necesarias para complementar el trabajo asignado sin la colaboración de otro trabajador.

Valoramos positivamente dicha definición. La realización de tareas a las que se corresponden a la categoría del trabajador con la finalidad indicada por la norma resulta acorde a los criterios de razonabilidad y funcionalidad, a la vez que fija límites a un posible ejercicio abusivo pues, las “nuevas” tareas deben reunir dos requisitos acumulativamente: ser necesarias y complementarias.

Ejemplo 5

13.2 Los trabajadores sólo podrán ser destinados a realizar tareas distintas a las que correspondan por su categoría o especialidad en los casos de emergencia

que pongan en riesgo la salud y/o la seguridad y/o el medioambiente y/o la integridad patrimonial, siempre que el personal destinado tenga conocimiento y/o entrenamiento a ese efecto.[...]

Comentarios: contrariamente a lo visto anteriormente, el CCT 1589/19 “E” establece una fuerte limitación en relación al “cambio de funciones” cuyo ejercicio queda supeditado a casos de emergencia que pongan en riesgo la salud, la seguridad, el medioambiente y/o la integridad patrimonial, supuestos asimilables, o incluso más gravosos, que los impuestos en relación a la obligatoriedad de realizar horas suplementarias (Art. 203, LCT).

Por otra parte, entendemos que los supuestos a los que hace alusión la norma convencional son de carácter extraordinarios y, en su calidad de tales, escapan a los acontecimientos normales en que se desarrollan las tareas por lo que exigir que el trabajador tenga los conocimientos y entrenamientos necesarios, reiteramos en situaciones excepcionales, puede resultar en un requisito de admisibilidad demasiado riguroso.

Ejemplo 6

ARTICULO 11º: FLEXIBILIDAD LABORAL Y POLIVALENCIA.

Los Trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo de Trabajo deberán llevar a cabo las tareas para las cuales han sido entrenados y que están en condiciones de ejecutar de manera segura y que se encuadren dentro del marco legal permitido. Las tareas, funciones y categorías incluidas en el presente convenio se las considera polivalentes, de modo que el Trabajador realizará aquellas tareas, funciones o actividades que se le asignen, y para las cuales haya sido entrenado.

Comentarios: sin demasiado más que agregar, tanto pronto se consideren los comentarios ya realizados, la cláusula 11 del CCT 1600/19 “E”, estipula genéricamente una cláusula de polivalencia subordinando su ejecución al entrenamiento del trabajador. Aunque no lo mencione expresamente la norma habrá de entenderse que, al igual que en la totalidad de los casos comentados y por tratarse de una característica sustancial del contrato, su ejercicio estará supeditado al consentimiento del trabajador, los criterios de razonabilidad y carácter funcional e indemnidad (ausencia de perjuicio material o moral para el trabajador).

IV.II.4. Comentarios sobre la “adaptabilidad funcional”.

Los institutos analizados (“reemplazos” y “cambio de funciones”) no pueden ser considerados de manera aislada y habrá de entenderse que ambos tienen, en la práctica, idéntica finalidad: la posibilidad de desarrollo personal del trabajador mediante la ejecución

de tareas o funciones acordes a su capacitación y habilidades, aunque las causas que motivan uno y otro difieran. De esta manera, para el trabajador, y más allá de los mayores ingresos económicos que representa el desempeño en categorías superiores, la incorporación de cláusulas de adaptabilidad funcional implica un incentivo constante para la necesaria formación continua del trabajador, y una mayor empleabilidad -por el aumento de su experiencia ejecutando tareas en distintos puestos-.

Por su parte, para el empleador, contar con cláusulas sobre adaptabilidad funcional permite reducir costos de producción -lo que debería redundar en mejores salarios-, adaptar rápidamente sus recursos humanos a los cambios del mercado -pudiendo reasignar tareas rápidamente de conformidad a las demandas del mercado-, evitar una innecesaria rotación del personal -que eventualmente, y dentro del marco del CCT- podría adaptarse a las nuevas formas de producción y, finalmente, un potencial aumento de la “innovación” en tanto que, de manera intencionada o no, una multiplicidad de trabajadores realizando una misma tarea, con la impronta subjetiva y sus propias capacidades y habilidades, ha de tener como resultado la innovación, el bien máspreciado de la futura economía¹¹⁴.

Hemos de mencionar también el posible “abuso de derecho” que podría derivar de la aplicación de este tipo de cláusulas. No es esa la situación que se pretende validar ni evaluar, por lo que consideramos positiva la incorporación de este tipo contenidos a los convenios colectivos en tanto, aseguran el pleno desarrollo de los individuos y de las sociedades que, de manera querida o no, pronto prescindirán -total o parcialmente- de aquellos trabajadores “genéricos” a los que hacía referencia Castells¹¹⁵.

Tareas repetitivas serán las primeras en ser reemplazadas por la robotización y la incorporación de tecnología a los procesos productivos, por lo que el desplazamiento de los trabajadores “genéricos” será, presumiblemente, el mayor riesgo. Ante este escenario, y para atenuar dichos efectos, ha de entenderse que la adaptabilidad funcional, interpretada de buena fe y ejercida en el marco de los funcionalidad y razonabilidad impuestas por los Arts. 63, 65 y 66 de la LCT, constituyen una herramienta válida a ese fin.

Finalmente, ha de mencionarse que mientras los reemplazos en una categoría superior importan el entrenamiento y formación del trabajador en el lugar del trabajo, además de los

¹¹⁴ Cfr. OPPENHEIMER, ANDRÉS, *¡Crear o morir! la esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*, Debate, Buenos Aires, 2014.

¹¹⁵ Cfr. CASTELLS, MANUEL, *La era de la información economía, sociedad y cultura*, Op.cit., vol. III.

mayores beneficios económicos que este deberá recibir, los reemplazos en una categoría inferior y dentro de los límites fijaron por el Art. 66 de la LCT, cumplen con la función social de la capacitación de aquellos trabajadores que miméticamente adquieren nuevas habilidades y capacidades a partir de la ejecución de tareas por parte de quien está presumiblemente en mejores condiciones de ejecutarlas.

En el Anexo 2, se muestra a modo de tabla los convenios del universo de estudio con cláusulas sobre “adaptabilidad funcional”, y los distintos supuestos considerados en cada uno de ellos.

IV.III. Adaptabilidad en el lugar de trabajo

IV.III.1. Definición y marco legal

La adaptabilidad en el lugar del trabajo, a diferencia de lo que sucedía antaño, ha cobrado cierta relevancia a partir de la transformación producida por la descentralización empresarial, la relocalización de empresas, el establecimiento en nuevos núcleos de producción o centros industriales, o la necesidad de contar con vías logísticas más eficientes (tanto en lo que hace a la distribución de la producción como al suministro de materiales para incorporar a sus procesos productivos).

A ello, habrá de sumarse el crecimiento de las grandes *urbes* que se expanden geográficamente hacia áreas industriales, lo que por razones de intereses social, ambiental, ecológico y de salud pública conlleva a la relocalización de establecimientos o empresas y con ello un cambio “forzado” del lugar de trabajo o, en determinados supuestos, a su cierre. Definiremos a la adaptabilidad del lugar de trabajo como la potestad del empleador de disponer el traslado del trabajador, ya sea de forma temporal o permanente, hacia un lugar ubicado en un área geográfica distinta a aquella en la que normalmente realiza actos, ejecuta obras o presta servicios, para el empleador.

Si bien se reserva la definición de “cambio de lugar de trabajo” y “teletrabajo” para los títulos respectivos, debemos dejar sentado algunas ideas que estructuran el desarrollo de este título y justifican, desde nuestra perspectiva metodológica, hacer un tratamiento diferencial del género, y una de sus especies, de manera diferencial. Esto es así, tan pronto se advierte que el “teletrabajo” constituye, para el trabajador presencial que acepta desarrollar sus tareas o prestar sus servicios bajo esta modalidad -total o parcialmente- un “cambio del lugar de

trabajo”. Sin embargo, esto no sucederá fatalmente así, y el inicio de una relación laboral bajo el régimen de teletrabajo no producirá “cambio alguno del lugar” de trabajo¹¹⁶.

Hemos dado cuenta entonces de la primera justificación para su tratamiento de manera diferenciada: la modalidad del teletrabajo no implica, en todos los casos, cambio del lugar de trabajo.

La segunda causa, es de especial interés en lo que aquí respecta en cuanto, mientras el “cambio del lugar de trabajo” es regido en base a los principios de los que hemos dado revista en el título “IV.II.1. Definición y marco legal”, especialmente lo dispuesto en el Art. 65 y 66 de la LCT; el régimen del “teletrabajo”, dadas sus especiales características, ha tenido recientemente una regulación especial.

En relación al “cambio del lugar de trabajo”, y no obstante la remisión realizada, debemos tener presente que *“En ciertos contratos laborales el lugar de trabajo no es un elemento esencial”*¹¹⁷ o, que *“En contratos en los que, por su naturaleza, el cambio de lugar de trabajo constituye una cláusula implícita, no se puede invocar el traslado como injuria para disolver el vínculo”*¹¹⁸ o, finalmente, que *“Si la actora conocía desde el principio, por una condición explícita en el contrato, que el empleador estaba autorizado a trasladarla de establecimiento, no puede invocar ese hecho como una injuria a sus intereses”*¹¹⁹.

Sintéticamente, en tanto el cambio del lugar de trabajo sea pactado por CCT, el empleador estará facultado para disponer su cambio y sólo limitado por la “razonabilidad” en el ejercicio de dicha facultad y la indemnidad del trabajador.

Por su parte, mediante la Ley 27.555, publicada en el Boletín Oficial, con fecha 14 de agosto de 2020¹²⁰, se establece el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”.

De acuerdo a dicho texto legal, el “Teletrabajo” constituye una “Modalidad del Contrato de Trabajo” y, en consecuencia, ordena agregar a la Ley 20.744, el artículo 102 bis, bajo el

¹¹⁶ Esta cuestión, aunque podría pasar inadvertida, es de especial trascendencia al momento de analizar el régimen de reversibilidad, aplicable al teletrabajo.

¹¹⁷ CNAT Sala IV Expte N° 9353/92 Sent. Def. N° 76.085 del 30/8/96 “Espíndola, Aniceto c/ JG SRL s/ despido”

¹¹⁸ CNAT Sala IV Expte N° 18.527/98 Sent. Def. N° 87.049 del 29/8/01 “Chamorro de Ercoli, María c/ Empresa Manila SA s/ despido”

¹¹⁹ CNAT Sala IV Expte N° 18.320/00 Sent. 87.288 del 30/10/01 “Quiles, Natalia c/ Centro de Asesoramiento Estético SA s/ despido”

¹²⁰ Al momento de la presentación de este trabajo, la Ley 27.555 no ha sido reglamentada, facultad delegada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación por imposición del Art. 18. Tampoco, la ley se encuentra vigente por no haberse cumplido el plazo de 90 días a partir de la finalización del período de vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (Art. 19, Ley 27.555).

“Título III: De las modalidades del Contrato de Trabajo”, donde define el teletrabajo con similar sentido y alcance que lo había hecho ya la Resolución N° 595/2013¹²¹.

Según el artículo 102 bis, LCT, *“Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.*

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”.

No daremos cuenta de la totalidad de las críticas que desde los distintos sectores se han esbozado en relación a la definición transcrita, y sólo remarcaremos lo que consideramos son los caracteres distintivos que surgen de aquella conceptualización y que deben presentarse acumulativamente como típicantes de esta modalidad contractual:

- a) Sólo es aplicable a la relación de trabajo con las características de dependencia técnica, económica y jurídica y mediante el pago de una remuneración, excluyendo de su ámbito de aplicación otras formas no laborales de contratación de realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por cuenta ajena (Art. 21 y 22, LCT).
- b) La prestación laboral es prestada en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador.
- c) Mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Entendemos que esto último es el aspecto más relevante y distintivo del teletrabajo y, en consecuencia, lo que permite su diferenciación frente a, por ejemplo, el trabajo a domicilio o el trabajo a distancia¹²².

En ambos casos, la prestación laboral se desarrolla en un lugar alejado o distinto de la empresa o del establecimiento, sin embargo, lo que los diferencia es que mientras

¹²¹ Resolución N° 595/2013, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación: (B.O 05/07/2013): por la que se crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET).

¹²² La distinción no es menor en tanto el trabajo a distancia, es regido por otro conjunto normativo y exento de la aplicación de las normas de la Ley 27.555. En nuestro país, y con independencia de la aplicación de las normas de la Ley 20.744, es de aplicación fundamentalmente el Convenio N° 177 de la OIT “sobre el trabajo a domicilio, 1996” (ratificado por la República Argentina mediante Ley N°25.800, publicada en el Boletín Oficial de fecha 02 de diciembre de 2003).

en el primero de ellos el uso de tecnologías de la información y comunicación es accesorio o complementario; en la prestación bajo la modalidad de teletrabajo el uso de dichas tecnologías deviene en esencial e imprescindible para el cumplimiento de las obligaciones del trabajador surgidas del contrato de trabajo. Así, y para citar un ejemplo, el trabajador que realiza promociones o ventas en la vía pública, o los viajantes de comercio, son “trabajadores a distancia” aun cuando, complementaria o accesoriamente, puedan o deban reportar el resultado de su gestión mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación.

O, de manera más categórica, podemos afirmar que en el contrato de teletrabajo la presencia física del trabajador es suplantada -total o parcialmente- por la presencia “virtual” o la disponibilidad *online*. La disponibilidad inmediata del trabajador, de manera analógica a lo que sucedería con el trabajador presencial, es lo definitorio del teletrabajo y lo que justifica la regulación especial de dicha modalidad.

No ha sido involuntaria la omisión de hacer referencia a uno de los aspectos que mayores debates ha provocado desde la sanción de esta ley, estamos haciendo alusión a la expresión, contenida en la definición: “*efectuada total o parcialmente*”. Sobre el particular, y a falta de una reglamentación que brinde mayores precisiones, sólo nos limitaremos a indicar que no puede considerarse éste un rasgo distintivo, por lo que a la fecha¹²³ deberá ser considerado teletrabajador tanto quién desempeña sus tareas totalmente bajo dicha modalidad como quién lo hace eventualmente, y aun cuando sea por período de tiempo acotados (verbigracia, 4 horas la semana).

Dejando de lado estas importantes cuestiones conceptuales, por cuanto determinarán el encuadramiento jurídico aplicable, haremos mención brevemente a los contenidos sobresalientes de la Ley 25.777.

- a) Jornada laboral: debe ser pactada por escrito. Las plataformas o software deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral impidiendo la conexión fuera de la misma (Art. 4).
- b) Derecho a la desconexión: implica el derecho del trabajador a no ser contactado y a desconectarse, fuera de su jornada laboral y la obligación, para el empleador, de no

¹²³ Buenos Aires, Octubre 2020.

poder exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral. (Art.5)

- c) Tareas de cuidado: como derecho del trabajador, que tenga a su cuidado personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores, a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada (Art. 6).
- d) Voluntariedad: el traslado del trabajador desde la modalidad presencial a la de teletrabajo debe ser voluntaria y realizarse por escrito (Art. 7).
- e) Reversibilidad: No se establece límite a dicho derecho, y el trabajador bajo la modalidad presencial que consienta el cambio al régimen de teletrabajo podrá revocar dicha aceptación en cualquier momento de la relación. Correlativamente, es obligación del empleador dar tareas en el lugar donde el trabajador las prestaba o, en su defecto, en el lugar más cercano al domicilio del trabajador, salvo que fuera imposible el cumplimiento de tal deber (Art. 8).

Las condiciones en que se producirá la reversibilidad, en los casos en que el teletrabajo hubiera sido la modalidad a las que las partes su hubieran sometido al inicio de la relación, quedará sujeta a las condiciones fijadas por la negociación colectiva.

- f) Elementos de trabajo: es obligación del empleador proporcionar los elementos de trabajo o compensar la utilización de herramientas propias del trabajador (Art. 9).
- g) Compensación de gastos: el trabajador tiene derecho a la compensación de los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios (Art. 10).
- h) Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del “Aislamiento social, preventivo y obligatorio” (Art. 19).

El papel delegado a la negociación colectiva, según expresamente lo dispone el Régimen de Teletrabajo, consiste en:

- a) Establecer los aspectos específicos correspondientes al teletrabajo.
- b) Fijar pautas específicas para el ejercicio del derecho derivado de las tareas de cuidado.
- c) Cuando el teletrabajo se hubiera pactado al inicio de la relación, determinar las pautas a partir de las cuales habrá de realizarse el cambio desde la modalidad de teletrabajo a la presencial.

- d) Estipular las pautas para determinación de la compensación que corresponde al trabajador en los casos en que los elementos de trabajo sean aportados por este y la correspondiente a los mayores gastos.

IV.III.2. Cláusulas sobre “cambio de lugar del trabajo”

Ya hemos definido en qué consiste el “cambio del lugar de trabajo” y las condiciones que deberán observarse para su validez.

De conformidad surge con la siguiente tabla, y no obstante la importancia que podría tener para las partes la incorporación de este tipo de cláusulas, los supuestos de incorporación han sido muy bajos.

Tabla 12: Distribución de los CCT con cláusulas sobre cambio de lugar, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de cambios de lugar	CCT sin cláusulas de cambios de lugar
<i>Actividad</i>	2	11
<i>Rama</i>	1	12
<i>Empresa</i>	10	42
<i>Grupo de empresas</i>	0	5
Total	13	70

Fuente: elaboración propia

Según lo detallado, el 16% del universo de CCT contienen cláusulas sobre esta temática, sí resulta aquí interesante remarcar que de los 13 CCT¹²⁴ que regulan el tema un 77% ha sido negociado a nivel empresa. Aunque no puede resultar concluyente, puede afirmarse como tendencia que, a menor nivel de negociación, mayor predisposición a la incorporación de este tipo de cláusulas.

Ejemplo 1

Art. 13. Traslados. a) Sera procedente el traslado de los vigiladores dentro de un radio que no exceda a los treinta kilómetros del domicilio del empleado, el cual debe ser comunicado por escrito o telegráficamente al interesado.

¹²⁴ Ver Anexo 3.

Comentarios: el artículo 13, inc. a), del CCT 762/19 “A”, estipula expresamente la facultad del empleador de disponer el cambio del lugar de trabajo, aun cuando por la naturaleza misma de la actividad a la que resulta aplicable (“vigiladores”), sería válido inferir que dicha potestad se halla incorporada implícitamente. En un supuesto análogo, pero en relación a la aplicación del CCT 194/92 “A”, ha sido opinión de nuestros tribunales que *"Atendiendo a las modalidades de actuación en plaza de las empresas de vigilancia, la rotación de los destinos es el modo normal de ejecución de dichos contratos, por lo que –en principio- las iniciativas del empleador en orden a la variación del lugar de prestación de servicios constituye un supuesto válido de ejercicio del ius variandi, aun cuando el cambio requiera al trabajador un mayor tiempo de traslado por la diferente ubicación o mayor distancia resultante, máxime cuando se ha reconocido y aceptado, al ingreso, las modalidades y organización de la empleadora"*¹²⁵.

Finalmente, y sin ahondar en los antecedentes de dicho CCT que pudieran haberle servido de “base”, la referencia a una comunicación *telegráfica* denota la falta de una adecuada adaptación a los medios de comunicación actuales.

Ejemplo 2

Artículo 9°. Organización del trabajo. [...]3. Los trabajadores deberán prestar servicios en los lugares y sectores que se les indique, pudiéndose reasignar el lugar y las tareas dentro o fuera de un mismo sector o área de trabajo.

Comentarios: el artículo 9, CCT 1585/19 “E”, constituye una cláusula que no parecería modificar en demasía el régimen legal vigente, pues asignar tareas a un trabajador en un lugar distinto al sector o área no podría ser considerado por lo menos apriorísticamente un ejercicio abusivo del *ius variandi*.

Entendemos, con las precauciones del caso, que una interpretación del artículo que asigne al mismo una amplitud mayor que la posibilidad de asignar tareas dentro del mismo establecimiento, en el que normalmente desarrolla sus tareas el trabajador, no se ajusta a la realidad de lo allí expresado y, presuntamente, de la real intención de las partes que, aunque no lo plasmaran expresamente en la norma, no parecería que intenten regular el cambio de lugar de tareas con sentido amplio (otros establecimientos).

¹²⁵ CNAT Sala I Expte N° 19.903/96 Sent. Def. N° 77.547 del 19/2/01 “Bordeu, Marcelo c/ PAC Seguridad SA s/ despido”

Ejemplo 3

ARTICULO 7: [...], la Empresa podrá disponer cambios en los lugares y horarios de trabajo de los empleados, sin que tal medida pueda ser adoptada como sanción disciplinaria.

Comentario: El artículo 7, CCT 1611/19 “E”, permite realizar una interpretación amplia de cuál ha sido la voluntad de las partes y, pensamos entonces que en tanto se dé cumplimiento a los demás requisitos legales establecidos por la LCT, será procedente asignar la realización de tareas al trabajador aún fuera del establecimiento para el cual hubiera sido contratado.

Ejemplo 4

ARTÍCULO 26º: Reubicación de personal: La FACOEP S.E.¹²⁶, podrá reubicar, temporal o definitivamente, a cualquier trabajador en otro establecimiento edilicio en tanto y en cuanto se cumplan los siguientes requisitos:

a) Zona geográfica: la FACOEP S.E. dividirá su estructura en 5 (cinco) zonas geográficas, en acuerdo con la Organización Sindical, pudiendo reubicar dentro de cada zona a los trabajadores de la misma en cualquier establecimiento edilicio, siempre y cuando medie necesidad y razonabilidad en la decisión.

b) Perjuicio personal: la reubicación del trabajador no podrá ocasionar perjuicio económico, de tiempo, ni de su organización familiar de manera significativa.

Comentarios: el artículo 26, del CCT 1628/19 “E”, resulta destacable entre las cláusulas identificadas y agrupadas como supuestos de “cambio de lugar” de trabajo. El convenio colectivo, faculta al empleador a reubicar temporal o definitivamente a cualquier trabajador en otro establecimiento en tanto: pertenezca a la misma zona y el cambio no ocasione perjuicio económico, de tiempo, ni en la organización familiar de manera significativa.

En los términos en que ha sido redactada, entendemos que se da cumplimiento a la razonabilidad exigida por el Art. 66 de LCT y demás requisitos.

IV.III.3. Cláusulas sobre “teletrabajo”

Durante el desarrollo del título IV.II.I. (Definición y marco legal) ya hemos realizado una conceptualización de teletrabajo y otros aspectos regulados por la Ley 27.555. Resta entonces determinar su recepción en los 83 CCT del universo. Sin embargo, y previo a ello, debe

¹²⁶ FACOEP S.E: Se corresponde a las siglas de “Facturación y Cobranza de los Efectores Públicos Sociedad del Estado”.

indicarse que la Ley 27.555, sancionada en agosto de 2020, es posterior al universo de estudio limitado temporalmente a los convenios homologados en el bienio 2018-2019.

Tabla 13: Distribución de los CCT con cláusulas sobre teletrabajo, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de teletrabajo	CCT sin cláusulas de teletrabajo
<i>Actividad</i>	0	13
<i>Rama</i>	0	13
<i>Empresa</i>	0	52
<i>Grupo de empresas</i>	2	3
Total	2	81

Fuente: elaboración propia

Han sido 2 los CCT con cláusulas sobre teletrabajo. Sin embargo, tan pronto se identifique que se trata de la misma “unidad de negociación” sería válido afirmar que, en rigor de verdad se trata de un único supuesto, puesto que el convenio 1616/19 “E”, constituye una renovación del CCT 1572/18 “E” (ambos convenios, reproducen de manera idéntica el régimen de teletrabajo y bajo el mismo número de artículo).

Ejemplo 1

ARTICULO 77 °: Por "Trabajo Remoto" se entiende el desempeño de las tareas laborales propias del trabajador fuera de los establecimientos de LAS EMPRESAS, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información.

El lugar que se defina y se utilice para llevar a cabo dicha modalidad deberá cumplir los requisitos exigidos por la ART.

ARTICULO 78°: LAS EMPRESAS realizarán exhaustivos análisis de los posibles puestos de trabajo/funciones que pudiesen permitir su desarrollo bajo la modalidad del "Trabajo Remoto".

Dicho procedimiento será formalizado por las partes en cuestión, debiendo LAS EMPRESAS ir detallando a EL SINDICATO los puestos de trabajo y funciones que pudieran ser alcanzados por esta modalidad.

ARTICULO 79°: El "Trabajador remoto", sumado a lo descrito en el artículo anterior, deberá reunir los siguientes requisitos:

- *Posición efectiva.*
- *Comportamientos de autodisciplina, gestión y motivación.*
- *Competencias técnicas del puesto y de informática.*
- *Aceptación/acuerdo del jefe.*

ARTICULO 80°: La frecuencia semanal será determinada por LAS EMPRESAS.

ARTICULO 81°: LAS EMPRESAS conservan el derecho de armar el diagrama de la modalidad "Trabajo remoto " en relación con los empleados de un mismo

grupo de trabajo, conforme la facultad de dirección y organización otorgada por la legislación vigente.

ARTICULO 82°: LAS EMPRESAS, con previo aviso podrán finalizar la situación de "Trabajo remoto".

ARTICULO 83°: El "Trabajador remoto " deberá mantener reuniones de seguimiento y evaluación con su superior directo, con profesionales de la Vicepresidencia de Recursos Humanos de LAS EMPRESAS, con representantes del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y de EL SINDICATO.

ARTICULO 84°: En caso de requerimiento justificado de EL SINDICATO, LAS EMPRESAS pondrán a su disposición el listado del personal que se encuentre trabajando bajo esta modalidad.

Comentarios: el Art. 77, del CCT 1616/19 “E”, establece el concepto de trabajo remoto con similares alcances al Art. 102 bis, de la LCT (incorporado por Ley 27.555), por lo corresponde remitir al lector a lo expresado en aquella oportunidad.

El Art. 78 (CCT 1616/19 “E”), establece que corresponde a la empresa el análisis de los puestos de trabajo/funciones susceptibles de ser desarrolladas bajo dicha modalidad, y el Art. 79 establece las características personales, habilidades y competencias, que deberá reunir el teletrabajador.

El Art. 80 se refiere, sin limitarla, a la frecuencia semanal con la que el teletrabajador podrá desarrollar sus tareas bajo esta modalidad. A diferencia de lo que sucede con la Ley 27.555, resulta indistinta la cantidad de horas o jornadas en que el trabajador preste tareas de manera remota en tanto el régimen convencional, a diferencia de lo que sucede con el régimen legal, no establece derechos exclusivos para los trabajadores bajo esta modalidad, como lo es el derecho a la desconexión digital (Art. 5, Ley 27.555). De esta manera, y no existiendo diferencias, trabajador digital y trabajador presencial, están sometidos a idéntico régimen.

De importancia, en cuanto constituye un cambio efectivo del lugar de trabajo, es lo dispuesto por el Art. 82, que faculta al empleador a revocar la modalidad de teletrabajo con la sola obligación de preavisar. Esta cláusula, tan pronto entre en vigencia la Ley 27.555, deberá considerarse inválida por resultar menos favorable al trabajador que lo establecido por el Art. 8 (Ley 27.555) que sólo otorga el derecho de reversión al trabajador.

IV.III.4. Comentarios sobre la “adaptabilidad en el lugar de trabajo”

No surgen dudas de la reticencia de las partes, en general, de incorporar cláusulas que faculden a una modificación del lugar de trabajo, entendemos que es normal que así suceda atento a los efectos que pueden tener estos cambios en las relaciones sociales y familiares del

trabajador, además de los relacionados con los límites a la interacción entre los trabajadores y el traspaso de conocimientos dentro de la empresa.

Estos cambios, según nuestra posición y atento los intereses en juego, requieren el consentimiento expreso del trabajador, además del cumplimiento de los demás requisitos legales.

Una situación distinta, es la que se produce con el teletrabajo en donde el desarraigo del trabajador tiene lugar exclusivamente en relación a su lugar de trabajo, y no de otros importantes ámbitos en que se desarrolla la vida social y personal-familiar del teletrabajador, que en tanto desarrolle su actividad laboral en el marco legal, gozará de mayor cantidad de tiempo (por la eliminación o reducción de los desplazamientos) mejorando su balance vida-trabajo.

Otros beneficios para los trabajadores son los derivados del ahorro económico que implican los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo, o la reducción de los factores de estrés al no depender de medios de transporte para cumplir con sus horarios de trabajo, entre otros. Por su parte, y para el empleador, los beneficios no son menores pues permiten reducir los costos fijos que demanda el mantenimiento de una infraestructura o, incluso, el desarrollo de nuevos emprendimientos sin presencia física de trabajadores, reduciendo la inversión asociada a las instalaciones para tal fin. También, podría considerarse un beneficio para el empleador, la reducción de los niveles de ausentismo con causa en los problemas asociados a la logística del transporte de personas -interrupción de la prestación del servicio, falta de plazas para el desplazamiento, etc.- y de las enfermedades y accidentes (bronco-respiratorias, oftálmicas, dérmicas y alérgicas) a la que se exponen los trabajadores diariamente durante los traslados e, incluso, durante el desarrollo de sus tareas en establecimientos o fábricas.

Como beneficios sociales derivados del teletrabajo, ha de mencionarse fundamentalmente la posibilidad de contar con mano de obra calificada cualquiera sea la localización de la empresa y del trabajador, sin forzar la utilización de figuras ajenas o distantes a la realidad y a la situación de dependencia.

En el Anexo 3, se muestra a modo de tabla los convenios del universo de estudio con cláusulas sobre adaptabilidad en el “lugar de trabajo”.

IV.IV. Adaptabilidad en la jornada

IV.IV.1. Definición y marco legal.

Toda vez que nos iniciamos a la lectura sobre el derecho del trabajo, en general, y sobre las nuevas tendencias del mundo del trabajo, en particular, un tema deviene en recurrente, el tema de la “jornada de trabajo” o “del tiempo de trabajo”.

No es anormal que así suceda, y prueba de ello es que, en nuestro país en el año 1929, se dictó la ley 11.544 con el fin de regular la jornada de trabajo, luego que, en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) había aprobado su Convenio N°1 “sobre las horas de trabajo (industria)”. Podría decirse entonces que, desde la génesis legislativa del derecho del trabajo, el tema de jornada fue, y lo continua siendo, un tema central.

Es oportuno destacar que jornada de trabajo y salud del trabajador han sido términos que se han presentado de manera indisoluble a lo largo de la historia del derecho del trabajo, especialmente durante la llamada “revolución industrial”. Así, a principios del siglo pasado, la limitación de la jornada de trabajo, tuvo por finalidad desterrar la esclavitud que se había trasladado a las fábricas, aunque de manera solapada, y se manifestaba en jornadas extenuantes. Por entonces, la limitación de la jornada tenía el propósito de preservar la salud física del trabajador. En la actualidad, y en una visión más *aggiornada*, la regulación de la jornada se centra fundamentalmente en el pretendido balance entre vida personal, familiar, social y trabajo (salud psicológica), y políticas sociales (empleo y seguridad social) y económicas (productividad, consumo).

Esa trascendencia, se vio materializada legislativamente en el ámbito de los convenios colectivos, y en el dictado de normas heterónomas nacionales e internacionales.

El primer CCT, hemos dicho, correspondía a la actividad de los tipógrafos, sin embargo, el primer convenio colectivo del que se tiene copia íntegra del texto es el de marmoleros de 1901, que en su Art. 1 disponía una jornada de trabajo de 9 horas durante ocho meses y 8 horas durante 4 meses. Podemos decir entonces que los primeros convenios colectivos tuvieron la finalidad, casi exclusiva, de limitar la jornada de trabajo.

Por su parte, el Convenio N°1 “sobre las horas de trabajo (industria), 1919”, de la OIT establece que “...la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana” (Art. 2) y posteriormente, en 1930, se aprobó el Convenio N° 30 “sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)” por el que se define la

jornada de trabajo como “...*el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador;...*” (Art. 2) y establece que “*Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día,...*” (Art. 3). Ambos convenios han sido ratificados por la Argentina.

En 1935, se aprobó el Convenio N° 47 “sobre las cuarenta horas”, que no ha sido ratificado por la Argentina y, hasta la fecha, sólo ha recibido la ratificación de 15 países, aunque es la tendencia mundial en materia de extensión de la jornada, pues ya se encuentra refutada absolutamente la relación determinista que indicaba que a mayor jornada le correspondía una mayor productividad.

En cuando al tiempo de descanso, en el ámbito de la OIT, se destacan dos Convenios Internacionales: Convenio N° 14 “sobre el descanso semanal (industria), 1921” y Convenio N° 106 “sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957”. Sólo el primero de ellos ha sido ratificado por nuestro país, y dispone que “...*todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas*” (Art. 2).

En materia de jornada limitada, el Convenio N° 175¹²⁷ “sobre el trabajo a tiempo parcial”, establece que “(a) *la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; (b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;*

Por su parte, y dentro de la normativa nacional, los aspectos relacionados a la jornada de trabajo y su adaptabilidad/flexibilidad se encuentran regulados por la Ley 11.544, promulgada el 12 de septiembre de 1929, el decreto 16.115/33 y los artículos 196 al 207, entre otras.

La definición de jornada la brinda el Art. 197 de la LCT, en su primer párrafo, al señalar que es “...*todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio*” la que ha de complementarse con lo dispuesto en la última parte del Art. 103 (LCT): “*El empleador debe al trabajador la*

¹²⁷ En Convenio no ha sido ratificado por nuestro país.

remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”.

De esta manera, no forman parte de la jornada los tiempos en donde el trabajador no está a disposición del empleador, o está utilizando ese lapso en beneficio propio. Teniendo en consideración lo antedicho, y de forma general, no forman parte de la jornada, el descanso entre jornadas, el tiempo de desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo (Art. 1, inc. d), in fine, Decr. 16.115/33), las pausas durante la jornada para refrigerio o comidas, las licencias, o el tiempo insumido en temas o cuestiones personales.

Consideramos aquí de especial importancia, para comprender cabalmente algunas cuestiones que indefectiblemente surgirán a continuación, determinar la existencia de 3 tipos de jornada o tiempos de trabajo:

- a) El *legal o reglamentario*: que se basa en el tiempo fijado por la ley, el reglamento o el convenio colectivo de trabajo.
- b) El *nominal*: que se funda en el tiempo en que el trabajador se encuentra en el establecimiento en condiciones de prestar servicios (criterio seguido por nuestra legislación y los Convenios de OIT).
- c) El *efectivo*: que se limita al tiempo de trabajo concretamente prestado.

IV.IV.2. Clausulas sobre “cambios horarios o jornadas de distribución flexible”

Habiendo definido ya la jornada de trabajo, y en lo que respecta al cambio de horario, el Art. 197, segundo párrafo, dispone que *“La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores”* (Art. 197, párrafo 2, LCT).

De esta manera la distribución de la jornada de trabajo es potestad del empleador a quien le corresponde, atribuir y determinar la duración y extensión de la jornada laboral. A tal fin, y si bien el artículo transcrito hace sólo referencia a sistemas de turnos o sistemas rotativos de trabajo, se entiende que el empleador puede disponer de otros sistemas entre ellos el de horarios variables con jornada promedio.

Sin embargo, dicha atribución no puede ser ejercida sin limitaciones y, en todos los casos, el empleador deberá observar las disposiciones de orden público laboral y, en especial, las establecidas por Ley 11.544 y su Decreto Reglamentario N° 16.115/33, como así también, teniendo en cuenta que la jornada de trabajo es una modalidad esencial del contrato de trabajo, lo dispuesto en el Art. 66 de la LCT, cuestiones a las que ya hemos hecho referencia en anteriores oportunidades, pero que en lo que concierne estrictamente al tema implica que si bien el empleador puede fijar libremente el horario de inicio y finalización de la jornada al inicio de la relación laboral no puede cambiarla libremente y en todos los casos requerirá el consentimiento del trabajador.

En un fallo, cuyo resultado compartimos, se ha entendido que:

Es preciso distinguir entre la jornada (en el sentido de duración del tiempo de trabajo) y el horario de trabajo, puesto que mientras la primera constituye una modalidad esencial del contrato, el horario y su distribución, en principio, no es más que una modalidad accidental. Sin embargo, el hecho de que el horario no sea, en principio, una modalidad esencial, no implica que el empleador tenga facultades discrecionales para obtener su alteración: el cambio debe justificarse en motivos funcionales de la empresa y no puede causar un perjuicio material o moral al trabajador, tal como lo establece la norma de aplicación¹²⁸.

Participamos de este criterio en cuanto que, lo que constituye una modalidad esencial del contrato (no susceptible de modificación unilateral por parte del empleador) son los aspectos relacionados con la jornada, su duración y el sistema de trabajo, mientras que el horario (modalidad accidental) es susceptible de modificación por parte del empleador en tanto se cumpla con la totalidad de los recaudos, pues se trata de una modalidad accidental.

De conformidad lo dispone la Ley 11.544, Art. 1, “La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales”, como máximo. “Como lo señala la más calificada doctrina, nuestra Ley de Jornada (11.544) cambió la partícula “y” que enunciaba el principio en el Convenio de la OIT número 1 por la partícula “o, de modo que nuestro tope es alternativo y no acumulativo como la norma que le sirvió de fuente internacional”¹²⁹.

Por otra parte, antes de abocarnos al tratamiento que se ha hecho de este instituto en los CCT, y con el fin de que resulten comparables los resultados, en este título se comparan y

¹²⁸ JNT N° 26 Expte N° 15968/04 Sent. 18.985 del 24/2/06 “López Quintana, Luis c/ Obra Social para el Personal del Ministerio de Economía s/ despido”.

¹²⁹ DIEGO, JULIÁN ARTURO DE, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2000, pág. 270.

consideran sólo jornadas ordinarias diurnas (lo que implica excluir la jornada nocturna, jornada insalubre, mixta, a tiempo parcial o en turnos rotativos, jornada de menores, etc.). Teniendo en cuenta la gran cantidad de cláusulas que hemos identificado sobre esta temática, se ha optado dividir su tratamiento en dos grupos. El primero, dará cuenta de las cláusulas que estipulan una “jornada reducida”; el segundo, cláusulas que expresamente facultan a las partes a “cambiar el horario del trabajo”.

IV.IV.II.1. Cláusulas sobre “jornada reducida”

La jornada reducida, a los fines de esta investigación, es aquella cuya extensión es menor a las 48 horas semanales y 8 horas diarias pero superior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.

La diferencia entre “contrato a tiempo parcial” (Art. 198, LCT) y “jornada reducida” (Art. 92 *ter*, LCT), no resulta menor en tanto que, por una parte, al trabajador de jornada reducida no le está prohibida la realización de horas suplementarias; y, por otra parte, tiene derecho al cobro de su remuneración como si se desempeñara a tiempo completo pues, y así lo ha entendido la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires¹³⁰, el artículo 198 de la LCT, habilita la reducción de la jornada máxima legal pero no a la merma proporcional del salario, y toda vez que el trabajador supere los 2/3 de la jornada habitual de la actividad “...el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa” (Art. 92 *ter*, párrafo 1º, *in fine*). La jornada reducida es el género, mientras el contrato a tiempo parcial, una de sus especies.

Considerando las diferencias señaladas, determinar si estamos ante un supuesto de jornada reducida, o de contrato a tiempo parcial requiere, en todo caso un análisis detenido para evitar incurrir en errores. Un ejemplo de ello, surge del artículo 5 del CCT 1611/19 “E”:

ARTICULO 5: EXTENSIÓN DE LA JORNADA:

Las tareas inherentes del servicio que presta La Empresa, hace necesario su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones.

En virtud de lo expuesto, conforme las facultades otorgadas por el artículo 198 de la L.C.T., las partes acuerdan que La Empresa podrá contratar personal, para ser asignado a esquemas de jornada laboral sobre semanas de seis días laborables y en base asignaciones de tareas diarias -jornada garantizada- de hasta 6 (seis) horas y 32 (treinta y dos) semanales. En tales casos el jornal se

¹³⁰ SCBA, Causa L. 116.424, del 07/05/14 “Peñalba, Carla Sabina c/ INC S.A s/Dif. Salariales”.

determinará y liquidará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, calculado sobre la escala salarial vigente correspondiente a la jornada normal de 8 horas diarias o 48 semanales. El salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social, y aportes convencionales. Para el supuesto en que la Empresa necesitare contar con el trabajador contratado en jornada reducida, en un horario superior al acordado, será necesario contar previamente con la conformidad previa de éste, en cuyo caso la jornada semanal no podrá exceder las 48hs.

De su lectura rápida, surgiría que estamos ante un supuesto de jornada reducida, pues así lo han determinado las partes por expresa alusión al Artículo 198 de la LCT. Sin embargo, el establecimiento de una jornada de hasta 6 horas diarias y 32 semanales no da lugar a otra interpretación de que estamos ante un supuesto de contrato a tiempo parcial (Art. 92 *ter*, LCT), en tanto 32 horas representa los 2/3 de la jornada habitual de la actividad. A favor de esta interpretación, podemos afirmar también que el pago proporcional a las horas trabajadas en base a una jornada de 8 horas o 48 horas semanales, reafirma esta interpretación pues, como lo ha dicho máximo tribunal judicial de la Provincia de Buenos Aires, el artículo 198 no admite el pago proporcional.

Consideramos que esta es la interpretación correcta pues una interpretación a favor de que estaríamos ante un supuesto la jornada reducida, implicaría reconocer a las partes el derecho de modificar normas de orden público laboral, en perjuicio del trabajador.

De conformidad lo dispone el Art. 198 (LCT), la reducción de la jornada máxima “solamente” procederá cuando así lo establezcan las disposiciones nacionales, los contratos individuales o los CCT. Es especialmente este último supuesto lo que nos hemos propuesto indagar, con base en el universo de los CCT seleccionados. Son los conocidos como “topes” convencionales a la jornada legal.

Previo a la exposición gráfica de los resultados, ha de destacarse la trascendental importancia brindada por los CCT a la jornada de trabajo. Un 94% de los CCT regulan algún aspecto relacionado con ella.

En relación a los “topes”, y considerando sólo aquellos CCT que establecen una “jornada reducida”, se han identificado convenios con topes diarios y con topes semanales y, en algunos casos, con ambos.

Tabla 14: Distribución de los CCT con cláusulas sobre jornada reducida, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de jornada reducida	CCT sin cláusulas de jornada reducida
<i>Actividad</i>	1	12
<i>Rama</i>	4	9
<i>Empresa</i>	24	28
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	32	51

Fuente: elaboración propia

En base a lo expuesto, podemos afirmar un 39% de los CCT analizados contienen cláusulas que establecen una jornada reducida para la totalidad de los trabajadores convencionales y alcanzados por su ámbito de aplicación o facultan al empleador a contratar bajo dicha modalidad.

Ejemplo 1

Art. 5. Jornada de trabajo: La jornada normal de trabajo de todos los beneficiarios de este convenio se prolongará no más de 6 horas diarias, ni de 30 horas semanales, gozando así de dos (2) días, preferentemente ininterrumpidos de franco por semana.[...]

Comentarios: el Art. 5, del CCT 756/19 “A”, establece claramente un supuesto de jornada reducida en ejercicio de las facultades conferidas por el Art. 198, párrafo 2, LCT. Se trata, a nuestro entender de un supuesto de tope acumulativo, por lo que el empleador deberá observar tanto el límite diario como el semanal.

Consideramos, que esta interpretación es la correcta en tanto, al consagrar el derecho a gozar de 2 días por semana de franco, no hay otra opción que la de sostener que ha sido interés de las partes que se cumpla con ambos criterios.

Si bien podría resultar una extravagancia, la jornada semanal de 30 horas, es por ejemplo la establecida en los Países Bajos.

Ejemplo 2

ARTICULO 88°: REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

CUIDADO DE MENOR: Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de SEIS (6) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por la autoridad sanitaria competente, que no desempeñe actividad retributiva, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un cuarto (1/4) y un máximo de la mitad (1/2) de la duración de aquélla.

A los efectos de calcular la reducción de jornada no se tendrá en cuenta la hora de almuerzo; esta última, a su vez se verá reducida en la misma proporción de la modalidad escogida.

En el supuesto de que la empleada se encuentre disfrutando de licencia por lactancia, podrá acumular la reducción de la jornada legal por lactancia de una hora (con haberes) a la reducción de la jornada aquí establecida.

Comentarios: el Art. 88, del CCT 1572/18 “E”, merece especial atención por cuanto presenta características particulares realmente resaltables destinadas a flexibilizar y satisfacer un adecuado balance entre vida laboral y las responsabilidades familiares.

Lo primero que ha de resaltarse es que, en virtud de la cláusula transcrita, el derecho a la reducción de la jornada es un derecho del trabajador, quien podrá solicitar dicho beneficio mediante la acreditación de tener a su cuidado directo un menor de 6 años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retributiva.

Sin embargo, y no obstante se haya optado por su tratamiento como un supuesto de jornada reducida, lo cierto es que no excluye la posibilidad que en tanto la reducción de la jornada sea mayor a 1/3 nos encontremos ante un supuesto de contrato a tiempo parcial. Cuestión no menor tan pronto se considere que sólo en el caso de contrato a tiempo parcial está permitido la reducción proporcional del salario. En el caso que la reducción no supere los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, entendemos que le corresponde al trabajador la percepción de la remuneración completa puesto que, innegablemente, esta solución es la más beneficiosa para los intereses al trabajador.

Ejemplo 3:

Artículo 6° - Jornada de Trabajo del Técnico Satelital. Para el personal comprendido en este acuerdo se establecen 36 horas semanales de labor, con una jornada diaria de 7 horas 15 minutos de lunes jueves y 7 horas diarias los días viernes, disponiendo como francos los días sábados y domingos.

Comentarios: el artículo 6, CCT 1587/19 “E”, establece una jornada de 36 horas semanales con una distribución horaria diaria rígida y desigual. Siete horas, quince minutos, de lunes a

jueves y 7 horas los días viernes. Al igual que el caso mencionado en el ejemplo 1, ha de entenderse que estamos ante un supuesto de topes acumulativos.

Ejemplo 4

Art. 19: La jornada de trabajo del personal mensual es de 40 horas semanales a excepción del personal que se encuentra afectado a la modalidad de trabajo por equipo en sistema de rotación de 2 o 4 turnos.

Artículo 20: BANCO DE HORAS. En caso que el personal quiera y la Empresa lo acepte, podrá compensar las horas suplementarias realizadas con horas de descanso laboral, en lugar de proceder a su cobro, siempre y cuando esta situación no afecte la normal operación de los sectores productivos.

Se compensarán en igualdad de condiciones las horas trabajadas que las compensadas. Dichas horas deberán ser utilizadas en el mes en curso o en su defecto, con acuerdo de partes, pautar diferirlas en un período razonable, no mayor a tres meses.

Comentarios: el Art. 19, del CCT 1587/19 “E”, establece una jornada de 40 horas semanales con exclusión expresa del personal que se desempeña bajo el sistema de turnos rotativos.

Por su parte, el artículo 20 establece un sistema de banco de horas que entendemos constituye una herramienta idónea para la mejor satisfacción del pretendido balance trabajo-vida personal. Decimos esto en tanto consideramos que el pago (condición económica) no satisface en todos los casos aquel balance, y el exceso de realización de horas suplementarias, aun cuando permitiría un mayor ingreso económico, priva al trabajador de tiempo libre para enriquecer sus relaciones sociales, familiares y personales.

La compensación de horas suplementarias con horas de descanso, se encuentra condicionada a la no afectación de la normal operación de los sectores productivos. Aunque no lo dice la cláusula, es evidente que cuando la compensación no sea posible corresponde al trabajador exigir el pago de las horas trabajadas en exceso.

Finalmente, consideramos acorde al resguardo de la salud física y psíquica del trabajador el hecho que la compensación deba realizarse en el mes en curso o, acuerdo mediante entre las partes, en un plazo no mayor a tres meses. Esta inmediatez, entre el momento en que se realizan las horas suplementarias y el derecho a un descanso proporcional, es la forma adecuada de compensar aquellos mayores sacrificios, y predisposición por parte del trabajador, con el cuidado de su salud.

Ejemplo 5

Artículo Décimo Octavo JORNADA DE TRABAJO

[...] El personal del Centro de Atención Telefónica que sea específicamente asignado en tareas con jornadas laborales de horario reducido, mantendrá iguales derechos y obligaciones que el resto del personal. En estos casos, las retribuciones serán directamente proporcional a su jornada, respecto de la jornada normal y habitual prevista en el presente artículo.

Comentarios: el artículo décimo octavo, del CCT 1612/19 “E”, establece, en su primera parte, y de manera exclusiva para el personal del Centro de Atención Telefónica la posibilidad de establecer jornadas laborales de horario reducido.

La parte final, en tanto resulta contraria a la interpretación que del Art. 198 se ha realizado y menos beneficiosa para el trabajador, se debe considerar por no escrita –con la salvedad de que la reducción de la jornada sea mayor a 1/3 de la jornada de la actividad-.

IV.VI.II.2. Cláusula de “cambio de horarios y/o jornada”

Ya hemos dado cuenta, y plasmado nuestra postura, en relación que el cambio de horario, al no ser una modalidad esencial de la relación laboral, puede ser modificada unilateralmente en ejercicio del poder de dirección conferido al empleador (Art. 65, LCT) y con los recaudos exigidos por el Art. 66 (Art. 66, LCT).

En la tabla siguiente, y de la misma manera que lo hemos venido haciendo con anterioridad, se muestra la distribución de los CCT, con cláusulas sobre “cambio de horarios” de acuerdo al nivel de negociación.

Tabla 15: Distribución de los CCT con cláusulas sobre cambio de horarios, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de cambio de horario	CCT sin cláusulas de cambio de horario
<i>Actividad</i>	4	9
<i>Rama</i>	5	8
<i>Empresa</i>	21	31
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	33	50

Fuente: elaboración propia

De conformidad surge de la tabla anterior, un 40% de los 83 convenios del universo de estudio, contienen cláusulas relativas a cambios de horario. A continuación, se transcriben algunos ejemplos:

Ejemplo 1

Artículo 12. Condiciones generales

1. [...]

2. *El titular de la agencia establecerá métodos, horarios, diagramas y programas de trabajo para todas las personas que se encuentren vinculadas a la actividad de la agencia. Es facultativo de la agencia variar los turnos de prestación de tareas que deberá cumplir el conductor sea éste titular o no del rodado sin que ello implique incurrir en presunciones legales establecidas por la LCT.*

Comentarios: el Art. 12, CCT 773/19 “A”, dispone una amplia facultad para el empleador de imponer cambios en los métodos, horarios y programas de trabajo. Aunque es difícil dilucidar con precisión cual ha sido la intención de los autores de esta cláusula al establecer que ello no implicará incurrir en presunciones legales establecidas por la LCT, atento a las especiales características de la actividad regulada (agencia de remises), y las diversas formas de contratación que se estipulan en el CCT -no todas de carácter laboral-, debemos entender que las presunciones a las que se hace referencia son las contenidas, especialmente, en el artículo Art. 23 de la LCT. Entendemos que, aun cuando aquella fuera la intención de las partes intervinientes en la celebración del CCT, dicha cláusula habrá de tenerse por no escrita en tanto la presunción de la existencia del contrato de trabajo surgirá de la realidad (“principio de primacía de la realidad”) y no de la voluntad de las partes.

Por otra parte, tampoco podemos interpretar que el empleador se encuentre eximido de cumplir con los requisitos impuestos por el Art. 66 de la LCT.

Ejemplo 2

19.3. Situaciones horarias especiales. [...] LAS EMPRESAS tendrán la facultad de implementar otro sistema de distribución de las jornadas de trabajo, en tanto medien razones valederas que así lo justifiquen, como ser necesidades de mejoramiento de la producción, redimensionamiento de sus costos, integración de nuevas fuentes de trabajo, razones tecnológicas u organizacionales, desarrollo de estrategias alternativas, dirigidas a afianzar su posicionamiento en el mercado.

Indudablemente estas variantes resultarán de una acción consensuada que no generará desviaciones en la relación laboral ni desvirtuará principios básicos existentes en la relación trabajo-descanso y que será recompensada

económicamente en un orden de concordancia con el sistema remunerativo establecido en este convenio.

En todos estos casos se dará la correspondiente intervención a la Filial/Delegación a la cual pertenece el trabajador.

Comentarios: el Artículo 19.3., CCT 774/19 “A”, ha sido seleccionado por cuanto limita la facultad del empleador a disponer el cambio de jornada de trabajo en base a determinados criterios, como lo son: necesidades de mejoramiento de la producción, redimensionamiento de costos, integración de nuevas fuentes de trabajo, razones tecnológicas u organizacionales, desarrollo de estrategias alternativas, etc.

Se trata, aunque de manera abstracta, de una reglamentación apriorística de las condiciones que deben producirse para dar cumplimiento a la racionalidad y funcionalidad que exige el *ius variandi*, por lo que el cambio de jornada -en atención a estas causas- y dando cumplimiento al principio de indemnidad sería, en principio, válido.

Finalmente, lo destacado de la cláusula transcripta y comentada radica en que las partes toman nota de la dinámica del mercado de trabajo y la posibilidad de adaptación que puede afectar a la empresa bajo determinadas circunstancias.

Ejemplo 3

Artículo 9: Jornada de Trabajo

2. Movilidad de la jornada de trabajo: En los casos que por las modalidades y características de la actividad que así lo requieran, la jornada laboral podrá distribuirse en los siete días de la semana, respetándose los descansos entre jornada y jornada estipulados en la legislación vigente.

Comentarios: aunque de manera más genérica, el Art. 9, inc. 2, del CCT 1584/18 “E”, reconoce al empleador la facultad legalmente conferida de modificar la jornada de trabajo siempre que “...las modalidades y características de la actividad” así lo requieran. Remitimos al lector a los comentarios correspondientes al ejemplo anterior por resultar de aplicación al supuesto que comentamos.

Ejemplo 4

Artículo 21: Jornada de trabajo

Se considera Jornada de Trabajo el tiempo que los trabajadores deben estar a disposición de LA EMPRESA, quien establecerá los horarios que mejor se adapten a los requerimientos de la organización de trabajo, o cuando por

circunstancias de carácter territorial, climáticas, etc. se deban establecer horarios especiales.

[...]

La distribución del horario, será fijado por LA EMPRESA y podrá ser modificado por razones operativas, pero siempre teniendo en cuenta las condiciones del descanso de los trabajadores. Estos cambios serán informados con razonable antelación (no menor a 60 días) a los trabajadores involucrados, teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

Comentarios: el Art. 21, CCT 1598/19 “E”, en concordancia con los artículos que hemos comentado con anterioridad, establece que la empresa es quien establecerá los horarios que mejor se adapten a los requerimientos de la organización de trabajo y/o razones operativas, sin embargo, lo destacable es la expresa mención de circunstancias territoriales y climáticas. En efecto, y nuevamente con la finalidad de resguardar la salud física del trabajador y su seguridad, cuenta con nuestro beneplácito que las partes hayan tenido en cuenta esas condiciones (especialmente, las climáticas) puesto que la rigidez de determinados horarios a lo largo del año calendario, exponen al trabajador a condiciones de nocturnidad y temperaturas extremas que en nada colaboran con la salud de este y, por otra parte, no implican un mayor beneficio o un mayor costo para la empresa.

Ejemplo 5

ARTÍCULO 23°: Jornadas, horarios y francos:

[..] De común acuerdo entre el/ la trabajador/a y la FACOEP S.E. podrá establecerse un horario flexible de ingreso, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1.La franja horaria de ingreso, no podrá ser menor y/o mayor a dos horas de su hora pactada de inicio de jornada.

2.Una vez efectuado el ingreso, el trabajador debe cumplir su jornada horaria completa.

3.Que el puesto de trabajo no esté cubierto por un turno previo o posterior, de modo tal que no se superpongan trabajadores en el mismo horario en el mismo puesto.

4. No genere erogaciones extra a la FACOEP S.E.

5.Que quede debidamente registrado. [...]

Comentarios: el Art. 23, del CCT 1628/19 “E”, es el único ejemplo que hemos identificado de flexibilidad horaria producto del consentimiento mutuo entre trabajador y el empleador, lo cual innegablemente resulta beneficioso para ambas partes de la relación, pues permite compatibilizar adecuadamente vida laboral con vida familiar y social.

La cláusula comentada, aborda específicamente un supuesto de flexibilidad horaria (no de la jornada cuya extensión se mantiene) consistente en la posibilidad de ingresar a trabajar dentro

de las dos horas del horario fijado para el inicio de la jornada y con la sola limitación de que no se superpongan trabajadores en el mismo horario y en el mismo puesto.

IV.IV.3. Cláusulas sobre “guardias pasivas”

El tema de las “guardias pasivas” ha ocasionado, desde su aparición, acalorados debates acerca de si el tiempo insumido en las mismas conforma la jornada laboral. Ello deriva del hecho que, durante la guardia pasiva, el trabajador puede usar el tiempo a su voluntad y en provecho propio pero, al mismo tiempo, se encuentra a disposición del empleador cuando es convocado, por lo que, el Art. 197 (LCT) resulta insuficiente para resolver dicha controversia. Sin embargo, concordamos con aquellos que sostienen que la solución debe hallarse en el Art. 103 (LCT) que en lo que aquí interesa dispone que “...*El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél*”, o con la interpretación dada por la obra conjunta de López, Centeno y Fernández Madrid, en relación a la interpretación dada a la alocución “en beneficio propio”, del Art. 197 (LCT). Según estos ilustres juristas “...*toda disposición del tiempo por el trabajador para ser voluntaria no debe estar condicionada por las necesidades funcionales de la empresa. Va de suyo, pues, que el lapso de inactividad para no formar parte de la jornada tiene que poder ser libremente dispuesto por el trabajador según su arbitrio y sin responder a un requerimiento de la función*”¹³¹.

A partir de ello, entendemos que quién se encuentra en un esquema de “guardias pasivas”, tiene derecho al cobro de las mismas, aun cuando el empleador no lo convocase a prestar efectivamente tareas o servicios, puesto que, aunque sea potencialmente ha estado a disposición del empleador y, en consecuencia, impedido de poder usar “libremente” ese tiempo en beneficio propio. En un esfuerzo de simplificación, podemos decir entonces que la realización de “guardias pasivas” dan lugar a su cobro pero no forman parte de la jornada laboral “efectiva”¹³² (salvo en aquellas horas en que el trabajador haya sido convocado a prestar servicios), pero sí de la “nominal”. Si bien se considera, que esta interpretación es la que mejor se ajusta a lo dispuesto por la legislación, la jurisprudencia no ha sido pacífica

¹³¹ LÓPEZ, JUSTO; CENTENO, NORBERTO; Y FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, vol. II, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, pág. 702.

¹³² CARCAVALLO, HUGO, “La jornada y el estar a disposición en los trabajos especiales”, *TySS*, 1993, págs. 891 y ss.

sobre la “naturaleza” de las “guardias pasivas”, y el derecho al cobro derivado de su realización.

En consonancia con la postura que consideramos más ajustada a derecho, se ha expresado que:

La puesta a disposición del empleador, aun sin la efectiva prestación del servicio, debe ser remunerada al trabajador. Esa disponibilidad del tiempo en función de su propia organización personal encuentra limitaciones que emanan, justamente, de la probabilidad de una consulta o requerimiento de su presencia. No parece razonable concluir que se compute como tiempo de trabajo –dentro del concepto de jornada- el que se prolonga desde la hora normal de la salida del servicio hasta la hora de ingreso habitual del día siguiente. Las horas extraordinarias son las que se ejecutan en un trabajo efectivo tal como surge del Art. 197 LCT (primer párrafo), lo que no se verifica en la hipótesis de las guardias pasivas, puesto que el trabajador puede disponer con libertad de su tiempo, en tanto no sea requerido por el empleador. Al no prestar efectivamente el servicio, ese salario pasivo no debe llevar recargo aunque exceda el límite legal de la jornada¹³³.

Por el contrario, y con similar sustento fáctico, se ha establecido que “*Las guardias pasivas no implican estar permanentemente a disposición del empleador y, en consecuencia, no deben pagarse sino cuando los servicios del empleado son específicamente requeridos*”¹³⁴.

Como daremos cuenta en el ejemplo 1, esta doble interpretación ha sido trasladada a los CCT, y la falta de seguridad jurídica derivada de dos criterios de interpretación irreconciliables es quizás lo que ha inhibido a las partes del convenio, a su incorporación.

Tabla 16: Distribución de los CCT con cláusulas sobre guardias pasivas, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de guardias pasivas	CCT sin cláusulas de guardias pasivas
<i>Actividad</i>	2	11
<i>Rama</i>	0	13
<i>Empresa</i>	5	47
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	10	73

Fuente: elaboración propia

¹³³ CNAT Sala I Expte. N° 3415/06 Sent. Def. N° 85.219 del 15/07/2008 “Berois González, Javier Maximiliano c/Autopistas Urbanas SA s/despido” (Sumario oficial).

¹³⁴ CNAT Sala VIII Expte N° 6111/09 Sent. Def. N° 38.651 del 30/12/2011 “Yogha, Alejandro Fabián c/Antares. Com SA y otro s/despido”.

Un 12% de los convenios del universo contienen cláusulas sobre guardias pasivas, algunas de ellas sólo se limitan a fijar un adicional mientras que otras establecen las condiciones en que las guardias han de realizarse. La identificación de los CCT que incorporan “guardias pasivas” se encuentra disponible en el Anexo 4.

Ejemplo 1

ARTICULO 18.- HORARIO DE TRABAJO

[...]. El tiempo de guardia pasiva será considerado o no como tiempo trabajado según lo acordado en cada empresa, respetándose como mínimo las condiciones establecidas hasta el presente.

Comentarios: el Art. 18, del CCT 754/18 “A”, establece que “el tiempo de guardia pasiva será considerado o no como tiempo de trabajo”, dejando a criterio de cada empresa su calificación y respetando las condiciones establecidas.

Resulta obvio que, en rigor de verdad, la cláusula comentada carece de efectos prácticos en tanto, no establece ninguna obligación ni constituye un criterio interpretativo de la legislación aplicable.

Ejemplo 2

Artículo 22: ADICIONAL POR GUARDIA

Se establece el pago de un rubro remunerativo complementario que se denominará "Adicional Guardias Pasivas". La Empresa definirá los puestos a ser afectados al sistema de guardias pasivas según necesidades operativas y funcionales, con la expresa facultad de introducir, restringir o incrementar las posiciones sujetas a esta modalidad. Cada gerente deberá organizar los equipos de guardia de manera de conseguir la cobertura adecuada al sector. Para las personas que realizaren guardias pasivas, se establecerá previamente el sistema de contacto telefónico donde se lo pueda ubicar en caso de ser requerido, deberá permanecer en un radio que permita concurrir a planta de ser necesario en un tiempo no mayor a 1 hora. En caso de emergencias o cualquier otro motivo excusable que no le permita concurrir, deberá informar a su jefe directo 1 gerente del area para que pueda reasignar un responsable. La persona de Guardia, durante la semana que dura la misma, deberá concurrir en forma obligatoria a la planta si la situación por la que se generó el llamado, amerita que concurra o si recibe la indicación de su jefe directo/ Gerente del area. Las guardias pasivas se pagarán de acuerdo a la cantidad de guardias que la persona realice durante el mes (Si hace 1 guardia cobra 1 vez, si hace 2 cobra 2 veces). No se podrán realizar y cobrar más de 2 guardias por mes. Dentro del mes la primera guardia será de carácter obligatorio, la segunda guardia será opcional. Las guardias se inician el lunes a las 08:00 hs. finalizando el lunes a las 08:00 hs. Cuando la persona que realiza guardia deba concurrir a planta se le abonarán las horas de

trabajo como horas extras como indica la Ley de Contrato de Trabajo siempre que la sumatoria de horas trabajadas de lunes a viernes supere las 40 horas. Se reconoce un mínimo de 2 horas por cada vez que la persona debe concurrir es decir que, si concurre a planta durante 1 hora o durante 1 hora y 40 minutos, a los fines de computo de horas, se toman 2 horas. Se establecen 2 adicionales de guardias pasivas y todo ello atento las características especiales, requisitos y condiciones de cumplimiento de cada una de las distintas áreas: Guardia Mantenimiento 7,5% y Guardia de Proceso y otras áreas 5%, en ambas sobre el Salario Básico Bruto Mensual.

Comentarios: el CCT 1588/19 “A”, en su artículo 22, establece un sistema completo de guardias pasivas. En lo que resulta más relevante, la cláusula dispone que:

- El trabajador será contactado mediante un sistema de contacto telefónico.
- El trabajador está limitado en cuanto a su localización por cuanto debe estar en posibilidad de concurrir dentro del plazo de una hora de ser contactado.
- Se establece un sistema semanal de guardias pasivas, pero limitadas a dos semanas al mes.
- El trabajador sólo está “obligado” a realizar una semana de guardia pasiva al mes.
- Cuando el trabajador sea convocado a concurrir a la planta/establecimiento, el tiempo efectivamente trabajado será abonado como horas suplementarias, salvo que no hubiera trabajado las 40 horas semanales. En todos los casos, cuando el trabajador sea convocado tendrá derecho a cobrar un mínimo de dos horas.

Ejemplo 3

16.4 Adicional por Guardia de Mantenimiento Pasiva: la EMPRESA podrá acordar con el personal de mantenimiento la realización de una guardia pasiva para dar asistencia a producción por una emergencia fuera de su horario normal. Esta Guardia de Mantenimiento pasiva será de (7) días corridos por mes y el trabajador devengará un adicional equivalente a treinta y cinco (35) horas normales y habituales de su remuneración. En caso de ser requerida la concurrencia a planta de personal que se encuentre en guardia pasiva, se liquidarán las horas extras correspondientes, dejándose constancia que, en este supuesto, no se devengarán ninguno de los adicionales por llamada, general y especial.

Comentarios: el CCT 1589/19 “E”, en su artículo 16.4. bajo el rótulo de “Adicional por Guardia de Mantenimiento Pasiva”, establece dicha facultad de la empresa limitada al sector mantenimiento, y de 7 días corridos por mes.

Ejemplo 4

Art. 27.- DISPONIBILIDAD.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas deban estar a disposición de la EMPRESA en expectancia o guardia pasiva para atender emergencias del servicio fuera de sus horarios normales de trabajo, percibirán una bonificación adicional por "guardia pasiva" equivalente al diez (10) por ciento del Sueldo Básico Mensual.

Para ello deberá estar efectivamente localizable y permanecer en un radio de acción razonable, para la correcta atención del servicio requerido.

Las horas efectivamente trabajadas al ser llamado el trabajador a prestar servicios serán compensadas por el adicional previsto en el Art. 13 DEDICACION FUNCIONAL deduciéndose estas horas del total de 240 horas anuales previsto en dicho artículo, sin perjuicio del descanso compensatorio que correspondiese.

Esta bonificación podrá ser aplicada por la EMPRESA en forma transitoria o permanente. En ambos casos se dejará de abonar en forma inmediata cuando el empleado deje de estar efectivamente a disposición de la EMPRESA fuera de sus horarios normales de trabajo, no generándose en este último supuesto derechos adquiridos ni derecho a compensación alguna.

El régimen de Disponibilidad deberá contemplar una afectación que en ningún caso sea superior a los quince (15) días continuados, debiendo disponerse de igual período de "descanso" antes de asumir la siguiente guardia.

Comentarios: el CCT 1602/19 “E”, en su artículo 29, contiene algunos aspectos que resultan resaltables:

- Expresamente se reconoce que el tiempo de guardia pasiva, forma parte de la jornada de trabajo “efectiva”. Ello surge de la interpretación, *contrario sensu*, del párrafo 4 en el que se dispone que “En ambos casos se dejará de abonar en forma inmediata cuando el empleado deje de estar efectivamente a disposición de la EMPRESA fuera de sus horarios normales de trabajo”.
- La limitación, de la realización de “guardias pasivas”, a 15 días al mes.

IV.IV.4. Cláusulas sobre “trabajo a tiempo parcial”

En oportunidad de dar cuenta del contrato de jornada reducida (Art. 198, LCT) hemos realizado alguna somera referencia al contrato a tiempo parcial (Art. 92, ter), con especial intención de diferenciar uno de otro.

El contrato a tiempo parcial, constituye una modalidad excepcional de contrato de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, con prestaciones continuas o discontinuas, con una extensión de tiempo de prestación inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

Es importante tener presente que la extensión de la jornada habitual y la jornada legal pueden, o no, coincidir pues como hemos visto las partes, en ejercicio de las facultades conferidas por el Art. 198, (párrafo 2, LCT) pueden disponer la reducción de la “jornada máxima legal” y recordemos que, por lo menos un tercio de los CCT analizado así lo ha hecho. En el caso de que la jornada habitual y la jornada legal coincidan (8 horas diarias o 48 semanales), el contrato a tiempo parcial tendrá entonces una duración de cinco horas y veinte minutos por día o treinta y dos horas semanales. Se trata de un tope alternativo (Art. 1, inc. b), decreto 16.115/33) y, por tanto, no desnaturaliza al contrato a tiempo parcial que el trabajador se obligue, por ejemplo, a trabajar ocho horas diarias durante cuatro días a la semana.

Otras características, establecidas por el Art. 92 *ter* son:

- a) El trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional a la que le corresponda a un trabajador a tiempo completo (Art. 92 *ter*, inc. 1, LCT);
- b) Los pagos de cotizaciones a la seguridad social serán, también, proporcionales (Art. 92 *ter*, inc. 3, LCT); No así los aportes y contribuciones para la obra social que será la que corresponda a un trabajador a tiempo completo (Art. 92 *ter*, inc. 4, LCT).
- c) La última característica destacable de esta modalidad es que se prohíbe la realización de horas suplementarias, salvo el supuesto excepcional del Art. 89, LCT (Art. 92 *ter*, inc. 2, LCT). Compartimos, con quienes sostienen que “*La nueva modalidad prohíbe tareas en horas extraordinarias (en exceso del límite diario o semanal de la ley 11.544) como en horas suplementarias (en exceso de los dos tercios de la actividad normal); sólo se puede laborar en tareas complementarias (en exceso de la jornada pactada pero por debajo del límite de los dos tercios)*”¹³⁵.

Establecidas las características sustanciales del contrato a “tiempo parcial”, veremos ahora cual ha sido el tratamiento que de este instituto se ha realizado en los CCT, de conformidad al nivel de negociación.

¹³⁵ RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE Y BARILARO, ANA ALEJANDRA (EDS.), *Ley de contrato de trabajo: comentada, anotada, y concordada*, La ley, Buenos Aires, 2013, vol. III pág. 51.

Tabla 17: Distribución de los CCT con cláusulas sobre contrato a tiempo parcial, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas sobre contrato a tiempo parcial	CCT sin cláusulas sobre contrato a tiempo parcial
<i>Actividad</i>	2	11
<i>Rama</i>	4	9
<i>Empresa</i>	9	43
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	18	65

Fuente: elaboración propia

Un 22% de los CCT homologados durante el período 2018-2019, contiene este tipo de cláusulas. Quizás puedan resultar menores los resultados lo cual, en el terreno de las suposiciones, puede obedecer a dos cuestiones:

- a) La incorporación del “contrato a tiempo parcial” (como modalidad diferenciada del contrato como jornada reducida) a nuestra legislación laboral de fondo a partir de 1995. Debemos entender que este hecho probablemente haya condicionado la incorporación de este tipo de cláusulas, no específicamente en los CCT analizados cuya homologación se ha producido 20 años después de la sanción de la Ley 24.465, sino en los CCT de los que los actuales CCT constituyen una escisión.
- b) La idea, suficientemente expandida, en relación a que este tipo de contratación da lugar a abusos por parte de los empleadores que, registran el contrato como a tiempo parcial, para luego exigir la prestación laboral a jornada completa abonando las diferencias salariales por fuera del sistema legal.

Consideramos que esta situación puede eventualmente contrastarse en la realidad, sin embargo, la existencia de personas con interés en trabajar en jornadas limitadas priorizando un mejor balance entre vida laboral y personal o contar con más de un empleo -con la finalidad de obtener mayores ingresos-, resulta también un hecho que los convenios deberían considerar.

Ejemplo 1

15.2. JORNADA REDUCIDA: Las tareas inherentes al desempeño laboral en el marco de los servicios tradicionales de la actividad, pueden tornar recomendable contemplar la posibilidad de su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones, de acuerdo a las tareas asignadas

y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar. Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la L.C.T., las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención colectiva de trabajo, para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis días laborables (con el descanso semanal legal) y en base asignaciones de tareas diarias —jornada garantizada— inferiores a las 8 (ocho) horas. En ese sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre 7 (siete) y 4 (cuatro) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuará, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social. Los trabajadores que se desempeñarán bajo la modalidad de jornada reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

15.3.- REGIMEN ESPECIAL DE JORNADA MINIMA GARANTIZADA: Dadas las mismas características de la actividad ya señaladas, y cuando las empresas pudieran estimar o prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, las mismas podrán optar por contratar a trabajadores por medio de un contrato por tiempo indeterminado y de prestación discontinua. Este contrato deberá celebrarse por escrito y contener los siguientes elementos: — Que se trata de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua en los términos previstos en el presente punto 15.2. Se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario básico mensual y adicionales de convenio correspondientes a la categoría profesional, el que no podrá ser inferior al 25% (veinticinco por ciento); pago que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de actividad laboral o la relación porcentual correspondiente de horas mensuales garantizadas teniéndose a tal fin en cuenta una jornada legal mensual completa. El salario garantizado deberá ser abonado por la empresa aun cuando hubiera asignado tareas en una cantidad horaria inferior. El empleador comunicará periódicamente al trabajador la programación semanal de actividades. Si el trabajador superara en su desempeño las horas cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por cada hora de trabajo adicional y en exceso de la garantía, el valor equivalente al salario básico mensual de la categoría del trabajador con sus adicionales convencionales correspondientes a la jornada legal mensual completa, dividido por 200 (doscientos), sin recargos adicionales de ninguna naturaleza. Si el trabajador desempeñara actividades en exceso de la jornada legal mensual completa, las que superaren dicha cantidad deberán ser consideradas a todos sus efectos como extraordinarias y abonadas con los recargos correspondientes conforme se establece en el punto 15.5.- del presente. - Para el caso que el trabajador fuera citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, le será descontado de los haberes garantizados el importe equivalente a las horas que correspondieran al evento para el cual fuera requerido. - Si el trabajador sin justificación o sin aviso en tiempo y forma, dejare de acudir a la citación de la empresa, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en el caso. Los contratos a suscribir entre cada empleador y trabajador, podrán establecer el régimen y anticipación de la comunicación de actividades, con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación, y de los

horarios de inicio y finalización de tareas, debiendo en todos los casos respetar el descanso de 12 horas entre jornadas y el franco semanal de 35 horas, o la acumulación prevista en el artículo 15. La jornada diaria de actividades no podrá ser inferior a las 4 (cuatro) horas. Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultánea de cualquiera de las otras modalidades contractuales o de jornada establecidas, siempre y cuando la empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever un nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la demanda de determinadas tareas frecuentes puedan repetirse de manera tal que pudieran establecer un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente convención.

JORNADA TIEMPO PARCIAL: Siendo otra de las modalidades que la ley establece como posibilidad de contratación, en el caso que convenga el trabajo bajo esta modalidad, se deberán aplicar los criterios propios de éste tipo de jornada, distintos a los arriba señalados (jornada reducida, tiempo indeterminado de prestación discontinua, etc). Por lo tanto toda contratación bajo jornada a tiempo parcial deberá regirse por lo establecido en el Art. 92 ter de la LCT, debiendo identificarse como tal.

Comentarios: el artículo 15, del CCT 750/18 “A”, establece tres supuestos distintos, no todos de contrato a tiempo parcial exclusivamente, pero que deben ser analizados a la luz de los normado por el Art. 92, ter., de la LCT.

El primer supuesto, bajo el título “jornada reducida” constituye un ejercicio de la atribución regulada por el Art. 198, LCT., al establecer la posibilidad de contratar personal en tareas diarias inferiores a 8 horas o 48 horas semanales (la cláusula no hace específica mención del tope semanal de 48 horas, pero innegablemente el mismo surge de multiplicar 6 días por 8 horas diarias). A continuación, la cláusula establece como tope para la contratación bajo la modalidad de jornada reducida un máximo de 7 horas. El problema surge del mínimo dispuesto por la cláusula en cuanto a la extensión de 4 horas, puesto que si se considera una semana de seis días laborables (24 horas semanales) se estaría ante un caso de contrato a “tiempo parcial”, del Art. 92, ter.

Se considera que el criterio tenido en cuenta por las partes ha sido el de establecer la posibilidad de contratar trabajadores con jornada reducida y prestación discontinua, observando, en todos los casos, el tope máximo de 7 horas, y el tope mínimo de 4 horas. Consideramos que este “tope mínimo” es destacable en cuanto impide al empleador hacer concurrir al trabajador al lugar de trabajo por un tiempo menor a las 4 horas, lo que en muchos casos resulta menor que el tiempo de desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo.

Resumiendo, pensamos correcta una interpretación que postule que lo que permite la cláusula es la contratación de trabajadores a “tiempo reducido”, superando siempre las 32 horas

semanales (“tiempo parcial”), mediante una prestación diaria no mayor a 7 horas ni menor a 4. Por ejemplo:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
6	6	6	6	6	4	0

Sin embargo, la parte que dispone que “...*el jornal se adecuará, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado...*” deberá tenerse por no escrita atento a la interpretación que la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha realizado en relación al Art. 198, que resulta a todo efecto más beneficioso para el trabajador que, aun prestando tareas bajo la modalidad de tiempo parcial, tendrá derecho a percibir la remuneración normal para el trabajador a tiempo completo. Recordamos que en el ya citado presente “Peñalba”, se sostuvo que el Art. 198 habilita la reducción de la jornada máxima legal pero no a la merma proporcional del salario, y toda vez que el trabajador supere los 2/3 de la jornada habitual de la actividad “...*el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa*” (Art. 92 *ter*, párrafo 1º, *in fine*).

Es segundo supuesto es el correspondiente a la “jornada mínima garantizada”, que requiere un detenido análisis.

Según lo dispuesto, se trata de un contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua, cuyas características fundamentales son:

- 1) *Se asegura al trabajador una remuneración (“salario garantizado”) equivalente, como mínimo, al 25% del sueldo a cambio de una prestación horaria, en igual proporción, con base en jornada legal mensual completa.* Nuevamente vale aquí lo dicho en numerosas oportunidades, en relación a que el pago proporcional a las horas trabajadas sólo puede considerarse ajustado a derecho en tanto, el tiempo trabajado sea inferior a 2/3 partes de la jornada legal mensual de 200 horas (un 66% de la jornada legal). Entendemos que, por tanto, la prestación horaria, y la correlativa remuneración proporcional, deberá estar en un rango de entre 50 horas (25%) y 133 horas con 20 minutos (66%) mensuales, todo ello bajo en convencimiento que lo dispuesto por el Art. 198, es más beneficioso para el trabajador y, por tanto, el mismo prevalece sobre cualquier voluntad de las partes de CCT que debieron ajustar sus disposiciones a las normas legales (Art. 7, Ley 14.250, t.o. 2004). En todo caso que

se superen las 133 horas con 20 minutos, el supuesto sería encuadrable en las previsiones del Art. 198 por lo que correspondería en todos los casos el pago correspondiente a la jornada completa.

- 2) Si el trabajador supera las horas estipuladas en su contrato garantizado, pero no supera el máximo legal mensual (200 horas), se le abonará *“el valor equivalente al salario básico mensual de la categoría del trabajador con sus adicionales convencionales correspondientes a la jornada legal mensual completa, dividido por 200 (doscientos), sin recargos adicionales de ninguna naturaleza”*. Al respecto entendemos que ello debe ser interpretado en consonancia de las disposiciones legales, lo que da lugar a dos supuestos:
 - a) El trabajador presta tareas por encima de lo acordado en su “contrato garantizado” pero por debajo de las 133 horas, 20 minutos (tendrá derecho al cobro proporcional, sin recargos, por el tiempo trabajador en exceso y hasta aquél límite).
 - b) Si el trabajador prestará tareas por encima de las 133 horas, 20 minutos, y como le está prohibido la realización de horas suplementarias o extraordinarias por disposición de orden público (Art. 92 *ter*, inc. 2, LCT), el empleador deberá abonar al trabajador el salario correspondiente a la jornada completa, por ser esta la sanción establecida por el legislador a la violación del límite (Art. 92, inc. 2, LCT).
- 3) *“Si el trabajador desempeñara actividades en exceso de la jornada legal mensual completa, las que superaren dicha cantidad deberán ser consideradas a todos sus efectos como extraordinarias”*. Ya se ha hecho referencia a esta hipótesis cuya efectividad jurídica ha de descartarse, por expresa disposición legal en el caso que la jornada garantizada sea menor a las 133 horas y 20 minutos y, porque en el supuesto que sea mayor, el trabajador tendrá derecho a percibir el pago de horas extras (de conformidad a lo establecido en el Art. 201) tan pronto se supere su jornada contractual, es decir la fijada de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, *“...dentro de los límites impuestos por fuera a través de una norma de la convención*

colectiva o más comúnmente a través de las disposiciones legales sobre jornada máxima”¹³⁶.

- 4) *“Para el caso que el trabajador fuera citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, le será descontado de los haberes garantizados el importe equivalente a las horas que correspondieran al evento para el cual fuera requerido. - Si el trabajador sin justificación o sin aviso en tiempo y forma, dejare de acudir a la citación de la empresa, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en el caso”.*

Entendemos que la primera parte del párrafo transcrito, es susceptible de una doble interpretación: bien puede entenderse no se trata de un descuento de los haberes, que por ser garantizados no serían susceptibles de descuento alguno sin implicar en una sanción económica, cuya procedencia está vedada por así disponerlo el Art. 69; o que aquello de “garantizado” en realidad es sólo una cuestión semántica o nominativa, y que el trabajador, sólo tiene asegurado su salario en cuanto preste servicios o esté a disposición del empleador, aun cuando no se le exija contraprestación alguna. En todo caso, y cualquiera sea la interpretación, el término “descontando” es a todas luces inadecuado, pues no es posible descuento alguno como sanción, y en todos los casos de ausencias injustificadas lo que se sucede es que la falta de una contraprestación por parte del trabajador no da derecho a salario, lo que es muy distinto a un descuento. La segunda parte del párrafo no merece mayores comentarios, pues corresponde al poder disciplinario del empleador la imposición de este tipo de sanciones en tanto se cumplan con los requisitos de: proporcionalidad, razonabilidad, y contemporaneidad.

Para cerrar, y entendiendo las limitaciones a los que nos exponemos quienes intentamos realizar una interpretación de una cláusula convencional desde afuera, sólo corresponde advertir que las imprecisiones, superposición de situaciones fácticas regladas de manera diferenciada y tuteladas por el orden público, y una técnica de redacción no del todo acorde, merecen poner reparos en la aplicación de esta norma que, en su conjunto pareciera atentar contra los intereses y derechos del trabajador. Sólo para concluir, consideramos que en lo que respecta especialmente al segundo párrafo “15.3.- Régimen Especial de Jornada Mínima Garantizada”, no se trata de un instituto no regulado por la ley, en cuyo supuesto las partes

¹³⁶ LÓPEZ, JUSTO, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Op.cit., vol. II, pág. 727.

no tendrían nada a que “ajustarse”, se trata de un instituto legalmente regulado, del que las partes se “desajustan” *in peius*¹³⁷.

Viene bien aquí recordar que, “*La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan (doctrina de “Inta Industria Textil Argentina S.A. s/ apelación”, Fallos: 303:1812 y su cita), sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del nomen juris sería inconstitucional (Fallos: 329:3680)*”¹³⁸ y, particularmente, en el presente caso, ilegal.

Ejemplo 2

DECIMA: JORNADAS DE TRABAJO.

TRABAJADORES DE MEDIA JORNADA

[...] Estos trabajadores cumplirán 4 horas de labor con un salario igual al 50% del trabajado de jornada completa; podrá este empleado realizar una 5ta. hora de labor opcional remunerada en forma proporcional al salario que perciba el trabajador. Superada la 5ta. hora se abonaran 8 horas aunque el empleado efectivamente no integre esa cantidad de horas.

Un mismo trabajador podrá desempeñar jornadas completas y medias jornadas, ello durante el mismo mes.[...]

Comentarios: atento a los extensos comentarios que preceden al presente, la cláusula décima del CCT 752/18 “E”, sólo merece su transcripción en atención a la claridad y cumplimiento del régimen legal dispuesto por el Art. 92 *ter*.

Ejemplo 3

SÉPTIMO: CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.-

[...]

*Contrato de Trabajo con Jornada Convencional Reducida: Atendiendo a las especiales características particulares de la actividad, se conviene en los términos del art 198 y 119 de la LCT, una jornada convencional reducida de 5 horas por día, en un mecanismo de 4 días de trabajo por 2 días de descanso. En este supuesto no rigen las disposiciones del Art. 92 *ter* de la LCT.*

Las empresas que integren la CAMARA sólo podrán contratar personal bajo este régimen de jornada, cuando las características particulares de la actividad lo justifiquen, y no podrá superar en cantidad el 70% (setenta por ciento) de la plantilla total de personal, debiendo mantener al menos el 30% (treinta por ciento) del personal a tiempo completa. Para la fijación de estos porcentajes las

¹³⁷ Cfr. GOLDÍN, ADRIÁN, “Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, cit., pág. 5.

¹³⁸ CSJN, 01/09/2009, “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, Fallos: 332:2043.

partes tuvieron en cuenta las realidades actuales de la actividad y sus características específicas, por lo que las partes convienen que llegado el supuesto de modificarse sustancialmente las condiciones de hecho imperantes al momento de la firma del presente, se compromete a reunirse para revisar el alcance de estos límites. [...]

Comentarios: El CCT 755/18 “E”, en su artículo 7, incluye una norma de especial interés, en especial en su primer párrafo. Ya lo hemos mencionado reiteradamente, los CCT no pueden dejar de lado disposiciones de orden público laboral, y sólo serán válidos en la medida que se ajusten a ella o contengan cláusulas más convenientes (Art. 7, Ley 14.250, t.o 2004). En el caso, la cláusula expresamente dispone que no será de aplicación el Art. 92 *ter.*, lo cual en principio estaría vedado, sin embargo, un análisis más profundo impone sostener su validez por cuanto por aplicación del Art. 197 (LCT), y aun cuando la extensión horaria sea mayor a un tercio, puede juzgarse más conveniente a los intereses del trabajador que tendrá, en todos los casos, el derecho al cobro de la jornada completa, de aceptarse la jurisprudencia de la SCBA. No escapa la mención que hacen las partes de la aplicación del Art. 119 (LCT), en clara referencia al pago proporcional por las horas efectivamente trabajadas allí contempladas, sin embargo, en la interpretación jurisprudencial que hemos mencionado, una lectura contraria a la propuesta resulta improcedente o “contra legem”.

Por otra parte, es destacable la limitación establecida para la contratación de trabajadores a tiempo parcial (70% de la plantilla total) establecida por las partes, en ejercicio de la disponibilidad en esta materia conferida por el Art. 92, inc. 5, de la LCT.

Ejemplo 4

*25.2. Jornada reducida a tiempo parcial. En el caso que las partes del contrato de trabajo acuerden la firma de un régimen de jornada reducida (conforme Art. 198 LCT y Res MT N° 381/2009), o a tiempo parcial, se establece que las mismas son aquellas inferiores a las dos terceras partes de la jornada laboral de la actividad, siendo en consecuencia las menores a las 36 (treinta y seis) horas semanales. En ese caso los salarios y adicionales dispuestos en el presente convenio se abonarán en forma proporcional a las horas que correspondan a dicho contrato. En ningún caso un trabajador contratado bajo cualquier tipo de contrato por tiempo indeterminado, podrá ser contratado para laborar en una jornada diaria menor a las 4 horas diarias ni superior a las 12, sin perjuicio del resto de las restricciones y/o alternativas que aquí se establecen. Cada trabajador al momento de ser contrato será ilustrado en que módulo prestará sus tareas, con lo cual conocerá la cantidad tope de horas mensuales en que desarrollara su labor y los días de trabajo en caso de ser contratado bajo el régimen de jornada reducida. A los efectos sociales y previsionales se aplicará lo dispuesto en el Art. 93 *ter* de la LCT.*

Comentarios: el Artículo 25.2., del CCT 758/19 “A”, erróneamente asimila el supuesto contemplado en el Art. 198 LCT (“jornada reducida”) con el correspondiente al 92 *ter* (“contrato a tiempo parcial”). Sin embargo, y más allá de ello, al establecerse una jornada máxima de 36 horas semanales y hacer alusión expresa a “las dos terceras partes de la jornada laboral”, es claro que el régimen aplicable es el establecido en el contrato a tiempo parcial. Al igual que lo hiciéramos en oportunidad anterior, es destacable el establecimiento de una jornada mínima mayor a 4 horas, pues ello compensa los gastos de traslados y el tiempo del desplazamiento del trabajador desde y hacia su domicilio.

Ejemplo 5

ARTÍCULO 12° - CONTRATO DE TIEMPO PARCIAL. El empleador podrá disponer el desempeño de todas las categorías previstas en el presente convenio colectivo bajo la modalidad Contrato de Tiempo Parcial conforme las prescripciones legales vigentes para este instituto. Las partes reconocen que la introducción de esta modalidad puede contribuir, además de sostener la mayor demanda de trabajo en días y horarios específicos, a conciliar las responsabilidades familiares y laborales de las trabajadoras y trabajadores, como así también el desarrollo al derecho a la educación y formación de los mismos.

Comentarios: El Art. 12, del CCT 1580/18 “E”, podría no haber sido incorporado en la selección de ejemplos a destacar, sin embargo, lo hemos introducido por cuanto de manera clara refleja las ventajas que este tipo de contratación puede representar para ambas partes de la relación laboral.

Ejemplo 6

*Artículo 5: JORNADA DE TRABAJO: La duración del trabajo no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y cuatro (44) horas semanales. Las horas que excedan la jornada normal y habitual convenida entre el trabajador y su empleador se abonarán como extras con el recargo de las leyes vigentes. En lo demás se aplicará la Ley 20744 (t.o.), la Ley 11.544, decretos reglamentarios y las normas legales que eventualmente se dicten en materia de jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio colectivo. La jornada a tiempo parcial prevista en el artículo 92 *ter* de la Ley 20.744, será aquella que no supere las 29 horas 20' minutos semanales. El porcentaje de trabajadores contratados bajo la modalidad "a tiempo parcial" no podrá superar el 20% de la planta de trabajadores convencionales.*

Comentarios: el Art. 5, del CCT 1606/19 “E”, establece una jornada diaria de 8 horas diarias y 44 horas semanales, aunque ya hemos abordado este tipo de cláusulas, rápidamente

destacaremos que se trata de un tope “acumulativo”, a diferencia del tope legal que dijéramos funciona de manera “alternativa”.

De manera relacionada, con tope de la jornada semanal establecida por convenio, se dispone un límite máximo para la jornada a tiempo parcial de 29 horas y 20 minutos y, en ejercicio de lo dispuesto por el Art. 92 *ter*, inc. 5, de la LCT de un porcentaje máximo de trabajadores contratados bajo esta modalidad del 20% de los trabajadores convencionales de la planta.

IV.IV.5. Comentarios sobre la “adaptabilidad de la jornada”

El análisis sobre la incorporación de cláusulas de adaptabilidad de la jornada de trabajo permite establecer la importancia que las partes de la negociación han otorgado a este instituto, lo que se ha plasmado en el hecho que, casi sin excepciones, la totalidad de los CCT incorporan cláusulas sobre alguna de las múltiples temáticas incorporadas dentro de este tópico.

Pocos temas del derecho del trabajo tienen tanta vigencia como el tema “jornada” y los CCT, en el escaso marco de disponibilidad colectiva que dejan las normas heterónomas, reflejan la adecuación a las nuevas necesidades derivadas de sistemas productivos más propios de la actualidad que del contexto de principios de siglo cuando la ley 14.555 fue sancionada.

Es cierto que quizás podría esperarse una mayor incorporación de algunos temas (por ejemplo, “pausas diarias”), pero el orden público laboral impuesto por la norma heterónoma, la dificultad para interpretar cabalmente los alcances que se hará de ella por parte de los organismos del Estado con función jurisdiccional, llamados finalmente a su interpretación con fuerza vinculante, y la casuística que surge de su aplicación, debemos decirlo, podría atentar contra la incorporación de normas colectivas sobre adaptabilidad de la jornada.

Aun conscientes que constituye una extralimitación, por cuanto no corresponde analizar soluciones aportadas por los CCT de 2018-2019, con novedades del día de hoy, debemos decir que la irrupción del COVID-19 a nivel global producirá profundos cambios en este instituto del Derecho del Trabajo, que expondrá las falencias o la necesidad de revisión de algunos de los institutos que hemos estado analizando en este título, que la ley 25.777 no parece haber recepcionado.

En el Anexo 4, se muestra a modo de tabla los convenios del universo de estudio con cláusulas sobre “adaptabilidad en la jornada”, y los distintos supuestos considerados en cada uno de ellos.

IV.V. Adaptabilidad de los descansos

IV.V.1. Definición y marco legal

Ya hemos realizado múltiples referencias al hecho que concebimos que las nuevas formas de prestación laboral, influidas por la robótica, nuevos sistemas de producción, la transición de una economía de producción de bienes a una de servicios y, de allí, al sector del conocimiento/investigación, entre otras cuestiones, no definen ni caracterizan “exclusivamente” las relaciones laborales actuales. A ello es necesario agregar la demanda, como nunca antes, por parte del trabajador de un mejor balance entre vida laboral y personal/familiar, lo que necesariamente implica mayor cantidad de tiempo para satisfacer estas necesidades, y desde este último punto es que las “pausas diarias” (durante la jornada); los “descansos entre jornadas”; “las vacaciones” e incluso las “licencias sin goce de haberes” justifican su tratamiento. En base a lo expresado diremos entonces que la “adaptabilidad de los descansos” implica, o se refleja, en cláusulas tendientes a mejorar el balance entre trabajo y tiempo libre, a favor de este último.

Aunque pueda resultar discutible, y reprochable por ciertos sectores -que a la vez que demandan una mayor flexibilidad resguardan con recelo prácticas desterradas e incompatibles con la realidad actual del siglo XXI-, el bienestar del trabajador no se limita a poder disfrutar libremente del tiempo de descanso, sino además de gozar de ciertas prerrogativas que compatibilicen su tiempo de trabajo y su responsabilidad familiar y parental, es que a la idea de trabajador, como nunca antes, se le ha sobrepuesto la de ser *humano*. Por ello, y en cuanto resulte compatible con los sistemas de producción, la interrupción de la jornada de trabajo, y la posibilidad que el trabajador satisfaga sus necesidades fisiológicas, además de sus relaciones sociales y familiares, resulta imperioso.

Si bien, con una finalidad tuitiva del trabajador como individuo -y sin demasiados reparos de las relaciones sociales que éste establece con otros individuos de la sociedad e, incluso, con otros individuos de su núcleo familiar- la LCT dispone de un Título (“De las vacaciones y otras licencias”) y tres Capítulos (“Régimen legal”; “Régimen de las licencias especiales”; “Disposiciones comunes”) destinados a reglar el tratamiento de los “descansos”, “pausas”, “licencias” o “vacaciones” (Arts. 150 a 164). No consideramos conveniente detenernos en las diferenciaciones semánticas atribuibles a dichos vocablos y, en todo caso, bastara indicar

que las mismas se refieren a connotaciones relacionadas a su extensión, lo cual tampoco es, en todos los casos, preciso.

A dicha reglamentación legal, habrá de sumarse la manda constitucional, dispuesta por el Art. 14. bis de la Constitución Nacional, que determina “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador... descanso y vacaciones pagados*”, y las disposiciones de OIT, con jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994, especialmente el Convenio N°52 “sobre las vacaciones pagadas, 1936”¹³⁹. Aunque, a rigor de verdad, el Convenio N° 52 no contiene una definición de vacaciones, podemos decir que siguiendo la definición de OIT que las vacaciones refieren a “...*un número previamente determinado de jornadas consecutivas fuera de los días feriados, días de enfermedad o convalecencia, durante los cuales cada año, llenando el asalariado ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo, continuando la percepción de su remuneración habitual*”.

Por su parte, Etala siguiendo la normativa de la LCT define las vacaciones como “...*el período continuado de descanso anual remunerado, fijado por ley o el convenio colectivo de trabajo, a que tiene derecho el trabajador que ha prestado un mínimo de servicios, en función de su antigüedad en la empresa, para lograr su restablecimiento físico y psíquico*”¹⁴⁰.

Remarcamos, de esta segunda definición, la posibilidad de fijar mediante CCT un régimen de vacaciones modificando lo dispuesto en la LCT a favor de los trabajadores.

Si bien no nos detendremos en un análisis profundo de la regulación de la LCT de este instituto, bajo el convencimiento que quienes acceden a esta lectura tienen un cabal y profundo conocimiento de ello, señalaremos sólo los elementos sus elementos esenciales:

- a) Prohibición de compensación de vacaciones no gozadas en dinero.
- b) Derecho al cobro, durante el período de vacaciones, de su remuneración habitual.
- c) Nulidad de cualquier acuerdo que implique renuncia o abandono de derecho de vacaciones anuales pagas.
- d) Garantía de un período “mínimo” y “continuado” de interrupción de la prestación laboral.

¹³⁹ Ratificado por la Argentina mediante Ley 13.560 (B.O 01/10/1949). El Convenio N° 52 ha sido posteriormente revisado por el Convenio N° 132 “sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970” que aún no ha sido ratificado por nuestro país.

¹⁴⁰ ETALA, CARLOS ALBERTO, *Contrato de Trabajo*, Astrea, Ciudad de Buenos Aires, 2005, pág. 419.

Por su parte, las “licencias”, son aquellas interrupciones de la actividad laboral cuya finalidad “...no reside en el descanso, sino en proporcionarle al trabajador el tiempo mínimo necesario para poderlo dedicar a la circunstancia legalmente [o convencionalmente] contemplada”¹⁴¹.

Entendemos que allí radica, realmente, la distinción entre “vacaciones” y “licencias”. Las primeras tienen por finalidad procurar el descanso del trabajador y se generan por el mero transcurso del tiempo –de allí su categorización de ordinarias-; las segundas, tienen por finalidad dar al trabajador el tiempo necesario para atender la circunstancia normativamente especificada -de allí su caracterización de especial-.

Si bien es común encontrar autores que ponen foco en la duración de una y otras, no es ello un criterio de distinción válido, pues si bien la vacaciones son generalmente más prolongadas ello no es necesariamente así y las licencias por enfermedad pueden largamente superar la duración de las vacaciones.

Para fortalecer el criterio de diferenciación antes mencionado, diremos además que ello explica porque la licencia interrumpe las vacaciones, mientras no es posible que las vacaciones interrumpan las licencias. Se interrumpen las vacaciones porque el trabajador, debe interrumpir (valga aquí la redundancia) su descanso para atender a otro supuesto expresamente mencionado en la norma. Así lo establece, expresamente la definición de OIT respecto de las “vacaciones” aunque limitado únicamente a la licencia por enfermedad.

Las licencias especiales, están reguladas por el Art. 158 de la LCT que establece 5 clases de licencias: por nacimiento de hijo; por matrimonio; por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres; por fallecimiento de hermano; para rendir examen. A estos supuestos, habrá de agregarse la licencia por maternidad (Art. 177 y 183 LCT); licencia por accidentes y enfermedades inculpables (Art. 208 a 213 LCT); para ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal (Art. 215 LCT); para ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial (Art. 217, LCT y Art. 48, Ley 23.551); y los dispuestos por leyes especiales: por donación de sangre (Ley 22.990); licencia deportiva (Ley 20.596); bomberos voluntarios (Ley 20.732); para votar en países limítrofes (Ley 23.759);

¹⁴¹ LÓPEZ, JUSTO, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Op.cit., vol. II, pág. 584.

por tramites y citaciones judiciales (Ley 23.961); por nacimiento de un hijo con síndrome de Down (Ley 24.416); para votar o participar como autoridad en los comicios (Ley N° 22.864), Finalmente, las “pausas diarias” no tienen regulación legal alguna y la fijación de su extensión como de su procedencia ha sido motivo de incorporación por medio de los CCT. En el convencimiento que lo expresado es suficiente a modo de introducción, sólo resta advertir que mientras las vacaciones son pagas, las licencias pueden ser o no pagas, y en todo caso dependerá de la regulación legal o convencional de las mismas, que en el último de los casos deberá observar las disposiciones de orden público y sólo serán plenamente válidas en tanto mejoren las condiciones de trabajo pactadas en el contrato o las fijadas por la ley (Art. 7 y 8 LCT, y Art. 8, Ley 14.250, t.o. 2004).

IV.V.2. Cláusulas sobre “pausas diarias”.

Las “pausas diarias” pueden ser definidas como toda interrupción, realizada de común acuerdo entre empleador y trabajador, con la finalidad del descanso o la ingesta de alimentos o bebidas por parte del trabajador.

De conformidad lo hemos mencionado, y como regla general, las “pausas diarias” en tanto se entienden establecidas en beneficio del trabajador no han de computarse como tiempo de trabajo y, consecuentemente, no integran la jornada de trabajo. Sin embargo, esta regla no debe ser interpretada como un dogma inflexible y, en tanto la pausa pueda ser interrumpida por el empleador, o el trabajador no pueda libremente abandonar el establecimiento del empleador, deberá considerarse que el trabajador no puede disponer del tiempo de pausa “libremente y en beneficio propio” y, en consecuencia, la pausa habrá de considerarse comprendida dentro de la jornada de trabajo. La casuística que surge de ello resulta excesiva, y la incorporación o exclusión de la pausa diaria a la jornada de trabajo, demanda el análisis del caso concreto.

Allí, el rol de los CCT como reguladores de las relaciones entre trabajadores y empleados deviene de especial importancia en cuanto establece cual será la “naturaleza” y los alcances de la “pausa diaria”, evitando los inconvenientes y situaciones indeseadas de interpretaciones y análisis muchas veces contrapuestos. Sobre todo, en casos en donde la pausa tiene una extensión temporal exigua que no permite al trabajador disponer libremente de ese tiempo o cuando, por motivos de localización del establecimiento, o cuestiones relacionadas al transporte de personas u otras medidas de higiene y seguridad, no le es posible al empleado

abandonar el establecimiento por lo que, en el plano factico, no puede decirse que el trabajador puede disponer en beneficio propio del tiempo entre pausas.

Si bien no es posible establecer una clara tendencia sobre la regulación que han hecho los CCT en relación a las “pausas diarias”, como rasgo general podemos afirmar que en aquellos CCT donde la duración de la pausa es mayor o igual a una 1 hora, la misma se considera que no conforma la jornada de trabajo y, por el contrario, cuando la pausa es menor a 1 hora se la considera como parte de la jornada de trabajo.

Tabla 18: *Distribución de los CCT con cláusulas sobre pausas diarias, según nivel de negociación*

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de pausas diarias	CCT sin cláusulas de pausas diarias
<i>Actividad</i>	5	8
<i>Rama</i>	8	5
<i>Empresa</i>	13	39
<i>Grupo de empresas</i>	1	4
Total	27	56

Fuente: elaboración propia

Llamativamente, y aun cuando se esperaba un mayor grado de incorporación de este tipo de cláusulas a los CCT, solo en un tercio 1/3 del total (33%) se pudo constatar dicha previsión. Quizás, ese mayor nivel de incorporación que se esperaba encontrar obedece al hecho que, mayoritariamente, los convenios prevén jornadas de horario continuo y la “pausa” deviene en necesaria por cuestiones fisiológicas e ineludibles.

Ejemplo 1

ART. 8° - HORARIOS.

Inc. b) - Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, gozaran de un descanso diario de treinta minutos durante el cual podrán tomar un refrigerio, siempre y cuando la Jornada laborable sea de ocho horas. En caso de superarse las 8 horas se calculará proporcionalmente. Dicho descanso será diagramado por las empresas, atendiendo a las necesidades operativas de las mismas, tratándose siempre que se otorguen lo más cercano a la mitad de la jornada. Las empresas podrán convenir trasladar el descanso a la última media hora de la jornada, en cuyo case el personal podrá retirarse del establecimiento sin desmedro en su retribución.

Comentarios: el Art. 8, CCT 751/18 “A”, establece una pausa o descanso diario de 30 minutos para la jornada de ocho horas, estableciéndose que en el caso de superarse las ocho horas la extensión del descanso deberá calcularse proporcionalmente.

El horario de la pausa no se encuentra fijado, y su determinación dependerá de las necesidades operativas y que sea lo más cercano a la mitad de la jornada.

El último párrafo, podría interpretarse que no es acorde a la naturaleza de la pausa diaria. En efecto, si se sostiene que la pausa no tiene otra finalidad que la de satisfacer necesidades fisiológicas relacionadas con el descanso o la alimentación, la posibilidad de traslado a la última media hora de manera que el personal pueda dar por finalizada su jornada laboral con anticipación, no satisface plenamente aquella finalidad.

Ejemplo 2

Art. 25. Jornada laboral. Modalidad de trabajo. Horarios de trabajo.

25.1. Jornada máxima semanal

No se computarán en la jornada de trabajo, las pausas que se destinen a alimentación del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador.

Comentarios: el artículo 25.1., CCT 758/19 “A”, establece expresamente la exclusión de las pausas para alimentación del personal de la jornada de trabajo y, en consonancia con lo ya expresado, entendemos que el establecer que deberán ser respetadas implica no sólo la obligación de otorgarlas sino además de no interrumpirlas.

Consideramos que esta es la interpretación correcta que ha de dársele a la cláusula comentada en tanto, la posibilidad de interrumpir la pausa por parte del empleador implicaría que el trabajador está a disposición de este último y, por tanto, dicho lapso de tiempo debe ser considerado como parte integrante de la jornada (Art. 197, LCT).

Finalmente, y en lo que podría considerarse un error, la cláusula no dispone de la extensión de la pausa.

Ejemplo 3

ARTICULO DECIMO PRIMERO: El personal convencionado comprendido en el presente C.C.E., tendrá derecho a gozar de una pausa en la prestación de tareas, por cada turno de trabajo, como “Refrigerio». A tales fines, dicho personal gozará de un descanso de doce (12) minutos para el consumo del aludido refrigerio, los cuales deberán ser programados por LA EMPRESA.

Comentarios: el Art. 11, del CCT 1590/19 “E”, sólo ha sido considerado por la exigua extensión acordada. Entendemos que un lapso de 12 minutos no se condice con la finalidad perseguida.

Ejemplo 4

Art. 12. JORNADA DE TRABAJO.

[...]El personal profesional de Semana Calendaria cumplirá su labor de lunes a viernes con una jornada diaria de ocho (8) horas de trabajo a cumplirse entre las 7:00 y las 21 :00 horas. No se considerará comprendida dentro de dicha jornada la pausa diaria otorgada a los trabajadores para su almuerzo que se establece en una hora.

Comentarios: el artículo 12, CCT 1602/19 “E”, establece una pausa diaria con la finalidad de almuerzo de una hora, no comprendida en la jornada de trabajo.

IV.V.3. Cláusulas sobre “descansos entre jornadas”.

El derecho a descanso entre jornadas ha sido un derecho consagrado internacionalmente por la OIT y por nuestra LCT que establece, en el último párrafo del Art. 197, que “*Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas*”. La norma es categórica y no acepta excepción alguna.

Teniendo en cuenta ese mínimo legal, y con el fin de asegurar un mayor descanso al trabajador que por lo demás tienen que anexar a la jornada de trabajo los tiempos de desplazamiento, resulta de interés corroborar sí, por vía de convenio colectivo de trabajo y en ejercicio de su autonomía de la voluntad colectiva, las partes habían pactado un tiempo de descanso mayor a las 12 horas.

No se han identificado cláusulas que dispongan un tiempo de descanso mayor al legalmente establecido, sin embargo, ha llamado la atención la cantidad de convenios que incorporan disposiciones en idéntico sentido que lo hace la ley, es decir, reconociendo al trabajador un descanso entre jornadas de 12 horas.

Aunque no sea reprochable, entendemos que la reproducción de un texto legal, por lo menos en el sistema jurídico argentino, carece de mayor importancia pues, aun cuando las partes nada digan al respecto se aplicación resulta imperativa.

En vistas a estos resultados, creemos innecesario dar cuenta de los ejemplos identificados de este tipo de cláusulas en los CCT por lo que, en la tabla siguiente, sólo nos limitaremos a revelar cuantitativamente los resultados de aquél análisis.

Tabla 19: Distribución de los CCT con cláusulas sobre descanso entre jornadas, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de descanso entre jornadas	CCT sin cláusulas de descanso entre jornadas
<i>Actividad</i>	4	9
<i>Rama</i>	2	11
<i>Empresa</i>	18	34
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	27	56

Fuente: elaboración propia

IV.V.4. Cláusulas sobre “vacaciones”

Ya hemos referenciado a una conceptualización sobre las “vacaciones” y, someramente, sobre su regulación legal.

En especial, y en lo que aquí puede resultar de interés, considerando las áreas de disponibilidad colectiva, daremos cuenta de algunos aspectos de la ley:

- a) Establecimiento de un período “mínimo” y “continuado” (Art. 150). Como aplicación de ello, y salvo los casos previstos en el Art. 164 de la LCT, no está permitido su fraccionamiento.
- b) Se gradúa la extensión de los “días” de vacaciones según el tiempo trabajado en la empresa (antigüedad). La escala legal¹⁴² no establece si se trata de días hábiles o corridos, sin embargo, y de conformidad a lo dispuesto por el Art. 6, del Código Civil y Comercial de la Nación, en primer lugar correspondería decantarse por la segunda hipótesis. Sin embargo, y por aplicación del Convenio N° 52 (Art. 3, párrafo 2), no es posible considerar, sin más, días corridos y no deberán computarse “...los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre...”.

¹⁴² De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años; De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10); De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20); De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

- c) Las vacaciones, como regla general, deben ser concedidas entre el 1 de octubre y el 30 de abril (Art. 154, LCT). En cuanto a sus excepciones, el mismo artículo dispone que “*La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate*” (párrafo 2). A dicha excepción habrá de anexarse las que surgen de los dispuesto por el Art. 158, inc b y 164, párrafo 2 y los supuestos del Art. 157.

En base a lo establecido en los puntos a), b) y c), a continuación, y considerando los convenios del universo, realizaremos el análisis de las cláusulas de dichos documentos, en base a:

- Convenios que extienden el plazo de descanso (*IV.IV.IV.1. Cláusulas de extensión del plazo de vacaciones*). Sea modificando la extensión de días, modificando la antigüedad requerida o estableciendo el computo de los días en “hábiles” (o una acumulación de todos o alguno de ellos)
- Convenios que prevén la posibilidad de fraccionamiento del período vacacional (*IV.IV.IV.2. Cláusulas de fraccionamiento del plazo de vacaciones*)
- Convenios que establecen la posibilidad de otorgar vacaciones en período más amplios -somero comentario- (*IV.IV.IV.3. Cláusulas de ampliación del período de otorgamiento*)
- Finalmente, y puesto que lo consideramos un tópico de especial importancia, la posibilidad de “interrumpir el período vacacional por razones de servicio o análogas”. (*IV.IV.IV.4. Cláusulas sobre interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicios o análogas*)

IV.V.IV.1. Cláusulas de “extensión” del plazo de vacaciones

La extensión del plazo de vacaciones, dispuesta por CCT, puede operar básicamente de tres maneras distintas, y una combinación de dos o más de ellas. Estas tres modalidades son:

1. Mediante la estipulación de mayor cantidad de días. Por ejemplo, 16 días cuando la antigüedad no exceda de 5 años.

2. Por medio del cómputo de los “días” de vacaciones como días “hábiles”. Recordar al respecto lo mencionado en relación al cómputo de días según el Art. 150 y lo dispuesto por el Convenio N° 52 de OIT.
3. Estableciendo nuevos rangos de antigüedad a considerar para el otorgamiento de vacaciones. Así, por ejemplo, 30 días para los trabajadores con una antigüedad mayor de 15 y menor a 20 años.

En todos estos supuestos, entendemos que la cláusula del CCT se adaptan a las mayores necesidades de descanso del trabajador, al que se le reconoce un plazo más extenso, y es a este tipo de cláusulas a las que se refiere la siguiente tabla:

Tabla 20: Distribución de los CCT con cláusulas sobre extensión del plazo de vacaciones, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de extensión del plazo de vacaciones	CCT sin cláusulas de extensión del plazo de vacaciones
<i>Actividad</i>	2	11
<i>Rama</i>	1	12
<i>Empresa</i>	15	37
<i>Grupo de empresas</i>	4	1
Total	22	61

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos surgidos del análisis, puede constatarse que un 27% de los CCT, establecen algún beneficio adicional en comparación con la estipulación del Art. 150 de la LCT.

A continuación, se da cuenta de diversos ejemplos que hemos identificado por medio del análisis de los CCT.

Ejemplo 1

ART. 11°- VACACIONES.

Inc. a) - Se acordará a todos los obreros, las vacaciones de acuerdo con las leyes vigentes. A los obreros que viajen al interior del país se les prorrogará la licencia en los días necesarios para el viaje sin goce de sueldo y siempre que la duración del viaje no sea mayor de un día (una jornada). Para evitar diversas interpretaciones queda establecido que los establecimientos de la industria plástica y sus afines concederán las vacaciones a su personal en días hábiles

hasta el periodo de veintiún (21) días anuales, es decir que no se computaran los días domingos y feriados obligatorios. En los casos en que los trabajadores, por su antigüedad gocen de veintiocho (28) o treinta y cinco (35) días, los mismos se computaran en forma corrida. Cuando el trabajador acredite dos años calendarios de antigüedad en la empresa, el periodo mínimo de vacaciones se elevará a diecisiete (17) días.

Comentarios: el Art. 11, del CCT 751/18 “E”, establece múltiples beneficios para los trabajadores en materia de extensión de período de descanso anual. El primero de ellos consiste en un día de licencia (sin goce de sueldo) para los trabajadores que viajen al interior del país. En segundo, es el otorgamiento de vacaciones computando se extensión en “días hábiles” cuando le corresponda al trabajador un período de descanso de hasta 21 días. Llamativamente, para los supuestos en que la ley concede un período mayor a 21 días (28 o 35 días) se establece que se computarán como “días corridos”. Finalmente, en tercer lugar, se establece que el plazo de vacaciones se elevará a 17 días para los trabajadores con una antigüedad mayor a dos “años calendarios”, disponiéndose de esta manera condiciones diferenciadas para quienes se encuentran comprendidos por el inc. a), del Art. 150 de la LCT. De esta manera, gráficamente, el CCT 751/18 “E”, establece el siguiente esquema de vacaciones.

Antigüedad	Extensión (días)
Cuando no exceda de 2 años	14 días hábiles
Mayor a 2 años y menor a 5 años	17 días hábiles
Mayor a 5 años y menor a 10 años	21 días hábiles
Mayor a 10 años y menor 20 años	28 días corridos
Mayor a 20 años	35 días corridos

Como cierre de este comentario, consideramos que la distinción entre días hábiles y días corridos no constituye violación alguna al Art. 81 (LCT) que al disponer que “*El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones [...]*”, faculta al empleador a realizar distinciones fundadas situaciones objetivas, en este caso la antigüedad del trabajador.

Ejemplo 2

ARTÍCULO 8. Licencia Ordinaria

A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente Acuerdo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el siguiente régimen de vacaciones anuales y por los siguientes plazos:

a) de 16 días hábiles cuando la antigüedad no exceda de cinco años;

- b) de 21 días hábiles cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;
- c) de 28 días hábiles cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años;
- d) de 35 días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte años.

Comentarios: el Art. 8, del CCT 764/19 “E”, establece para la totalidad de supuestos, el computo de los días como hábiles. Por su parte, el mismo artículo establece un plazo mayor de descanso para los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad, aumentado en mismo de 14 a 16 días que, además, son hábiles.

Ejemplo 3

Artículo 23°. Vacaciones.

23.1. Los Trabajadores que presten servicios en alguno de los diagramas de Turno previstos en EL CONVENIO gozarán de los siguientes días de vacaciones anuales según su antigüedad, la cual se computará de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre el particular:

Antigüedad	Total días hábiles personal en horario diurno	Total días hábiles personal turno 3x3, SLO
Menor a 5 años	11 días hábiles	9 días hábiles
+5 a 10 años	16 días hábiles	12 días hábiles
+10 a 15 años	21 días hábiles	15 días hábiles
+15 a 20 años	22 días hábiles	15 días hábiles
+20 años	28 días hábiles	20 días hábiles

Comentarios: el Art. 23, del CCT 1589/19 “E”, introduce en la escala legal (Art. 150, inc. a), b), c), d)) dos cambios. En primer lugar, introduce un nuevo rango de antigüedad, que considera de manera independiente a los trabajadores con más de 15 y menos de 20 años de antigüedad a los que le concede 22 días hábiles (en el caso de personal de horario diurno). El segundo, es la disposición de una escala diferenciada según se trate de “personal de turno diurno” y “personal turno 3x3”, lo cual se condice con el régimen de trabajo y es establecimiento de “días” computados como hábiles.

Ejemplo 4

Art. 26°- Vacaciones:

*Todo el personal encuadrado en el presente convenio gozará de un período de vacaciones anuales remunerados por los siguientes plazos:
de 15 días corridos con una antigüedad de hasta cinco (5) años;*

de veintidós (22) días corridos cuando la antigüedad es de cinco (5) y hasta diez (10) años.
de treinta (30) días corridos cuando la antigüedad es de diez (10) y hasta veinte (20) años;
de treinta y ocho (38) días cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.
En lo no previsto en este artículo regirán lo establecido por la de la legislación vigente.

Comentario: el Art. 26, del CCT 1599/19 “E”, establece una extensión en la cantidad de días de descanso y aunque aclara que se trata de “días corridos”, por aplicación del Convenio N° 52 de la OIT habrá de considerarse que no se consideran “...los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre...” (Art. 3, párrafo 2).

Ejemplo 5

Artículo 11. - De las vacaciones anuales: A partir de la fecha de entrada en vigencia el presente convenio colectivo, todo el personal comprendido en el mismo tendrá el régimen de vacaciones anuales en cuanto a sus plazos, requisitos y demás modalidades, establecidos en la Ley 20.744 (t.o.) y sus normas reglamentarias, con la excepción que se indica en el inc. a). Por consiguiente, el personal gozará de un período de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- de 16 días corridos cuando la antigüedad no exceda de cinco años;*
- de 21 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco años, no exceda de diez años;*
- de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de diez años no exceda de veinte años;*
- de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte años.*

*Artículo 19. Descanso Invernal. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia con goce de haberes por el plazo de una semana (siete días corridos), la que deberá hacerse efectiva entre el 1 * de julio y el 31 de agosto de cada año, debiendo el Consejo Directivo de ASPURC establecer la semana que corresponde a cada trabajador y el esquema de prestación horaria para no resentir el normal desarrollo de las actividades. La forma de implementación de éste descanso deberá garantizar el funcionamiento de las distintas dependencias o emprendimientos.*

Comentarios: el CCT 1604/19 “E”, contiene dos cláusulas relativas a vacaciones. La primera de ellas (Art. 11), establece una única excepción al régimen legal vigente (Art. 150, LCT), al fijar un período de 16 días corridos de descanso para los trabajadores con una antigüedad menor a 5 años.

Por su parte, el Art. 19, establece para todos los trabajadores, 7 días corridos adicionales a hacerse efectivos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Se entiende que, a falta de una estipulación en contrario, o el no establecimiento de condiciones al respecto, podrán gozar

de dicha licencia todos los trabajadores, cualquier sea la antigüedad en la empresa. Más allá de otras consideraciones, la estipulación de este período adicional de descanso resulta destacable por cuanto, evita la exposición de los trabajadores a los climas de invierno (preservando su salud física) a la vez que disminuye la exposición de los trabajadores a traslados, o esperas, en condiciones de nocturnidad que atentan contra su seguridad. Finalmente, permite al trabajador, con hijos en edad escolar, de disponer de mayor tiempo con y para ellos fortaleciéndose así el vínculo familiar y el balance entre trabajo y familia.

IV.V.IV.2. Cláusulas de “fraccionamiento” del plazo de vacaciones

Anteriormente hemos hecho referencia a que, de conformidad con lo estipulado en el Art. 150 (LCT), y en la extensión temporal allí prevista, el goce del período mínimo de vacaciones ha de ser continuado y, la posibilidad de fraccionamiento deviene en excepción por aplicación del Art. 164 (LCT) donde el legislador, con la finalidad de acumulación a un período inmediato posterior, y no de fraccionamiento, ha contemplado la posibilidad que, de común acuerdo entre empleador y trabajador, el trabajador reserve un tercio de sus vacaciones para ser agregado al período inmediatamente posterior (Art. 164, LCT), lo que inexorablemente implica un fraccionamiento, aunque la distinción es clara. En el caso de la acumulación, se produce la reducción del período vacacional correspondiente a un período con el fin de ampliar el posterior. En el correspondiente al fraccionamiento, lo que se persigue es poder gozar de la totalidad del período vacacional en el año correspondiente, pero de manera fraccionada.

Aún contra la expresa disposición en contrario del Art. 150, y más allá de la posibilidad de acumulación, por vía de los CCT se ha incorporado la posibilidad de fraccionamiento, bajo el convencimiento, entendemos, que ello resulta más favorable a los trabajadores (Art. 8, Ley 14.250, t.o. 2004 y Art. 7 LCT) por cuanto permite, compatibilizar el descanso tendiente a la restauración de la salud psicofísica del trabajador durante distintas épocas del año y, al mismo tiempo, hacer coincidentes sus períodos de descanso, con el de sus integrantes de su grupo familiar o, incluso, el desarrollo de determinados proyectos, en épocas distintas dentro del mismo año calendario.

Aunque no ha sido un tema abordado por la doctrina, o no hemos identificados publicaciones al respecto, entendemos que el fraccionamiento debe ser limitado asegurándole al trabajador un período mínimo ininterrumpido de 14 días, salvo que le corresponda al trabajador un

período menor de conformidad a lo dispuesto por los Art. 150 *in fine*, 151 LCT y concordantes.

A continuación, se muestra una tabla de los CCT del universo con cláusulas de “fraccionamiento”, según nivel de negociación.

Tabla 21: Distribución de los CCT con cláusulas sobre fraccionamiento del plazo de vacaciones, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas sobre fraccionamiento	CCT sin cláusulas sobre fraccionamiento
<i>Actividad</i>	4	4
<i>Rama</i>	3	3
<i>Empresa</i>	19	19
<i>Grupo de empresas</i>	2	2
Total	28	55

Fuente: elaboración propia

Un 33% de los 83 CCT homologados en el período 2018-2019 contienen cláusulas sobre fraccionamiento. Los resultados, contrariamente a lo que podría apriorísticamente suponerse en base a las prácticas de Recursos Humanos o Administración de Personal, no son demasiado altos, por lo que resulta válido hipotetizar que la limitación dispuesta por el Art. 150, de la LCT, ha condicionado su incorporación, aun cuando sea nuestro entendimiento que el fraccionamiento realizado bajo determinadas condiciones (consentimiento del trabajador y garantía de un plazo mínimo continuo de goce) resulte más favorable a los intereses del trabajador.

Prosiguiendo con el esquema con que se han presentado los títulos anteriores, a continuación, se transcriben algunos ejemplos cláusulas de fraccionamiento dispuestas por los CCT.

Ejemplo 1

Art. 30. Licencia anual ordinaria. [...]..., cuando el período de vacaciones sea superior a 14 días, las mismas podrán fraccionarse en períodos que no sean inferiores a 7 (siete) días corridos, debiendo al menos uno de los períodos no se inferiores a 14 días. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas. [...]

Comentarios: el Art. 30, del CCT 758/19 “A”, de manera concordante con el criterio que hemos propugnado, sostiene la posibilidad de fraccionar las vacaciones cuando el período que le corresponda al trabajador, en razón de su antigüedad, sea mayor a 14 días y en períodos no menores de 7 días corridos. Entendemos que este es el criterio correcto para no vulnerar los derechos del trabajador y dejar a resguardo la finalidad del instituto, esto es el restablecimiento fisiológico y psicológico del trabajador como así también “...*otros de índole familiar, laboral y social. Así pues, posibilita al dependiente desarrollar con plenitud su relación de familia, pudiendo utilizar ese “tiempo libre” en esparcimiento y recreación en general para sí y su grupo familiar; como, por ejemplo, en turismo [...], juegos, deportes, asistencia a espectáculos, etc. [...]*”¹⁴³.

En este sentido, y con los límites señalados, el fraccionamiento no parece atentar contra aquella finalidad y, al contrario, parece favorecer su plena satisfacción.

Ejemplo 2

REGIMEN DE LICENCIAS DE LAS VACACIONES

ARTICULO 53°:

[...]

c) De conformidad con lo dispuesto por el Art. 154, párrafo 1 de la LCT y en atención a determinadas modalidades de la actividad, se acuerda la posibilidad que la licencia anual ordinaria que tenga una duración mínima de 21 días o más por año, pueda gozarse en forma fraccionada en dos períodos, uno de los cuales, con una duración mínima nunca inferior a catorce días corridos, abonados fehacientemente y por el lapso acordado, deberá obligatoriamente gozarse en la temporada de verano; el otro período, pues, con una única duración de siete días abonados fehacientemente y por el lapso acordado, podrá gozarse fuera de la temporada estival en otra época del año; para una mayor duración de este período deberá requerirse la conformidad previa del sindicato local respectivo, con la salvedad de que no existiendo una entidad afiliada a la F.T.I.A. será ésta quién tendrá a su cargo la intervención.

La licencia anual ordinaria solo podrá fraccionarse, pues conforme a lo expresado, a condición que el período vacacional en la temporada de verano no sea inferior en ningún caso a los catorce días corridos. Cuando se disponga el fraccionamiento vacacional, el empleador deberá notificarlo por escrito al trabajador y al sindicato representativo respectivo, con una anticipación no menor a 45 días de la fecha de inicio de la licencia fraccionada. En todos los casos el empleador deberá proceder de manera tal que el trabajador pueda gozar, como mínimo, el período íntegro de sus vacaciones en una temporada de verano cada tres períodos. En todos los casos de fraccionamiento vacacional, se incrementará el período de siete días, como mínimo, en un día de licencia paga.

¹⁴³ RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE (ED.), *Ley de contrato de trabajo*, Op.cit., vol. III pág. 532.

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente se habilita la negociación con los sindicatos de primer grado del goce de las vacaciones en otros períodos y épocas anuales, de conformidad con las modalidades específicas de cada actividad respectiva. En aquellos ámbitos donde no exista sindicato de primer grado afiliado a la F.T.I.A., será ésta última la que tendrá a su cargo la negociación respectiva con la empleadora, concordantemente con lo previsto en la legislación vigente.

Comentarios: el Art. 53, del CCT 769/19 “A”, establece la posibilidad de fraccionamiento como facultad derivada del Art. 154 de la LCT. Ya hemos mencionado las diferencias entre el supuesto allí contemplado, fraccionamiento con fines de acumulación, y el supuesto contemplado en la cláusula comentada, fraccionamiento del período total para ser gozado parcialmente en el mismo período.

Al igual que en supuesto comentado con anterioridad, la posibilidad de fraccionamiento sólo resulta posible para aquellos trabajadores con más de 14 días de vacaciones (21, 28 o 35) y se asegura un período mínimo de 14 días corridos y la prohibición de fracciones menores a 7 días. Sin embargo, y a diferencia de aquél, se asegura que un período integro de descanso, cada 3 años, sea gozado en temporada estival o de verano.

Hemos remarcado el vocablo “integro” por cuanto el mismo no se incluye en la redacción del Art. 154, por cuestiones lógicas. La imposibilidad de fraccionamiento del período vacacional (Art. 150, LCT) impide otra interpretación, y toda vez que la ley hace referencia al “período de vacaciones” o su “goce” lo hace en alusión al período “integro” en todos los casos.

Ejemplo 3

ART. 19: VACACIONES

[...]Las vacaciones podrán fraccionarse en período no inferiores a siete (7) días previo acuerdo por escrito entre el trabajador y LA EMPRESA pudiéndose adecuar el sistema de turno, cuando sea necesario. [...]

La programación de las vacaciones se hará de manera que LOS TRABAJADORES gocen de las mismas en dos periodos uno en verano y otro en invierno. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, LOS TRABAJADORES podrán solicitar que las programaciones se realicen de manera tal que gocen de las mismas en forma continua por lo menos en una temporada de verano cada tres periodos.

Comentarios: el Art. 19, del CCT 1614/19 “E”, establece la posibilidad de fraccionamiento sin limitaciones al establecer la posibilidad de fraccionar el período de vacaciones en lapsos

no inferiores a 7 días, exigiéndose para ello acuerdo por escrito entre el trabajador y el empleador.

La cláusula garantiza el goce de un período de la fracción en verano y, otro, en invierno, para posteriormente agregar que los trabajadores “podrán” solicitar el goce de las mismas en forma “continua” por lo menos una temporada de verano cada tres años.

Recordamos que el Art. 154, último párrafo, no establece dicha posibilidad como una facultad del empleador, sujeta a la petición del empleado. El empleador está obligado, salvo en los casos de otorgamiento simultáneo, a conceder la totalidad del período de vacaciones una vez, cada tres años, en temporada de verano y, en igual sentido, habrá de interpretarse la última parte de la cláusula comentada.

IV.V.IV.3. Cláusulas de “ampliación del periodo de otorgamiento”

La Ley de Contrato de Trabajo, Art. 154, establece que las vacaciones deben ser otorgadas entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

Sin embargo, la misma LCT establece una serie de excepciones:

- a) Cuando el empleador otorgue las vacaciones de manera simultánea a la totalidad del personal del establecimiento, lugar de trabajo, sector o sección de trabajo (Art. 154, párrafo 3, LCT).
- b) Cuando el goce de la licencia se acumule con el correspondiente a la licencia por matrimonio (Art. 164, párrafo 2, LCT).
- c) Cuando a falta de otorgamiento por parte del empleador, el trabajador las tomará para sí. En este supuesto las mismas deben terminar antes del 31 de mayo (Art. 158).
- d) Finalmente, el Art. 154, párrafo 2, de la LCT dispone que la autoridad administrativa de aplicación –Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- podrá autorizar su concesión en épocas distintas “...cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate”.

Los CCT, en un 50% de los casos, incorporan cláusulas que amplían el periodo durante el cual el empleador puede otorgar el goce de vacaciones. Sin embargo, la ampliación del período durante el cual el empleador puede conceder el goce de vacaciones no es una facultad discrecional del que las partes del CCT puedan disponer libremente y su incorporación a los CCT, supliendo la autoridad administrativa, carece *per se* de validez.

De esta manera, se ha podido constatar en múltiples ocasiones, la advertencia sobre el particular realizada por la Autoridad Administrativa al momento de la homologación, en los siguientes términos “*Que en cuanto a lo pactado en el Artículo 17, en torno a la licencia anual ordinaria y a su época de otorgamiento, se hace saber que la homologación del presente, no exime al empleador de solicitar previamente la autorización administrativa que corresponde peticionar, conforme a lo previsto en el Artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo*” (Resolución 856/19, homologatoria del CCT 1610/19 “E”).

En base a ello, y no obstante que la disposición de las partes sobre el particular incorporada en un CCT podría carecer de eficacia jurídica en tanto se encuentra subordinada a la autorización administrativa, con posterioridad a dar cuanta de la distribución de los CCT, con cláusulas sobre ampliación del periodo de otorgamiento y según su nivel de negociación, transcribiremos, y se comentaran algunos ejemplos.

Tabla 22: *Distribución de los CCT con cláusulas sobre ampliación del período de fraccionamiento, según nivel de negociación*

Nivel de negociación	CCT con cláusulas sobre ampliación del período de otorgamiento	CCT sin cláusulas sobre ampliación del período de otorgamiento
<i>Actividad</i>	5	8
<i>Rama</i>	7	6
<i>Empresa</i>	28	24
<i>Grupo de empresas</i>	2	3
Total	42	41

Fuente: elaboración propia

Ejemplo 1

Artículo 22°.- Las vacaciones anuales serán concedidas en el período legal, notificadas con 45 (cuarenta y cinco) días de anticipación y abonadas por anticipado.

La empresa que por cualquier causa concediera las vacaciones fuera del periodo abonara a los trabajadores afectados una compensación consistente en el 20% (veinte por ciento) calculado sobre el total de las remuneraciones que le correspondiere en concepto de vacaciones según su antigüedad. En estos casos el trabajador deberá prestar expresa conformidad. Esta compensación no alcanzara al personal que por razones propias solicitare las mismas fuera del marco descripto inicialmente [...].

Comentarios: el Art. 22, del CCT, 757/2019 “E” establece la posibilidad que la empresa “por cualquier causa” conceda las vacaciones fuera del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril, debiendo abonar como compensación un 20% adicional.

Ha de entenderse que el pago de la compensación adicional no autoriza al incumplimiento del precepto legal y, por tanto, salvo autorización previa de la autoridad administrativa de aplicación, el empleador no podrá conceder el goce de vacaciones fuera del período legalmente fijado y que, contrariamente, habiendo obtenido la autorización previa de la autoridad de aplicación (Art. 154, párrafo 2, LCT) deberá abonar la compensación adicional convencionalmente pactada, salvo en los casos en que sea el trabajador quien solicitara el goce de su período vacacional en un momento distinto al fijado por la ley.

Ejemplo 2

Art. 17. [...]

Época de otorgamiento. Atento a las características especiales de la actividad de la Empresa y el carácter de Servicio Público, se deberá otorgar la licencia anual por vacaciones entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.

La homologación y/o registro de este Convenio Colectivo surtirá los efectos de la autorización del segundo párrafo del Art. 154 de la LCT. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, la Empresa deberá otorgar un período vacacional año por medio en época estival de veintiún (21) días (si el trabajador cuenta con más de diez (10) años de antigüedad) o de catorce (14) días (si el trabajador cuenta con menos de esa antigüedad), de acuerdo a los plazos establecidos en el Art. 150 de la LCT.

Comentarios: ya se ha hecho referencia anteriormente respecto que “...la homologación del presente, no exime al empleador de solicitar previamente la autorización administrativa que corresponde peticionar”, por tanto, ha de entenderse que la validez de la disposición del Artículo 17 (en la parte transcripta), del CCT 1610/19 “E”, queda supeditada al dictado del acto administrativo pertinente.

Ejemplo 3

26°) VACACIONES

Papel Misionero S.A.I.F.C. es una empresa de proceso continuo, que por sus características no puede parar su producción, por tal motivo y debido a la antigüedad de su personal (promedio más 20 años) es que se otorgan las vacaciones dentro del periodo 1 de enero y el 31 de diciembre, de esta manera permite que la totalidad del personal puede hacer uso (parcial) de su licencia en periodo estival y/o de receso escolar.

Dada las características del proceso de producción continuo, que no se puede parar, se conviene extender el periodo vacacional entre el 1 o de enero y el 31 de diciembre de cada año para el personal que preste servicios en fabricación de papel, tratamiento de Madera, Utilidades, elaboración de pasta, y los sectores de accesorios correspondientes, mantenimiento, abastecimiento, expedición.

Comentarios: en relación al Art. 26 del CCT 1618/19 “E”, y más allá de las razones vertidas por las partes tendientes a justificar las características especiales de la actividad, no supe, de ninguna manera el acto administrativo al que hace alusión el (Art. 154, párrafo 2, LCT).

IV.V.IV.4. Cláusulas sobre “interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicios o análogas”

Para principiar una breve introducción al tema, debemos mencionar que no nos detendremos más allá de lo estrictamente necesario, entre la distinción semántica, y trascendentalmente jurídica, entre “interrupción” y “suspensión”. Cuestión ampliamente desarrollada en materia Civil y Comercial con motivo del instituto de la prescripción. Sólo diremos que mientras la “interrupción” deja sin efecto todo el tiempo transcurrido hasta el momento en que se produce el acto o hecho interruptivo; la suspensión, sólo detiene el plazo, por todo el tiempo en que dure la situación suspensiva, y finalizada la misma continuara computándose. Quizás con mayor claridad, aunque destacamos referido a la prescripción, lo ha establecido nuestro Código Civil y Comercial de la Nación en los Arts. 2539 y 2544, cuyos textos transcribimos a continuación.

ARTÍCULO 2539.- Efectos. La suspensión de la prescripción detiene el cómputo del tiempo por el lapso que dura pero aprovecha el período transcurrido hasta que ella comenzó.

ARTÍCULO 2544.- Efectos. El efecto de la interrupción de la prescripción es tener por no sucedido el lapso que la precede e iniciar un nuevo plazo.

No consideramos en vano habernos extendido sobre el particular puesto que es frecuente encontrarnos con publicaciones que hacen referencia a causas de “interrupción” de la licencia legal ordinaria (vacaciones), cuando en general se trata de causas de “suspensión”.

Entre las causas de suspensión de las vacaciones son de mencionar:

- a) los casos de licencia por accidentes o enfermedades inculpables (Arts. 208 y 211, LCT). “Cuando la enfermedad sobreviene en el curso de la vacación, esta última se

suspende hasta que el trabajador logre su restablecimiento, pues obviamente la finalidad reparatoria del instituto resulta frustrada”¹⁴⁴.

- b) los casos de licencia legales (Art. 158, LCT) o convencionales, en tanto las mismas han sido dispuestas en miras a que el trabajador goce de tiempo para atender las circunstancias expresamente previstas en la norma o el CCT, es lógico que habrá de interrumpir su descanso.

Fuera de estos casos, ha sido posible identificar CCT que, en lo que podría considerarse una extralimitación legal, prevén la suspensión del período de vacaciones “por cuestiones operativas o análogas”.

Si bien podría pensarse que la incorporación de este tipo de cláusulas resultaría residual, se ha constatado su incorporación en 10 CCT, un 12% del total de los CCT considerados en este estudio.

***Tabla 23:** Distribución de los CCT con cláusulas sobre interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicio o análoga, según nivel de negociación*

Nivel de negociación	CCT con cláusulas de sobre interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicio o análoga	CCT sin cláusulas de sobre interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicio o análoga
<i>Actividad</i>	1	12
<i>Rama</i>	0	13
<i>Empresa</i>	7	45
<i>Grupo de empresas</i>	2	3
Total	10	71

Fuente: elaboración propia.

Ejemplo 1

Artículo 31: [...]

La licencia por descanso anual podrá interrumpirse o fraccionarse, por razones operativas, en situaciones excepcionales cuando por idoneidad, experiencia o eficiencia técnica resulte necesario, arbitrando por parte de las empresas las medidas necesarias para otorgarle el tiempo faltante de inmediato. En estas situaciones el trabajador no podrá rehusar su colaboración.

Comentarios: el artículo 31, del CCT 774/19 “E”, aunque deficientemente hace referencia a “interrupción” establece la facultad del empleador de suspender el goce de “vacaciones”.

¹⁴⁴ LÓPEZ, JUSTO, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Op.cit., vol. II, pág. 579.

Aunque ya lo hemos expresado, y entendemos que el fraccionamiento sería válido ante situaciones como las descritas en la cláusula y siempre que el trabajador prestara su consentimiento, la suspensión del período vacacional deviene, apriorísticamente y considerando las causales invocadas, ilegal por cuanto contraria el goce de una licencia “continuada” (Art. 150, LCT), y constituiría un ejercicio abusivo del *ius variandi*, pues afectaría la indemnidad patrimonial del trabajador (Art. 66), entre otros aspectos.

Ejemplo 2

Art. 14.- LICENCIA ANUAL ORDINARIA. LICENCIAS ESPECIALES

La EMPRESA podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual debido a graves razones en el servicio tomando a su cargo los gastos de traslados y su hospedaje incurridos y comprobados.

Comentarios: en relación al Art. 14, CCT 1586/18 “E”, vale aquí lo expresado en el comentario anterior, con la salvedad que la cláusula considera la posible violación al principio de indemnidad del trabajador y, en consecuencia, dispone el pago de los gastos (traslados y hospedaje) a cargo de la empresa.

Aunque podría resultar en una interpretación algo forzada, la validez de la norma podría estar a salvo dándole al vocablo “interrupción” idéntico efecto al indicado por el Art. 2544 (CCyCN), en el sentido que: cualquiera sea el plazo de vacaciones que el trabajador haya gozado, la interrupción por parte del empleador por “graves razones de servicio”, dará lugar al goce de un nuevo plazo integral de vacaciones.

Entendemos que, de esta manera, y siempre que haya acuerdo de ambas partes, el equilibrio de derechos de ambas partes podría ser congruente con el principio de buena fe (Art. 63, LCT) y el principio de colaboración y solidaridad (Art. 62).

Finalmente, dejamos a salvo que se trata de una interpretación forjada por cuanto la interpretación literal de la cláusula no deja margen a interpretación que se trata de una facultad del empleador, que exime o torna impropia cualquier otra interpretación.

Ejemplo 3

*Art. 17.- LICENCIA ANUAL ORDINARIA. LICENCIA POR MATERNIDAD.
LICENCIAS ESPECIALES. PERMISOS.
[...]*

- j) La licencia anual ordinaria del empleado se interrumpe en los siguientes casos:
- Por accidente,
 - Por enfermedad del titular debidamente justificada.
 - Por graves razones de servicio o, ante hechos que interrumpan masivamente su prestación. En tal caso La Empresa tomará a su cargo los gastos de traslado y los de hospedaje de los días no gozados y que el empleado hubiere ya pagado.

Comentarios: dada la similitud, del Art. 17, inc. j), del CCT 1624/19 “E”, con el ejemplo comentado anteriormente, remitimos en su totalidad a lo allí expresado.

IV.V.5. Cláusulas sobre “licencias sin goce de haberes”

Con anterioridad hemos hecho referencia a que el goce de licencias, sean convencionales o legales, y al hecho que pueden o no generar goce de haberes. Nos ocuparemos a continuación de los CCT que contienen cláusulas de “licencias sin goce de haberes” que brindan al trabajador la posibilidad de solicitar la interrupción de la prestación laboral ante supuestos distintos a los regulados en la norma heterónoma.

Tabla 24: Distribución de los CCT con cláusulas sobre licencias sin goce de sueldo, según nivel de negociación

Nivel de negociación	CCT con cláusulas sobre licencias sin goce de haberes	CCT sin cláusulas sobre licencias sin goce de haberes
<i>Actividad</i>	0	13
<i>Rama</i>	2	11
<i>Empresa</i>	12	40
<i>Grupo de empresas</i>	3	2
Total	17	66

Fuente: elaboración propia

Ejemplo 1:

Permisos especiales sin goce de sueldo

Artículo 45 - Cuando un trabajador tenga más de doce meses de antigüedad en la empresa, esta le podrá conceder, a su pedido justificado, hasta treinta días corridos sin goce de haberes, debiéndosele conservar el puesto y contar el periodo de ausencia como si lo hubiera trabajado, a los efectos de la antigüedad en la firma.

Comentarios: el Art. 45, del CCT 753/18 “A”, establece la posibilidad que el trabajador solicite una licencia especial sin goce de haberes conservando su puesto de trabajo, mientras

dure la misma, y considerándose ausencia, a los efectos del cómputo de la antigüedad, como sí hubiera trabajado.

Entre las características para la procedencia de la licencia comentada, son de resaltar:

- Requiere de una antigüedad mínima de doce meses;
- La solicitud debe ser justificada;
- Se establece un período máximo de 30 días corridos.
- Resulta facultativo para el empleador el otorgamiento de dicha licencia. Sin embargo, consideramos que debe tenerse presente aquí que ante “motivos justificados”, que incluso podrían resultar válidos para justificar la ausencia del trabajador con el correspondiente descuento de haberes, pero sin lugar a sanciones por parte del empleador, la cláusula merece ser interpretada con sentido amplio pues una interpretación restrictiva desnaturalizaría su aplicación. De otra manera, no consideramos conveniente asimilar los supuestos de “motivos justificados” de ausencia con los que dan lugar a la solicitud del goce de esta licencia, y entendemos que este segundo caso, la interpretación más amplia debe prevalecer.

Ejemplo 2

Art. 18. Licencia sin goce de sueldo: Si por razones particulares la/el trabajador/ra requiriese una licencia sin goce de sueldo, deberá solicitarla con una anticipación no menor de 5 días, salvo caso de fuerza mayor debidamente comprobada. La extensión de esta licencia será convenida por las partes, pero en ningún caso podrá el empleador negarle hasta un máximo de 60 días laborales. Cuando la licencia tuviera como objetivo el perfeccionamiento, becas o asimismo asistencia a seminarios formativos, se le otorgará hasta un máximo de 1 año continuado o 2 alternados. En este caso la/el empleada/o deberá justificar la asistencia con el comprobante respectivo.

Comentarios: en concordancia absoluta con nuestra posición respecto que el nuevo mundo del trabajo no sólo requiere la adaptabilidad, en la prestación de tareas por parte del trabajador, a los sistemas de producción o presentación de servicios vigentes sino, además, mejorar, y satisfacer, el bienestar y desarrollo personal de los trabajadores, el Art. 18, del CCT 756/19 “A”, contiene una cláusula digna de destacarse de “licencia sin goce de sueldo”. El énfasis en la ponderación de su inclusión radica en tres cuestiones fundamentales. La primera, es que la cláusula hace referencia para su procedencia a “razones particulares” con toda la amplitud interpretativa que ha de darse a aquella alocución pues resulta difícil pensar

en un supuesto en que el trabajador, renuncie al cobro de su remuneración sin razones particulares justificadas. La segunda, es que la cláusula no establece un límite máximo, cuya fijación será “convenida por las partes”, pero garantiza como derecho del trabajador el poder gozar de una licencia hasta un máximo de 60 días laborales. De esta manera, podemos interpretar que hasta 60 días laborales el trabajador podrá hacer uso de esta licencia sin más que la solicitud al empleador con la antelación, y excepciones, indicados por la cláusula. Por su parte, cuando la licencia tenga por fin la capacitación o formación profesional del trabajador se establece un máximo de 1 año continuado o 2 años alternados, debiendo en este caso el trabajador justificar la asistencia.

No obstante la utilidad de este tipo de disposiciones, la cláusula adolece, de algunas cuestiones reprochables. La primera de ellas es la concerniente a no establecer un mínimo de antigüedad para hacer uso de este tipo de licencias; la segunda es que la licencia con fines de capacitación y formación establece un máximo (1 o 2 años) que no ha sido establecido para el supuesto de “razones particulares”; y, en tercer lugar, que no establece la frecuencia con que el trabajador podrá hacer uso de dicha licencia lo cual, podría dar lugar a abusos por parte de su beneficiario.

Ejemplo 3

Art. 23º - Se concederá licencia sin goce de sueldo en los siguientes casos:

a) [...]

b) Por motivos particulares: Cada decenio el personal podrá disfrutar de hasta doce (12) meses de licencia sin goce de haberes, fraccionables en períodos de hasta seis (6) meses cada uno. Este período no será acumulable si no se usa en el decenio correspondiente.

El pedido de prórroga al período ya autorizado, se computará como segunda fracción.

Comentarios: el Art. 23, del CCT 1593/19 “E”, condiciona el goce de “licencias sin goce de sueldo” a la existencia de “motivos particulares”, y a una antigüedad mínima de 10 años. Cumplidas esas condiciones el trabajador podrá solicitar una licencia de hasta 12 meses -fraccionables en períodos de hasta 6 meses-. La norma no impone límite a la cantidad de fracciones por lo que deberá entenderse que, en tanto no se supere la extensión de los 6 meses, puede optar por el fraccionamiento del plazo total (12 meses) en períodos menores y hasta cumplir la totalidad del período de la norma. Esta es la interpretación que ha de prevalecer

tan pronto se considere que la licencia tiene por finalidad la satisfacción de “motivos personales” que pueden suscitarse en distintas oportunidades durante el plazo de 10 años. Aunque no nos detendremos en su análisis, que entraría en el terreno de las meras suposiciones, no advertimos la finalidad tenida en consideración por las partes para impedir la acumulación, como así tampoco el párrafo final que dispone que el período de prórroga se computará como segunda fracción, cuando es nuestro convencimiento que lo que se limita es el período de tiempo asignado a cada fracción y no su fraccionamiento.

Ejemplo 4

ARTICULO 5.- Licencias sin goce de haberes:

Los trabajadores, con más de 10 (diez) años de antigüedad, tendrán derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes, por un plazo máximo de 6 (seis) meses, cuando se cumplieren las siguientes disposiciones:

a) Por enfermedad grave de familiar directo (padre, madre, hijos, hermanos) radicados en el exterior o interior del país.

b) Cuando deba concurrir como participante a competencias deportivas en eventos oficiales y/o de reconocimiento mundial.

c) Estudios o capacitaciones efectuadas en el interior o exterior.

El trabajador/a queda impedido formalmente de desempeñarse durante dicho lapso, en tareas lucrativas o remuneradas dentro de la misma jornada que detenta en MUPIM.

Esta licencia será sin perjuicio de la licencia ordinaria que pudiera corresponder.

Durante este tipo de licencia, subsistirá el contrato de trabajo con todos los demás derechos y obligaciones de ambas partes.

Si al término de la licencia el beneficiario no se reintegra a sus tareas, quedará automáticamente extinguido el vínculo laboral por considerarlo renunciante.

Comentarios: a diferencia del ejemplo anterior analizado, el Art. 5, del CCT 1626/19 “E” establece una licencia sin goce de haberes, para trabajadores con más de 10 años de antigüedad y por un plazo máximo de 6 meses cuando se produzcan algunas de las circunstancias expresamente enunciadas en la norma.

La prohibición al trabajador de desempeñarse en tareas lucrativas o remuneradas, aunque podría resultar reprochable, -atento a que la licencia no implica goce de remuneración-, la consideramos acertada en este caso puesto que la cláusula enuncia taxativamente la finalidad tenida en cuenta por las partes para su otorgamiento.

El último párrafo merece un tratamiento algo más detenido en tanto la “renuncia automática” podría vulnerar normas de orden público que demandan especial atención: Art. 12, 58 y 240 LCT, especialmente. La LCT, en su Art. 58 dispone expresamente y de carácter absoluto,

que no se admitirán “*presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo [...] sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido*” (Art. 58, LCT) mientras que el Art. 240, en la misma línea argumental, establece que “*La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo [...]*” (Art. 240, LCT).

La claridad de las normas transcritas nos exime de mayores comentarios, lo establecido en el último párrafo de la cláusula constituye un supuesto de *renuncia presunta* establecida convencionalmente, inadmisibles por el orden público laboral, y no de *renuncia tácita* que es aquella que surge del comportamiento inequívoco del trabajador¹⁴⁵.

IV.V.6. Comentarios sobre la “adaptabilidad de los descansos”

Aun cuando a esta altura del desarrollo de la investigación podría resultar reiterativo, deben tenerse presentes los alcances que se ha dado el término adaptabilidad durante el desarrollo de este trabajo pues, sólo así, podemos tener una cabal comprensión que los convenios se adaptan a las nuevas formas de trabajo estableciendo y reconociendo descansos o licencias tendientes y con la finalidad de reconocer aquella mayor demanda de equilibrio entre trabajo y tiempo disponible por parte del trabajador.

En este sentido, no podríamos afirmar sino que los convenios han prestado especial atención a la satisfacción de dicho equilibrio reafirmando algunos mínimos inderogables e indisponibles, como en el caso de los “descansos entre jornadas”, sino estableciendo “pausas diarias” que permiten al trabajador no sólo la satisfacción de necesidades fisiológicas (descanso o alimentación) sino además mantener contacto con su vínculo afectivo social o familiar (mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación) durante el lapso de tiempo sin entorpecer su trabajo ni verse interrumpido por los requerimientos laborales. A ello hemos de agregar, aunque no libre de posibles consideraciones jurídicas, cláusulas que extienden el período de “vacaciones”, su posibilidad de “fraccionamiento” o la “ampliación del período de vacaciones” que, interpretadas y ejercidas de buena fe por ambas partes de la

¹⁴⁵ LÓPEZ, JUSTO, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Op.cit., vol. I, pág. 339.

relación laboral, entendemos que equilibran las necesidades de empleador con los intereses de los trabajadores.

En el Anexo 5, se muestra a modo de tabla los convenios del universo de estudio con cláusulas sobre “adaptabilidad de los descansos”, y los distintos supuestos considerados en cada uno de ellos.

Conclusiones

El Derecho de Trabajo, como “derecho vivo”, y los Convenios Colectivos de Trabajo, concebidos como un medio mucho más ágil y adecuado que la ley para adaptarse a la permanente evolución del fenómeno social y económico, no permanecen ajenos a las características de un contexto volátil, incierto, complejo y ambiguo¹⁴⁶.

Decimos que resultan idóneos por cuanto su posibilidad de renegociación indefinida, permite un ajuste potencialmente continuo de las necesidades que surgen de las relaciones de trabajo a las que se aplican. Sin embargo, entendemos que dicha potencialidad no implica necesariamente una concreción en la realidad y, a partir de allí, es que esta investigación ha sido desarrollada.

El marco de la Ley 14.250 (t.o. 2004) y sus concordantes, aun con las críticas que hemos esbozado oportunamente, resulta suficiente y se adapta, a la función dinámica de los CCT como fuente de regulación de las condiciones laborales; cuestión ésta de trascendental importancia en la instancia de corroborar o refutar la hipótesis planteada. Aunque con matices, disentimos con aquellos alegan que la “ultractividad” sea una barrera para la adaptación pretendida de los CCT. Las partes gozan, en la Argentina, de plena libertad de contratación en el plano colectivo para decidir celebrar un nuevo acuerdo, renovar uno anterior o no hacerlo. Forzar o imponer a ellas la obligación de celebrar un nuevo CCT no da certeza sobre la pretensión de “adaptabilidad” de sus contenidos, sin perjuicio del menoscabo a la “libertad sindical”.

En el desarrollo de esta investigación, la “adaptabilidad” ha sido una cuestión central que ha guiado y constituido su eje de análisis. Si bien hemos resultado reiterativos, en cuanto al alcance brindado a aquel multívoco concepto, ratificamos nuestro convencimiento, a esta altura más firme, que la adaptabilidad impuesta por el nuevo contexto lleva implícita la idea de balance o equilibrio. El trabajo y la relación de trabajo, como bien social central tutelado por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, demandan, en la sociedad actual, un equilibrio y descartan todo intento de romperlo, sea mediante modelos flexibilizadores que fomenten la reducción de derechos laborales fundamentales en pos de maximizar ganancias, o bien a través de propuestas de acumulación de derechos laborales que sobreprotejan al empleo y atenten contra la empleabilidad.

¹⁴⁶ Cfr. BAUMAN, ZYGMUNT, *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2003.

En relación a esto último, en el período temporal analizado y ciñéndonos al universo de CCT, podemos afirmar que la “adaptabilidad funcional”, a través de éstos, resulta una herramienta apropiada para la satisfacción de la “adaptabilidad en equilibrio”. Cláusulas de polivalencia, multifuncionalidad, multioficio, en otras denominaciones, posibilitan al empleador ajustar sus recursos humanos a las necesidades del proceso productivo, al cambio de la demanda y a la incorporación de nuevos procesos o nuevas tecnologías. Un 30% del universo de los CCT ha incorporado este tipo de cláusulas y es dable pensar que otros han plasmado dicha polifuncionalidad por medio de la descripción y la adecuación de tareas pertenecientes a cada “categoría”.

Otro aspecto destacable de la “adaptabilidad funcional” se relaciona con la automatización y robotización. Estos dos procesos, en la actualidad, se presentan con algunas características que han de destacarse. La primera, es la *comoditización* de la robótica, que supone que ya no sea necesario el desarrollo de tecnología propia, bastando el acceso al capital para que esté disponible de manera casi instantánea. La segunda, es que la velocidad de su incorporación dependerá, o así parece ser, del costo de la mano de obra en una relación directamente proporcional. A mayor costo de la mano de obra (salarios), mayor velocidad de incorporación para su reemplazo. Somos conscientes que este aspecto no ha sido tratado en profundidad por los CCT. Dicha omisión no puede interpretarse como una falencia, en tanto las cláusulas de polifuncionalidad, o la dinámica de la negociación de CCT (mediante la reformulación de las tareas o funciones pertenecientes a cada categoría), permitan a los trabajadores y empleadores disponer de herramientas para afrontar dichos desafíos.

Finalmente, y considerando que éste es quizás el aspecto más importante, la “adaptabilidad funcional”, sea mediante cláusulas de reemplazos, o bien por el cambio de funciones, constituye una herramienta que contribuye a dar seguridad al empleo. Ello se debe a la posibilidad de reconvertir al trabajador, formación y capacitación mediante, para adaptarse a las nuevas formas de producción y brindar mayores condiciones de empleabilidad, para el supuesto de extinción de la relación laboral.

Más renuente ha sido la incorporación de cláusulas sobre “cambio del lugar de trabajo”, donde sólo un 16% de los CCT del universo, ha incorporado este tipo cláusulas, por lo que la adaptabilidad, en este sentido, podría considerarse deficiente. Hemos optado por el condicional “podría” pues, siguiendo el principio de la Navaja de Ockham según el cual “en igualdad de condiciones, la explicación más sencilla puede ser la más probable”, resulta

evidente que la no incorporación de este tipo de cláusulas pone atención en la preservación de un bien jurídicamente relevante para el trabajador, como lo es el mantenimiento de sus relaciones sociales y familiares; difícilmente compatibles con el cambio del lugar de trabajo y, más aun, en latitudes en las que, cultural y sociológicamente, esos vínculos se encuentran especialmente arraigados.

Luego, se ha analizado el “teletrabajo”, “home office”, o “trabajo a distancia” cuya incorporación a los CCT resulta casi inexistente. Es llamativo que así sea, y no es posible hipotetizar respecto de las cuestiones que han obstado su incorporación, en tanto que la expansión geográfica de nuestro país y la expansión de las *TICs* durante el período analizado eran ya un hecho contrastable y su posibilidad de implementación viable. Prueba cabal de ello es la situación actual, forzada como consecuencia del COVID-19.

El relevamiento de contenidos en los CCT relativos a cláusulas sobre “adaptabilidad en la jornada” ha sido un aspecto a destacar en los CCT estudiados. En efecto, y tan pronto se comparte que la relación de balance entre trabajo y tiempo libre es una característica, también determinante, de las nuevas necesidades en el ámbito de las relaciones del trabajo, se comprenderá porque un 40% de los CCT a pactado “jornadas de trabajo reducidas” (Art. 198, LCT) o disposiciones sobre “cambios de horarios”; porque un 22% prevé la contratación a “tiempo parcial” (Art. 92, ter, LCT) o porque un 12% haya pactado cláusulas sobre “guardias pasivas” (instituto no especialmente regulado por la legislación de fondo). Podríamos extendernos largamente respecto de si ellas son suficientes, pero consideramos excluida de la discusión que la reducción de la jornada es un tema del que los CCT se han ocupado de manera detenida. Constatado ese hecho, no parece lógico pensar que ella no se adapte a las necesidades actuales de producción y satisfacción del balance entre vida y trabajo.

Finalmente, y con el fin de compatibilizar intereses comunes, se ha podido verificar el tratamiento de los CCT en relación a la “adaptabilidad de los descansos”, mediante la incorporación de “pausas diarias” que posibilitan al trabajador satisfacer necesidades fisiológicas básicas y otras que resultan consecuencia de la vida interconectada. Las barreras entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio se han difuminado como nunca antes: las redes sociales, correos electrónicos, teléfonos móviles, etc., posibilitan la conexión permanente. Así, mientras que el trabajador durante su jornada laboral se contacta con su entorno, durante el tiempo de ocio recibe mensajes y está conectado con su lugar de trabajo y su empleador.

El beneficio es recíproco y es propio de la adaptabilidad equilibrada que propugnamos y, quizás por ello, es que un 38% de los CCT ha incorporado cláusulas sobre “pausas diarias”. Lo propio hemos podido corroborar en relación al tema “vacaciones” respecto del cual casi la totalidad de los convenios se han ocupado. De ellos, un 22% prevé la “extensión del tiempo de descanso” y un 33% su “fraccionamiento”. Mayor tiempo de descanso, permite que el trabajador recupere sus energías y, además, potencia la satisfacción de necesidades socio-culturales que implican el desarrollo del trabajador como ser humano, su formación personal y el estímulo de la innovación. Por su parte, el “fraccionamiento” posibilita al empleador disponer de recursos humanos indispensables -de los que, en caso contrario, estaría privado por prolongados períodos de tiempo- y, para el trabajador, la posibilidad de gozar de recesos pagos en distintas épocas del año haciendo coincidir su tiempo de ocio con el de las personas con quien este se relaciona o, incluso, con el desarrollo de proyectos personales (estudios, viajes, emprendimientos, etc).

Como contrapartida al mayor tiempo de descanso, hemos identificado la incorporación residual (12% de los CCT) de “causas de interrupción del plazo de vacaciones por razones de servicio”. Si bien entendemos la genuina intención de las partes de fomentar la “adaptabilidad”, desde nuestra perspectiva, el marco legal implica tener algunos reparos respecto de la procedencia de este instituto.

Como cierre del desarrollo de esta investigación, se verificó la existencia de “cláusulas de licencias sin goce de haberes” lo que hemos considerado el más claro ejemplo de “adaptabilidad en equilibrio” por parte de los CCT.

La posibilidad de disponer de una “licencia sin goce de haberes por motivos personales o familiares” que se brinda al trabajador en el 20% de los CCT, es un hito digno de destacar. El trabajador dispone de tiempo necesario para la satisfacción de proyectos o tareas personales/familiares que resultan incompatibles, temporalmente, con su responsabilidad laboral y, al mismo tiempo, el empleador puede disponer de los recursos económicos necesarios para contratar a otro trabajador, si así lo desea, o para formar a otros trabajadores en el desempeño del puesto, momentáneamente, vacante.

Hemos realizado una apretada síntesis de las conclusiones que se han podido constatar a lo largo de esta investigación; y que han de ser leídas en concordancia con lo expresado en cada

uno de los “comentarios” relativos a los 4 criterios de adaptabilidad considerados¹⁴⁷. Resultado de ello, la hipótesis “*Los Convenios Colectivos de Trabajo homologados en el período 2018-2019 reflejan la adaptabilidad normativa convencional a las necesidades del nuevo contexto imperante en el ámbito de las relaciones del trabajo*”, puede considerarse corroborada, por el texto de los CCT homologados en la Argentina, durante el período 2018-2019 que, con muy pocas excepciones incorporan, al menos, una cláusula sobre algunos de los cuatro tipos de adaptabilidad.

Algunos desafíos presentes para los Convenios Colectivos de Trabajo

Se puede disentir frente a las respuestas en relación al interrogante “¿Cuál será el futuro del trabajo?” y más aún sobre los alcances, velocidad y profundidad de los cambios, cuestiones aboradas, entre muchos, por autores como: Castells¹⁴⁸; Brynjolfsson y McAfee¹⁴⁹; Ford¹⁵⁰; Castel¹⁵¹; Rifkin¹⁵²; o Bauman¹⁵³; o, desde una perspectiva estrictamente económica, por Tirole¹⁵⁴ o Piketti¹⁵⁵. Sin embargo, se dejará de lado aspectos relativos el incierto futuro del trabajo, para intentar dar nuestra perspectiva sobre su presente.

En la Argentina, desde hace varios años y ante cada crisis, la modificación del Derecho del Trabajo deviene en un tema recurrente en el que se enfrentan dos extremos: quienes se aferran al derecho laboral tradicional y quienes postulan la extinción de ese derecho. Consideramos que ambas posturas resultan irreconciliables y, más aún, equivocadas.

Son irreconciliables, en tanto descartan toda posibilidad de equilibrio, son equivocadas porque, por una parte, la acumulación de normas que permanecen inmutables desde hace

¹⁴⁷ Cfr. contenido relativo a los siguientes títulos: “IV.II.4. Comentarios sobre la “adaptabilidad funcional”; “IV.III.4. Comentarios sobre la “adaptabilidad en el lugar de trabajo”; “IV.IV.5. Comentarios sobre la “adaptabilidad de la jornada”; “IV.V.6. Comentarios sobre la “adaptabilidad de los descansos”.

¹⁴⁸ CASTELLS, MANUEL, *La era de la información economía, sociedad y cultura*, Op.cit., vol. III.

¹⁴⁹ BRYNJOLFSSON, ERIK Y MCAFEE, ANDREW, *La segunda era de las máquinas: Trabajo, progreso y prosperidad en una época de brillantes tecnologías*, Temas, Buenos Aires, 2016.

¹⁵⁰ FORD, MARTIN, *El auge de los robots : la tecnología y la amenaza de un futuro sin empleo*, Paidós, Barcelona, 2016.

¹⁵¹ CASTELLS, MANUEL, *La era de la información economía, sociedad y cultura*, Op.cit., vol. III.

¹⁵² RIFKIN, JEREMY, *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo : el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Buenos Aires, 1996.

¹⁵³ BAUMAN, ZYGMUNT., *La globalización : consecuencias humanas*, 2. ed.º edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2006.

¹⁵⁴ TIROLE, JEAN, *La economía del bien común*, Taurus, Madrid, 2017.

¹⁵⁵ PIKETTY, THOMAS, *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2014.

varios años¹⁵⁶ no pueden juzgarse acordes a una realidad dinámica y, por otra, porque el derecho del trabajo, como realidad social, no permite la reducción de derechos fundamentales. El derecho del trabajo ha mutado, o así habrá que esperar que sea, desde la tutela del empleo y el empleado, hacia el resguardo de la empleabilidad y el ser humano.

En base a ello postulamos la necesidad de una revisión del sistema de fuentes del derecho laboral, y especialmente de sus contenidos, que asegurando y regulando los derechos fundamentales del trabajo mediante su regulación heterónoma, establezcan un piso mínimo e inderogable y delegue un mayor ámbito de disponibilidad a las partes de los CCT.

Para esto, se requiere un cambio de “paradigma” en los principales actores del sistema de Relaciones Laborales (empleadores, trabajadores y Estado) en diversos aspectos:

- Interpretando la nueva realidad, despojados del romanticismo y el contexto histórico de antaño, y considerando las nuevas necesidades y la demanda de un mejor balance vida laboral y personal.
- Asumiendo la existencia de derechos fundamentales inderogables, como los son el relativo a la fijación de “condiciones dignas y equitativas de trabajo”; “jornada limitada”; “descanso y vacaciones pagas”; “retribución justa”; “no discriminación”; “protección contra el despido arbitrario”; “libertad sindical”; “derecho a la negociación colectiva, de recurrir a la conciliación y arbitraje”; “derecho a huelga”; “libertad de reunión”; “a la protección y formación”; “a la protección de la integridad física y a la seguridad e higiene en el trabajo”, etc¹⁵⁷.

El nuevo escenario, requiere de un mayor desarrollo de la negociación colectiva como respuesta a los cambios coyunturales, sin vulneración de derechos y asegurando la empleabilidad, pues sólo la persona que tiene posibilidades reales de opción entre trabajar, dejar de trabajar, o elegir con quien hacerlo, es realmente libre. Rescato al respecto, y a modo de cierre, a Ralf Dahrendorf:

...El significado primero y más propio de libertad es ausencia de coerción y capacidad para obrar por cuenta propia. En mi opinión, existe un concepto más adecuado para describir y medir progreso humano, el concepto de

¹⁵⁶ La Ley de Contrato de Trabajo, fue sancionada el 5 de septiembre de 1974.

¹⁵⁷ Para una lectura detallada de los derechos enunciados Cfr. RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Derechos fundamentales y relaciones laborales*, 2ª edición, Astrea, Buenos Aires, 2007, págs. 161-190.

*oportunidades. [...] Las oportunidades son ante todo opciones, es decir, posibilidades de elección. [...] Las opciones son ante todo derechos*¹⁵⁸.

Queda claro que la acumulación y yuxtaposición de normas (internacionales, nacionales y convencionales) no parecería ser el camino correcto, atenta contra la demanda de adaptabilidad de las partes y, con altos niveles de trabajo informal y desempleo coloca al trabajador en situación de desprotección. El nuevo contexto demanda el fortalecimiento de derechos laborales y humanos fundamentales a la vez que un sistema articulado de normas que actúen complementariamente y considerando la nueva realidad.

En todo caso, y cualquiera sea la solución postulada, un axioma deviene inevitable: “la lógica del derecho laboral será la lógica del trabajo” y de las nuevas formas de prestación.

¹⁵⁸ DAHRENDORF, RALF, *En busca de un nuevo orden*, Op.cit., págs. 18 y 19.

Bibliografía

- ACKERMAN, MARIO, “Si son humanos no son recursos”, *Relaciones Laborales y Seguridad Social*, vol. VII, 1995, Ediciones Interoceánicas, Buenos Aires, págs. 691–696.
- ACKERMAN, MARIO, *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, 2º edición, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2016.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *Breve historia de la Negociación Colectiva en Argentina/ Brief history of the collective bargaining in Argentina*, La Ley, Buenos Aires, 2018.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “La negociación colectiva en la práctica”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho Colectivo*, vol. II, La Ley, Buenos Aires, 2012.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., *La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*, OIT/CINTERFOR, Montevideo, 2009.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M., “Licencias: bases para una negociación colectiva”, *Revista Trabajo y Seguridad Social*, 1987, El Derecho, Buenos Aires.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; HÜLSBERG, HUGO; y JAUREGUIBERRY, CLAUDIO, *Productividad y negociación colectiva: la discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo*, Ediciones Macchi, Buenos Aires, 1994.
- ALDAO ZAPIOLA, CARLOS M.; y MEDA, MAXIMILIANO P., “Las asociaciones sindicales simplemente inscriptas y su consideración en el fallo de la CSJN del 3 de septiembre de 2020 relativo al llamado caso “ADEMUS””, *El Derecho*, vol. 14.943, n° Año LVIII, 2020.
- ALONSO OLEA, MANUEL, *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Comares, Granada, 2000.
- ALTERINI, ATILIO, *Contratos civiles, comerciales y de consumo*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1999.
- ASOCIACIÓN CRISTIANA DE DIRIGENTES DE EMPRESAS; ASOCIACIÓN DE DIRIGENTES DE PERSONAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA; y INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE EMPRESARIOS DE LA ARGENTINA, *Una visión comparativa sobre los convenios colectivos de trabajo en la República Argentina vigentes en 1975*, I.D.E.A, Buenos Aires, 1983.
- BARANDIARAN, LUCIANO, “Los convenios colectivos subscritos en la provincia de Buenos Aires antes de Perón (1935-1943)”, *XXI Jornadas de Historia Económica - Asociación Argentina de Historia Económica – Universidad Nacional de Tres de Febrero*, 2008.
- BAUMAN, ZYGMUNT., *La globalización : consecuencias humanas*, 2. ed.º edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2006.
- BAUMAN, ZYGMUNT, *Modernidad líquida*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2003.
- BAYÓN CHACÓN, GASPAR; y PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, *Manual de derecho del trabajo*, Marcial Pons, Madrid, 1965.

- BELAÚNDE, CÉSAR, “La participación de los trabajadores en la Argentina a través de los convenios colectivos de trabajo”, *Separata de Empresa*, vol. 34, n° 1974, A.C.D.E, Buenos Aires.
- BELAÚNDE, CÉSAR, “Los beneficios sociales en las convenciones colectivas de trabajo en la Argentina”, *Separata de Empresa*, vol. 42, 1977, págs. 32–48.
- BELLVER, MARTÍN; y MEDA, MAXIMILIANO P., “Análisis cuantitativo de los convenios colectivos de trabajo en la Argentina, período 1975-2006”, en *Convenios Colectivos de Trabajo y Productividad. Argentina 1975-2006*, OIT/CINTERFOR, Montevideo, 2013.
- BILLAR, PEDRO, *Las relaciones laborales y el camino de la interdisciplinariedad*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009.
- BORRAJO DACRUZ, EFRÉN; RAMÍREZ MARTÍNEZ, JUAN M.; SALA FRANCO, TOMÁS; y SUAREZ GONZÁLEZ, FERNANDO, *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*, La Ley, Madrid, 2004.
- BRONSTEIN, ARTURO, “La negociación colectiva en América Latina. Problemas y tendencias”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 97, n° 2, 1978.
- BRYNJOLFFSSON, ERIK; y MCAFEE, ANDREW, *La segunda era de las máquinas: Trabajo, progreso y prosperidad en una época de brillantes tecnologías*, Temas, Buenos Aires, 2016.
- CALMFORS, LARS; y DRIFFILL, JOHN, “Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, vol. 3, n° 6, 1988, págs. 13-61.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, “Diario de Sesiones Ordinarias - 38 Reunión - Septiembre 24/25 de septiembre.”.
- CARCAVALLO, HUGO, “La jornada y el estar a disposición en los trabajos especiales”, *TySS*, 1993.
- CARO FIGUEROA, ARMANDO, *Tratado de relaciones colectivas de trabajo: Huelga y derecho de huelga*, La ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2014.
- CASTELLS, MANUEL, *La era de la información economía, sociedad y cultura*, vol. III, Siglo XXI, México D.F., 2001.
- COFFEY, AMANDA; y ATKINSON, PAUL, *Encontrar el sentido a las datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*, Universidad de Antioquia, Medellín, 2003.
- DAHRENDORF, RALF, *En busca de un nuevo orden: una política de la libertad para el siglo XXI*, Editorial Paidós, Barcelona, 2005.
- DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, *Investigaciones Sociales (1940)*, vol. 5, Buenos Aires, 1941.
- DEVEALI, MARIO, “La nueva ley sobre convenios colectivos de trabajo”, *Revista Derecho del Trabajo*, vol. XIII, 1953, págs. 577–599.
- DEVEALI, MARIO, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, TEA, Buenos Aires, 1953.

- DIEGO, JULIÁN ARTURO DE, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2000.
- DUPRAZ, MARÍA LAURA, “Beneficios al personal en los nuevos convenios colectivos de trabajo”, 1988, Universidad de Belgrano, Buenos Aires.
- ETALA, CARLOS ALBERTO, *Contrato de Trabajo*, Astrea, Ciudad de Buenos Aires, 2005.
- ETALA, CARLOS ALBERTO, “Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su interpretación”, *Diario La Ley*, 2001, Buenos Aires, fecha de consulta 6 septiembre 2020, en <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-los-covenios-de-la-oit-y-su-interpretacion.pdf>.
- FORD, MARTIN, *El auge de los robots : la tecnología y la amenaza de un futuro sin empleo*, Paidós, Barcelona, 2016.
- GALLART FOLCH, ALEJANDRO, *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española*, Bosch, Barcelona, 1932.
- GARMENDIA, MARIO, “Capítulo 1: La negociación y el convenio colectivo”, en Ackerman, Mario, Diego Tosca (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo-Relaciones Colectivas de Trabajo II*, vol. VIII, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2007, págs. 11-63.
- GAUDIO, RICARDO; y PILONE, JORGE, “El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina. 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 23, n° 90, 1983, págs. 255-286.
- GAUDIO, RICARDO; y PILONE, JORGE, “Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943”, *Desarrollo Económico*, vol. 24, n° 94, 1984, págs. 235-273.
- GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO; y GUIDO, HORACIO, *La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000.
- GOLDÍN, ADRIÁN, “Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, *Cuadernos de Investigaciones*, vol. 22, 1991, págs. 1-23.
- GOUDSWAARD, ANNEKE; OEIJ, PETER; BRUGMAN, TONY; y DE JONG, TANJA, *Good practice guide to internal flexibility policies in companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, UE, 2009, fecha de consulta 1 septiembre 2020, en https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0919en.pdf.
- GRUPO DE EXPERTOS EN RELACIONES LABORALES, *Estado actual del Sistema de Relaciones Laborales*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008.
- KUNZ, ANA; y CARDINAUX, NANCY, *Investigar en derecho*, Eudeba, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2019.
- LÓPEZ, JUSTO, “Autonomía privada colectiva”, *Doctrina*, n° 3644, 1970, págs. 3-15.
- LÓPEZ, JUSTO, “Las fuentes del derecho del trabajo en el proyecto de reforma laboral”, *Doctrina Laboral*, vol. VIII, 1994.

- LÓPEZ, JUSTO; CENTENO, NORBERTO; y FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, vol. I, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977.
- LÓPEZ, JUSTO; CENTENO, NORBERTO; y FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, vol. II, Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978.
- MARTICORENA, CLARA, *Trabajo y negociación colectiva: los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*, Imago Mundi, Buenos Aires, 2014.
- MONEREO PERÉZ, JOSÉ LUIS; MONERO VIDA, MARÍA NIEVES; MÁRQUEZ PRIETO, ANTONIO; ALMENDROS GONZÁLEZ, MIGUEL ÁNGEL; DÍAZ AZNARTE, MARTÍA TERESA; FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO; y OTROS, *Manual de teoría de las relaciones laborales*, Tecnos, Madrid, 2011.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2010.
- MTEYSS -SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES-, *Nuevos contenidos de la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Buenos Aires, 2010.
- MTYSS//COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS, “Informe de indicadores sobre la dinámica de la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral y algunas aplicaciones de la ley de empleo. Proyecto Arg/88/005”, vol. Documento.
- MTYSS//COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS, *Informe sobre negociaciones salariales a partir del 1° de abril de 1991. Período del 8/11/93 al 25/01/94*, Buenos Aires, 1994.
- MUGNOLO, JUAN PABLO, “Capítulo XVII. Ambito de Aplicación Temporal del Convenio Colectivo de Trabajo”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, vol. II, La Ley, Buenos Aires, 2012.
- MURNIS, MIGUEL; y PORTANTIERO, JUAN CARLOS, *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo Veintiuno, Buenos Aires, 2006.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; y COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución) : tercer punto del orden del día: informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO; y COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, *La Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.
- OIT, *La Negociación Colectiva en América Latina*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.
- OLEA, MANUEL ALONSO.; y CASAS BAAMONDE, MARIA EMILIA., *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2009.

- ONU/DEPARTAMENTO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES, *Código Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas -CIIU-*, Naciones Unidas, New York, 2009.
- OPPENHEIMER, ANDRÉS, *¡Crear o morir! la esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*, Debate, Buenos Aires, 2014.
- OSSORIO, MANUEL, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Heliasta, Buenos Aires, 1999.
- PIKETTY, THOMAS, *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2014.
- PORTANTIERO, JUAN CARLOS; y MURNIS, MIGUEL, “El movimiento obrero en los orígenes del peronismo”, Siglo XXI, Buenos Aires, 2004.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *Convenciones colectivas de trabajo*, Hammurabi, Buenos Aires, 1985.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS, “La autonomía colectiva ¿es autonomía de quién?”, *Trabajo y Seguridad Social*, vol. 16, 2006, págs. 481-495.
- RAMÍREZ BOSCO, LUIS, *La estructura de las negociaciones colectivas de trabajo*, Hammurabi, Buenos Aires, 2011.
- RECALDE, MARIANO, *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*, Edunpaz, José C. Paz.
- RIFKIN, JEREMY, *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, Buenos Aires, 1996.
- RODRÍGUEZ, ENRIQUE, “Negociación colectiva y cambio tecnológico”, en Aldao Zapiola, Carlos M., Enrique Rodríguez (eds.), *Contenidos de los Convenios Colectivos en la Argentina a Principios del Nuevo Milenio*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2011, págs. 168-310.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Derechos fundamentales y relaciones laborales*, 2º edición, Astrea, Buenos Aires, 2007.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Fuentes del Derecho del Trabajo*, vol. I y II, Astrea, Buenos Aires, 2012.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, “La Negociación Colectiva en la pequeña empresa”, Depalma, Buenos Aires, 1996, págs. 921-935.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE; y BARILARO, ANA ALEJANDRA (eds.), *Ley de contrato de trabajo: comentada, anotada, y concordada*, La ley, Buenos Aires, 2013.
- ROMAGNOLI, UMBERTO, “¿Peligro de Naufragio para el derecho del trabajo?”, OIT, Universidad de Bolonia y Universidad Castilla La Mancha, Bolonia, 2007.
- RUESGA BENITO, SANTOS MIGUEL, *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Ministerio de empleo y seguridad social, Madrid, 2012.
- SALKIND, NEIL, *Métodos de investigación*, Prentice Hall, México, 1997.
- SAPPÍA, JORGE, “Negociación colectiva en el sector público nacional y provincial”, en Simón, Julio C. (ed.), , vol. II, La Ley, Buenos Aires, 2012, págs. 115-167.

- SIMON, JULIO, “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina”, *Revista de Trabajo*, vol. 3, 2006, págs. 37–45.
- SIMÓN, JULIO, “Capítulo I. Introducción al Derecho Colectivo del Trabajo”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, vol. I, La Ley, Buenos Aires, 2012, págs. 923–983.
- SIMÓN, JULIO; y AMBESI, LEONARDO, “Capítulo XIII. El Convenio Colectivo de Trabajo”, en Simón, Julio, Leonardo Ambesi (eds.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, vol. I, La Ley, Buenos Aires, 2012, págs. 923–983.
- SIMON, JULIO C., *Modelo estatal negociación colectiva*, La Ley, Buenos Aires, 1994.
- TIROLE, JEAN, *La economía del bien común*, Taurus, Madrid, 2017.
- TRAJTEMBERG, DAVID; MEDWID, BÁRBARA; y SENÉN GONZÁLEZ, CECILIA, “Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”, *Trabajo, Ocupación y Empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, vol. 9, 2010, págs. 13–35.
- VASILACHIS DE GIALDINO, IRENE.; NOVICK, MARTA.; y FORNI, FLOREAL H., *La actuación de las asociaciones profesionales de trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo: un enfoque interdisciplinario*, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Buenos Aires, 1979.
- VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1982.
- WAINERMAN, CATALINA; y DI VIRGILIO, MARÍA MERCEDES, “Los objetivos en el desarrollo de la investigación social”, *Seminario Estadística y Metodología de la Investigación I*, 2011, pág. 25.

Anexo 1: Datos de identificación de los Convenios Colectivos homologados durante el período 2018/2019

Nº CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
749	2018	R	61	S	GE	9603	N	Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina // Federación Argentina de Entidades de Servicios Fúnebres y Afines y la Federación Argentina de Asociaciones Funerarias
750	2018	A	37	S	GE	5620	N	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) // Cámara Argentina de Establecimientos de Comida Casual (CAECC) Asociación Civil
751	2018	A	50	S	GE	2202	N	Unión Obreros y Empleados Plásticos (UOYEP) // Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC)
752	2018	R	29	S	GE	9321	N	Sindicato Único Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (S.U.T.E.P.) // Cámara Argentina de Parques de Atracciones, Entretenimientos y Afines (CAPA)
753	2018	R	59	S	GE	4520	M	Unión del Personal de Prestadores de Servicios al Automotor de la Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma De Buenos Aires (U.P.P.S.A.B.S.C.A.B.A.) // Cámara De Lavaderos Del Automotor De La República Argentina (Ca.L.A.R.A.)
754	2018	A	39	S	GE	893	N	Unión Obrera Salinera Argentina // Federación Argentina De Productores De Sal
755	2018	R	17	S	GE	5223	N	Unión Personal Aeronavegación de Entes Privados // Cámara Argentina De Servicios Aeroportuarios

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
756	2019	R	52	S	E	6391	P	Sindicato de Prensa de Rosario y la Asociación de Prensa de Santa Fe // Radio y Televisión Santafesina Sociedad del Estado
757	2019	R	144	F	GE	1702	N	Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos // Cámara Argentina de Fabricantes de Cartón Corrugado
758	2019	R	58	S	GE	5510	P	Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) // Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán (UHCBCRYA)
759	2019	R	19	S	GE	8690	M	Asociación de Médicos de la República Argentina // Cámara de Emergencias Médicas y Medicina Extrahospitalaria de la Provincia de Santa Fe
760	2019	A	16	S	GE	8610	M	Asociación de Médicos de la República Argentina // Asociación de Clínicas y Sanatorios privados de Rosario y la zona
761	2019	R	84	S	GE	9603	N	Sindicato Obreros y Empleados de los Cementerios de la República Argentina // Cámara Argentina de Cementerios Parques Privados (CACEPRI), la Congregación Evangélica Alemana en Buenos Aires, la Cooperativa de Trabajo Cuidadores de Sepulcros de Cementerios “La Unión” Limitada y la Asociación Civil Corporación del Cementerio Británico de Buenos Aires
762	2019	A	35	S	GE	8010	M	Unión de Empleados de Seguridad y Vigilancia // Cámara Argentina de Empresas de Seguridad e Investigación de la República Argentina (CAESI)

Nº CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
763	2019	R	132	F	GE	2399	R	Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos // Cámara Argentina de Fabricantes de Productos Abrasivos
764	2019	A	10	S	GE	5521	P	Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (U.T.E.D.Y.C.) // Asociación de Consorcios Camineros de la Provincia de Córdoba
765	2019	A	60	S	GE	3091	N	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (Smata) // Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA)
767	2019	A	42	S	GE	9323	P	Unión Argentina de Artistas de Variedades // Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías y Cafés (A.H.R.C.C)
768	2019	A	59	S	GE	311	N	Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patrones de Pesca // Cámara de Armadores de Pesqueros de Congeladores de la Argentina
769	2019	R	87	F	GE	1079	N	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación // Cámara Argentina de Productores Avícolas
770	2019	R	104	F	GE	146	N	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación // Cámara Argentina de Productores Avícolas
771	2019	R	86	F	GE	149	N	Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación // Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos de la Fauna Silvestre y sus Derivados
772	2019	A	53	F	GE	5221	P	Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicios, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos de Autos y Gomerías de la República Argentina (F.O.E.S.G.R.A.); Sindicato Obreros y

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
								Empleados de Estaciones de Servicio Y G.N.C., Garages, Playas de Estacionamiento y Lavaderos (S.O.E.S.G.Y.P.E.) // Cámara de Estacionamientos de la Ciudad de Buenos Aires (ESCABA)
773	2019	A	30	F	GE	4921	N	Federación Argentina de Remises (F.A.R); Cámara Argentina de Agencias de Remise // Asociación de Titulares de Autos de Remise de la República Argentina
774	2019	A	140	F	GE	610	N	Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (Supeh) // Cámara de Empresas Petro Energéticas de la República Argentina (CEPERA)
775	2019	A	115	F	GE	1010	N	Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y sus derivados // Centro de Empresas Procesadoras Avícolas
1572	2018	GE	237	F	GE	610	N	Federación Sindicatos Unidos Petroleros E Hidrocarburíferos (Supeh) // YPF Sociedad Anónima; Operadora De Estaciones De Servicios Sociedad Anónima
1573	2018	E	38	S	E	5224	M	Unión Ferroviaria // Logística Rio Arriba Sociedad Anónima
1574	2018	E	46	S	E	4911	M	Unión Ferroviaria // Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad Del Estado
1575	2018	E	46	S	E	4911	N	Unión Ferroviaria // Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado
1576	2018	E	46	S	E	4911	M	Unión Ferroviaria // Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado
1577	2018	E	108	S	E	5012	M	Sindicato de Conductores Navales de la República Argentina // National Shipping Sociedad Anónima

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
1578	2018	E	110	S	E	4912	M	Sindicato Flota Petrolera e Hidrocarburifera // National Shipping Sociedad Anónima
1579	2018	E	112	S	E	4912	M	Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales de la Marina Mercante // National Shipping Sociedad Anónima
1580	2018	E	68	S	E	9200	M	Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la Republica Argentina // Elchalero Sociedad Anónima
1581	2018	E	17	S	E	5911	N	Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (S.A.T.T.S.A.I.D.) // Jockey Club AC
1582	2018	E	15	F	E	1061	M	Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación // Empresa Promaiz SA
1583	2018	E	12	S	E	5229	M	Sindicato de Empleados de Comercio de Mar Del Plata y Zona Atlántica // Solaut S.A
1584	2018	E	26	S	E	3520	R	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas- Capital Federal y Gran Buenos Aires (S.T.I.G.A.S.) // Q.B. Andina S.A.
1585	2018	E	42	S	E	729	M	Asociación Obrera Minera Argentina // Minera Don Nicolás S.A.
1586	2018	E	37	S	E	3510	N	Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE) // Central Vuelta de Obligado S.A
1587	2019	E	11	S	E	4321	N	Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (S.A.T.T.S.A.I.D.) // Red Intercable Satelital Sociedad Anónima
1588	2019	E	37	S	E	1062	N	Asociación Gremial Personal de Supervisión, Técnico y Vigilancia de Refinerías de Maíz

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
								SACIF // Ingredion Argentina Sociedad de Responsabilidad Limitada
1589	2019	GE	57	S	GE	2012	M	Sindicato de Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos (SOEPU) // Dow Química Argentina Sociedad de Responsabilidad Limitada; Dow Agrosociencias Argentina Sociedad de Responsabilidad Limitada
1590	2019	E	25	S	E	2710	P	Sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal // AGGREKO Argentina Sociedad de Responsabilidad Limitada
1591	2019	E	35	S	E	5229	N	Unión de Trabajadores de Carga y Descarga de la República Argentina (UTCYDRA) // Melilog S.R.L. (La Empresa)
1592	2019	E	93	F	E	3600	P	Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FENTOS); Sindicato del Personal de Obras Sanitarias de Misiones (SPOSM) // Avantti SRL
1593	2019	E	60	S	E	4912	N	Unión Ferroviaria // Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca
1594	2019	E	10	S	E	4290	N	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina // OCSA SA Insa SI UTE
1595	2019	E	50	S	E	729	N	Asociación Obrera Minera Argentina // Minas Argentinas S.A.
1596	2019	E	100	S	E	5012	R	Centro de Patronos y Oficiales Fluviales, de Pesca y de Cabotaje Marítimo. // Logística y Servicios Marítimos S.A.
1597	2019	E	44	S	E	1200	P	Sindicato de Obreros del Tabaco de Salta // Empresa Massalin Particulares S.R.L
1598	2019	E	74	S	E	3510	P	Sindicato de Luz y Fuerza Tucumán; Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza // Empresa de Distribución Eléctrica de Tucumán Sociedad Anónima

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
1599	2019	E	54	S	E	2023	M	Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca // Química Hargos Sociedad de Responsabilidad Limitada
1600	2019	E	37	S	E	729	N	Asociación Obrera Minera Argentina // Minera Alumbrera Limited
1601	2019	E	33	S	E	3510	N	Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE) // Compañía Administradora del Mercado Mayorista Eléctrico Sociedad Anónima (Cammesa)
1602	2019	E	47	S	E	3510	M	Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica (APUYAE) // Central de Generación Térmica Agua del Cajón - (Capex S.A.)
1603	2019	E	40	S	E	3510	N	Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE) // Empresa Distribuidora de Electricidad Del Este S.A. - Edeste S.A. -
1604	2019	E	26	S	E	8530	N	Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (U.T.E.D.Y.C.) // Acción Social del Personal de la Universidad Nacional de Rio Cuarto
1605	2019	E	52	S	E	3510	N	Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía (APJAE) // Empresa Distribuidora de Electricidad de Mendoza Sociedad Anónima
1606	2019	GE	36	S	GE	8211	N	Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (U.T.E.D.Y.C.) // La Unión Industrial Argentina (UIA), la Cámara de la Industria de Laboratorios Farmacéuticos Argentinos (CILFA), La Cámara Argentina de la Industria Plástica (CAIP)
1607	2019	E	40	S	E	893	M	Asociación Obrera Minera Argentina // Ady Minera

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
1608	2019	E	26	F	E	6290	N	Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS); Sindicato Empleados de Comercio de Capital Federal // Mega Tech Sociedad Anónima
1609	2019	E	30	S	E	8211	P	Sindicato del Petróleo y Gas Privados de la Capital Federal; Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustibles // Exxonmobil Business Suport Center Argentina Sociedad de Responsabilidad Limitada
1610	2019	E	46	S	E	4911	R	Sindicato La Fraternidad // Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado
1611	2019	E	19	S	E	8211	P	Sindicato de Empleados de Comercio de Corrientes; Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios // Igech Sociedad Anónima
1612	2019	E	45	S	E	3520	R	Sindicato del Personal de la Industria del Gas (Transporte y Distribución Afines Zona Cuyo). // Distribuidora De Gas Cuyana S.A.
1613	2019	E	18	F	E	3314	N	Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (F.A.T.L.Y.F.) // Genneia S.A.
1614	2019	E	42	S	E	729	N	Asociación Obrera Minera Argentina // Minera del Altiplano S.A
1615	2019	E	28	S	E	5222	M	Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante // Terminal de Servicios Portuarios Patagonia Norte Sociedad Anónima
1616	2019	GE	251	F	GE	4730	N	Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúricos (SUPEH) // YPF Sociedad Anónima; Operadora de Estaciones de Servicios Sociedad Anónima
1617	2019	E	34	F	E	2012	N	Federación Argentina De Trabajadores Químicos Y Petroquímicos // Idm S.A

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
1618	2019	E	54	F	E	1701	M	Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel Cartón Y Químicos; Sindicato de Obreros y Empleados de Misionero // Papel Misionero S.A.I.F.C.
1619	2019	E	10	S	E	5911	N	Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (S.A.T.T.S.A.I.D.) // Pramer S.C.A. (Ahora Amc Networks Argentina S.C.A.)
1620	2019	E	95	S	E	1701	M	Sindicato de la Industria del Papel de San Pedro // Papel Prensa Sociedad Anónima, Industrial, Comercial, Forestal y de Mandatos
1621	2019	E	29	S	E	8129	N	Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante // Agrofum S.A.
1622	2019	E	35	S	E	6202	P	Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio // Citytech Sociedad Anónima
1623	2019	E	37	F	E	2012	M	Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas Y Petroquímicas; Sindicato del Personal de las Industrias Químicas y Afines // Akzo Nobel Argentina Sociedad Anónima
1624	2019	E	50	S	E	3510	N	Asociación del Personal Jerárquico del Agua y La Energía (APJAE) // Empresa de Distribución Eléctrica de Tucumán Sociedad Anónima
1625	2019	E	71	S	E	4290	N	Sindicato del Personal de Dragado y Balizamiento // Dragados Argentinos DASA Sociedad Anónima
1626	2019	E	13	S	E	8211	N	Unión Trabajadores de Entidades Deportivas Y Civiles (U.T.E.D.Y.C.) // Mutualidad del Personal de Intendencias Militares (MUPIM)
1628	2019	E	54	F	E	8211	N	Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina; Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina //

N° CCT	Año	Nivel de Negociación	Cantidad de cláusulas	Nivel de la representación sindical	Nivel de la representación empleadora	CIU	Ámbito geográfico de aplicación	Firmantes
								Facturación y Cobranza de los Efectores Públicos Sociedad Del Estado (FECOEP S.E.)
1629	2019	GE	62	S	E	6611	N	Sindicato de Trabajadores del Sistema Bursátil (SITRABUR) // Matba Rofex Sociedad Anónima y Argentina Clearing Y Registro Sociedad Anónima

Referencias

Nivel de negociación:

(A) Actividad
(R) Rama
(E) Empresa
(GE) Grupo de empresas

Nivel de la representación sindical:

(C) Confederación
(F) Federación
(S) Sindicato

Nivel de la representación empleadora:

(E) Empresa
(GE) Grupo de empresa

Ámbito geográfico de aplicación:

(N) Nacional
(R) Regional
(P) Provincial
(M) Municipal

Anexo 2: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre “adaptabilidad funcional”

Número de CCT	Año	Adaptabilidad funcional	
		<i>Reemplazos</i>	<i>Cambio de funciones</i>
749	2018	●	
750	2018	●	●
751	2018	●	
752	2018	●	
753	2018	●	
754	2018		●
755	2018		
756	2019		
757	2019	●	●
758	2019		
759	2019		
760	2019		
761	2019		●
762	2019		
763	2019	●	●
764	2019		
765	2019	●	●
767	2019	●	
768	2019		
769	2019	●	●
770	2019	●	
771	2019	●	
772	2019		●
773	2019		
774	2019	●	●
775	2019		
1572	2018	●	●
1573	2018	●	●
1574	2018	●	
1575	2018	●	
1576	2018	●	
1577	2018		

Número de CCT	Año	Adaptabilidad funcional	
		<i>Reemplazos</i>	<i>Cambio de funciones</i>
1578	2018		
1579	2018		
1580	2018	●	
1581	2018		
1582	2018		
1583	2018		
1584	2018		●
1585	2018		●
1586	2018		
1587	2019		
1588	2019	●	●
1589	2019	●	●
1590	2019		
1591	2019		●
1592	2019		●
1593	2019	●	●
1594	2019		
1595	2019		●
1596	2019		
1597	2019		
1598	2019		
1599	2019	●	●
1600	2019		●
1601	2019		●
1602	2019		
1603	2019	●	
1604	2019		
1605	2019		
1606	2019		
1607	2019	●	●
1608	2019		
1609	2019		
1610	2019	●	
1611	2019		
1612	2019		

Número de CCT	Año	Adaptabilidad funcional	
		<i>Reemplazos</i>	<i>Cambio de funciones</i>
1613	2019		
1614	2019	●	●
1615	2019		
1616	2019	●	●
1617	2019		●
1618	2019	●	●
1619	2019		
1620	2019	●	
1621	2019		
1622	2019		
1623	2019	●	●
1624	2019		
1625	2019	●	●
1626	2019		
1628	2019		●
1629	2019		●

Anexo 3: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre “adaptabilidad en el lugar de trabajo”

Número de CCT	Año	Adaptabilidad en el Lugar de Trabajo	
		<i>Cambio de lugar</i>	<i>Teletrabajo</i>
749	2018		
750	2018		
751	2018	•	
752	2018		
753	2018		
754	2018		
755	2018		
756	2019		
757	2019	•	
758	2019		
759	2019		
760	2019		
761	2019		
762	2019	•	
763	2019		
764	2019		
765	2019		
767	2019		
768	2019		
769	2019		
770	2019		
771	2019		
772	2019		
773	2019		
774	2019		
775	2019		
1572	2018		•
1573	2018		
1574	2018	•	
1575	2018	•	
1576	2018		
1577	2018		

Número de CCT	Año	Adaptabilidad en el Lugar de Trabajo	
		<i>Cambio de lugar</i>	<i>Teletrabajo</i>
1578	2018		
1579	2018		
1580	2018		
1581	2018		
1582	2018		
1583	2018		
1584	2018		
1585	2018	●	
1586	2018		
1587	2019		
1588	2019		
1589	2019		
1590	2019		
1591	2019		
1592	2019	●	
1593	2019		
1594	2019		
1595	2019	●	
1596	2019		
1597	2019		
1598	2019		
1599	2019		
1600	2019		
1601	2019		
1602	2019		
1603	2019		
1604	2019		
1605	2019		
1606	2019		
1607	2019	●	
1608	2019		
1609	2019		
1610	2019		
1611	2019	●	
1612	2019		

Número de CCT	Año	Adaptabilidad en el Lugar de Trabajo	
		<i>Cambio de lugar</i>	<i>Teletrabajo</i>
1613	2019		
1614	2019	●	
1615	2019		
1616	2019		●
1617	2019		
1618	2019		
1619	2019		
1620	2019		
1621	2019		
1622	2019		
1623	2019		
1624	2019	●	
1625	2019		
1626	2019		
1628	2019	●	
1629	2019		

Anexo 4: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas sobre “adaptabilidad en la jornada”

Número de CCT	Año	<i>Jornada reducida</i>	Adaptabilidad en la Jornada <i>Cambio de horario</i>	<i>Guardias pasivas</i>	<i>Contrato a tiempo parcial</i>
749	2018		•		
750	2018		•		•
751	2018				
752	2018	•	•		•
753	2018				
754	2018			•	
755	2018				•
756	2019	•			•
757	2019				
758	2019		•		•
759	2019		•		
760	2019				
761	2019	•			
762	2019				
763	2019				
764	2019				
765	2019				
767	2019				
768	2019				
769	2019	•			
770	2019				
771	2019		•		
772	2019	•			
773	2019		•		
774	2019		•	•	•
775	2019		•		
1572	2018	•	•	•	•
1573	2018				
1574	2018	•	•		•
1575	2018	•	•		•
1576	2018				
1577	2018				

Número de CCT	Año	<i>Jornada reducida</i>	Adaptabilidad en la Jornada <i>Cambio de horario</i>	<i>Guardias pasivas</i>	<i>Contrato a tiempo parcial</i>
1578	2018				
1579	2018				
1580	2018		•		•
1581	2018	•			
1582	2018	•			
1583	2018				
1584	2018		•		•
1585	2018		•		•
1586	2018	•			
1587	2019	•			
1588	2019	•		•	
1589	2019			•	
1590	2019	•			
1591	2019		•		
1592	2019	•	•		
1593	2019	•			
1594	2019	•			
1595	2019		•		•
1596	2019		•		
1597	2019	•			
1598	2019	•	•		
1599	2019				
1600	2019		•		
1601	2019		•		
1602	2019		•	•	
1603	2019	•	•		
1604	2019	•		•	•
1605	2019	•	•		
1606	2019	•			•
1607	2019		•		
1608	2019			•	
1609	2019	•	•		•
1610	2019				
1611	2019		•		•
1612	2019	•	•	•	

Número de CCT	Año	<i>Jornada reducida</i>	Adaptabilidad en la Jornada <i>Cambio de horario</i>	<i>Guardias pasivas</i>	<i>Contrato a tiempo parcial</i>
1613	2019	●			
1614	2019		●		
1615	2019				
1616	2019		●	●	●
1617	2019				
1618	2019	●			
1619	2019	●			
1620	2019				
1621	2019	●			
1622	2019				
1623	2019				
1624	2019	●			
1625	2019				
1626	2019				
1628	2019	●	●		
1629	2019	●	●		

Anexo 5: Convenios Colectivos (2018/2019) con cláusulas de “adaptabilidad de los descansos”

Número de CCT	Año	Adaptabilidad de los descansos						<i>Licencias con goce de haberes</i>
		<i>Descanso entre jornadas</i>	<i>Pausas diarias</i>	<i>Extensión</i>	<i>Fraccionamiento</i>	<i>Ampliación</i>	<i>Interrupción</i>	
749	2018							
750	2018	•			•	•		
751	2018		•	•	•	•		
752	2018		•			•		
753	2018					•		•
754	2018							
755	2018							
756	2019		•	•				•
757	2019		•			•		
758	2019		•		•	•		
759	2019		•			•		
760	2019		•					
761	2019							
762	2019					•		
763	2019		•			•		
764	2019			•				
765	2019				•			
767	2019	•	•		•	•		

Número de CCT	Año	Adaptabilidad de los descansos					Interrupción	Licencias con goce de haberes
		Descanso entre jornadas	Pausas diarias	Extensión	Fraccionamiento	Ampliación		
768	2019							
769	2019				•	•		
770	2019	•	•		•			
771	2019	•	•					
772	2019							
773	2019							
774	2019	•	•			•	•	
775	2019	•	•					
1572	2018	•		•	•	•	•	•
1573	2018				•	•		
1574	2018	•			•	•		
1575	2018	•			•	•		
1576	2018	•			•	•		
1577	2018				•	•		•
1578	2018				•	•		•
1579	2018				•	•		•
1580	2018		•		•	•		•
1581	2018	•	•					
1582	2018							
1583	2018							

Número de CCT	Año	Adaptabilidad de los descansos					Interrupción	Licencias con goce de haberes
		Descanso entre jornadas	Pausas diarias	Extensión	Fraccionamiento	Ampliación		
1584	2018							
1585	2018	•				•		
1586	2018			•		•	•	
1587	2019							
1588	2019							
1589	2019	•		•				•
1590	2019		•	•		•		
1591	2019				•	•		
1592	2019				•	•		
1593	2019			•		•	•	•
1594	2019							
1595	2019	•				•		
1596	2019					•		
1597	2019		•		•	•		
1598	2019	•		•		•	•	•
1599	2019	•	•	•				
1600	2019			•		•		
1601	2019	•	•					
1602	2019		•	•			•	
1603	2019	•	•	•	•	•	•	•

Número de CCT	Año	Adaptabilidad de los descansos						<i>Licencias con goce de haberes</i>
		<i>Descanso entre jornadas</i>	<i>Pausas diarias</i>	<i>Extensión</i>	<i>Fraccionamiento</i>	<i>Ampliación</i>	<i>Interrupción</i>	
1604	2019			•				
1605	2019			•	•	•	•	•
1606	2019			•				
1607	2019	•			•	•		
1608	2019		•					
1609	2019				•			
1610	2019				•	•		•
1611	2019	•						
1612	2019			•				
1613	2019	•	•	•				
1614	2019	•			•	•		
1615	2019	•	•	•				
1616	2019	•	•	•	•	•	•	•
1617	2019							
1618	2019	•	•		•	•		
1619	2019							
1620	2019		•			•		
1621	2019	•						•
1622	2019	•						
1623	2019							

Número de CCT	Año	<i>Descanso entre jornadas</i>	Adaptabilidad de los descansos					<i>Licencias con goce de haberes</i>
			<i>Pausas diarias</i>	<i>Extensión</i>	<i>Fraccionamiento</i>	<i>Ampliación</i>	<i>Interrupción</i>	
1624	2019			•		•	•	•
1625	2019				•	•		
1626	2019							•
1628	2019			•				
1629	2019							