

Empleo, desempleo & políticas de empleo

**Negociación colectiva
e innovación
tecnológica.
Desafíos para la
industria automotriz**

JULIO CÉSAR NEFFA Y
LUIS RAFFAGHELLI
(COORD.)
BRENDA CLIVIO,
GUILLERMO CONTRERA,
HEBE A. GARCÍA BORRÁS,
ROMINA ANAHÍ GIMÉNEZ,
ALBERTO C. VAN AUNTENBOER Y
RAMIRO VÁZQUEZ

27

CONICET



C E I L

ISSN 1853-0257
Nº27/cuarto trimestre 2023

Empleo, desempleo & políticas de empleo

**Negociación colectiva e innovación
tecnológica. Desafíos para la industria
automotriz**

JULIO CÉSAR NEFFA Y LUIS RAFFAGHELLI (COORD.)

BRENDA CLIVIO, GUILLERMO CONTRERA,
HEBE A. GARCÍA BORRÁS, ROMINA ANAHI GIMENEZ,
ALBERTO C. VAN AUNTENBOER Y RAMIRO VAZQUEZ

27

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Publicación trimestral del CEIL CONICET

En esta serie de documentos, cuya salida se prevé con una frecuencia trimestral, se van a publicar los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del programa Trabajo y Empleo Urbanos del CEIL del CONICET, que han sido sometidos a un sistema de referato interno, así como presentaciones de ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el área y traducciones de especialistas extranjeros.

Esta publicación el Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Empleo Urbano del CEIL es un resultado del proyecto *“El impacto de las nuevas tecnologías informatizadas y de los cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo en la industria metalúrgica argentina articulada con el sector automotriz con respecto al trabajo, el empleo, las remuneraciones y la salud de los trabajadores”* (EXP-S01: 653 / 202) que se inserta en el Programa Ciencia Tecnología e Innovación frente al Cambio Tecnológico en Ambientes Laborales” del MINCYT. Fue aprobado en 2021 y se ejecuta desde 2022 en el Programa Educación y Trabajo del CEDET, de la Universidad Nacional de Moreno.

© CEIL, 2010-2023

Saavedra 15 PB C1083ACA Buenos Aires

tel. 4953 9853/4952 7440

e-mail: ceilediciones@conicet.gov.ar

<http://www.ceil-conicet.gov.ar>

Director: Julio César Neffa

Corrección de estilo: Gabriela Neffa



Negociación colectiva e innovación tecnológica. Desafíos para la industria automotriz

JULIO CÉSAR NEFFA Y LUIS RAFFAGHELLI (COORD.)
BRENDA CLIVIO, GUILLERMO CONTRERA, HEBE A. GARCÍA
BORRÁS, ROMINA ANAHI GIMENEZ,
ALBERTO C. VAN AUNTENBOER Y RAMIRO VAZQUEZ

Introducción / JULIO CÉSAR NEFFA7

1 / Similitudes y diferencias en los convenios colectivos de trabajo firmados por UOM y SMATA en el sector automotriz argentino

ROMINA ANAHI GIMENEZ, BRENDA CLIVIO Y JULIO CÉSAR NEFFA	17
Introducción.....	17
Sobre las categorías y características de los puestos de trabajo	18
Categorías ocupacionales.....	20
Normas para calcular la antigüedad:.....	42
Normas sobre salud, higiene, seguridad de los trabajadores	46
Sobre comisiones mixtas	53
Reconocimiento de derechos y obligaciones.....	59
Sobre remuneraciones.....	63
Disposiciones sobre formación y capacitación	74
Reflexiones y perspectivas	76

2 / El impacto de las nuevas tecnologías informatizadas y los cambios en el empleo del sector automotriz

ALBERTO C. VAN AUNTENBOER	77
Introducción.....	77
Primera parte. Cambios tecnológicos. Capacitación de los trabajadores. Reversión y/o readaptación	79
Segunda parte. Experiencia del cambio de tecnología en otros ámbitos laborales (ferrocarriles y autovías)	94
Conclusiones.....	102
Referencias.....	103

3 / Avances tecnológicos y negociación colectiva: salud y seguridad en el trabajo

GUILLERMO CONTRERA	107
Introducción.....	107
OIT y Comités Paritarios de SST.....	110
Legislación interna y comités paritarios SST.....	113
Negociación colectiva y nuevas tecnologías	115
A modo de conclusión y propuesta	118
Referencias.....	124

4 / Observaciones jurídicas sobre los convenios colectivos de la industria automotriz desde la perspectiva de género

RAMIRO VÁZQUEZ	127
Introducción.....	127
Una nueva era.....	128
Régimen de licencias especiales (capítulo 8 artículos 40/42 CCT 260/75)	147
Paralización parcial de la jornada de trabajo y suspensión por causas no imputables al trabajador	148
Conclusiones.....	152
Referencias.....	154

5 / La problemática del encuadramiento convencional y la industria automotriz

HEBE A. GARCÍA BORRÁS	157
Introducción.....	157
Nociones sobre las innovaciones tecnológicas en la industria automotriz	157
Posibles supuestos de conflictividad de encuadre convencional	160
Análisis general de los contenidos de los CCT de SMATA.....	163
Referencias.....	167

**6 / Aspectos de la negociación colectiva en la industria
automotriz/autopartista**

LUIS RAFFAGHELLI	171
Introducción.....	171
Primera parte. La filosofía laboral predominante de la industria automotriz. UOM/SMATA/ASIMRA	174
Segunda parte. Subcontratación y delegación. Solidaridad. El régimen legal originario de la L.20744	204
Conclusiones desde el derecho del trabajo	218
Referencias	220

Introducción

JULIO CÉSAR NEFFA

En el marco del Programa Ciencia Tecnología e Innovación frente al Cambio Tecnológico en Ambientes Laborales” del MINCyT que se desarrolla en el Programa Educación y Trabajo del CEDET, de la Universidad Nacional de Moreno, fue aprobado en 2021 el Proyecto *El impacto de las nuevas tecnologías informatizadas y de los cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo en la industria metalúrgica argentina articulada con el sector automotriz con respecto al trabajo, el empleo, las remuneraciones y la salud de los trabajadores*” (EXP-S01: 653 / 202).

El sector automotriz es uno de los más dinámicos de la industria argentina, en cuanto a la producción, las exportaciones y la generación de empleos, y que ha también introducido innovaciones tecnológicas y organizacionales, siguiendo la trayectoria internacional –teniendo en cuenta que todas las terminales automotrices son empresas transnacionales.

Para la redacción de esta publicación se ha constituido un equipo de distinguidos juristas y docentes coordinado por el Dr. Luis Raffaghelli que integra a graduados en la carrera de Relaciones de Trabajo de la UNM y ha desarrollado una investigación sobre la negociación colectiva con referencia a varios convenios firmados por la UOM y SMATA con empresas terminales y autopartistas¹. Esta publicación da cuenta de las primeras reflexiones.

¹ Por otra parte, dentro del proyecto mencionado, un equipo de economistas está estudiando el tema en empresas autopartistas que trabajan como proveedores de las empresas automotrices y para el mercado de reposición; el mismo coordinado por el Dr. Ramiro Bertoni tuvo a su cargo el análisis del sector para señalar su importancia en cuanto a la producción, las exportaciones y el empleo.

En la primera parte se inserta un documento donde se analizan “las similitudes y diferencias en los convenios colectivos de trabajo firmados por UOM y SMATA en el sector autopartista argentino”, señalando comparativamente las categorías y particularidades de los puestos de trabajo, las comisiones mixtas, la antigüedad, los derechos y obligaciones, los sistemas de remuneración (vigentes a la fecha de la firma), la formación y capacitación y la salud de los trabajadores. En el mismo se pone en evidencia la heterogeneidad de esta rama de actividad.

El análisis de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo muestra grandes diferencias según el sindicato firmante, que se pueden explicar por varios factores: por una parte las fechas en que tuvieron lugar las negociaciones y las firmas (antes y después de la dictadura 1976-83), las transformaciones posteriores de la economía argentina, por otra parte la diferente organización de las empresas, su tamaño, actividades, el origen de sus capitales y finalmente por la orientación de los sindicatos. En el caso de los convenios firmados por SMATA con Toyota se mencionan las características de su modelo productivo específico en cuanto a la organización de la producción y del trabajo. Como sabemos, a causa de su eficacia, muchas de las metodologías y de las técnicas formuladas e implementadas hace medio siglo por Toyota se han ido difundiendo y adaptado en la mayoría de las empresas terminales, que a su vez las proponen, o imponen, a las autopartistas. Estamos frente al inicio de la producción esbelta, o *lean production*.

El capítulo “El impacto de las nuevas tecnologías informatizadas y los cambios en el empleo del sector automotriz”, redactado por el Prof. Alberto C. Van Auntenboer, hace referencia a la importancia de la formación profesional permanente de los trabajadores en esta época de transición hacia nuevas formas de producción, como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías, y al mismo tiempo considera que varios de los convenios colectivos y el laudo 29 necesitan una actualización, dada su antigüedad, tomando en cuenta la experiencia internacional y los convenios y recomendaciones de la OIT. Pero

ambos interlocutores sociales son prudentes, y no han tomado la iniciativa para actualizarlos en su integridad.

El ejercicio del derecho del trabajador a la orientación y formación profesional en el ámbito laboral se debería llevar delante de acuerdo a las necesidades de la producción y estar a cargo del empleador, las entidades sindicales y mediante acuerdos con los diferentes niveles públicos, máxime cuando estamos en la antesala de profundos cambios tecnológicos, para evitar los despidos, retrasarlos, o que se produzca una “desclasificación”. La experiencia internacional es variada pero siempre se ha planteado el problema de las consecuencias de la introducción de las nuevas tecnologías sobre el trabajo y el empleo. El autor señala la experiencia de formación y de reconversión profesional llevada a cabo exitosamente en el sector ferroviario que constituye una valiosa experiencia.

En “Observaciones jurídicas sobre los convenios colectivos de la industria automotriz desde la perspectiva de género”, redactado por el Dr. Ramiro Vázquez el planteo es el siguiente: ¿es posible que en la era de la industria 5.0 la problemática socio-laboral que surge del trabajo a distancia, del trabajo de plataformas, de la robótica, de la incorporación de nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial, deba resolverse mediante laudos o adendas a los convenios colectivos celebrados en la década de 1970? Y uno de los temas abordados es la integración de la perspectiva de género como una construcción social, que cuestiona al patriarcado como sistema de dominación basado en el sexo biológico. Otro tema abordado es el de la discriminación, invocando el convenio 111 de la OIT referido al empleo, la ocupación y la formación profesional, basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que expresa en su artículo 2º: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. El tercer aspecto analizado es el de la interseccionalidad provocada por la segmentación de la fuerza de trabajo y la inestabilidad en el empleo,

para finalmente abordar la problemática de la identidad. Al confrontar estos conceptos con ciertas normas laborales vigentes, este autor señala las contradicciones de estas con el contenido de la Constitución Nacional en cuanto al Régimen de Licencias Especiales, la paralización parcial de la jornada de trabajo o suspensión por causas no imputables al trabajador y que afectan negativamente sobre todo a las mujeres trabajadoras.

El artículo del Dr. Guillermo Contrera “Avances tecnológicos y negociación colectiva, salud y seguridad en el trabajo (SST)” comienza con la afirmación de que las nuevas tecnologías liberan al trabajador de trabajo tedioso y peligroso, reduciendo así el estrés y los potenciales accidentes de trabajo, pero pueden hacer superflua la mano de obra y en última instancia, pueden también, como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, alienar a los trabajadores y afectar la seguridad y salud en el trabajo (SST), como surgió de la reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz. El autor analiza las normas de la Organización Internacional del Trabajo relativas a la conformación de comités de salud y seguridad de trabajadores y empleadores, y las experiencias locales a nivel legislativo y en aquellos convenios colectivos de trabajo que contengan cláusulas referidas a comités paritarios de salud y seguridad en el trabajo. El convenio 155 sobre Seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por el Estado argentino, requiere que se formule, ponga en práctica y se reexamine periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y exige a los empleadores que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. La recomendación 164 además propone el nombramiento, conforme a la práctica nacional, de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de *comités paritarios* de seguridad e higiene. Y el convenio OIT 187 propone la participación de trabajadores o sus representantes, así como su derecho a la información y a ser consultados cuando se implementen medidas que

afecten su seguridad y su salud. En Argentina no existe todavía una ley nacional en la materia, pero recientemente sí los establecieron la ley 12.913 de la provincia de Santa Fe, y la provincia de Buenos Aires lo hizo a través de la ley 14.226 para el sector público y la ley 14.408 de aplicación al sector privado. El capítulo señala la inclusión de los comités mixtos en varios convenios colectivos de trabajo, afirmando que el uso correcto de las nuevas tecnologías requiere la formación de quienes las operen y la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y la prevención del daño.

Luis Raffaghelli aborda en su capítulo los “Aspectos de la negociación colectiva en la industria automotriz/autopartista en base a los convenios firmados por SMATA y por la UOM”, y se refiere al contexto histórico recordando que la industria automotriz argentina nació en la década de 1950, con un Estado fuerte, un derecho laboral protector, con sindicatos que negociaban de manera centralizada, en una economía que crecía con un mercado interno potente. La generalizada adopción del *modelo de producción flexible* en la industria automotriz a nivel internacional ha tendido a modelar en Argentina las relaciones de las terminales con sus proveedores o autopartistas siguiendo varias tendencias claves: a) se priorizan las relaciones de cooperación estables; b) se compran subconjuntos completos en lugar de piezas individuales, limitando de esa manera el número de proveedores directos de las terminales; c) se da a los proveedores más participación en las actividades de investigación y desarrollo, con especialización creciente e internacionalización y concentración de empresas en la producción de componentes conforme surge de estudios de la OIT. Esas tendencias se han acentuado desde que se instauró en Argentina el régimen de la convertibilidad. El autor hace referencia al *sistema de producción Toyota* (TPS) como una filosofía gerencial que se basa en el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a estos informados del proceso productivo, buscando la eliminación de los tiempos o acciones improductivas para lograr la más alta productividad y calidad. El esfuerzo que debe realizar cada empleado

no implica una sobrecarga física que pueda afectar la seguridad o la calidad pero sí intensifica psíquica y mentalmente su trabajo. Los principios esenciales son, según Raffaghelli, los siguientes:

- *Utilización adecuada y responsable de los recursos humanos*, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad con la mejor administración de sus recursos humanos.
- Trabajo en *célula o en equipo*, sistema que permite la asignación de responsabilidades a cada uno de los integrantes, donde los miembros de cada célula cooperan para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia.
- *Polivalencia funcional*, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la célula a otras funciones y tareas, que permitirán el logro de una mejor y mayor productividad.
- Adopción del sistema KAIZEN de *mejora continua* en un proceso para encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas en la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos.

El sistema productivo Toyota habría constituido una herramienta eficaz para canalizar el conflicto social, un instrumento valioso para la defensa y promoción del salario, condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. El sector autopartista agrupa más de 1000 pequeñas y medianas empresas y se estructura en “tres anillos” que, de manera diferenciada, proveen piezas y subconjuntos a las terminales o para el mercado de reposición. En este capítulo, Raffaghelli analiza una gran cantidad de convenios colectivos firmados desde décadas pasadas donde el 70% son convenios de empresa y el 30% son convenios de actividad, pero también señala que el universo de trabajadores representado por los convenios de actividad representa proporcionalmente el 95% del total de los trabajadores convencionales. Dentro de las cláusulas de los convenios por actividad

son escasas aquellas que se refieren al medio ambiente de trabajo, higiene y seguridad, así como las de equidad de género. En los convenios de empresa celebrados por SMATA, las empresas terminales y las autopartistas contienen cláusulas de calificación laboral para adecuarse a las innovaciones tecnológicas. Este apartado hace un profundo análisis de la negociación colectiva, su evolución cuantitativa y en cuanto al contenido y de las disposiciones de la Justicia cuando había conflictos en materia de encuadramiento sindical, que involucraron a UOM y SMATA. Señala una gran diferencia en cuanto a las estrategias de negociaciones colectivas: SMATA suscribiendo convenciones articuladas de empresa y de actividad con introducción de pautas flexibles para adecuarse a la modernización acorde con las nuevas tecnologías, incluyendo la tercerización y subcontratación, y UOM manteniendo el criterio del convenio único por sector de actividad, frenando las tercerizaciones y la flexibilización, pero que encuentra dificultades de adaptación a las nuevas formas organizacionales, para hacer frente a las innovaciones tecnológicas. Por esa causa, las empresas autopartistas que trabajan para las terminales van introduciendo progresivamente cambios en la organización del trabajo tomando como referencia el sistema productivo Toyota.

La influencia de las nuevas tecnologías en los encuadres convencionales es el capítulo a cargo de la Dra. Hebe A. García Borrás, para quien los convenios colectivos son típicos instrumentos normativos de las relaciones laborales que pueden conformar un tejido desordenado, generando inevitablemente situaciones de fricción o de abierta oposición entre los interlocutores sociales involucrados.

La situación de conflicto se produce con referencia a los ámbitos territorial, temporal, personal y funcional de los CCT, entre CCT por sector de actividad y por empresa. Los avances tecnológicos en la industria automotriz crean un nuevo marco para las relaciones de trabajo. Entre los conflictos que pueden plantearse están los que se refieren al encuadre convencional y a la representatividad, menciona el caso del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor

(SMATA) y en el sector autopartista la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). La Unión Obrera Metalúrgica pactó el CCT 260/75 con la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica, la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines y la Federación Argentina de la Industria del Interior, que en su capítulo 4 remite al expediente MTN 586.605/75 que se incorporó a dicha Convención Colectiva de Trabajo. El Laudo Nro. 29/75 (expediente Nro. 536.605/75) (referido a los trabajadores de la industria metalúrgica de la rama automotores) fue sometido a arbitraje para el personal comprendido en el CCT 260/75, porque fue imposible llegar a un entendimiento en la comisión paritaria. El conflicto se negoció en tres subcomisiones,: a) fábricas de terminales de automotores y tractores; b) fábricas de autopiezas y c) talleres mecánicos de reparación y concesionarias, pero el sector empresarial hizo constar que dichas negociaciones sólo alcanzaban al ítem b) fabricantes de autopiezas, con lo cual carecería de legitimación para tratar los sectores a) y c). La Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo (resolución 19/75), trató de resolver el problema pero el sector empresario mantuvo su posición, ante la ausencia de representación con respecto a las fábricas de terminales de automotores y tractores y los talleres mecánicos de reparación y concesionarias. Ante ello, la Dirección dictó la Resolución Nro. 20/75 e intimó a las partes a continuar las negociaciones, pero no llegaron a un entendimiento para estructurar la rama automotor. El Ministerio de Trabajo invitó a las partes a someterse a un arbitraje voluntario, que no fue aceptado por la representación empresarial. El Ministro de Trabajo de la Nación resolvió entonces someter el conflicto al arbitraje obligatorio y laudó respecto de los establecimientos que quedan comprendidos en dicha rama. Según la Dra. Borrás, debido a esta situación, el laudo Nro. 29/75 fue cuestionado en cuanto a la representatividad por la parte empresarial. Por eso entre SMATA y UOM, hay “zonas grises” en las que pueden coincidir ambos convenios en cuanto al ámbito personal y funcional. El artículo 4° de la Ley Nro. 14.250 señala expresamente que las CCT regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito de estos pactos. Junto con la Ley Nro.

23.551, ambos constituyen la espina dorsal del “modelo sindical” y el punto de inicio de cualquier análisis en torno al encuadramiento convencional. La actividad de la empresa debería tomar en cuenta la realidad independizándose de lo pactado en el contrato social y en las distintas habilitaciones y registraciones de la empresa y, encaso de que exista una pluralidad de actividades, hay que determinar cuál es la actividad preponderante y cuál la complementaria, teniendo en cuenta varios factores: la mayor cantidad de trabajadores ocupados en una actividad, la mayor facturación económica, el volumen de la producción y la actividad de industria y comercio y la materia prima o producto terminado que va cambiando en los nuevos vehículos y puede influir en cuanto al sindicato que está habilitado para negociar. Los otros elementos determinantes son el espacio físico pactado en el convenio y la temporalidad de la convención colectiva de trabajo.

La introducción de las nuevas tecnologías en varios sectores puede provocar cambios importantes en las calificaciones profesionales de quienes las van a operar y puede dar lugar a la emergencia de una nueva profesión u oficio y crear las condiciones para que se cree un nuevo sindicato, por ejemplo debido a la reciente legislación sobre el teletrabajo, dando lugar a conflictos de encuadramiento que requerirán la reformulación de reglas aplicables a las nuevas circunstancias.

1 / Similitudes y diferencias en los convenios colectivos de trabajo firmados por UOM y SMATA en el sector automotriz argentino

ROMINA ANAHI GIMENEZ,
BRENDA CLIVIO
JULIO CÉSAR NEFFA

Introducción

Este documento tiene por objeto comparar ciertas cláusulas convencionales relativas a categorías y particularidades de los puestos de trabajo, comisiones mixtas, antigüedad, derechos y obligaciones, remuneraciones (vigentes al momento de la redacción), formación, capacitación y salud de los trabajadores, con referencia a lo establecido en los siguientes convenios colectivos de trabajo:

- CCT 260/75: las partes intervinientes para la confección del mismo fueron la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (por el sector sindical); y la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica, la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines y la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior.
- LAUDO 29/75: las partes intervinientes para la confección del mismo fueron la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la empresa Fiat Concord S.A.I.C.
- CCT 27/88: suscripto entre la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores (F.A.A.T.R.A.) y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.).

- CCT 730/05 “E”: Celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la empresa Toyota Argentina Sociedad Anónima
- CCT 1341/2013 “E”: Celebrado entre el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y una empresa autopartista con dos plantas; productos interiores y asientos.
- CCT 1317/2013 “E”: Celebrado entre la Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina y la empresa Toyota Argentina Sociedad Anónima.

Son considerables las diferencias de contenido entre los convenios firmados por SMATA y la UOM, así como entre los de Toyota y las cámaras patronales. En los convenios firmados por Toyota, se evidencia la existencia de nuevas formas de organización de la empresa, de la producción y del trabajo que no dependen exclusivamente de las diferencias en cuanto a sus medios de producción y el grado de automatización, porque son bastantes similares con el resto. Estas diferencias contribuyen a verificar nuestra hipótesis acerca de la importancia del contenido y la organización específica del proceso de trabajo, cuestionando las tesis del determinismo tecnológico.

Sobre las categorías y características de los puestos de trabajo

Ámbito de aplicación

a) En el caso de **UOM**, con las **Cámaras Metalúrgicas** -según lo establecido en el artículo 4º del CCT 260/75 -, serán comprendidos en dicho convenio aquellos que se dedican a la fabricación, montaje y armado de automotores en general, camiones, tractores y motores de combustión, motocicletas, ya sea en su industria terminal o bien en sus partes, repuestos, accesorios y afines, fabricación y reparación de carrocerías, chasis, acoplados, volcadores; talleres mecánicos de

reparación en general, chapa, pintura, rectificaciones y electricidad; concesionarias, agencias y todo trabajo vinculado, directa o indirectamente a la industria metalúrgica automotriz en general.

b) El **laudo 29/75** firmado por la **UOM con FIAT CONCORD** establece en su artículo 1° que quedan comprendidos todos los establecimientos metalúrgicos que se dedican a la fabricación, montaje y armado de automotores en general, camiones, tractores y motores de combustión, motocicletas, ya sea en su industria terminal o bien en sus partes, repuestos, accesorios y afines, fabricación y reparación de carrocerías, chasis, acoplados, volcadores, etc., talleres mecánicos de reparación en general, chapa, pintura, rectificaciones y electricidad; concesionarias, agencias y todo trabajo vinculado, directa o indirectamente a la industria metalúrgica automotriz en general.

c) Respecto de **SMATA**, el convenio 27/88, con la **FAATRA** en su artículo 2° establece que será de aplicación obligatoria en todos los establecimientos que se dediquen a: talleres mecánicos, chapa, pintura, desarmaderos de automotores, rectificación de motores, fábrica y reparación de carrocerías, talleres de electricidad, instalación eléctrica del automóvil, instrumental del automotor, sus repuestos y accesorios, talleres electromecánicos, de reparación de automotores, motor, motonetas, ciclomotores, camiones, tractores, motores, máquinas agrícolas y viales, equipos de caminos, reparación de equipos hidráulicos, fabricación y colocación de limpia parabrisas, venta y reparación de automotores usados, reparación y colocación de aire acondicionado, fabricación, reparación y colocación de amortiguadores, fabricación, reparación y colocación de radiadores, fabricación armado y reparación de acumuladores, reparación y colocación de vidrios y burletes, de tapicería del automotor, de alineación de ruedas, balanceo, venta y reparación de cubiertas, reparación de tren delantero, fabricación y/o colocación de defensas, de accesorios, colocación y reparación de cerraduras del automotor, fabricación, colocación y reparación de elásticos, reparación de bombas inyectoras, fabricación colocación y reparación de caños de escape, venta de repuestos y accesorios, fabricación y reparación de

elementos componentes del sistema de frenos, fabricación, ventas, colocación y reparación de sistemas de has, eléctrico y solar, estaciones de servicio, y toda otra actividad afín complementaria de talleres si forma una unidad jurídica económica.

Categorías ocupacionales

1. Según el CCT 260/75 de la UOM, con las **Cámaras Metalúrgicas**:

Las categorías incluidas se encuentran en el 1° capítulo, artículo 6° del convenio y se detallan a continuación: 1) personal obrero: oficial múltiple, oficial, operario especializado múltiple, operario especializado, medio oficial, operario calificado, operario, peón; 2) personal de empleados: personal administrativo, personal técnico, personal auxiliar.

Es importante resaltar que la UOM agrupa las diferentes categorías de convenio por niveles de complejidad. Las categorías están establecidas y definidas según la rama de actividad. Cuando haya una vacante en el establecimiento, se tendrá en cuenta el mismo personal interno, por lo cual, estas vacantes deben ser anunciadas al personal, de acuerdo a lo establecido en los artículos 14° y 15°.

2. Respecto de las categorías, -artículos 6° al 11°, el Convenio UOM-Cámaras metalúrgicas, la división social y técnica del trabajo se discrimina de la manera siguiente:

- Personal obrero división por rama: (comprende 18 puestos de trabajo):
 - Mecánica: comprende a todos los obreros que realicen tareas de montaje y reparaciones de unidades automotrices (automóviles, camiones, tractores, motocicletas, motores de combustión interna, diesel, máquinas agrícolas, equipos de caminos, etcétera).
 - Tornería: comprende los trabajos específicos de tornería, control alienación sobre torno de tuberías, cañoneras,

puentes, ejes, brazos, extremos. La fabricación de cualquier tipo de piezas o repuestos, fabricación o corrección de herramientas, etc.

- **Rectificación:** comprende los trabajos específicos de rectificador de automotores, cigüeñales, bielas, árbol de levas, válvulas, campana de frenos, colocación de casquillos y el encamisado de block cuando se realicen en máquinas rectificadoras.
- **Electricidad:** comprende todos los obreros que realicen tareas de: bobinadores, magnetistas, instaladores, instrumentistas, encendido, dinamos, arranques y alternadores, acumuladores, bocinas y torneros.
- **Soldadores autógenos y/o eléctricos:** Solamente se reconocerá esta rama cuando exista el volumen de trabajo en esta especialidad que justifique la existencia de operarios soldadores que desarrollen únicamente este trabajo. Queda expresamente aclarado que cuando en algunos momentos no hubiere trabajo de soldadura, el soldador está obligado a trabajar en otras secciones del taller. Queda también aclarado que, existan o no operarios soldadores, es parte de las tareas de los herreros y chapistas efectuar todas las soldaduras que el desempeño de su trabajo demande, como ha sucedido hasta el presente.
- **Herreros y/o elásticos:** serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- **Chapistas:** serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.

- Pintores: serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- Tapiceros: serán comprendidos en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
- Carroceros y/o carpinteros: solamente se reconocerá esta rama cuando el volumen del trabajo en esta especialidad justifique la existencia de obreros que desarrollen únicamente este trabajo. Queda expresamente aclarado que cuando no hubiere trabajo de carrocería y/o carpintería, el operario estará obligado a trabajar en otras secciones del taller. Cuando el volumen de los trabajos de carrocerías y/o carpintería sea escaso, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlos. Los armadores y desarmadores de unidades desmontables de carrocerías si los hubiere, deberán ser clasificados en cualquiera de las ramas de mecánicos, chapistas, carroceros y/o carpinteros.
- Radiadoristas: solamente se reconocerá esta rama cuando el volumen de trabajo en esta especialidad justifique la existencia de obreros que desarrollen únicamente este trabajo. Queda expresamente aclarado que cuando no hubiere trabajo de radiadores, el operario estará obligado a trabajar en otra sección del taller. Cuando el volumen de los trabajos de radiadores sea escaso, los pequeños trabajos que se produzcan serán efectuados por el personal más competente para realizarlo.
- Gomeros: en los casos en que en los talleres del establecimiento exista una sección gomería, se reconocerá la existencia de esta rama; quedando expresamente establecido, que la sección gomería deberá comprender la existencia de las siguientes máquinas y accesorios:

recauchutadoras de cubiertas y cámaras, vulcanizadora de cubiertas y cámaras, pulidoras, etc. En los casos en que no exista la sección gomería y hubiera en el establecimiento personal ocupado en esas tareas con carácter permanente se considerará al mismo como gomero, revistando en la categoría que en sus tareas automáticamente le definan. Cuando no exista personal permanente ocupado en las tareas de gomero y éstas sean de carácter ordinarias y comunes, serán realizadas por el personal que designe la Dirección, como hasta la presente.

- Engrasadores, operarios ayudantes, lavadores, gamuzadores, limpiadores y expendedores de combustibles: serán considerados en esta rama todos los obreros que realicen las tareas inherentes a esta especialidad.
 - Instaladores de aire acondicionado: serán considerados en esta rama, todos los obreros que realicen las tareas relacionadas con esta especialidad.
 - Cerrajeros: se considerarán en esta especialidad a todos aquellos obreros que trabajen en la colocación y reparación de cerraduras, incluyendo la fabricación de llaves.
 - Alineadores: se considerarán en esta especialidad a todos aquellos obreros que trabajen en la alineación de direcciones, sea en forma manual, mecánica o electrónica.
 - Bombistas: serán considerados en esta rama a todos los obreros que realicen la reparación y/o colocación de bombas inyectoras.
 - Desarmadores de motores: serán considerados en esta rama todos aquellos obreros que realicen las tareas inherentes a la rama.
- Categorías generales personal obrero (5 categorías)

- Oficial inspector: será considerado en esta categoría el oficial que tuviera capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama y sea utilizado en la práctica además de sus tareas habituales, para asesorar personal de su sector, recepción y prueba de vehículos y responsabilidad del trabajo efectuado cuando la dirección de la empresa así lo disponga.
- Oficial de primera: será considerado en esta categoría el oficial que tuviera capacidad para efectuar eficientemente todo trabajo inherente a su rama, aunque habitualmente también desempeñe tareas de otras ramas, sin necesidad de que en estas últimas tengan semejante eficiencia.
- Oficial: será considerado en esta categoría, el obrero que no reúna las condiciones y capacidad de oficial de primera, y se incluirán en la misma los operarios que sean especialistas dentro de la rama.
- Medio Oficial: se entiende por medio oficial a aquel operario que efectúe sus trabajos bajo el asesoramiento y responsabilidad de: jefe de taller, capataces, subcapataces, encargado, oficial inspector, oficial de primera y/u oficial.
- Aprendiz ayudante: esta categoría comprenderá a los operarios mayores o menores de edad, que desarrollen tareas en el terreno del aprendizaje, siendo orientados por oficiales.
- Personal administrativo de oficinas, de ventas de repuestos y accesorios:
 - Auxiliar de primera (Comprende 17 puestos de trabajo): esta categoría agrupa a:
 - ✓ Auxiliares principales de contaduría que distribuyan el trabajo a los auxiliares y/o apropien comprobantes

contables no regidos permanentemente por normas o tablas.

- ✓ Dibujantes técnicos especializados con título habilitante.
- ✓ Auxiliares principales de sección repuestos que se desempeñe al mismo tiempo como empleado técnico a cargo de venta de repuestos y accesorios, y que en ausencia del jefe de repuestos reemplace a éste con las funciones del mismo.
- ✓ Auxiliares principales a cargo de cajas, cobros y pagos, y que tenga la responsabilidad de la vigilancia de los créditos y cobranzas.
- ✓ Vendedores de unidades automotrices, tractores, maquinarias agrícolas, equipos de camino, nuevos o usados.
- ✓ Auxiliares a cargo de oficinas de personal (donde no haya jefe de personal)
- ✓ Operadores principales de máquinas de contabilidad National, IBM y/o similares, de mayor, cajas de bancos y que realicen tareas de imputación.
- ✓ Liquidadores de impuestos en general.
- ✓ Empleados a cargo de libros de stock (property).
- ✓ Auxiliares a cargo de licitaciones y/o documentos públicos con poder temporario.
- ✓ Intérpretes y traductores de idiomas.
- ✓ Auxiliares principales a cargo de asuntos legales y/o judiciales, gestoría, patentamiento, transferencia y/o inscripciones prendarias.

- ✓ Ayudante de jefe de taller que habitualmente elabora efectivamente los presupuestos, atiende las compañías de seguros por venta de servicio y que en ausencia del jefe de taller reemplaza a éste en las funciones del mismo (excluida su parte técnica).
- ✓ Auxiliar principal a cargo de la sección reclamos por garantía a fábrica.
- ✓ Recepcionista a cargo de atención de clientes donde no haya inspector de servicios.
- ✓ Auxiliar principal de la sección cuentas corrientes o cuenta correntista único que tenga a cargo y bajo su responsabilidad la vigilancia de los créditos y de la cobranza.
- ✓ Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Auxiliar de segunda (Comprende 15 puestos de trabajo): Esta categoría agrupa a:
 - ✓ Empleados a cargo de compra en plaza de automotores, de repuestos y accesorios.
 - ✓ Probadores de unidades reparadas.
 - ✓ Presupuestistas que calculan y elaboran efectivamente el presupuesto.
 - ✓ Dibujantes prácticos.
 - ✓ Taquidactilógrafos.
 - ✓ Auxiliares principales de oficinas administrativas y/o generales (secciones: venta, contaduría, crédito, repuestos, talleres de servicio, de reparaciones, depósitos, expedición y propaganda).

- ✓ Encargados de secciones, departamentos y pisos, no considerados como jefes ni segundos jefes corresponsales.
 - ✓ Taquidactilógrafos con idioma extranjero.
 - ✓ Auxiliares calculistas de precios de costo por compra o importación de mercaderías.
 - ✓ Empleados que atienden compañías de seguro por venta de servicios.
 - ✓ Ayudantes de jefe de taller.
 - ✓ Empleados técnicos a cargo de ventas a mostrador de repuestos y accesorios.
 - ✓ Auxiliares a cargo de libros rubricados principales que mayorizan y sacan balances.
 - ✓ Facturistas y operadores de máquinas National, Comptometer, Bourroughs y/o similares.
 - ✓ Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente. }
- Auxiliar de tercera (Comprende 17 puestos de trabajo):
Esta categoría agrupa a:
 - ✓ Auxiliares de cuentas corrientes.
 - ✓ Auxiliares de contaduría, oficinas administrativas y generales, no clasificados en otras tareas.
 - ✓ Empleados de entrega de materiales a los talleres.
 - ✓ Empleados de repuestos y almacenes y ventas al mostrador. Empleados a cargo de playas.
 - ✓ Empleados de estaciones de servicio.
 - ✓ Empleados de fijación de precios a pedidos.

- ✓ Cobradores.
 - ✓ Empleados de control de mano de obra de talleres.
 - ✓ Operadores de Rotaprint.
 - ✓ Empleados a cargo de recepción de mercaderías y materiales.
 - ✓ Auxiliares de caja, fondo fijo y caja chica (cobranzas solamente).
 - ✓ Empleados a cargo de libros auxiliares, rubricados o no.
 - ✓ Empleados de ventas de unidades nuevas y usadas.
 - ✓ Empleados de ficheros o libros de stock con promedios de costos.
 - ✓ Liquidadores de órdenes de reparaciones de taller.
 - ✓ Telefonista a cargo del conmutador.
 - ✓ Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Auxiliar de cuarta(Comprende 20 puestos de trabajo): Esta categoría agrupa a:
 - ✓ Apartadores de repuestos.
 - ✓ Herramentistas.
 - ✓ Empleados de oficina de depósito.
 - ✓ Empleados de oficina de expedición.
 - ✓ Empleados ayudantes de almacenes.
 - ✓ Empleados ayudantes de oficina de estaciones de servicio o talleres de servicio.
 - ✓ Empleados ayudantes de ventas al mostrador.

- ✓ Empleados ayudantes de liquidación de órdenes de reparación de taller.
 - ✓ Empleados de suministros.
 - ✓ Empleados de ficheros de existencia de mercaderías, sin promedio costos.
 - ✓ Empleados de ficheros de clientes.
 - ✓ Archivista.
 - ✓ Enfermeras.
 - ✓ Dactilógrafos.
 - ✓ Dactilógrafos facturistas.
 - ✓ Empleados ayudantes de repuestos.
 - ✓ Preparadores de pedidos.
 - ✓ Empleados ayudantes de oficina en general (trabajos simples).
 - ✓ Embaladores.
 - ✓ Y todo otro empleado que ejecute tareas semejantes a las enunciadas precedentemente.
- Cadetes: Esta categoría comprende al personal que tenga menor de 18 años de edad.
 - Personal de maestranza: (esta categoría comprende 4 puestos de trabajo)
 - ✓ Peones de limpieza de oficinas
 - ✓ Ascensoristas de oficinas
 - ✓ Repartidores en general
 - ✓ Ordenanzas

3. Por el contrario, el Convenio **Toyota-SMATA** - CCT 730/05 “E”-, sobre las categorías y características de los puestos de trabajo, establece en su artículo 8° que quedan comprendidas solo tres categorías:

- Operarios polivalentes que realizaran tareas de producción, ensamblaje, pintura, montaje y armado, operación de máquinas, proceso de equipamiento, movimiento de materiales, mantenimiento de herramientas o elementos de trabajo, máquinas y otros elementos relativos a la actividad de la empresa, que trabajan en los laboratorios controlando emisión de gases y metrología, en procesos y actividades de estampado, así como aquellas actividades relacionadas directamente con las antes mencionadas y con el proceso de producción.
- Asimismo se encuentran incluidos aquellos operarios polivalentes que realizan tareas de inspección de unidades importadas, manejo y despacho de unidades terminadas y manejo y despacho de repuestos.
- También comprende a aquellos operarios polivalentes que se caracterizan, además, por su nivel de liderazgo y control dentro de cada célula, orientándola y guiándola en la forma de realizar las tareas tendiendo a que las mismas respondan a los principios del TPS.

A su vez, el convenio especifica, en su artículo 16°, las funciones y clasificaciones de las categorías:

- Operario polivalente: Operarios con conocimiento de técnicas del Sistema de Producción Toyota. Esto podrán desempeñarse indistintamente en cualquiera de las siguientes funciones, como ser: ensamble de vehículos (comprendiendo todas y cualquiera de las operaciones para tal fin), pintura, soldadura, tapicería, estampado, montaje y armado de conjuntos y subconjuntos y equipamientos de vehículos, mantenimiento de herramientas, maquinarias industriales y robótica, control de procesos

productivos y de calidad de procesos, partes y vehículos, preparación de herramientas y maquinarias para el trabajo, manejo de materiales, orden y limpieza de lugares de trabajo y toda tarea relacionada específicamente con la fabricación de vehículos.

- Operario polivalente líder de célula o Team Leader: este operario deberá conocer, desempeñar y/o asistir en cualquiera de las funciones antes mencionadas. También deberá ser apto para capacitar a los operarios de la categoría precedente en todas y cada una de las funciones y tareas de la célula. El mismo coordinará los equipos de trabajo en donde se desempeñe. Asimismo reemplazará en todos los casos que sea necesario y cuando las necesidades operativas y de producción así lo requieran, a los operarios polivalentes en ausencia de éstos.

4. En el caso del Convenio de **UOM** con **una empresa autopartista** - CCT 1341/2013 “E”-, que fabrica productos interiores se establecieron las siguientes categorías:

- Categoría 1: El personal incluido en esta categoría será el ingresante y lo hará por un período de 6 meses para su integración y adaptación a las normas organizativas y de calidad de la empresa, y a su capacitación profesional. Luego de dicho período el trabajador pasará a revistar automáticamente la categoría siguiente (categoría 2). Esta categoría excluye al personal que ingrese específicamente para cubrir una categoría de nivel superior, cuando habiéndose evaluado internamente la movilidad del personal existente en planta no se encontraran posibilidades para hacerlo. El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

- Categoría 2: Se aplica esta categoría a las siguientes tareas de producción y logística:
 - ✓ Carga de materia prima en máquinas inyectoras, incluido el manejo de puente grúa para manipuleo de la misma.
 - ✓ Operador de máquinas hasta 1000 (mil) toneladas incluyendo las tareas de etiquetado, revisión de la pieza, colocación en caja plástica y embalado.
 - ✓ Abastecimiento de materiales a líneas de producción.
 - ✓ Recepción y despacho de materiales.
 - ✓ El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

- Categoría 3: Se aplica esta categoría a tareas de Producción y Logística:
 - ✓ Aplicación de primer y adhesivo a soplete en paneles de tapizado
 - ✓ Armado y soldado de paneles por termo-formado, ultra sonido o vibración
 - ✓ Operador de troqueladoras de paneles
 - ✓ Armado manual de paneles
 - ✓ Conductor de auto-elevador, carga y descarga
 - ✓ Preparador en logística de órdenes de piezas para envíos de repuestos

- ✓ Recepción de Piezas en Mesa Inyectora, incluyendo las tareas de etiquetado, revisión de la pieza y colocación en percha
 - ✓ El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
- Categoría 4: Corresponde aplicar esta categoría a las tareas de cambio de moldes en máquinas inyectoras y su puesta a punto para producción (vale para Bielomatik y Bransson), como la de conductor de autoelevador con recepción y despacho de material con aval de lo controlado. Se incluyen también las siguientes tareas:
 - ✓ Operaciones de terminado manual de laterales y puntas de tapizados, autocontrol y embalaje.
 - ✓ Montaje de clips y antirruídos.
 - ✓ Fragilizado de paneles en zona air-bag, carga, descarga e inspección
 - ✓ Carga de rollos en instalación continua de pre-formado de piel.
 - ✓ El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
 - Categoría 5: Se incluyen en esta categoría las tareas de:
 - ✓ Operación de soldado por ultra-sonido, carga y descarga e inspección final.
 - ✓ Montaje de placas de air-bag, flameado y proceso de espumado.

- ✓ Corte de perímetro en sistemas de “Water-jet”, carga, descarga e inspección de paneles.
 - ✓ Proceso de fabricación en máquina de SLUSH y cabina de pintura.
 - ✓ El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.
- Categoría 6: En esta categoría se incluye la posición de “Operario Polivalente - Nivel 4”, entendiéndose por éste a quien dentro del GAP (Grupo Autónomo de Producción) se encuentre capacitado para cubrir cualquier puesto de producción o de reparación, y quien ejerza la tarea de responsable de cambio de moldes en máquinas inyectoras (miembro de Grupo SMED). Para operadores del área quedarán incluidos aquellos con conocimientos básicos de neumática, hidráulica, electrónica y PLC. Documentación del puesto y aseguramiento de la calidad.
 - Categoría 7: Esta categoría corresponde al control/auditoría de calidad de piezas ya sea en Planta o como residente en Clientes; o como la de Residente (antena) logístico en Clientes. Para operadores del área de mantenimiento quedarán incluidos en esta categoría aquellos que efectúen tareas de mantenimiento preventivo y correctivo en equipos: robots ABB/Fanuc, Flameado, Water Jet, línea de tapizado y líneas de montaje. El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

- Categoría 8: categoría asignada al GAP Leader, cuyas principales funciones se ajustan a Rol de Gap Líder definido por INTERIORES y son las siguientes:
 - ✓ Distribución de la mano de obra en los puestos de trabajo.
 - ✓ Asegurar la cantidad de la mano de obra necesaria para la producción programada.
 - ✓ Abastecer el herramental y elementos de seguridad necesarios.
 - ✓ Asegurar que no haya faltantes de los materiales para la producción en los puestos de trabajo.
 - ✓ Capacitar a los operarios para asegurar la calidad requerida.
 - ✓ Cumplir con las normativas de la empresa según las indicaciones de su superior.

- Categoría 9: Esta categoría es específica para todas las tareas de modificaciones de moldes o matrices y reparaciones mecánicas, incluidos circuitos hidráulicos, neumáticos y el diseño croquis de elementos de ésta para su construcción además de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de todas las instalaciones y equipos de planta. Se incluye en esta categoría todas las reparaciones por mantenimiento de edificios, maquinarias y dispositivos. Corresponde aplicar esta categoría a los Gap Leader del sector Mantenimiento, quienes percibirán un adicional del 20% sobre el valor definido para la categoría 9, bajo el concepto “Adicional Gap Leader Mantenimiento”. El empleado que detente esta categoría deberá llevar y completar la documentación relacionada con su categoría laboral y

cumplir con los estándares de calidad propias de esa función.

5. Respecto del convenio entre SMATA y la misma empresa autopartista pero del establecimiento que se dedica a la fabricación de asientos para la industria automotriz, las tareas a cargo del personal operativo estarán divididas por funciones, a cada una de las cuales corresponderán una escala de remuneración. Las funciones se establecen para cada sector, pudiendo la Empresa, con acuerdo del Sindicato, ante futuras necesidades de sus clientes y/o razones tendientes a mejorar los procesos de organización interna, crear nuevas o reemplazar y/o eliminar las existentes.

- Categoría 1, Inicial: el personal incluido en esta categoría será el ingresante y lo hará por un período total de seis (6) meses, correspondiendo tres (3) meses al período de prueba y tres (3) meses para su integración y adaptación a las normas organizativas y de calidad de la empresa y a su capacitación profesional. Esta categoría excluye al personal que ingrese específicamente para cubrir una categoría de nivel superior, cuando habiéndose evaluado internamente la movilidad del personal existente en planta no se encontraran posibilidades para hacerlo.
- Categoría 2, Medio Oficial: considera los puestos de trabajo en donde después de una práctica laboral significativa, se adquiere buen conocimiento del proceso productivo a desarrollar y se cumple con las normas legales de seguridad e higiene, carga y descarga de materiales, abastecimientos de líneas de producción, operador de tren o zorras eléctricas, operador ingresante de carga y descarga de remitos/recepción de despacho de materiales, análisis de diferencias de stock, inspección de tela cortada y aprovisionarla para su despacho y costura, control de Picking, operador de línea de montaje, operador corte tela manual y preparador de tela en mesa de corte.

- Categoría 3, Oficial: considera los puestos de trabajo en donde se debe tener conocimientos técnicos suficientes para desarrollar la tarea con la calidad requerida y cumpliendo con las normas legales de seguridad e higiene.
 - ✓ 1. Armado de partes de celdas de soldaduras robotizadas, incluye el cambio de electrodos
 - ✓ 2. Costura en máquina de costura, de materiales sintéticos, incluye la revisión del equipo al comienzo del turno, el cual consiste en: cambios de agujas, revisión de tensión de hilo, nivel de aceite y presión de aire y realización de calibración de costuras
 - ✓ 3. Conductor de autoelevador
 - ✓ 4. Inspector final de costura en material sintético
 - ✓ 5. Operador especializado de carga y descarga de remitos, con la inicialización de los mismos
 - ✓ 6. Engrampado, enfundado y casamiento de asientos
 - ✓ 7. Armado de apoya-cabezas
- Categoría 4, Oficial de primera: Son los puestos de trabajo en donde además de cumplir con los requisitos antes mencionados se debe tener un profundo conocimiento del proceso productivo del puesto y de las normas de calidad de la Empresa.
 - ✓ Corte de tela con máquina automática y su programación
 - ✓ Costura en máquina de costuras en cuero, incluye la revisión del equipo al comienzo del turno, el cual consiste en cambios de agujas, revisión de presión de hilo, nivel de aceite y presión del aire y realización de calibración de costuras
 - ✓ Prearmado de estructuras en dispositivo
 - ✓ Inspector final de costuras en cuero

- ✓ Armado de partes y soldado con equipo de CO₂ o similar, incluye el mantenimiento de primer nivel del equipo.
- Categoría 5, Oficial Inspector: A esta categoría corresponden los puestos considerados de alta complejidad. Por lo tanto requiere haber pasado por las anteriores categorías, lo que supone nivel de excelencia en desempeño y alta y cabal comprensión en lo que a seguridad e higiene se refiere.
 - ✓ Inspección final de asientos, butacas y apoya-cabezas
 - ✓ Reparación de asientos y butacas en líneas, incluye el planchado
 - ✓ Inspección final de estructuras soldadura
 - ✓ Armado de partes y soldado con equipo de CO₂ o similar, incluye el mantenimiento de primer nivel del equipo. Conociendo todos los puestos del sector (RPU + T7 + ROBOT + M5g)
 - ✓ Antena de Calidad
 - ✓ Antena de logística
- Categoría 6, Oficial múltiple: A esta categoría corresponden los puestos considerados de alta complejidad. Por lo tanto, requiere haber pasado por las anteriores categorías, lo que supone nivel de excelencia en desempeño y alta y cabal comprensión en lo que a seguridad e higiene se refiere.
 - ✓ En las tareas de producción, trabaja con criterio propio y capacita a personal de menor categoría.
 - ✓ Confección de prototipos, fundas especiales, modificación de moldes
 - ✓ Capacitador de costura, armado de asientos y operaciones de soldadura

- ✓ Inspector de ensayo destructivo, con preparación de informe
- ✓ Inspector de ensayos micrográficos de soldadura, con preparación de informes
- ✓ Tareas básicas de mantenimiento incluyendo herrería y pañol
- Categoría 7, Oficial Inspector II: Operarios técnicos de mantenimiento preventivo, correctivo, de emergencia y de edificios, con conocimientos de mecánica, electricidad, neumática o robótica, que interpreten croquis o planos, trabajen bajo supervisión y colabore con personal de mayor categoría.
- Categoría 8, Oficial Inspector III: Es la categoría asignada a:
 - ✓ GAP Leader, cuyas principales funciones se ajustan a Rol de Gap Leader definido por ASIENTOS y son las siguientes:
 - Distribución de la mano de obra en los puestos de trabajo
 - Asegurar la cantidad de la mano de obra necesaria para la producción programada
 - Abastecer el herramental y elementos de seguridad necesarios
 - Asegurar que no haya faltantes de los materiales para la producción en los puestos de trabajo
 - Capacitar a los operarios para asegurar la calidad requerida
 - Cumplir con las normativas de la empresa según las indicaciones de su superior.
 - ✓ Operarios técnicos de mantenimiento que realicen todas las tareas de mantenimiento preventivo, correctivo, de

emergencia y de edificios, con conocimientos de mecánica, electricidad, neumática, hidráulica, programación de PLC y programación de brazos robóticos, interpreta croquis o planos, trabaja con criterio propio, asesora a personal de categoría inferior.

- Categoría 9, Oficial matricero y oficial de mantenimiento: corresponde esta categoría a operarios técnicos de mantenimiento que realicen todas las tareas de mantenimiento preventivo, correctivo, de emergencia y de edificios, con conocimientos de mecánica, electricidad, neumática, hidráulica, programación de PLC y programación de brazos robóticos, interpreta croquis o planos, trabaja con criterio propio, asesora a personal de categoría inferior con el agregado de las funciones de técnicos especializados de mantenimiento (ej. Costura).

6. En el caso de **ASIMRA-Toyota** - CCT 1317/2013 “E”-, en los artículos 17°, 18° y 19° se establece lo siguiente:

Funciones del Supervisor: El rol del Supervisor (Group Leader) es el de llevar adelante personalmente la gestión integral de las células de trabajo en las actividades comprendidas en el artículo 8vo. del presente Convenio, mediante la aplicación diaria del modelo PDCA (Planificar, Ejecutar, Evaluar, Implementar) y mediante el desarrollo de personal idóneo para desempeñarse en ese proceso. Esta gestión debe desarrollarse en conformidad con los métodos y filosofía de trabajo (Toyota Way) del Toyota Production System (TPS). Sus funciones son:

- planificar las actividades de las células,
- liderar la ejecución por parte del personal a su cargo,
- evaluar detectando anormalidades y
- asegurar la respuesta a estas anormalidades y la estandarización de las técnicas de trabajo para mantener su implementación

A las tareas y funciones incluidas en el presente convenio se las considera *polivalentes*, de modo que el supervisor (Group Leader) deberá realizar toda tarea, función o actividad que se le asigne —de conformidad con las pautas de la legislación vigente—, acorde a su capacitación y en los términos del artículo anterior.

La ausencia temporaria de uno o más Supervisores (Group Leaders) será cubierta por cualquier supervisor (Group Leader), dentro del marco polivalente, multifuncional y multiprofesional que tienen los trabajadores de Toyota ARGENTINA, de conformidad con las pautas de la legislación vigente y el horario normal y habitual de los mismos.

Cuando un Supervisor (Group Leader) reemplazase transitoriamente a un Jefe de Turno o en caso de generarse un puesto de Jefe de Turno para el que aún no se hubiera seleccionado un candidato definitivo, un Supervisor (Group Leader) podrá asignarse temporariamente a la función superior. El reemplazante percibirá un adicional mensual durante todo el período correspondiente del 70% de la diferencia salarial sobre la remuneración mensual total que percibe como Supervisor (Group Leader) la remuneración mensual total mínima de la función superior. Cuando el reemplazo temporario superase los 6 meses, el adicional ascenderá al 100% de dicha diferencia. La gerencia solicitará la verificación y aprobación por parte del Departamento de Recursos Humanos para la realización del reemplazo y se procederá a la selección del reemplazante. Una vez confirmada la aprobación de la misma por el Supervisor (Group Leader) reemplazante se le entregará copia y el sector remitirá el original al Departamento de Recursos Humanos, dejando constancia de la fecha de inicio, reemplazante, reemplazado y motivo de la cobertura transitoria. Este adicional solamente será aplicable para los reemplazos transitorios de personal por un período no inferior a 30 días corridos. En caso de realizarse un reemplazo por un período inferior bastará acuerdo simple entre el reemplazante y la empresa.

Los Supervisores (Group Leaders) comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo podrán asumir por un plazo determinado de tiempo funciones de soporte a la producción, tales

como diseños o rediseños de procesos, planificación de secuencias de trabajo y actividades de entrenamiento manteniendo las condiciones contractuales previstas en el presente. El plazo normal para participar en estructuras de soporte es de dos años, pudiendo extenderse hasta un máximo de tres (3) años. En casos en que un Supervisor (Group Leader) se desempeñara en proyectos este tiempo podrá extenderse hasta cuatro (4) años, dependiendo del punto en que el proyecto sea completado. Cumplidos los plazos mencionados el Supervisor (Group Leader) deberá retomar sus funciones originales o, en su defecto, ser re-categorizado en un puesto fuera del alcance del presente convenio.

Normas para calcular la antigüedad:

1. Según el Convenio Colectivo 260/75 firmado por la **UOM con las Cámaras Metalúrgicas**, se computará como “tiempo de antigüedad”, - según lo establecido en el artículo 26° -, el de la duración de la vinculación y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que, habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador. A continuación, se detalla el escalafón establecido por antigüedad:

A partir del primer año de antigüedad -artículo 27°- en su relación de dependencia, el trabajador percibirá una retribución adicional automática de acuerdo con las siguientes normas:

- a. los trabajadores jornalizados: el uno por ciento (1 %) del jornal básico de su respectiva categoría, por hora, por cada año de antigüedad.
- b. los trabajadores remunerados por mes (obreros mensualizados y empleados): el uno por ciento (1 %) del sueldo básico de su respectiva categoría, por mes, por cada año de antigüedad.
- c. debe ser pagado independientemente de la remuneración establecida en este Convenio, Los mayores jornales y sueldos que se cobren no implica que en los mismos esté incluido el beneficio que se pacta por este artículo.

d) su pago se justificará únicamente con la liquidación pertinente, donde deberá ser imputado a este rubro; integrando el salario a todos los efectos de la relación laboral.

e) el obrero o empleado que cumpla años de antigüedad entre los días primero (1) y quince (15) del mes, comenzará a cobrar el adicional o el incremento del mismo, a partir del día primero (1) de ese mes. El que complete años de antigüedad entre los días diez y seis (16) y treinta y uno (31), lo cobrará a partir del día primero (1) del mes siguiente.

2. El convenio firmado por **SMATA con FAATRA** (CCT 27/88), establece que el personal jornalizado y mensualizado percibirán sobre los salarios y sueldos básicos de este Convenio Colectivo un adicional por cada año de antigüedad en la empresa, en forma no acumulativa, según el siguiente detalle (artículo 35°):

1 Año de antigüedad	2,0%
2 Años de antigüedad	4,0%
3 Años de antigüedad	5,0%
4 Años de antigüedad	6,0%
5 Años de antigüedad	7,0%
6 Años de antigüedad	8,0%
7 Años de antigüedad	9,0%
8 Años de antigüedad	10,0%
9 Años de antigüedad	11,0%
10 Años de antigüedad	12,0%
11 Años de antigüedad	13,0%
12 Años de antigüedad	14,0%
13 Años de antigüedad	15,0%
14 Años de antigüedad	15,5%
15 Años de antigüedad	16,0%
16 Años de antigüedad	16,5%
17 Años de antigüedad	17,0%
18 Años de antigüedad	17,5%

19 Años de antigüedad	18,0%
20 Años de antigüedad	18,5%
21 Años de antigüedad	19,0%
22 Años de antigüedad	19,5%
23 Años de antigüedad	20,0%
24 Años de antigüedad	20,5%
25 Años de antigüedad	21,0%

3. En el caso del Convenio firmado por **SMATA** con **Toyota** (CCT 730/05 “E”), y a diferencia de los otros convenios, la antigüedad se contempla en relación a beneficios vinculados a las remuneraciones, planteados por este convenio, a saber:

Categoría Operario Polivalente o Team Member

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
TeamMember de Ingreso	0 mes	\$ 810
Team Member 1	12 meses	\$ 1.089
Team Member 2	24 meses	\$ 1.277
Team Member 3	36 meses	\$ 1.344
Team Member 3 A	48 meses	\$ 1.418
Team Member 3 B	60 meses	\$ 1.478

Categoría Operario Polivalente Líder de Célula o Team Leader

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
Team Leader 1	0 mes	\$ 1.654
Team Leader 2	12 meses	\$ 1.718
Team Leader 3	24 meses	\$ 1.853
Team Leader 3 A	36 meses	\$ 1.939

4. En el caso del Convenios entre SMATA y la autopartista que fabrica asientos, (CCT 1341/2013 “E”), todo el personal percibirá mensualmente

a partir de su mes aniversario, en concepto de adicional por antigüedad, el porcentaje que surge de la siguiente escala:

1 Año de antigüedad	2,0%
2 Años de antigüedad	4,0%
3 Años de antigüedad	5,0%
4 Años de antigüedad	6,0%
5 Años de antigüedad	7,0%
6 Años de antigüedad	8,0%
7 Años de antigüedad	9,0%
8 Años de antigüedad	10,0%
9 Años de antigüedad	11,0%
10 Años de antigüedad	12,0%
11 Años de antigüedad	13,0%
12 Años de antigüedad	14,0%
13 Años de antigüedad	15,0%
14 Años de antigüedad	15,5%
15 Años de antigüedad	16,0%
16 Años de antigüedad	16,5%
17 Años de antigüedad	17,0%
18 Años de antigüedad	17,5%
19 Años de antigüedad	18,0%
20 Años de antigüedad	18,5%
21 Años de antigüedad	19,0%
22 Años de antigüedad	19,5%
23 Años de antigüedad	20,0%
24 Años de antigüedad	20,5%
25 Años de antigüedad	21,0%

Este adicional será liquidado por separado independientemente de todo adicional que componga la remuneración establecida en este convenio. El dependiente que cumpla años de antigüedad en la categoría entre los días primero y quince del mes, comenzará a cobrar el adicional a partir del día 1ero. de ese mes. El que complete años de antigüedad en la categoría entre los días 16 y 31, los cobrará a partir del primero del mes siguiente.

5.- En el caso del Convenio firmado por **TOYOYA** con **ASIMRA** (CCT 1317/2013 “E”), el apartado de antigüedad es muy similar al del CCT 730/05 “E” y establece que la misma será de la siguiente manera: conjuntamente con la remuneración habitual, la compañía abonará la asignación por antigüedad del 3% (tres por ciento) del sueldo básico con más el 1% (uno por ciento) adicional por cada año aniversario de servicio cumplido, en forma no acumulativa. Con un máximo de 20 años de antigüedad.

Normas sobre salud, higiene, seguridad de los trabajadores

En relación a este apartado, los convenios determinan lo detallado a continuación:

1. En el caso del Convenio 260/75 firmado por la **UOM con las CÁMARAS METALURGICAS**, el convenio determina:

- Cumplimiento de disposiciones sobre higiene (artículo 28°): Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los demás elementos necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos que le sea requerida;
- Podemos denotar que el convenio hace mención especial a la provisión de agua, donde define que todos los establecimientos deben tener las condiciones adecuadas para el suministro de agua potable a su personal. Cuando la naturaleza de las tareas

exija la higienización completa de los trabajadores, el empleador debe garantizar instalaciones con agua caliente. (artículo 29°).

- Provisión de elementos de protección y seguridad (artículo 30°): Cuando las tareas lo requieran, el empleador deberá proveer de todos los elementos de protección para el personal para el uso durante las horas de labor. Todo el personal está obligado a utilizarlos y conservarlos debidamente, siempre y cuando sean los elementos adecuados.

Algunos ejemplos son:

- a) Para las tareas que se realicen a la intemperie, en días de lluvia y cuando las necesidades así lo requieran, se proveerá al personal de encerados y botas de goma.
 - b) Al personal que realice tareas determinadas como peligrosas se le proveerá de calzado de seguridad, cuando dicha tarea así lo requiera.
 - c) A los soldadores eléctricos, además de las pertinentes antiparras, guantes y calzado de seguridad, se los proveerá de un delantal con protección de plomo y a los soldadores de autógena con un delantal de cuero, cromo o amianto.
 - d) Al personal que realiza tareas en altura, se lo proveerá de cinturón de seguridad y casco protector.
 - e) En aquellos casos no contemplados por la legislación vigente y en los que no exista acuerdo de partes, se estará a lo que determine la autoridad de aplicación correspondiente.
- Las maquinarias e instalaciones deberán con las protecciones de seguridad adecuada. (artículo 31°). Además la atención de determinados equipos, como ser maquinas, compresores, calderas, turbinas, motores diesel, equipos eléctricos de transmisión y manutención, etc, estará a cargo de las personas que conozcan su manejo.

- Los aires acondicionados no podrán limpiarse los filtros con el ventilador en marcha. (artículo 32°).
- Condiciones particulares para tareas insalubres (artículo 33°): Se establecen las siguientes:
 - a) A cada obrero que trabaje en tareas o secciones insalubres, se le computará cada hora trabajada en esas condiciones como una hora y veinte minutos, siempre que las tareas las desempeñe la mayor parte de la jornada, de acuerdo a lo establecido en la ley.
 - b) Las remuneraciones por las tareas insalubres serán liquidadas en la forma indicada en el inciso a), y de acuerdo con los salarios por hora que se fijan en el presente convenio, quedando sin efecto toda otra forma de liquidación sobre la base de seis (6) horas de trabajo.
 - c) Cuando el obrero fuere remunerado a destajo, con prima o con cualquier otro sistema análogo que represente un jornal superior a los básicos establecidos, a los fines de la liquidación pertinente de una hora veinte minutos por cada hora trabajada en tareas o secciones insalubres, deberán computarse las retribuciones mayores asignadas.
 - d) Si la autoridad de aplicación competente levantara la insalubridad de las tareas o de las seccionales de un establecimiento, los obreros deberán cumplir el nuevo horario autorizado.
 - e) La modificación de la jornada de trabajo, en virtud de lo establecido en el inciso d), solamente podrá disponerse previa resolución de la autoridad competente.
 - f) Las disposiciones de este artículo también comprenden a los obreros mensualizados y a los empleados que trabajen en tareas o secciones insalubres durante la mayor parte de la jornada, exclusivamente en cuanto a la reducción de la jornada a seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas

semanales, y no en relación al sueldo que perciban, que no tendrá reducciones por esta causa

- Provisión de 1 litro de leche (artículo 34°): En todos los establecimientos de la Industria Metalúrgica que cuenten con secciones, ambientes o tareas insalubres, el personal de los mismos, recibirá un (1) litro de leche por día, Idéntico criterio se seguirá en aquellos casos en que la autoridad de aplicación lo determine explícitamente.

Asimismo, para que el trabajador pueda gozar de los beneficios establecidos por ley en lo referido a accidentes y enfermedades inculpables, se deberán tener presente y cumplir los siguientes requisitos (artículo 35°):

- 1) Deberá comunicarlo a la empresa dentro de las primeras horas y hasta la mitad de su jornada de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
 - Por telegrama colocando su nombre y apellido y motivo de ausencia.
 - Por aviso directo del interesado, en el establecimiento.
 - Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. Debiendo acreditar identidad.
 - Aviso telefónico: En caso que la empresa lo permita y deberá efectuarse de manera que permita justificarlos debidamente.
- 2) Para el caso de los trabajadores que trabajen en el turno noche y que no cuenten con los medios mencionados anteriormente para el correspondiente aviso por enfermedad, deberá hacerlo dentro de las primeras horas del turno siguiente (el convenio no aclara cuales son para ellos esas “primeras horas”).
- 3) Si el trabajador no se encuentra en el domicilio real denunciado, deberá dar aviso al momento de notificar la

enfermedad o accidente inculpable.

- 4) La omisión injustificada de la comunicación de la enfermedad o accidente será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho al cobro de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase acreditada mediante certificado médico.
 - 5) El trabajador enfermo deberá facilitarle al empleador la posibilidad de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador.
 - 6) En caso de que el trabajador enfermo no facilite la verificación por parte del servicio médico del empleador, no tendrá derecho a exigir la retribución correspondiente a los días de trabajo por los días de enfermedad o accidente. Pero cuando el empleador sea quien no realice la verificación, el trabajador tendrá el derecho al cobro de la retribución.
 - 7) El trabajador no está obligado a realizar las prescripciones que determine el servicio médico del empleador, pero si, tiene la obligación de permitir la verificación de su estado de salud y medicación en el rango horario de las 07:00hs a 21:00 hs.
 - 8) En caso de que el trabajador cuente con una fecha de alta, pero llegado el momento continúe imposibilitado de prestar labor, deberá comunicarlo mediante algunos de los medios descriptos en el apartado 1) para facilitar una nueva verificación.
2. El convenio firmado por **SMATA con Toyota**(CCT 27/88), determina en sus artículos 22° al 26°, que los empleadores se ajustarán a las leyes vigentes en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades y accidentes inculpables. Todo el personal que falte por enfermedad o accidente inculpable, comunicado y acreditado mediante certificado médico, percibirá la remuneración que le correspondería de hallarse en actividad, debiendo hacerse efectiva la

misma en la fecha legal de pago de haberes. El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad, deberá comunicarlo a la empresa el primer día de inasistencia, hasta la mitad de su jornada laboral. El establecimiento pondrá sus instalaciones de trabajo y edificios en condiciones de perfecta higiene, salubridad, visibilidad, con la utilización racional de la luz natural y/o mediante iluminación artificial suficiente y adecuada a la naturaleza del trabajo y al medio ambiente; proveerá servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación en número suficiente para las necesidades del personal, de acuerdo a su cantidad. El establecimiento tendrá la obligación de suministrar al personal, sin cargo alguno, los medios de la Medicina Preventiva de acuerdo con lo que establezcan las leyes y reglamentaciones en la materia. A esos fines dispondrá también que en los lugares de trabajo se habiliten botiquines y elementos de primeros auxilios. Asimismo, se deberá entregar la ropa de trabajo (Art, 27°), útiles de labor (Art, 28°) y elementos de protección (Art, 29°).

3. En el CCT 730/05 “E”), de **SMATA conToyota**, el convenio establece que es responsabilidad de la parte empleadora cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades. Asimismo, evaluar e incentivar el funcionamiento del Comité para la Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial.

4. En el Convenio de **SMATA con la autopartista fabricante de asientos** (CCT 1341/2013 “E”), el convenio establece que la empresa, en todas las secciones donde se efectúen trabajos que, por su naturaleza, requieran precauciones especiales, colocará avisos cuyas instrucciones deberá seguir el personal.

Será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades, considerándose como incumplimiento el no uso de los mismos. En caso de poder deambular, el enfermo deberá

presentarse ante el servicio médico de la empresa, y en caso de no poder deambular deberá estar presente en el domicilio para control médico, de lo contrario se considerará ausencia injustificada. El personal que manifieste una enfermedad o un accidente debe ser asistido por sus colegas y aportar la información necesaria a la empresa para que puedan realizar la investigación, con dicha información, la empresa debe confeccionar un informe. En caso de accidente in itinere, el empleado debe denunciarlo a RR.HH, quienes le dirán los pasos a seguir. También tienen la opción de realizar autodenuncias a la ART.

5. En el caso del Convenio **Toyota- ASIMRA** (CCT 1317/2013 “E”), el mismo establece en su capítulo 9° CAPÍTULO 9 – Seguridad Industrial y medio ambiente- que a modo de prevención de riesgos, la empresa colocará avisos con instrucciones que debe seguir el personal y será obligatorio el uso de todos los elementos de protección que la empresa ponga a disposición del personal en salvaguarda de posibles accidentes y/o enfermedades considerando como incumplimiento el no uso de los mismos. Además, la empresa está obligada a proveer la ropa de trabajo (2 mudas por año), y equipos de seguridad, como ser los zapatos de seguridad y de todos los equipos y demás elementos de trabajo relativos a seguridad que serán de uso obligatorio y que se ajustarán a lo establecido por la normativa vigente en la materia. Al personal que realice sus tareas en forma permanente a la intemperie, aunque la misma no sea continua, le será provista ropa exterior de abrigo durante la estación invernal. Los días de lluvia será provisto de ropa de agua, aunque las tareas sean accidentales, debiendo permanecer estas prendas en el establecimiento una vez finalizada la jornada laboral. En el capítulo 10°, el convenio especifica que tanto ASIMRA como Toyota ARGENTINA reconocen que el abuso de alcohol, el uso de fármacos sin indicación médica, el consumo de tabaco y otras drogas ilegales constituyen un problema social relevante. Además de producir daños en la salud y calidad de vida de las personas y sus familias, presente en el ámbito laboral, impacta negativamente sobre la seguridad, el ambiente de trabajo, la calidad, la productividad y la sustentabilidad de la Compañía. Por tal motivo

toman estos temas como prioritarios de abordar e implementan acciones para detectar de manera temprana estas cuestiones (artículo 46°).

Sobre comisiones mixtas

1. En el caso del Convenio firmado por la **UOM con las CAMARAS METALURGICAS, CCT 260/75**, se crea una Comisión Paritaria General, con jurisdicción en todo el territorio de la Nación. Sus miembros deberán ser representativos de las distintas especialidades de la Industria Metalúrgica. Será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dictará su propio reglamento de trabajo.

Estará integrada por igual número de representantes por la parte sindical y por la parte empresaria. Tiene la facultad para resolver directamente todas las cuestiones que se le sometan a su consideración, dada la naturaleza y la importancia de las mismas, sin la necesaria intervención de la Comisión de Interpretación. Para la adopción de las resoluciones pertinentes, los votos se computarán a razón de uno por cada parte. Si no hubiese acuerdo entre las partes, el presidente, con su voto, decidirá mediante resolución fundada. Las resoluciones dictadas por la Comisión Paritaria General serán tenidas por válidas y de aplicación obligatoria para todos los casos similares que se plantearen.

Además, se crea la **Comisión de interpretación** integrada por doce (12) miembros; seis (6) por la parte sindical y seis (6) por la parte empresaria, con igual número de suplentes por ambas partes. Podrá ser presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo de la Nación, si así lo requiriera alguna de las partes. Para el mejor cumplimiento de su cometido cada parte podrá designar hasta dos (2) asesores, idóneos en el tema a considera con la comisión.

Las funciones de esta comisión son:

- A) **Asesorar a la Comisión Paritaria General** sobre situaciones particulares que se puedan presentar en las distintas Ramas de la

actividad de la Industria Metalúrgica, relacionadas con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo.

- B) Asesorar sobre la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el convenio o a las particulares de cada Rama. por ejemplo:
- 1) Asignación de categorías a tareas no clasificadas en las categorías previstas.
 - 2) Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categoría, cuando las mismas se encuentran expresamente previstas.
 - 3) Clasificación de trabajadores en las categorías previstas en este convenio.

2. El Laudo 29/75 firmado por la **UOM** y **FIAT CONCORD** no hace mención sobre comisiones mixtas.

3. El **CCT 27/88 de SMATA con F.A.A.T.R.A.**, en su artículo N°28, menciona que hay una Comisión Paritaria de Interpretación, y que cualquiera de las partes podrá solicitar la conformación de dicha Comisión a los efectos de la interpretación y/o aplicación en todo el territorio del país, del CCT. Esta Convención se constituirá en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y estará integrada por tres (3) miembros del S.M.A.T.A. y tres miembros de F.A.A.T.R.A.

La Comisión paritaria de Interpretación en los casos que estimara conveniente, podrá designar una Junta Asesora de Clasificación, que estará integrada por un (1) representante del S.M.A.T.A. y otro de F.A.A.T.R.A. En el desempeño de sus funciones, esta Junta Asesora de Clasificación se constituirá en el lugar de trabajo, dentro del horario habitual del establecimiento, pudiendo para el mejor desempeño de sus tareas, recabar informes, antecedentes o elementos de carácter ilustrativo sobre las cualidades, aptitudes, tareas, etc. del personal a examinar y consultar, junta o separadamente a las autoridades del establecimiento y a la Comisión Interna de Reclamos. Empleará durante su acción examinadora con el personal, el sistema de práctica

en el trabajo y no admitirá en el desempeño de sus funciones, la intervención de terceros. La Junta Asesora de Clasificación elevará sus conclusiones a la Comisión Paritaria de Interpretación, la que en definitiva resolverá la cuestión planteada.

Todo personal que, de acuerdo a la resolución de la Comisión Paritaria de Interpretación, no reuniera las condiciones de suficiencia y demás que se consideraran necesarias para ser promovido a la categoría superior, podrá solicitar a la Comisión paritaria de Interpretación un nuevo examen, luego de un período no menor de noventa (90) días.

Además, en el artículo N°26, se menciona un Comité de Higiene, Salubridad y Seguridad en el trabajo, cuya misión es tratar los problemas de higiene y seguridad en el trabajo proponiendo el ordenamiento normativo y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Estará constituido por tres (3) miembros representativos del Sindicato y tres (3) miembros por la representación empresarial, en el ámbito nacional. Ambas representaciones podrán delegar en representantes regionales el tratamiento de problemas zonales.

4. En el CCT 730/05 de S.M.A.T.A y TOYOTA, se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre Toyota y S.M.A.T.A. y estará conformada por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) miembros representantes del Sindicato, designados por su Consejo Directivo Nacional. El objetivo de la creación de la Comisión es:

- a. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
- b. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente en un marco de colaboración, buena fe y ayude mutua.

- c. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella.
 - d. Apoyar la introducción de métodos innovadores, incentivando el trabajo conjunto y coadyuvando en todo aquello que facilite satisfacer los objetivos pactados en esta convención.
 - e. Promocionar la adaptabilidad de la gestión de los factores de producción, en orden al logro de una mayor productividad y calidad.
 - f. Evaluar e incentivar el funcionamiento del Comité para la Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial.
 - g. Colaborar con la empresa y sus empleados, en la introducción, implementación y desarrollo de los planes de capacitación, como así también impulsar las actividades de Círculos de Calidad y Kaizen.
5. Más adelante, **CCT 730/05 de SMATA y TOYOTA** establece la creación de un Comité para la Salud, Seguridad e Higiene. Prevención de Accidentes y Ecología Industrial, quien estará integrado por dos (2) representantes de Toyota y dos (2) representantes designados por el S.M.A.T.A., con conocimientos en la materia. Si uno de los representantes es trabajador efectivo de Toyota, la empresa otorgará para el desarrollo de sus funciones una movilidad mensual de veinte (20) horas pagas.

Este Comité realizará las siguientes actividades:

- i. Tratar temas relativos a Salud, Seguridad e Higiene, Prevención de Accidentes y Ecología Industrial y lo concerniente a las operaciones tendientes a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- ii. Incentivar y fomentar el cumplimiento de las normas internas y legales sobre seguridad e higiene, capacitándose a tal efecto, como así también velar por el cumplimiento de las normas sobre

protección del medio ambiente y que pudieren afectar a la comunidad.

- iii. La programación conjunta de encuentros de concienciación de empleados, a realizarse operativamente bajo la dirección de la Empresa.
- iv. El seguimiento y análisis periódico de los accidentes de trabajo ocurridos y/o enfermedades profesionales y de las causas que los provocaron, con el propósito de individualizar y realizar las acciones preventivas y correctivas idóneas.
- v. Dicho comité se reunirá en forma periódica para tratar los temas de su incumbencia y de considerarlo necesario elaborará un acta informativa con los puntos tratados en dicha reunión.

6. En el **CCT 1341/2013** celebrado entre **la empresa autopartista y SMATA**, solo hace mención del Comité de Higiene, Seguridad, Salubridad, Ecología Industrial y Tecnología. El cual estará conformado por un representante de la empresa y uno de los trabajadores, su misión será tratar los problemas de higiene, seguridad industrial, salubridad, ecología industrial y tecnología, proponiendo el ordenamiento normativo, e inversiones y las operaciones necesarias que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades profesionales que no hayan alcanzado la solución en la instancia correspondiente deberán ser canalizadas ante el Comité.

Una Comisión Médica Paritaria, se crea para que actúe en los casos de discrepancia en lo referido a enfermedades y licencias médicas, es decir, cuando existan diferencias en los criterios de la empresa y el trabajador.

7. En el **CCT 1317/2013** celebrado entre **ASIMRA y Toyota**, las partes reafirman la importancia de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, permitiendo así atender las exigencias de los clientes internos y externos, con el propósito de asegurar el progreso de Toyota ARGENTINA, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Con la finalidad de concretar el objetivo antes referido, se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre Toyota y ASIMRA conformada por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) miembros representantes del Sindicato, designados por su Secretariado Nacional. Ambas partes podrán recurrir a la misma, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, en el momento de tratar el tema específico. Ambas partes se comunicarán por escrito los nombres de los miembros de cada representación.

Serán facultades y objetivos de esta Comisión:

1. Aclarar el contenido del convenio colectivo, ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo rango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.
2. Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua.
3. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella, así como examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos que involucren a la Empresa, a su personal y al Sindicato, tales como: La implementación de los programas de producción, de nuevos métodos de trabajo, que tiendan a incrementar la eficiencia, como así también la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen o efficienten procesos productivos y/o incrementen la calidad de los productos.

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará

asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se dé para su funcionamiento.

Reconocimiento de derechos y obligaciones

1. El **CCT 27/88 de SMATA con F.A.A.T.R.A** hace mención directamente en uno de sus artículos, específicamente en N° 41, sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores encuadrados dentro de dicho CCT.

El personal deberá considerar como deber esencial de su parte el cumplimiento de sus obligaciones específicas, prestando ayuda decidida y colaboración con su mayor voluntad para el mejor resultado de todo aquello que signifique progreso o mejoramiento. Debe tenerse presente que la contribución mínima que se le reclama a todos y a cada uno, signifique cooperar en la solución integral del trascendental problema de la producción, en vista de lo cual deberá realizar los trabajos que se les encomiende en el tiempo que la práctica ha establecido para los mismos en cada establecimiento, pero para ello, el empleador proveerá al personal de todas las herramientas necesarias, equipos indispensables y lugar adecuado.

Es obligación principal de todo el personal entregar su trabajo correctamente efectuado. Todo el personal deberá ser económico en el uso de los materiales de trabajo y prolijo en el cuidado de los útiles que emplee, siendo todo obrero o personal de maestranza responsable de la atención, conservación, lubricación y limpieza de las máquinas o herramientas que le están afectadas en forma permanente.

Todo el personal es responsable de los útiles y herramientas que se le entreguen o de las que en forma permanente o transitoria tenga inventariado a su cargo personal. Además, es obligación comunicar al superior más inmediato toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de las herramientas o materiales abandonados o expuestos fuera del lugar habitual y dar parte de los efectos personales que se hallasen. El personal no podrá tomar directamente los

materiales que requiera la realización de su trabajo, debiendo siempre pedirlos al almacén o sección respectiva. En todas las secciones donde se efectúen trabajos que por su naturaleza requieran precauciones especiales, el establecimiento colocará avisos permanentes, cuyas instrucciones deberá seguir el personal. En consecuencia, será obligatorio el uso de todos aquellos elementos de protección que el establecimiento pondrá a disposición del personal.

Es obligación de todo personal, incluso del Personal Superior la corrección en el trato mutuo y recibir y cumplir en forma correcta las órdenes durante las horas de trabajo y respetar los carteles indicadores de seguridad. No se podrán abandonar las tareas sin causa justificada y particularmente para la mudanza de ropas, lavarse o prepararse antes de la señal del término del horario de trabajo. El personal deberá permanecer en la Sección en que trabaja y no deberá trasladarse a otro lugar, salvo que ello sea motivado por necesidades propias de las tareas, que cumpla. Durante las horas de trabajo, el personal no deberá entablar discusiones o distribuir propaganda sobre temas políticos o ideológicos, vender rifas, o efectos y mantendrá un ordenamiento correcto en sus funciones específicas. No deberán realizarse trabajos particulares dentro del establecimiento, ni tampoco sacar materiales o elementos de propiedad del establecimiento sin permiso del empleador.

Se efectuarán revisiones al personal de los bultos o paquetes que llevan, a la entrada o salida del establecimiento, deberán hacerse en lugar privado y en presencia de testigos. La falta de cumplimiento de las presentes disposiciones o la trasgresión deliberada o intencional, debidamente comprobada, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan. El trabajador que falte a sus tareas por causas imprevistas, además de justificarlas, salvo casos de imposible justificación, dará el aviso correspondiente, dentro de la primera mitad de la jornada habitual de labor. El personal deberá estar preparado en su puesto de trabajo a la hora señalada por el horario del establecimiento para la iniciación de las tareas.

2. En el CCT 730/05 de SMATA y Toyota, se mencionan las responsabilidades que tiene cada una de las partes:

Toyota ARGENTINA: Con el objetivo de cumplir en un todo los fines propuestos en el presente convenio, se compromete a:

- a. Impulsar el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, por medio de la capacitación y entrenamiento que permita lograr el desarrollo mencionado.
- b. Mantener una cordial relación y comunicación permanente con sus empleados, así como con el S.M.A.T.A., procurando resolver las situaciones por medio del diálogo continuo.
- c. Cumplir con la legislación vigente en todos sus aspectos, capacitando asimismo al personal para el cumplimiento de todas las normas, incluyendo las de seguridad e higiene, logrando de ese modo la prevención de accidentes y enfermedades.
- d. Orientar sus esfuerzos en mejorar la calidad de vida de sus empleados y grupo familiar.
- e. Alentar y propender al trabajo en equipo, elemento esencial que hace al Sistema de Producción Toyota (TPS).
- f. Proveer un ámbito de trabajo cuyo nivel de organización, seguridad e higiene respete la dignidad del empleado.

En materia de derechos se reconoce que S.M.A.T.A. tiene el derecho y la responsabilidad de representar a los trabajadores incluidos en el presente convenio, en relación con las leyes laborales vigentes, los términos de contratación y los procedimientos establecidos en el marco del CCT, ejerciendo la defensa de sus derechos e intereses y propendiendo a la elevación personal, social y profesional de los mismos. Como parte del derecho de sus representados, y propendiendo a un mayor nivel de salud del personal, el S.M.A.T.A. se compromete a brindar en la zona del domicilio del personal comprendido en el presente Convenio una cobertura de salud (incluyendo consultas, internación, exámenes y medicamentos) de acuerdo a lo establecido por la normativa legal vigente, para todo el personal que se encontrara afiliado a su obra social y su grupo familiar.

Las responsabilidades del personal comprendido en ese Convenio Colectivo de Trabajo son:

- a. Realizar el máximo esfuerzo para lograr el mejor desempeño en la tarea asignada, en un todo de acuerdo con el TPS.
- b. Contribuir ampliamente en la obtención de los objetivos del grupo, colaborando con los demás miembros.
- c. Desempeñarse laboralmente cumpliendo todas las normas de higiene y seguridad, minimizando el riesgo de infortunios laborales.
- d. Trabajar respetando las políticas y normativas de Toyota ARGENTINA, además de las contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo y las leyes vigentes.
- e. Cumplir las normas de conducta y presentismo.
- f. Respetar los derechos individuales de otros empleados.
- g. Realizar todos los esfuerzos necesarios para que la empresa alcance los planes de producción programados, en un todo de acuerdo con el TPS.
- h. Acompañar enteramente el espíritu de este convenio, buscando constantemente distintas maneras de hacer a Toyota ARGENTINA más eficiente y más exitosa, en un todo de acuerdo con el TPS.
- i. Asistir a todas las actividades de capacitación, programadas por Toyota ARGENTINA
- j. Entregar su trabajo correctamente realizado; el tratar de hacer pasar un trabajo que sea inútil, impropio o defectuoso, o que ocasione la inutilización del mismo, podrá ser considerado falta del trabajador.
- k. Comunicar inmediatamente al superior toda circunstancia anormal o peligrosa que observase, avisar de toda herramienta y/o material abandonado y/o fuera del lugar habitual.

I. Realizar actividades de Kaizen.

Sobre remuneraciones

1. En el caso del **CCT 260/75**, firmado entre la **UOM y CAMARAS METALURGICAS** se establecen las diversas formas de pago :

- Jornalizados (artículo 86°), que comprende a:
 - Oficial múltiple
 - Oficial
 - Operario especializado múltiple
 - Operario especializado
 - Medio oficial
 - Operario calificado
 - Operario
 - Peón
- Mensualizados, que comprende a:
 - Personal administrativo de 1°, 2°, 3°, 4° categoría
 - Personal técnico de 1°, 2°, 3°, 4°, 5° categoría
 - Personal auxiliar de 1°, 2°, 3° categoría
- Existencia de pagos remunerativos y no remunerativos.
- Pago de adicionales, como:
 - Título (artículo 53° - 54°)
 - Idioma (artículo 55°)
 - Padres incapacitados (artículo 57°)
 - Fallecimiento de familiar (artículo 58°)
 - Servicio militar (artículo 59°)

- Llamados fuera de horario (artículo 63°)
- Por condiciones particulares de la tarea (artículo 60 - 66°)
- Préstamos al personal: en caso de necesidad debidamente comprobada, los empleadores contemplarán la posibilidad de otorgar préstamos a sus trabajadores, directamente o por intermedio de instituciones bancarias autorizadas (artículo 47°).

2. En el **Laudo 29/75**, firmado por **UOM y FIAT CONCORD** luego de la descripción detallada de categorías y tareas, se presenta ese para ese año el detalle de los salarios básicos según categorías del personal jornalizado:

a) Desde el **1° de junio de 1975 al 30 de septiembre de 1975**, regirán los siguientes jornales-hora:

CATEGORIA	SALARIO
OFICIAL MULTIPLE	\$ 47,14
OFICIAL	\$ 45,14
OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE	\$ 43,00
OPERARIO ESPECIALIZADO	\$ 41,64
MEDIO OFICIAL	\$ 39,32
OPERARIO CALIFICADO	\$ 36,69
OPERARIO	\$ 33,90
PEON	\$ 31,05

b) Desde el 1° de octubre de 1975, regirán los siguientes jornales-horas

CATEGORIA	SALARIO
OFICIAL MULTIPLE	\$ 61,87
OFICIAL	\$ 59,24
OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE	\$ 56,43
OPERARIO ESPECIALIZADO	\$ 54,66
MEDIO OFICIAL	\$ 51,62
OPERARIO CALIFICADO	\$ 48,02
OPERARIO	\$ 44,50
PEON	\$ 41,10

Luego del detalle de estas escalas salariales, el Convenio plasma el detalle de las escalas salariales del personal mensualizado.

a) Desde el **1° de junio de 1975 al 30 de septiembre de 1975** regirán los siguientes sueldos mensuales:

Grupo “A”: Personal Administrativo

CATEGORÍA	SALARIO
4 (cuarta)	\$ 9.380,00
3 (tercera)	\$ 8.400,00
2 (segunda)	\$ 7.200,00
1 (primera)	\$ 6.300,00

Grupo “B”: Personal Técnico:

CATEGORIA	SALARIO
5 (quinta)	\$ 9.950,00
4 (cuarta)	\$ 9.380,00
3 (tercera)	\$ 8.400,00
2 (segunda)	\$ 7.200,00
1 (primera)	\$ 6.300,00

Grupo “C”: Personal Auxiliar:

CATEGORIA	SALARIO
3 (tercera)	\$ 8.400,00
2 (segunda)	\$ 7.200,00
1 (primera)	\$ 6.300,00

b) Desde el 1° de octubre de 1975, regirán los siguientes sueldos mensuales:

Grupo “A”: Personal Administrativo:

CATEGORIA	SALARIO
4 (cuarta)	\$ 13.400,00
3 (tercera)	\$ 12.030,00
2 (segunda)	\$ 10.300,00
1 (primera)	\$ 9.000,00

Grupo “B”: Personal Técnico:

CATEGORÍA	SALARIO
5 (quinta)	\$ 14.250,00
4 (cuarta)	\$ 13.400,00
3 (tercera)	\$ 12.030,00
2 (segunda)	\$ 10.300,00
1 (primera)	\$ 9.000,00

Grupo “C”: Personal Auxiliar

CATEGORÍA	SALARIO
3 (tercera)	\$ 12.030,00
2 (segunda)	\$ 10.300,00
1 (primera)	\$ 9.000,00

3. El laudo 29 firmado entre la UOM y FIAT CONCORD

En su artículo 6° menciona que el personal de corredores, vendedores y viajantes aplican a esta rama las categorías, viáticos, remuneraciones establecidas en los artículos 90° y 91° del CCT N° 260/75. Siempre que sean personal de los establecimientos mencionados dentro de este Laudo.

4. A diferencia del CCT general de UOM con las CAMARAS METALURGICAS, acá no se detallan remuneraciones y/o pagos adicionales que no sean el salario básico.

5. En el CCT27/88 de SMATA con la F.A.A.T.R.A, se establece que las forma de pago se pueden dividir entre jornalizados y mensualizados, cada uno englobando dentro de esa descripción las categorías que los integran.

- Jornalizados:
 - ✓ Oficial Inspector
 - ✓ Oficial de Primera
 - ✓ Oficial
 - ✓ Medio Oficial
 - ✓ Peón
 - ✓ Aprendices ayudantes
 - ✓ Engrasadores
 - ✓ Operario ayudante
 - ✓ lavadores
 - ✓ limpiadores y expendedores de combustible
- Mensualizados:
 - ✓ Auxiliar de Primera
 - ✓ Auxiliar de Segunda

- ✓ Auxiliar de Tercera
- ✓ Auxiliar de Cuarta
- ✓ Choferes
- ✓ Maestranza
- ✓ Cadetes

En cuanto a los salarios convenidos, en el artículo 33° se establece que, debido a la inflación de ese año las partes convienen en aplicar el índice de inflación pronosticada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo el Director Nacional de Relaciones del Trabajo quien lo elabora, utilizando como indicadores el índice de precios al consumidor u otras pautas referenciales. Y las partes convienen que la resolución fundada por el director nacional por la cual se determine el índice de inflación pronosticada, será irrecurrible.

Además, se acordó un acta complementaria, donde se establece como norma para los incrementos salariales de diciembre de 1988, enero de 1989, febrero de 1989 que se aplicará el índice de inflación pronosticada, más un 4% de recomposición salarial.

Luego de esto, el **CCT~~2~~7/88 de SMATA con la F.A.A.T.R.A.**, enumera los subsidios y beneficios sociales acordados: (Art, 36°):

- ✓ Por casamiento
- ✓ Por salario familiar
- ✓ Por nacimiento
- ✓ Por Servicio Militar
- ✓ Por fallecimiento de Cónyuge e Hijos
- ✓ Por fallecimiento de padres
- ✓ Por fallecimiento de hermanos y padres políticos
- ✓ Internación de familiares
- ✓ Personal que utilice idiomas extranjeros

- ✓ El personal que tenga título habilitante por el CONET.

6. El Convenio firmado por **SMATA con Toyota ARGENTINA (CCT 730/05)** establece que se abonará a sus empleados exclusivamente los conceptos que se detallan en ese Convenio Colectivo de Trabajo, excluyéndose expresamente cualquier adicional que no surja del mismo, de obligaciones legales o de acuerdos entre Toyota ARGENTINA y el S.M.A.T.A.

Las remuneraciones y los complementos por antigüedad descriptos a continuación deberán abonarse conjuntamente.

Categoría Operario Polivalente o Team Member.

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
Team Member de Ingreso	0 mes	\$ 810
Team Member 1	12 meses	\$ 1.089
Team Member 2	24 meses	\$ 1.277
Team Member 3	36 meses	\$ 1.344
Team Member 3 A	48 meses	\$ 1.418
Team Member 3 B	60 meses	\$ 1.478

Categoría Operario Polivalente Líder de Célula o Team Leader.

Nivel	Antigüedad mínima	Desde el 1/05/2004
Team Leader 1	0 mes	\$ 1.654
Team Leader 2	12 meses	\$ 1.718
Team Leader 3	24 meses	\$ 1.853
Team Leader 3 A	36 meses	\$ 1.939

7. Además, los empleados de **Toyota** perciben otros complementos salariales:

Sistema de Pagos por productividad y calidad. Remuneración variable:

Este sistema tiene por finalidad reconocer los mayores esfuerzos de cada célula o sector, así como también el logro de los objetivos de productividad y calidad establecidos por la Empresa.

Cuando se logren estos objetivos, Toyota ARGENTINA abonará mensualmente a sus empleados, un adicional equivalente al 13% de la remuneración básica de cada trabajador, siempre que se cumpla con el 100% del objetivo fijado. Dicho adicional estará sujeto a variabilidad en el supuesto de que el cumplimiento del objetivo fijado sea superior o inferior al 100%.

Adicional por trabajo en turnos por equipos – Mantenimiento: En el caso que la empresa disponga el trabajo en turnos por equipos en las áreas de Mantenimiento, se abonará al personal involucrado un adicional del 20% (veinte por ciento) sobre la remuneración básica establecida en el presente Convenio.

Adicional por guardia pasiva de Team Leader – Mantenimiento: En el caso que la empresa solicite a un Team Leader de las áreas de Mantenimiento que realice guardias pasivas durante los días no laborables del fin de semana, y a lo largo de un mes completo, se abonará un adicional de pesos ciento cincuenta (\$ 150) mensuales.

Vales destinados a la canasta familiar: Se entregará mensualmente a cada uno de sus empleados comprendidos dentro de este Convenio, vales destinados a la canasta familiar.

Asignación remuneratoria vacacional: La empresa abonará al personal que se hubiere hecho acreedor al período íntegro de vacaciones, una asignación remuneratoria vacacional, la que se abonará conjuntamente con la remuneración de vacaciones. Esta asignación será equivalente a un (1) sueldo básico de cada trabajador, vigente al momento de inicio de su período vacacional. En el caso que el trabajador no se hubiera hecho acreedor al período íntegro de vacaciones y tenga derecho a gozarlas en forma proporcional, la empresa abonará dicha asignación también en forma proporcional.

8. Respecto a lo relacionado con remuneraciones, el **CCT 1341/2013 entre la empresa autopartistay S.M.A.T.A.**, a diferencia de los CCT nombrados anteriormente, da detalles sobre cómo será el pago de horas extras, serán abonadas de la siguiente manera: (a) los días trabajados en sábados de 06.00 a 15.00 hs., se pagará con un 100% de recargo, y (b) los días trabajados en sábados después de las 13.00 hs., Domingos y Feriados, se abonará con un recargo del 150%.

Además, el CCT enumera los siguientes subsidios:

- Casamiento: el previsto en la ley vigente.
- Fallecimiento cónyuge e hijos: 50hs de jornal máximo.
- Fallecimiento de padres: 50hs del jornal máximo.
- Fallecimiento de hermanos y/o padres políticos: 30hs de jornal máximo.
- Licencia de hasta 3 días corridos y 12 anuales por internación de familiares a cargo y conviviente.

9. El **CCT 1317/2013** celebrado entre **A.S.I.M.R.A y Toyota**, enumera los siguientes beneficios sociales:

1. Casamiento: La empresa obsequiará al personal que contraiga matrimonio una orden de compra por la suma \$ 500 (IVA incluido) de carácter no remunerativo, para ser canjeada en distintos comercios designados por la Empresa. La entrega de la orden de compra se realizará contra la recepción del certificado de matrimonio.
2. Guardería: La empresa otorgará al personal femenino, como beneficio social, un subsidio mensual no remunerativo —en carácter de ayuda— para solventar los gastos de guardería, desde el retorno de la madre a su actividad laboral y hasta los 3 años de edad de su hijo. El subsidio mensual cubrirá la totalidad del costo de la guardería hasta un tope de \$ 250,00. La continuidad del pago de esta asignación se mantendrá en tanto la trabajadora presente mensualmente los comprobantes respectivos. Este beneficio se hace

extensivo al personal masculino viudo, para sus hijos menores de 3 años y hasta que contrajera nuevo matrimonio.

3. Gastos de Sepelio: En caso de fallecimiento del Supervisor (Group Leader) o integrantes de su grupo familiar primario —cónyuge e hijos— la empresa colaborará con los gastos de sepelio hasta la suma de \$ 4.000,00, previa acreditación de los comprobantes respectivos.

La empresa otorgará los siguientes subsidios no remunerativos, de carácter mensual, cuando el colaborador presente la documentación legal correspondiente.

Tipo de subsidio	Importe mensual
Esposa	\$ 40,00
Hijo menor de 16 años	\$ 40,00
Hijo discapacitado	\$ 100,00

La jornada de trabajo será de lunes a viernes, de la siguiente manera:

Jornada con 1 (un) turno	Jornada con 2 (dos) turnos
de 08.00 a 17.10 hs	1º turno: de 06.00 a 15.10 hs
----	2º turno: de 15.00 a 00.11 hs. o de 15:40 a 00:50 hs.

Cuando la empresa opte por trabajar de 15:40 a 00:50, se deberá abonar un adicional por hora nocturna.

Las tareas efectuadas en horas extraordinarias serán abonadas con los recargos establecidos en la legislación vigente y de acuerdo a las modalidades establecidas en este Convenio. La base de cálculo será la remuneración mensual efectivamente percibida dividida por ciento noventa y dos (192) horas.

Toyota debe abonar sueldo básico dependiendo del nivel del empleado, los niveles son los siguientes:

- Supervisor (Group Leader) 1
- Supervisor (Group Leader) 2
- Supervisor (Group Leader) 3
- Supervisor Group Leader 4

Cada supervisor (Group Leaders) será evaluado una vez al año para analizar sus posibles cambios de nivel.

Además del sueldo básico, también se abonan adicionales por productividad y calidad, adicional por turnos de equipos (para mantenimiento), adicional por guardias pasivas.

En el caso de la antigüedad será de la siguiente manera: Conjuntamente con la remuneración habitual, la Compañía abonará la asignación por antigüedad del 3% (tres por ciento) del sueldo básico con más el 1% (uno por ciento) adicional por cada año aniversario de servicio cumplido, en forma no acumulativa. Con un máximo de 20 años de antigüedad.

A los adicionales también podemos sumarle un bono por desempeño de los supervisores según el siguiente detalle:

- Supervisores (Group Leaders) posicionados en el 10% superior del ranking: 1,2 sueldo básico de cada Supervisor (Group Leader).
- Supervisores (Group Leaders) posicionados en el 20% siguiente del ranking: 1,1 sueldo básico de cada Supervisor (Group Leader).
- Supervisores (Group Leaders) restantes: 1 sueldo básico de cada Supervisor (Group Leader). Dicha gratificación será abonada conjuntamente con los haberes del mes de mayo.

Garantía: La empresa se compromete a garantizar una diferencia mínima entre el salario básico mensual del Supervisor (Group Leader) y la de **los Operarios Polivalentes** (Team Members) a su cargo del 33%.

Referido al artículo 34° “Escalas de sueldos básicos”, queda de la siguiente manera:

POSICION	SUELDO BASICO
Supervisor (Group Leader) 1	\$ 12.970
Supervisor (Group Leader) 2	\$ 13.230
Supervisor (Group Leader) 3	\$ 13.755
Supervisor (Group Leader) 4	\$ 14.300

Disposiciones sobre formación y capacitación

1. Tanto en el **CCT de UOM 260/75**, como en el **Laudo 29/75**, tal vez dada su antigüedad, no hacen mención en un apartado específicamente sobre formación y capacitación.
2. En el **CCT 27/88 de SMATA con F.A.A.T.R.A.**, en el artículo N°55 sobre la formación profesional, se establece que el sector empresario, dentro de sus posibilidades deberá colaborar con la formación profesional y técnica de los trabajadores comprendidos dentro de este convenio, con el fin de propender a la capacitación técnica y a la evolución de la actividad. Los mismos deberán coordinarse con los planes nacionales de desarrollo económico y social.
3. El Convenio **SMATA con Toyota, CCT 730/05**, reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del TPS la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del "entrenamiento en el trabajo" que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando.
4. En el **CCT 1341/2013 de la empresa autopartista que fabrica interiores con SMATA**, aquella se compromete a mantener los programas de

formación profesional y cultural que ya tiene en vigencia, con el objeto de capacitar al personal en nuevas técnicas y procesos de trabajo y apoyarlos en su crecimiento como personas. A tales fines el establecimiento dictará cursos, conferencias o seminarios, por sí o por terceros, de carácter gratuito para el personal.

Reingeniería: Ambas partes reconocen que la base de toda relación laboral con vocación de estabilidad, se basa en constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se irán desarrollando procesos de reingeniería que mejoren los distintos procesos de producción. Como consecuencia de ello, será necesario para la empresa modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de reingeniería.

Modernización: Las partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye un derecho y una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa, y de los niveles de prestaciones a favor de los trabajadores.

5. Por último, el **CCT 1317/2013** celebrado entre **A.S.I.M.R.A y Toyota**, establece que Toyota reconoce como prioridad fundamental y esencial para el más eficiente desarrollo del TPS, la capacitación y formación técnica y profesional de sus trabajadores. Dicha capacitación se logra fundamentalmente a través del “entrenamiento en el trabajo” que significa la constante y permanente capacitación a medida que la tarea se está desarrollando. Las partes acuerdan también que, además del “entrenamiento en el trabajo”, la capacitación se logrará a través del dictado de cursos y manteniendo al personal actualizado en forma continua de manera de optimizar su rendimiento y asegurar el cumplimiento de los principios que informan al TPS. Asimismo, Toyota difundirá y alentará la participación de sus trabajadores en actividades de capacitación profesional que organice A.S.I.M.R.A. siempre que las mismas no afecten ni interfieran en el normal desarrollo de la actividad laboral.

Reflexiones y perspectivas

La diferencia fundamental entre los convenios firmados por UOM y por SMATA reside en los primeros la metodología utilizada. Para la descripción de los puestos y las calificaciones profesionales en los primeros tiene plena vigencia la Organización Científica del Trabajo tradicional, es decir la división social y técnica del trabajo, característica de los Convenios firmados en la década de los años 1970. Un trabajador en un puesto, dentro de una jerarquía rígida, haciendo en permanencia los mismos trabajos repetitivos y especializados, sometidos a la vigilancia y el control de los jefes y supervisores, haciendo un trabajo individual sin asumir una cierta autonomía en cuanto al cumplimiento de las normas de productividad y de calidad.

2 / El impacto de las nuevas tecnologías informatizadas y los cambios en el empleo del sector automotriz

ALBERTO C. VAN AUNTENBOER*

Introducción

La velocidad en los avances tecnológicos de los últimos tiempos está haciendo posible que los vehículos eléctricos sean en un futuro no tan lejano una realidad tangible en la Argentina.

La industria automotriz está en constante crecimiento y hace indispensable reflexionar sobre el impacto en el mundo laboral que tendrá la transición a la electromovilidad, con todo lo que ello implica, en relación con la demanda de trabajadores más capacitados, requerimientos de mayor productividad, con el desafío que ello no implique un aumento de los niveles de desempleo.

Los convenios colectivos de las entidades sindicales que intervienen en este ámbito personal corresponden a Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA). Se suscribió el primero de ellos en la década del 70, contiene descripciones de categorías que han quedado desactualizadas en relación las nuevas funciones o formas de producción actuales y no contienen disposiciones relacionadas a la capacitación de los trabajadores con miras a lograr su reconversión a las nuevas formas de producción.

El segundo convenio suscripto en tiempos de democracia (año 88) y presenta una mayor concentración de funciones en una menor clasificación de categorías, presentando la capacitación como una

* Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo Universidad Nacional de Moreno PBA.

colaboración del sector empresario con la entidad sindical y en coordinación con los planes nacionales.

En este trabajo se analiza en forma comparativa tomando como referencia la normativa internacional, regional y nacional vinculada al tema, y luego se analiza los fundamentos que dan lugar a la incorporación de nuevas cláusulas sobre *formación permanente de los trabajadores y diferentes aspectos que se relacionan con el desarrollo de competencia y la capacitación* y otros aspectos (salarial, jornada, ascensos, etc.) para considerar en una eventual modificación y actualización de los convenios colectivos citados.

Se cita como ejemplo la reconversión de trabajadores que ocurrió en Trenes argentinos al incorporar nuevas tecnologías y la capacitación de los trabajadores, realizada para evitar pérdida de puestos de trabajo de aquellos que no estaban formados en el nuevo sistema integral se ponía en marcha (formaciones, sistemas en general).

El trabajo tiene como objetivo analizar las cuestiones relacionadas la formación permanente de los trabajadores teniendo en cuenta las nuevas tecnologías en maquinarias, equipos (es decir robótica, automatización) y los retos y desafíos que se plantean a la industria automotriz en general.

La normativa que se compara corresponde al Laudo 29/75 y colectivos de trabajo N°260/75 de Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y (Convenio colectivo 27/88) Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA); el 1ro de ellas no tiene disposiciones referidas a la formación permanente que demanda las nuevas tecnológicas, y el 2do convenio solo una referencia genérica.

Para este trabajo se tuvo en cuenta las pautas innovativas contenidas en las Declaraciones y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, principios y derechos fundamentales del derecho del trabajo contenidas en normas nacionales, convenios colectivos de trabajo extraídos de la base de datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y doctrina nacional e internacional que se cita en la bibliografía.

El desafío de la investigación es realizar una contribución a través de la elaboración de cláusulas que podrían considerarse en los futuros convenios colectivos de trabajo que contemplen la formación como valor estratégico de las partes, la creación de comités de formación, cuestiones relacionadas con la asistencia de los trabajadores a los cursos de capacitación, certificación de estudios y aspectos vinculados a su progreso en su escalafón, como ser movilidad funcional, categorías y adicionales para aquellos trabajadores que haya cumplido con el proceso de formación requerido y se encuentre adaptado a las nuevas funciones que las necesidades de la empresa y su producción lo estimen necesario.

La normativa analizada otorga importancia a la capacitación en todas las categorías y tiene preferencia a una tendencia a la capacitación “*On-the-Job*” para puestos de ejecución.

Asimismo, además del método teórico utilizado también se tomaron en cuenta entrevistas realizadas por integrantes del grupo de investigación de UNM con dirigentes sindicales y conferencia realizada en la Universidad de Buenos Aires (UBA) por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AADTYSS) “Cuarenta Años de Democracia y Dialogo Social”.

“El camino hacia el futuro no es poner el trabajo de los hombres al servicio de máquinas supuestamente inteligentes, sino estimular y coordinar sus capacidades inventivas y organizativas, vale decir otorgarles una libertad en el trabajo” (Supiot, 2022).

Primera parte. Cambios tecnológicos. Capacitación de los trabajadores. Reconversión y/o readaptación

Cambios tecnológicos

La industria automotriz encara grandes retos, y en particular los rápidos avances tecnológicos que implican una *mayor robotización y automatización de los procesos, la transformación necesaria para cumplir la normativa ambiental y mitigar su huella de carbono y la importancia*

que ahora cobró la producción de automóviles eléctricos, todo ello, da lugar a un proceso de profunda transformación en la industria automotriz.

La transición al electromovilidad exigirá más trabajadores calificados que la producción de los vehículos tradicionales con motores de combustión interna; si bien es probable que disminuya el número de puestos de trabajo directamente relacionados con la fabricación de vehículos, y los autopartistas; otras voces dicen que muchos de ellos serían de mayor calidad, es decir es al mismo tiempo una oportunidad y una amenaza. (OIT. Ginebra, 15-19 de febrero de 2021).

Desde la perspectiva de los empleadores, la posición de la Organización Internacional de Empleadores (OIE, 2017) menciona que frente a los acelerados cambios tecnológicos las nuevas tendencias del mundo del trabajo requerirán que los trabajadores actualicen sus competencias a un ritmo más acelerado que el que se da en la actualidad, sin que ello implique necesariamente un aumento de los niveles de desempleo y se estima que se podrían ofrecer nuevas oportunidades de trabajo, abrir nuevos mercados, equilibrar la vida laboral y personal e introducir nuevas oportunidades de ingresos y destaca que algunos trabajadores de nivel medio tendrán habilidades adicionales que les permitan cambiar a ocupaciones no rutinarias mejores pagas, en las que la tecnología tiende a aumentar el capital humano y hacer que los trabajadores calificados sean más productivos, sería un caso en el cual los trabajadores se beneficiarían gracias a la irrupción del cambio tecnológico.

Por parte de las mujeres, que actualmente se desempeñan en trabajos susceptibles de ser automatizados, en este supuesto el cambio tecnológico es considerado una fuerza promotora de la equidad de género.

Las competencias profesionales requeridas en general serían más elevadas, debido a la digitalización y a la creciente complejidad de unas operaciones comerciales altamente integradas, y también informa que la mayoría de las pérdidas de empleo se producirían debido a la

disminución del volumen de motores de combustión interna, aunque destaca que se crearían nuevos empleos en la fabricación de baterías y motores eléctricos, aunque estos no sustituirían de forma homogénea los antiguos puestos de trabajo, y los trabajadores tampoco podrían realizar la transición de manera automática o espontánea.

Por otra parte, el informe de la OIE menciona que el número de horas necesarias para fabricar un vehículo eléctrico con batería serían aproximadamente las mismas que antes, pero era de esperar una **disminución de entre el 10 y el 15 % en la mano de obra** necesaria para el proceso de fabricación, como resultado de la introducción de nuevas instalaciones más eficientes para la producción de los nuevos modelos. Los trabajos sencillos y repetitivos se automatizarían tanto a nivel de producción como de gestión.

Sin perjuicio de esta opinión, el impacto negativo de las tecnologías sobre los trabajadores se centra fundamentalmente en las tareas rutinarias y en los trabajos repetitivos, ya que estos son fácilmente codificables y, por lo tanto, pasibles de ser realizados por una computadora o un robot. En este sentido, se vuelve a comprobar que la capacidad de codificación de tareas y de conocimiento resulta ser la clave para las vertiginosas transformaciones que se están experimentando en el ámbito productivo y laboral.

Por ello, a los fines de evitar las drásticas consecuencias que puede traer este proceso de transformación es necesario y muy importante impulsar la especialización del talento humano y la formación de especialistas capaces de mantener la competitividad de la industria y velar por su adaptación a la responsabilidad de producir vehículos más ecológicos y seguros.

La situación de emergencia que nos coloca las nuevas tecnologías es un tema de suma importancia a nivel mundial, se ha visto reflejado en las discusiones del Foro Económico Mundial. (Klaus Schwab.2018). Se trató las formas de pensar y actuar, debido a que aún es incipiente el impacto que ocasionará la Cuarta Revolución Industrial, en tanto las

sociedades todavía se encuentran lejos de comprender el verdadero alcance de las nuevas tecnologías.

De acuerdo a un informe la digitalización y otros avances tecnológicos representan todo un reto para algunas pymes de los diferentes sectores industriales “

(...) se señala que, si bien las pymes de este país son conscientes de los retos de la digitalización, su disposición y capacidad para adaptarse a ellos varían en función del tamaño que tengan: cuanto más pequeñas son las pymes, mayor es la probabilidad de que resulten perjudicadas y no puedan aprovechar los beneficios derivados de los cambios que produzca la digitalización en el sector industrial (...)”. (C. Tomada- 2020).

Las empresas automotrices en la fabricación de diferentes tipos de vehículos exigen nuevas competencias, y nuevas esferas de competencia con los perfiles profesionales necesarios, de allí la necesidad de capacitación de los trabajadores.

La Agenda de Capacidades Europea 2020, reconocía la continua importancia del perfeccionamiento y la readaptación de los trabajadores, especialmente en industrias estratégicas como el sector de la automoción, que estaba experimentando grandes cambios.

Un estudio de OIT CINTERFOR distingue entre la capacitación motivacional, con mucho de inducción a los nuevos sistemas, y otra capacitación más operativa en aula y en puestos de trabajo.

En algunas empresas, debido a los resultados poco concretos obtenidos en la enseñanza (en aula), se prefirió volver a la capacitación en el puesto de trabajo, de esta manera el trabajador adquiere los conocimientos en sus funciones polivalentes, así como también, las calificaciones necesarias para ir ascendiendo en el sistema de categorías.

Un estudio de casos (Fernández, 1998, basado en rigor en observaciones de algunos años antes) sostiene que en la práctica la mayor parte del conocimiento vinculado a una tarea se obtiene en el

puesto de trabajo por medio de la imitación de un compañero de trabajo y bajo la observación de un supervisor. La tendencia según esa fuente sería además a que el tiempo de aprendizaje o adiestramiento sea cada vez menor, y se integre más rápidamente al capacitado a la línea de producción.

El informe Cintefor sobre “*Impacto laboral y social de empresas multinacionales y la inversión extranjera en Argentina en los años noventa*”, determina competencias requeridas y capacitación, en terminales y autopartistas, en el caso de las primeras aumentan los requerimientos de calificación de los trabajadores (educación formal), junto con nuevas competencias (prácticas y personales): mayor comprensión del proceso productivo y operativo, capacidad de concentración y trabajo en grupo, resolución de problemas, disminuyen la edad promedio requerida (entre 24 y 30 años), se otorga importancia a la capacitación a todos los niveles, tendencia a la capacitación on-the-job para puestos de ejecución; mientras que las segundas en general, en los estratos superiores de autopartistas solicitan requerimientos similares a los de las terminales.

En aquellas empresas con mayor grado de estandarización de la producción, los requerimientos de calificación del personal son bajos y la capacitación es escasa. En otras firmas, aumentan los requerimientos de polifuncionalidad y polivalencia en puestos calificados. La capacitación se localiza en dichos puestos y los de gerencia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la **Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz** trató el tema vinculado a “*El futuro del trabajo en la industria automotriz*” en su Informe final, recomendó algunas pautas en materia de capacitación a tener en cuenta en los proyectos de convenios colectivos de trabajo que se deben realizar, entre ellos:

- El apoyo de los Gobiernos a las políticas industriales debía ir acompañado de responsabilidades sociales y ambientales para los empleadores y de la participación de los trabajadores y sus representantes.

- Lograr soluciones tripartitas, la industria, la fuerza de trabajo y los Gobiernos debían dedicar urgentemente los recursos necesarios a la educación y la formación de los trabajadores.
- -Los Gobiernos no deberían pasar por alto la necesidad de realizar inversiones y reformas en los sistemas de educación y formación profesional para mejorar su calidad y satisfacer las necesidades en materia de competencias.
- Realizar el enfoque de una transición justa y dictar las normas pertinentes, y promover la formulación de políticas para una transición justa en el sector.
- -Las alianzas público-privadas resultaban útiles para aprovechar las ventajas respectivas de empresas y Gobiernos con el fin de desarrollar un entorno estable y previsible en el que la inversión y la innovación en el sector privado podrían impulsar una recuperación sostenida caracterizada por la creación de empleo.
- El concepto del aprendizaje permanente debía aplicarse urgentemente a gran escala para evitar los daños y la exclusión sociales. Ello ha sido reconocido en muchos instrumentos de la OIT, como la Declaración del Centenario y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).
- -La industria automotriz, debe seguir invirtiendo en la readaptación y el perfeccionamiento de las competencias, entre otras cosas, ofreciendo experiencias formativas a los jóvenes mediante programas de formación profesional.
- -Analizar detenidamente las probables necesidades futuras de competencias funcionales y operativas, lo que podía servir para configurar los futuros planes de formación y aprendizaje.
- -Se debería contemplar la iniciativa privada a todos los niveles, por ejemplo, en lo referente a las oportunidades de aprendizaje en línea, la información en tiempo real sobre el mercado de trabajo, la formación profesional y la certificación de competencias.

- -El concepto del aprendizaje permanente presuponía que los trabajadores de la industria automotriz podrían desarrollar en ella su carrera profesional completa.
- El aprendizaje permanente no era posible en un contexto de trabajo precario, precarización o externalización. No resultaba verosímil hablar del aprendizaje permanente sin tener en cuenta esas cuestiones de mayor alcance, ni separar la cuestión del desarrollo de las competencias de las experiencias reales de los trabajadores en la industria.
- La creación de centros de formación profesional.
- Fomentar el Diálogo Social, conviene recordar que, si bien la negociación colectiva constituía un importante elemento del diálogo, no era sino una de las opciones existentes, entre las que figuraban las consultas y los intercambios de información, publicación de recomendaciones que revestían igual importancia.
- En el dialogo tripartito discutir temas que les conciernen directamente como la remuneración, las condiciones y los derechos en el trabajo, reconversión de los trabajadores, así como la seguridad social.
- La OIT debería ayudar a los mandantes a prever cuáles serían las futuras competencias; recordar a Gobiernos y empleadores su responsabilidad de crear el marco oportuno y realizar las inversiones necesarias en las competencias y las habilidades del futuro; iniciar un diálogo y organizar seminarios para promover el objetivo del acceso de todos los trabajadores a una formación adecuada y de calidad, y promover el diálogo sobre la mejora de los sistemas de formación de las profesiones calificadas tradicionales.
- La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales de todos los trabajadores, y múltiples ejemplos demostraban que la negociación colectiva era el medio más

eficaz para promover y defender el trabajo decente y seguro, y para lograr una transición justa.

- Entre los objetivos es poner fin a la desindustrialización, dadas sus enormes consecuencias sociales y políticas, y reforzar las políticas industriales promover la digitalización y la automatización centradas en las personas, y sus beneficios se deberían repartir de forma equitativa, tanto entre los interlocutores sociales. (OIT, 2021)

La expresión «centradas en las personas» se debería interpretar como una confirmación de que la mano de obra no era una mercancía y de que la digitalización no supondría meramente una intensificación del trabajo o pérdidas de empleo.

En este proceso de transición se debe tener en cuenta el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y a la Recomendación núm. 195. (OIT, 1975) También se debe considerar la igualdad de género, una tremenda oportunidad, dado que la digitalización y la formalización de las formas precarias de empleo ofrecían grandes ocasiones para aumentar la proporción de trabajadoras, especialmente en empleos decentes del ámbito de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

En las cadenas de suministro, era necesario prestar atención a la transición de los trabajadores de formas de trabajo informales y precarias a la economía formal.

La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) brindaba importantes orientaciones sobre las medidas y políticas que cabía adoptar a ese respecto para evitar que el factor laboral fuera utilizado como una mercancía barata.

Desde nuestra casa de estudios, la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO, se dictó un curso denominado “*Cambio Tecnológico, Trabajo y Empleo y Salud de los trabajadores*”, el cual se desarrolló entre los meses de agosto y diciembre del año 2022, con la

participación de delegados y trabajadores del sector autopartista, para abordar esta cuestión.

De acuerdo a CEPAL es clave que se tome en cuenta la velocidad y las características de implementación de los avances tecnológicos, de manera que sus efectos en el empleo dependen de políticas públicas aplicadas y del actuar de los actores privados, si bien dentro de límites influidas por la utilización competitiva de estas tecnologías, se plantea que *“...hay una serie de factores que inciden en si una sustitución del trabajo humano que tecnológicamente es factible se realiza o no en un momento dado”*. (Campbell, 2019, p. 37)

En el ámbito nacional, el Laudo y Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) bajo análisis, no contiene disposiciones específicas sobre capacitación, no obstante ello, el sindicato tiene entre sus misiones y funciones la Capacitación Laboral y Formación Continua y viene desarrollando una estrategia de Formación Profesional destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores del sector haciendo foco en formalizar y sistematizar la capacitación y actualización permanente de los mismos en pro de aportar tecnología de conocimientos y recursos humanos de calidad que es uno de los mejores aportes para mejorar la competitividad del sector. (UOM, 75)

El Departamento de Formación Profesional que lleva adelante la política de formación de los trabajadores a través de una Unidad Técnica de Gestión y Red de Centros UOMRA, con cursos en Automatización y Control, Electricidad, Electrónica, Informática. Máquinas y Herramientas, Mecánica, Soldadura, TVDT.

Estas actividades se realizan ya sea por sus propios recursos, en cooperación con empresas o instituciones educativas o en convenio con el gobierno Nacional, Provinciales y/o Municipal; por ejemplo, los convenios suscriptos con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; y con el Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires.

Del mismo modo el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.), realiza formación en diferentes Tecnicaturas, por ej. Metromecánica, en Automotores Híbridos y eléctricos y ha suscripto convenios con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), para el Instituto de Formación Técnica N°31, y brinda especializaciones en autotrónica y mantenimiento industrial del sector automotriz.

El convenio UOM data del año 1975, y el Convenio Colectivo SMATA del año 88, y sería necesaria una nueva reformulación que contemple:

1. El Diálogo Social, mediante, consulta o, simplemente, intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores, de los trabajadores y entre los propios interlocutores sociales o en torno a cuestiones de interés común relativas a la política económica y social.
2. Los nuevos aspectos del derecho del trabajo, como por ej. Nuevas tecnologías, dialogo social, readaptación de trabajadores, teletrabajo, cuestiones de género, trabajo de jóvenes, etc.
3. Definir claramente la representación de las entidades sindicales, el ámbito de actuación personal y las categorías que requiera esta nueva forma de producción de autopartes y en terminales, la incorporación de nuevos elementos y materiales podrían dar lugar a la incorporación de otras entidades sindicales en el sector.
4. Asimismo, es importante incorporar cláusulas de responsabilidad social de la compañía, así como su apoyo y cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo de la OIT., sobre el particular cabe acotar que algunas empresas europeas llegan a establecer que la compañía no trabajar con proveedores que no cumplan las normas fundamentales de la OIT.

5. Establecer cláusulas en la negociación colectiva de reconversión laboral o readaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, capacitación a las nuevas necesidades operativas, los tiempos de estos procesos y cláusulas de paz social donde se evite el despido de los trabajadores, se los reubique y capacite.
6. Estas cláusulas democratizan las relaciones laborales con los sectores sindicales intervinientes, pone en tensión la exclusividad del saber productivo al ser incorporada a la negociación.
7. No realizar racionalización del plantel de trabajadores (despidos, retiros voluntarios), sin previamente analizar y realizar reconversión de los trabajadores, para proceder a su reubicación en el nuevo esquema de trabajo.
8. En definitiva, la capacitación, formación de los trabajadores para su reconversión laboral es esencial para mantener su fuente de trabajo ante esta disrupción inédita generada por la transformaciones tecnológicas y nuevos cambios de movilidad, y la formación necesaria no se limita al sector privado, sino también las organizaciones de trabajadores, para el reconocimiento de su condición, de sus miembros y su valorización.

Fundamentos legales para la formación y capacitación permanente de los trabajadores.

Las normas nacionales e internacionales que paso a mencionar dan fundamento a los programas de orientación, capacitación y formación profesional de los trabajadores, que podrían incluirse los temarios de negociación colectiva y son las siguientes:

Declaración universal de los derechos humanos. (Naciones Unidas, 1948). Esta Declaración menciona que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*, conf.

artículo 23 inc.1, y la educación mediante la capacitación, formación y que tiene por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana (conf. inc. 1 y 2 del artículo 26 y concordantes).

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Ley 23.313, 1986).

En su artículo 7 reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren: “(...) *Igualdad de oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (...)*”, y “(...) *para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana (...)*”, conf. inc. 2do. del artículo 6to.

Protocolo de San Salvador. (Boletín Nacional, 1996).

Este documento compromete a los Estados “(...) *a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional (...)*” y consagra el “(...) *derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio(...)*” conf. inc. c) del artículo 7mo. y eleva a tal punto a la educación que la jornada de trabajo deberá subordinarse a la instrucción obligatoria y tendiente a lograr el pleno desarrollo de la personalidad humana.

Convenio 140 OIT sobre licencia pagada de estudios 1976 (OIT, Convenio 140, 1976) no ha sido ratificado por nuestro país, consagra el derecho a estudiar en todos los niveles de instrucción y tiene por objeto: “(...) *a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el*

empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructura (...)” conf. inc. a del artículo 3ro. Y esa política deberá “(...) tener en cuenta el grado de desarrollo y las necesidades particulares del país y de los diferentes sectores de actividad y deberá coordinarse con las políticas generales en materia de empleo, educación y formación profesional (...)”. Esta política inclusiva “(...) podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional (...)” conf. artículo 5to.

Convenio 142 OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos 1975. (OIT, 1977) impone a los estados “(...) llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo (...)” conf. artículo 1 y considerar “(...) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales (...)” inc. 1 del citado artículo.

En particular, establece la obligación de implementar sistemas de orientación “(...) deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad (...)”.

Y estos sistemas de formación profesional van dirigidos a cubrir “(...) las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad (...)”. Cabe destacar que el convenio menciona que los mismos “(...) deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados (...)”. En definitiva, introduce la práctica “(...) de la negociación colectiva o al menos del diálogo social para la aplicación de los sistemas de formación profesional (...)”.

De estos instrumentos internacionales se evidencia la importancia de la negociación colectiva en la aplicación de los lineamientos de la formación profesional.

La Organización Internacional del Trabajo ha dado suma importancia fomentar los procesos de negociación colectiva y dialogo social que comprende la consulta e intercambio de información entre gobierno, empleadores y trabajadores.

En el ámbito interno el artículo 14 bis. de la Constitución Nacional garantiza los derechos a la negociación colectiva, sujeta a las normas que reglamentan su ejercicio; la ley N°24.013 establece entre las medidas específicas para la nivelación y composición del empleo “(...) *Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo (...)*”; y regula que debe ser un tema de negociación colectiva.

Otros aspectos a tener en cuenta es las relaciones de coordinación que deben existir de formación profesional y la calificación, por ello, el certificado de trabajo que el empleador está obligado a expedir al finalizar el contrato de trabajo conforme artículo 8o de la ley de contrato de trabajo debe constar los cursos de calificación profesional realizados y obtenidos.

Asimismo, corresponde el reconocimiento a quienes realizan estos cursos de capacitación y adquieren un título que acredite la idoneidad técnica mediante el pago de un adicional que se fije por negociación paritaria, siendo también de carácter inexcusable para el trabajador realizarlo de modo que le permitan desarrollar su carrera en un amplio grado y claro modo de competitividad individual, logrando optimizar, elevar su nivel, condiciones de vida y la productividad.

Hoy día está fuera de discusión la existencia de un derecho subjetivo del trabajador a la orientación y formación profesional en el ámbito laboral, y por ello, se puede utilizar la negociación colectiva como un instrumento válido para acordar con el empleador con participación del estado, siempre dentro de la senda que impone el programa social y las cláusulas del progreso del artículo 75, inc. 22.

La realidad requiere hoy la discusión entre los empleadores y trabajadores/as acerca de las necesidades de la empresa y los cambios tecnológicos que se requieren en forma permanente, con las variaciones de las relaciones cooperacionales y productivas; los acelerados cambios tecnológicos actuales por la robótica e industria del 4.0, las nuevas tendencias del mundo del trabajo requieren que los trabajadores actualicen sus competencias a un ritmo más acelerado que el de la actualidad; hay esfuerzos que se están llevando a cabo en las terminales y autopartistas, por ejemplo en las organizaciones sindicales a través de su red de centros de formación profesional, institutos técnicos de formación superior y a través de acuerdos con Universidades a los fines de formar, capacitar, redireccionar a los trabajadores, con la finalidad de evitar pérdida de los puestos de trabajo y adaptarse a las nuevas formas de producción y que permitan progresar a los trabajadores en su carrera laboral.

Por lo expuesto, se proyecta una serie de cláusulas para considerar en convenios colectivos de trabajo relativas a la capacitación que tienda a la reconversión de los trabajadores y su incidencia en la carrera ascendente- movilidad funcional, asistencia, salarios, títulos, certificaciones y comités de formación. Del análisis de convenios colectivos de empresas surgen cláusulas que consideran este aspecto y que se han considerado en el presente trabajo.

Cabe concluir que los avances tecnológicos han provocado una constante modificación, actualización y reducción del ciclo de vida del producto y del propio ciclo de vida de la innovación tecnológica, lo cual también inevitablemente determina *la reducción el ciclo de vida de la capacitación adquirida* e impone la necesidad de su constante actualización, y los convenios colectivos de trabajo por su capacidad de adaptación a la realidad permite que se pueda armonizar la necesidad de los trabajadores/as a los cambios de la producción ocasionados por estos adelantos tecnológicos.

Segunda parte. Experiencia del cambio de tecnología en otros ámbitos laborales (ferrocarriles y autovías)

Ferrocarriles. En el sector ferroviario se han presentado cuestiones con la aplicación de nuevas tecnologías donde se amplió y renovó las formaciones en las líneas Belgrano Sur/Norte, Sarmiento, Roca, San Martín, Belgrano Cargas, entre otras, con material de procedencia China principalmente, entre las empresas menciono a título de ejemplo CMEC (*China Machinery Engineering Corporation*).

El Presidente de Trenes Argentinos se expresó que con cada “(...) *extensión, con cada nuevo tren, más empleo, más capital humano*”, para ello fue necesario proceder a una etapa de transición donde se tuvo que readaptar a los trabajadores a las nuevas competencias, reconvertirlos para ejecutar sus funciones por el cambio de tecnología que implicaba estas nuevas unidades digitales.

Ferrocarriles es una actividad que interactúan diferentes organizaciones gremiales, Sindicato La Fraternidad, Unión Ferroviaria (UF), Asociación de Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA), Unión Personal Superior Ferroviario (UPSF), Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA); en particular me refiero a la Fraternidad ya es la entidad gremial que comprende al personal de conducción de las unidades tractivas que llegaron al país y fue necesario un intenso trabajo con el personal para lograr su reconversión a las nuevas tecnologías. (https://twitter.com/motoreco_ok/status/1424743358191308805, s.f.)

El convenio colectivo de trabajo suscripto por este sindicato y la empresa BELGRANO CARGAS Y LOGÍSTICA SOCIEDAD ANÓNIMA, en este aspecto comprende, Escuelas de Capacitación, Trabajadores instructores, y para el cumplimiento de su función el personal debe realizar exámenes, en los siguientes ítems TEMA I, Reglamento y Señales, TEMA II Física / Mecánica / Electricidad; TEMA III Unidad Tractiva y Vehículos y Freno según corresponda, TEMA IV y V Técnicas Conductivas y Ubicación de Elementos y

TEMA VI. Seguridad e Higiene), ante el Centro Único de Examen.

En relación al personal, también debe realizar cursos de conducción, de manera de mantener una nivelación y actualización permanente de todas las unidades tractivas en uso de la empresa u otros sistemas de señalamiento, innovación e inserción de nuevas tecnologías, nuevas normas operativas y protocolos de seguridad, para ello, se realizó un período de transición para la formación del personal y así evitar las consecuencias negativas del desempleo, con la debida anticipación se forma al personal actual, como así también para el caso de futuras incorporaciones de conductores de diferentes Unidades Tractivas.

La empresa participa en la confección y contenidos de los programas y supervisa el dictado de los cursos de capacitación realizados por la escuela de capacitación de la Fraternidad, ello, de acuerdo a la función a realizar existe una tabla de tiempos para el personal de conducción que se lleva adelante los días hábiles para nivelación de conocimientos teóricos en unidades de distintas marcas y/o sistemas de comandos diferentes, y nivelación de conocimientos prácticos en unidades de distintas marcas y/o sistemas de comandos diferentes.

Prácticas de manejo. Práctica en vía. Práctica en simuladores

Esta capacitación se lleva adelante también en el Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (CE.NA.CA.F), el cual fue creado en 1985 a partir del convenio de cooperación técnica suscripto entre los gobiernos de Argentina y Japón, con el objetivo de *generar transferencia de nuevas tecnologías* y gestión del conocimiento técnico para el sistema ferroviario de nuestro país y brinda capacitaciones sobre señalamiento ferroviario, subestaciones eléctricas, catenaria, tracción eléctrica y diésel, vía y obras, mantenimiento, y telecomunicaciones e informática aplicadas al sector ferroviario. (MT. Resolución 1728, 2015).

El CE.NA.CA. F. fue instituido desde agosto 2015 como ente rector de la Capacitación Ferroviaria a nivel nacional. (MIyT.Resolución nº 1666, 2015)

Este centro de capacitación cuenta además con la sala de simuladores de conducción de trenes como herramienta idónea para maximizar las practicas conductivas, conocimiento de vías, resolución de incidencias operativas y fallas en el material rodante en general, cuestiones que coadyuvan con la eficiencia y seguridad en el transporte ferroviario, y se establece la obligatoriedad de la empresa para disponer las jornadas de capacitación teóricas y prácticas en las tracciones implementadas en el centro, para el personal representado por este sindicato.

A raíz de la evolución tecnológica y científica, la de COMISION NACIONAL DE REGULACION DEL TRANSPORTE (CNRT) , establece la necesidad de adecuar la metodología, programas y procedimientos para la toma de exámenes a los futuros conductores de tracciones ferroviarias; se requiere modificar y actualizar en forma permanente la forma de evaluación del programa de estudios vigente, a fin de adaptarlo a los nuevos paradigmas del conocimiento, los nuevos métodos de enseñanza y la necesidad de profesionalizar cada vez más la conducción de tracciones ferroviarias, ello también en virtud del ingreso de las nuevas formaciones que el estado se encuentra adquiriendo para incorporar al sistema ferroviario. (CNRT Resolución N°759, 2014).

Los examinadores de la CNRT toman las pruebas escritas que confeccionan, conforme las pautas del “Reglamento de exámenes para el otorgamiento del certificado de idoneidad profesional y habilitacion del personal de conduccion ferroviaria”.

Por otra parte, La Administradora De Recursos Humanos Ferroviarios Sociedad Anónima con participación estatal mayoritaria también ha adquirido un Sistema de Simulación de Conducción Ferroviaria de última generación que se encuentra instalado en el CE.NA.CA.F., ampliando las posibilidades de capacitación del personal que cumple tales funciones, mediante la incorporación de nuevas tecnologías que

poseen un magnífico potencial pedagógico, incrementando la concentración y comprensión, y favoreciendo la retención, el pensamiento creativo y la capacidad para planificar, tomar decisiones y resolver problemas, entre otros. (MIyT Resolución 533, 2013)

En este proceso de reconversión del personal se desarrollan las siguientes acciones:

1. Estudiar, analizar y evaluar las distintas propuestas de actividades y programas de capacitación y formación de los recursos humanos ferroviarios, planificar y ejecutar los mismos y evaluar su implementación.
2. Establecer relaciones, intercambiar información y coordinar sistemas de cooperación en materia de capacitación y formación de recursos humanos ferroviarios con otros organismos, entes, universidades, institutos y casas de estudio, sean del ámbito nacional o internacional, tanto públicos como privados, celebrando convenios y otras formas de asistencia técnica.
3. Coordinar con las distintas jurisdicciones con competencia en materia ferroviaria, todas las actividades y programas de capacitación y formación de los recursos humanos ferroviarios, así como la difusión y promoción de las mismas.
4. Requerir y brindar asistencia técnica y de cooperación en materia de capacitación y formación de los recursos humanos ferroviarios a organismos públicos o privados y a empresas nacionales e internacionales.
5. Administrar el Sistema Ferroviario de Capacitación.
6. Supervisar el diseño del material pedagógico necesario para el apoyo a las actividades de formación y capacitación de los recursos humanos ferroviarios.

7. Diseñar la metodología de selección de los formadores que llevarán adelante la capacitación y la formación de los recursos humanos ferroviarios.

Solo mediante el diálogo social a través de la participación de todos los actores del sistema se pudo llevar a cabo un proceso de transición de “Reconversión de los trabajadores ferroviarios en actividad”, y continuaron como los actuales conductores de estas nuevas unidades tractivas en todas las líneas de pasajeros y de carga de las empresas de capital público y privado que recorren el país.

Resultados

En base a la normativa analizada, entrevistas, conferencias, y situación de hecho del sector automotor, se proyectan algunas cláusulas que tratan los aspectos en los cuales tienen incidencias las nuevas tecnologías en el empleo.

Nuevas tecnologías

Ambas partes coinciden en que la incorporación de nuevas tecnologías en particular en innovaciones como robótica, industria del 4.o., movilidad eléctrica; por ende, en metodología de trabajo, formas de organización, capacitación y formación técnica y profesional les permite a sus trabajadores el máximo desarrollo personal, profesional de los mismos y constituyen una necesidad para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y producción de la empresa.

Formación. Capacitación y reubicación

La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia y que debe desarrollarse dentro de un marco de igualdad con el fin de que todos los trabajadores tengan la misma oportunidad de formarse como elemento de desarrollo profesional.

De acuerdo a las necesidades de producción se irán desarrollando programas con objetivos de formación que mejoren la adaptabilidad de los recursos humanos y sirva de mecanismo para hacer frente a los

mayores requerimientos de cualificación que la realidad del sector y del mercado demandan; para ello será obligación del empleador proceder a la capacitación continua del personal al modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de producción que se establezca; respetando los derechos de los trabajadores y estándares asociados para las nuevas condiciones de trabajo y que redunde en el mantenimiento y estabilidad del empleo y posibilite el desarrollo profesional del colectivo existente mediante la mejora de las capacidades de los trabajadores.

Asistencia

La asistencia a los cursos y/o jornadas para su formación se realizará en horarios comprendidos en la jornada de trabajo. En caso de realizarse fuera del horario habitual de trabajo, el empleador abonará las horas extras correspondientes.

El empleador, difundirá, con una periodicidad semestral, el plan de formación que se llevará a cabo, como la evolución de este.

Asimismo, las partes podrán establecer mediante acuerdos los programas teórico -prácticos de capacitación y lugares donde se impartirán los mismos.

La capacitación denominada como “entrenamiento de trabajo” se desarrollará en forma prioritaria en el ámbito de trabajo.

El empleador, también difundirá y alentará los cursos y jornadas que brinden los centros e institutos de capacitación de la entidad sindical, inclusive aquellos que se brinden a través de convenios de colaboración, investigación y asistencia con el Estado Nacional, Institutos Tecnológicos, Universidades y/o terceros, a los fines de desarrollar todas sus habilidades, talentos y optimización para la objetivos compartidos y necesidades futuras de competencias funcionales y operativas proveyéndolos del entrenamiento necesario y oportunidades de desarrollo, para la actualización, concientización,

prosperidad, crecimiento personal y económico de los trabajadores, generando relaciones estables y armónicas entre ellos.

Movilidad funcional

a.- La capacitación de los trabajadores permitirá la movilidad funcional ascendente de acuerdo a la formación académica o profesional adquiridas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a la categoría profesional. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las de la categoría profesional durante más de tres meses en un año u seis meses durante dos años consecutivos, por el conocimiento, permanencia y experiencia se adquirirá la categoría correspondiente a estas funciones. De modo alguno la movilidad funcional, relevos y/o rotación del personal afectará los elementos esenciales del contrato de trabajo, en cuanto a categoría, remuneración, sueldo y horarios.

b.- Al presentarse la necesidad para una función de mayor categoría, se anunciara internamente, se analizarán los posibles candidatos, en base a criterios de capacidad y antecedentes laborales y en particular la capacitación adquirida, eventualmente comprobados en entrevistas; al ser seleccionado para cubrir la vacante, un trabajador de categoría inferior, se le otorgará a éste formalmente el cargo de “aspirante” y se completara su capacitación, que podrá extenderse por un lapso de hasta tres (3) meses. La capacitación tendrá que permitir un efectivo crecimiento laboral y se desarrollará en el establecimiento y o instituciones que previstas en los programas de capacitación y o aquella que designen las partes, apoyándose en trabajadores/as de mayor profesionalidad y conocimiento, con la asistencia de jefes y/o técnicos.

Certificado de trabajo

El empleador una vez finalizado la relación laboral deberá expedir el certificado de trabajo del artículo 8o de LCT de acuerdo a sus registros que contenga el tiempo de trabajo, la fecha de ingreso y de egreso, el monto percibido en concepto de remuneración y la calificación

profesional adquirida en los centros de formación del empleador, entidad sindical o terceros debidamente acreditada.

Adicional por título habilitante:

El personal que tenga título habilitante de educación técnica de nivel secundario, enseñanza media, o cursos técnicos que brinde el Sindicato o Estado Nacional, Institutos Tecnológicos, Universidades, y/o terceros sobre cursos o tareas específicas de los puestos de trabajo que el trabajador desarrolle en la empresa tendrá un pago adicional mensual equivalente al % sobre el sueldo básico mensual de la categoría.

Comités de formación

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de la formación. Por consiguiente, el correcto desarrollo de dicha actividad es responsabilidad tanto de la de la Empresa como de La entidad sindical.

El Comité de Formación que estará formado por los siguientes miembros:

- Dos miembros de la Empresa o personas en las que deleguen.
- Dos miembros del Sindicato o personas en las que deleguen.

Este Comité de Formación se reunirá con carácter trimestral y tendrá conocimiento de los diferentes planes y programas de formación que se elaboren en cada ejercicio, proponiendo iniciativas en materia formativa adecuadas al desarrollo profesional de los empleados, favoreciendo el intercambio de opiniones y el diálogo que garantice la adecuada comunicación a los trabajadores a través de su representación sindical. Asimismo, verificará la calidad, eficiencia, eficacia, y los resultados obtenidos.

El Comité también abordará todos aquellos aspectos que se contemplan en este Convenio colectivo que requieren un desarrollo posterior en materia Formación, sirviendo como punto de encuentro

que permita acordar soluciones oportunas a las nuevas circunstancias a las materias que así lo requieran.

Conclusiones

La normativa internacional, regional y nacional que se citó en el presente trabajo destaca *la importancia de la formación profesional permanente de los trabajadores en esta época de transición de las nuevas formas de producción*, consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías, el laudo y convenios colectivos considerados en este estudio han quedado desactualizados en lo que respecta a este aspecto de suma importancia en la relación laboral; los convenios de empresas más recientes contienen cláusulas en las cuales consideran la capacitación de los trabajadores alineados con la necesidades y filosofía de cada empresa, incluso el Estado Nacional ha dictado la ley 27.686 denominada “Ley de promociones de inversión de la industria automotriz, autopartista y su cadena de valor”, donde tiene entre sus objetivos: el desarrollo de nuevos modelos y autopartes, con escala y competitividad; el impulso a las nuevas motorizaciones-híbridos, eléctricos, a celda de combustible (hidrógeno), a gas y biocombustibles, entre otras-; la promoción, desarrollo y transferencia de nuevas tecnologías, conocimientos e innovación. Este programa comprende comprende las inversiones en bienes de capital nuevos y obras de infraestructura, destinadas directamente a la producción de los bienes y/o desarrollo de actividades, de vehículos, motores, sistemas de autopartes, etc. sujeto a los requisitos y condiciones allí previsto.

Por ello, teniendo en cuenta que las negociaciones colectivas de trabajo constituyen un elemento importante de dialogo social, en miras a realizar una contribución en este aspecto de las relaciones laborales se han proyectado algunas cláusulas referidas al aprendizaje permanente de los trabajados y los demás aspectos que se proyectan con las reconversión de los mismos, consecuencia de su capacitación, por ej. certificaciones, progreso ascendente en su escalafón, remuneraciones, asistencia, salarios, títulos y comités de formación, etc.

Este derecho subjetivo del trabajador a la orientación y formación profesional en el ámbito laboral, se debería llevar delante de acuerdo a las necesidades de producción, a cargo del empleador, entidades sindicales y mediante acuerdos con los diferentes niveles públicos (Nacional, Provincial, Municipal), Universidades, muchos de ellos se realizan en la actualidad a través de los sindicatos a través de su red de centros de formación profesional, institutos técnicos de formación superior.

Cabe concluir que los avances tecnológicos han provocado una constante modificación, actualización y reducción del ciclo de vida del producto y del propio ciclo de vida de la innovación tecnológica, lo determina la capacitación permanente, de su constante actualización, por ello los convenios colectivos de trabajo permiten que se pueda armonizar la necesidad de los trabajadores/as a los cambios de la producción ocasionados por estos adelantos tecnológicos.

Referencias

Comisión Nacional de Regulación del Transporte .Resolución N°759/2014

Convenio OIT N°140.Sobre Licencia Pagada de Estudios. (Entrada en vigor: 23 septiembre 1976)

Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos (Entrada en vigor: 19 julio 1977)

Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad del Trabajo. Secretaría de Trabajo. Resolución 1728/2015

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad del Trabajo. Secretaría de Trabajo. Resolución 1728/2015.

Ministerio del Interior y Transporte de la Nación. Resolución n.º 1666/2015.

OIT (2020). El futuro del trabajo en la industria automotriz y la necesidad de invertir en la capacidad de las personas y el trabajo decente y sostenible. Documento temático para la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra: OIT.

Pacto internacional de derechos económicos, Sociales y Culturales. Ley N°23.313. Sancionada: abril 17 de 1986. Promulgada: mayo 06 de 1986.

Pereira, M. y Tacsir, E. (2019). ¿Quién impulsó la generación de empleo industrial en la Argentina? Un análisis sobre el rol de la innovación. *Revista de la CEPAL* (127).

Protocolo de San Salvador. (Fecha de sanción 19-06-1996, Publicada en el Boletín Nacional del 17-Jul-1996).

Schwab, K. (2018). La urgencia de dar forma a la Cuarta Revolución Industrial, World Economic Forum - WEF.

<https://www.weforum.org/es/agenda/2018/01/la-urgencia-de-dar-forma-a-la-cuarta-revolucion-industrial/> 31.CK

Soifer, R. y Tornada, C. (2020). Impacto laboral y social de empresas multinacionales y la inversión extranjera en Argentina en los años noventa. OIT (núm. 142). Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, (mun. 195). La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015.

Supiot, A. (2022). *El trabajo ya no es lo que fue*. Buenos Aires: Siglo XXI. Editores Argentina.

UOM 260/75. Convenio Colectivo de Trabajo.

Weller, J.; Contero, S. y Campbell, S. (2019). Cambio tecnológico y empleo: una perspectiva latinoamericana Riesgos la sustitución tecnológica del trabajo humano y desafíos de la generación de nuevos puestos de trabajo. CEPAL. LC/TS.2019/37.

Legislación Nacional e internacional, doctrina y base de datos consultada

Constitución Nacional.

Ley de Contrato de Trabajo y sus modificaciones.

Ley de Empleo N°24013. Sancionada: noviembre 13 de 1991. P: diciembre 5 de 1991

Laudo 29/75 UOM. Fecha 14/11/5.

Ley N°27.686. de Promoción de Inversiones en la Industria Automotriz-Autopartista y su Cadena de Valor.

OIT, Tendencias de la industria automotriz que afectan a los proveedores de componentes. Programa de Actividades Sectoriales 2005.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Intensidad y contenido tecnológicos de las exportaciones argentinas a partir de la información de la Encuesta Nacional de Dinámica de Empleo e Innovación (ENDEI).

Convenio Colectivo de Trabajo 730/05 "E". (SMATA- Toyota).

Convenio Colectivo de Trabajo N° 1341/2013 "E" SMAT y FAURECIA ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA.

Convenio Colectivo de Trabajo N° 260/1975 UOM y Federación Argentina de la Industria Metalúrgica - Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines - Federación y Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior. 11/09/1975.

CCT. Telefónica España y los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO.

Convenio Colectivo de Trabajo SMATA- A VENTO INDUSTRIAL SERVICE SRL. N°1672/2022 E. DI-2022-3757-APN-DNRYRT#MT.

Convención Colectiva de Trabajo N°27/88 FEDERACION ARGENTINA DE ASOCIACIONES DE TALLERES DE REPARACION AUTOMOTORES (F.A.A.T.R.A.) y (S.M.A.T.A.)

Documento BOE-A-2001-21669. Resolución de 31/10/2001, de la Dirección General de Trabajo, Convenio Colectivo de la empresa "Fiat Auto España, Sociedad Anónima".

Convención Colectiva de Trabajo de trabajo (SMATA) y la empresa Honda Motors SA, registrado bajo el número 1265/12 "E

Base de datos del Ministerio de trabajo y Seguridad Social de la Nación. Convenios Colectivos de trabajo.

3 / Avances tecnológicos y negociación colectiva: salud y seguridad en el trabajo

GUILLERMO CONTRERA

Introducción

Las nuevas tecnologías liberan al trabajador de trabajo tedioso y peligroso, reduciendo así el estrés y los potenciales accidentes de trabajo, mas pueden hacer superflua la mano de obra y en última instancia, pueden también, como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alienar a los trabajadores y afectar la seguridad y salud en el trabajo (SST). La cuarta revolución industrial que transitamos diluye límites entre las esferas física, biológica y digital y nos pone frente a riesgos derivados de avances tecnológicos. En el año 2020, la OIT preparó un documento temático como base para las discusiones de la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la Industria Automotriz que se llevó a cabo al año siguiente, de la que daremos cuenta brevemente en el párrafo siguiente.

El documento contiene un resumen descriptivo de la industria automotriz mundial y da cuenta de los factores impulsores de los cambios que transformarán la industria y, haciendo hincapié en los adelantos tecnológicos, alerta sobre la importancia de prever riesgos derivados de dichos avances. También, afirma que la Seguridad y Salud en el trabajo “ocupa un lugar prioritario en la agenda tanto de los empleadores como de los trabajadores de esta industria, y desde hace décadas existen comités específicos de SST compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores, y que siguen funcionando. Sin embargo, cada vez resulta más evidente que aún queda mucho por hacer para mejorar la seguridad y salud en la industria y en sus cadenas de suministro” (OIT, 2020, p.52).

Respecto a la incidencia de los avances tecnológicos en este sector de la industria destacamos, del Informe Final de la “Reunión Técnica

sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz” (2021) lo afirmado en su introducción: que la industria automotriz, impulsora histórica de una revolución manufacturera, experimentaba en estos tiempos una revolución digital como ninguna otra y que: “si bien no cabía duda de que dicho fenómeno reportaría beneficios en términos de una mayor productividad y nuevos productos y servicios, también tendría un impacto en el empleo y las competencias necesarias en el futuro” (OIT, 2021, p.5).

Los cambios tecnológicos generan nuevos y cambiantes desafíos, frente a los cuales no todos los trabajadores pueden adaptarse corriendo el riesgo de perder su puesto de trabajo y, en ocasiones, su salud. Ello conduce a la necesidad de actualizar la negociación colectiva para que, en armonía con las otras fuentes del Derecho del Trabajo, propicie medidas eficaces para evitar tan nefastas pérdidas. Será vital poner en valor el rol de las organizaciones profesionales de trabajadores y empleadores para encausar armoniosamente los intereses distintos del capital y el trabajo.

En nuestro país, la industria automotriz, integrada por un número estrecho de empresas terminales multinacionales, sumándose PyME nacionales que producen piezas y componentes para esas terminales, viene mejorando niveles de producción y venta. Según informe de la Asociación de Fabricantes de Automotores de abril 2023, la producción nacional de vehículos alcanzó las 54.399 unidades. El volumen de abril fue 24,1 % superior al del mismo mes del año anterior y un 11 % menor al de marzo. Las terminales automotrices exportaron 30.736 vehículos, un 12 % superior respecto del volumen que se registró en abril 2022 y un 5,2% por debajo de su comparación con marzo anterior. En ventas mayoristas, el sector comercializó a la red de concesionarios 33.795 unidades en abril, un 9,5% por sobre los volúmenes del mismo mes del año pasado y un 11,3 % menos respecto del mes anterior. En el acumulado enero-abril, las terminales exportaron 98.474 unidades, un 21 % más respecto de las 81.376 unidades que se enviaron a diversos mercados en el mismo periodo del año pasado. En el acumulado enero-abril, las terminales exportaron 98.474 unidades, un 21 % más respecto

de las 81.376 unidades que se enviaron a diversos mercados en el mismo periodo del año pasado (ADEFA (2023).

No obstante la importancia del sector y su desarrollo, la bibliografía especializada coincide en señalar que en Argentina la negociación colectiva incorpora escuetamente el impacto de las nuevas tecnologías a pesar de la necesidad evidente de un tratamiento profundizado de dicha problemática. Ello sin perjuicio de la introducción acotada de cláusulas normativas que regulan condiciones de empleo relativas a la organización del trabajo (tiempo-lugar) y a la cuestión salarial derivada de la movilidad y nueva cualificación profesional que generan. Situación fáctica que no sorprende, habida cuenta de que dichas cuestiones aparecen como las más sensibles a los cambios tecnológicos producidos. Será decisivo entonces, para una adecuada protección del trabajador, incorporar en la negociación otras materias que tendrán una relevancia cada vez más acentuada y hoy están ausentes.

El progreso tecnológico y un mundo cada vez más competitivo requieren un involucramiento psíquico y mental mayor que puede derivar en nuevos riesgos en el trabajo. Los avances tecnológicos han transformado el mundo del trabajo generando “nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo y contribuyendo al aumento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo” (OIT, 2016, p.6). Por ello es que nos proponemos realizar un aporte en pos de la preservación de la salud psicofísica del trabajador. Cuidado que no es un hacer individual sino colectivo donde inexorablemente deben intervenir los dueños de los medios de producción y servicios y los trabajadores. Desde ese convencimiento nos detendremos en: la mirada de la **Organización Internacional del Trabajo** relativa a la conformación de comités de salud y seguridad de trabajadores y empleadores, a través de sus antecedentes e instrumentos actuales. También buscaremos experiencias locales a nivel **legislativo** y en aquellos **convenios colectivos de trabajo** que contengan cláusulas referidas a Comités Paritarios de Salud y Seguridad en el Trabajo. Estimamos que al

concluir este trabajo podremos sugerir cláusulas convencionales que impidan o al menos limiten la imposición unilateral, por parte del empleador, de nuevas condiciones de trabajo que atenten contra la salud del trabajador provenientes de factores tecnológicos y de seguridad.

OIT y Comités Paritarios de SST

Desde hace medio siglo que la OIT contribuye, a través de distintas actividades y programas, al mejoramiento de las condiciones de trabajo de un gran número de trabajadores (tanto de la industria, los servicios y el sector rural). También, viene planteando nuevos problemas provocados por el desarrollo de la *tecnología* cuya solución requiere de acciones y programas tendientes a garantizar el libre ejercicio del derecho de organización sindical y la participación de los empleadores y los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo, como con la aprobación del Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (OIT, 1976). En el año 1981, adopta el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; requiriendo que todo Estado Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesadas, formulen, pongan en práctica y reexaminen periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo (*Art.4*). Se le exige a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores (*Art.16*).

Asimismo deberán tomarse disposiciones en virtud de las cuales los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa, estén habilitados en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de

común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa (*Art.19*). La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 a 19 del presente Convenio (*Art.20*). A su vez, la Recomendación 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, refiere que las medidas adoptadas para favorecer la cooperación referida en el Convenio deberían incluir, cuando resulte apropiado y necesario, el nombramiento, conforme a la práctica nacional de delegados de seguridad de los trabajadores, de comités obreros de seguridad e higiene o de *comités paritarios* de seguridad e higiene.

Más recientemente, el Convenio OIT 187 (2006) avanza en la participación de trabajadores o sus representantes, así como en su derecho a la información y a ser consultados cuando se implementen medidas que afecten su seguridad y su salud. Se exige que todo miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y disposiciones que promuevan en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.²

² OIT; Art.4Convenio 187: El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir:

- (a) la legislación, los convenios colectivos en su caso, y cualquier otro instrumento pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- (b) una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- (c) mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos los sistemas de inspección, y
- (d) disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

En el año 2022, la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo incorporó a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo el principio: “un entorno de trabajo seguro y saludable” sumándolo a los ya existentes o vigentes de libertad de asociación; el derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de discriminación en el empleo y ocupación. A partir del cual todos los Estados miembros están comprometidos a respetar y promover el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, hayan o no ratificado los Convenios sobre la temática. Es decir que todos los Estados miembros de la OIT están alcanzados por los convenios 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y 187 sobre el marco promocional para la salud y seguridad de los trabajadores.

En los últimos tiempos, la OIT está propiciando el establecimiento de Comités Paritarios de Seguridad e Higiene como mecanismo de participación de los trabajadores. En ese sentido, Valentina Forastieri, especialista en Condiciones de Trabajo Seguridad y Salud Ocupacional de la OIT, nos proporciona una definición de los mismos: “(...) son órganos paritarios y colegiados de participación en la empresa para la puesta en práctica de las medidas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Son paritarios debido a que deben constituirse de igual número de representantes de los trabajadores que del empleador. Son colegiados porque las decisiones se toman por consenso teniendo todos los miembros voz y voto en la toma de decisiones. La elección de representantes del empleador la realiza el empleador directamente. La elección de los representantes de los trabajadores/as se realiza por votación individual, secreta y directa, convocada y presidida por el sindicato cuando existe y cuando no por todos los trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo” (Forastieri, 2007, p. 8).

Adelantamos que estas definiciones han sido recogidas en la ley 12.913 de la Provincia de Santa Fe en sus dos primeros artículos. Artículo 1: “Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los mismos son órganos paritarios con

participación de trabajadores/as y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos”. Artículo 2: “Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tienen por misión velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo”.

Legislación interna y comités paritarios SST

Ante la inexistencia de legislación nacional que regule la conformación y funcionamiento de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, debemos remitirnos a la legislación Provincial sobre el particular. En Santa Fe, como resultado de manifestaciones de trabajadores, especialmente de la actividad metalúrgica de Villa Constitución, se sancionó la Ley 12.913 (2008). La normativa exige en toda la Provincia la creación de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo en todas las actividades laborales sin excepción, o sea que abarca a todos los trabajadores que desempeñan actividades en las empresas del sector privado, administración pública provincial, municipal y comunal. En los considerandos del Decreto Reglamentario 0396/09, se destaca que la sanción de la Ley 12.913 ha posibilitado que en la Provincia de Santa Fe exista un marco legal para que trabajadores y empleadores participen responsable y orgánicamente en la discusión y formulación de políticas laborales encaminadas en la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo, a través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral.

La Provincia de Buenos Aires legisló sobre la participación de los trabajadores en Salud y Seguridad en el trabajo a través de la Ley 14.226 (2011) para el sector público. Esta normativa regula las funciones y misiones de la Comisión Mixta de Salud y Seguridad en el empleo

Público, que tiene a su cargo proponer e impulsar políticas públicas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los empleados del Poder Ejecutivo Provincial, atendiendo fundamentalmente las cuestiones referidas a la prevención y protección de la vida y la salud de todas las personas que se desempeñen en las dependencias públicas (Art.2).

Por su parte, la Ley 14.408 (2012) de aplicación al sector Privado establece la obligación de crear un Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo para todas las empresas con por lo menos 10 trabajadores dependientes, instaladas o con un establecimiento dentro de la provincia de Buenos Aires. En octubre del año 2014, esta normativa fue reglamentada por Decreto 801/14, siendo su ámbito de aplicación: “Las empresas radicadas en el territorio de la Provincia de Buenos Aires, en su carácter de empleadores, de cincuenta (50) o más trabajadores (Art. 2, Ley 14.408). Para el caso de establecimientos empresarios que empleen entre 10 y 49 trabajadores “se elegirá un delegado trabajador de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el Comité” (Art. 2, Ley 14.408). Son objetivos de los comités: “*Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, acuerdos y convenios colectivos y condenas judiciales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo y reparación de la integridad psicofísica del trabajador (...) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa vigente (...) Participar de la formulación y del control de la ejecución de planes, programas y proyectos especiales de salud, higiene y seguridad en el trabajo (...) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos que considere irregulares, a fin de que sean corregidos y sancionados (...) Perseguir el cumplimiento de las condenas y sanciones que corresponda...*”. (Art. 3, Ley 14.408).

Negociación colectiva y nuevas tecnologías

Antecedentes:

En los años setenta, los convenios colectivos de trabajo se enfocaban en la relación entre trabajador y la máquina que éste operaba. Dicha relación individual trabajador y máquina, cambia en el actual marco de Industria 4.0, donde las máquinas irrumpen cada vez más en los lugares de trabajo para llevar a cabo todo tipo de tareas, tanto manuales como cognitivas y el trabajador forma parte de una línea de producción que lo lleva a operar diversas máquinas comunicadas entre sí, que además se relacionan con los trabajadores a través de interfaces hombre-máquina. En la actualidad esta cuestión “vuelve a plantearse con mayor acritud” (*The Economist*, 2016), porque va infiltrándose en los centros de trabajo profesionales, donde es posible automatizar cada día más todo tipo de trabajo. Siendo así, resulta prioritario que los convenios colectivos de trabajo también muten atendiendo los cambios ya concretados y aquellos que vendrán cada vez más aceleradamente. En esa modernización no puede faltar la formación del trabajador para poder hacer frente a los cambios tecnológicos que aceleran la automatización y la empresa la principal responsable de la capacitación y entrenamiento de sus dependientes.

Respecto de la negociación colectiva abordada por SMATA en el período 2001 al 2020, un 67% contienen por lo menos una cláusula haciendo mención a la introducción de nuevas tecnologías, mayormente lo hacen de manera genérica, es decir sin mayores precisiones, haciendo mención genérica sobre las aspiraciones de ambos sectores de la negociación colectiva. En ese sentido, puede verse que la cuestión tecnológica se expresa a través de cláusulas genéricas bajo el título de “fines compartidos, objetivos comunes o filosofía del trabajo” (Navas, 2022, p.14). Así sucede en los convenios colectivos celebrados con Toyota. En el último convenio firmado por el SMATA con dicha empresa (1482/2015), ambas partes “*no sólo explicitan la potestad y necesidad de la empresa de introducir nuevas tecnologías, sino que la misma debe darse en un marco de negociación y paz social. Incluso*

el sindicato adopta como propio el objetivo de contribuir al aumento de la productividad y competitividad de la empresa. Sin hacer mención, por otra parte, al impacto que ésta pueda tener en los niveles de empleo”.

Sin perjuicio de que en otros CCT, firmados por SMATA, la directriz de prerrogativa de las empresas para introducir nuevas tecnologías, se ve morigerada con un compromiso del empleador de establecer programas de capacitación y formación de sus empleados. Tal el caso del celebrado entre el SMATA y la Asociación Argentina de Motovehículos en el año 2014 (CCT 681), que en su artículo 17 prevé: *“Las partes coinciden en que la incorporación de nueva tecnología constituye un derecho y una condición para el mantenimiento y el crecimiento de las empresas, y de los niveles de prestaciones a favor de los trabajadores, debiendo las empresas prepararlo para el desarrollo de sus tareas de cara a dichos cambios tecnológicos”.*

Navas, también señala: *“De los pocos CCT en donde la potestad de las empresas de introducir nuevas tecnologías parece estar más condicionada a la aceptación o consentimiento de la parte sindical, por medio de instancias de consulta, son los firmados por SMATA con la empresa GM en distintas rondas”.* Los cuales, respecto a Programas de reestructuración productiva, prevén: *“Si la incorporación de nuevas tecnologías, nuevos proyectos o nuevos sistemas de producción alteran las condiciones de este acuerdo, las partes se reunirán para analizar los efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo y establecer los medios que mejor atiendan las necesidades de los empleados y el crecimiento o supervivencia de la Empresa.*

Por nuestra parte, entendemos que en las asociaciones profesionales de los trabajadores deberían apuntar aún más alto que lo logrado en el convenio citado precedentemente, en el sentido de lograr una normativa convencional que requiera del consenso de las partes para introducir nuevas tecnologías. Es cierto que resulta un objetivo de “máxima” pero, también es cierto que, en alguna negociación colectiva, se ha plasmado la obligatoriedad de analizar el impacto de tal incorporación atendiendo a las necesidades del trabajador y al crecimiento de la empresa.

Negociación colectiva y comités paritarios:

Como expresáramos al comienzo del presente trabajo, la industria automotriz Argentina se integra con un número estrecho de empresas terminales (multinacionales) y empresas nacionales que producen piezas y componentes para las mismas. A comienzos de siglo XX, empieza a desarrollarse la industria autopartista con el propósito de abastecer las terminales automotrices. A partir de ese momento, el desarrollo crece llegando a emplear, a fines del 2020, unas 55.000 personas, las cuales trabajan en un 70% para abastecer el mercado de las terminales multinacionales que poseen un importante nivel de automatización (robots de soldadura, procesos de pintura altamente automatizados, etc.).

Deteniéndonos en las empresas autopartistas del país, diremos que los sindicatos más representativos del sector son la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOM, el 60% de los trabajadores de las empresas del sector autopartistas están afiliados a la UOM y en menor proporción al Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)). El CCT metalúrgico (260/75), resulta de aplicación a todo el autopartismo, conforme Laudo 29 del mismo año: Artículo 7°.- Son de aplicación al personal comprendido en esta “Rama automotor”, las condiciones generales y beneficios sociales establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75. Artículo 8°.- Declarar comprendido el presente Laudo, dentro de los alcances previstos en el Capítulo IV, Artículo 1° -Rama Automotor- de la Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75. Ambos instrumentos normativos (Convenio y Laudo) son acuerdos por actividad diferenciándose de los convenios celebrados por SMATA con terminales y autopartistas firmados a nivel de empresa.

Retomamos aquí el documento temático base para las discusiones de la Reunión Técnica sobre el Futuro del Trabajo en la Industria Automotriz. Dicho instrumento, además de un resumen descriptivo de la industria automotriz mundial, da cuenta de los factores impulsores de los cambios que transformarán la industria a través de adelantos tecnológicos y, a la vez, alerta sobre la importancia de prevenir riesgos

derivados de dichos avances. Afirmando que la seguridad y salud en el trabajo ocupan un lugar prioritario, en la agenda tanto de los empleadores como de los trabajadores de esa industria y desde hace décadas existen comités específicos de SST. Más allá de las dificultades que representa sostener el lugar “prioritario” que refiere el “documento temático” aludido respecto a la seguridad y salud en el trabajo en agenda de empleadores y trabajadores, es necesario advertir que la introducción de NT no debería quedar supedita a la decisión unilateral del empleador contemplando exclusivamente el interés del sector empresario sin considerar el mejoramiento de condiciones laborales para sus trabajadores. En el quinquenio 2015-2020 se firmaron diversos CCT con cláusulas que contemplan comités mixtos en temas de salud y seguridad.

El informe final de la investigación realizada por la UNSM y la CTA de los trabajadores señala que: “Independientemente de las normas provinciales, las representaciones gremiales de trabajadores y empresarios de distintos sectores de actividad formalizaron en diferentes instrumentos los esquemas de participación en los temas de salud y seguridad en el trabajo. De acuerdo a la información del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, entre los años 2015 y 2020 se suscribieron 158 convenios colectivos con cláusulas de constitución de comités o comisiones mixtas de higiene y seguridad. Las actividades económicas en las cuales se celebraron más convenios con cláusulas de comités paritarios de salud y seguridad son transporte, almacenamiento y comunicaciones (42); industria manufacturera (37) y construcción (23) (entre las tres agrupan el 64% de los convenios referidos). Respecto del ámbito de negociación de los convenios con cláusulas de comités paritarios de salud y seguridad, el 79% tiene aplicación a nivel de empresa y el 21%, de actividad” (CTYD-EIDAES-UNSAM, 2022).

A modo de conclusión y propuesta

Desde antigua data, la OIT promueve el establecimiento de comités partidarios de salud y seguridad en el trabajo por considerarlos

eficiente herramienta para el logro de un ambiente de trabajo saludable y seguro, a través de la participación de los trabajadores en el cuidado de su propia salud psicofísica. Dicha postura se ha visto reforzada y ampliada con la decisión tomada en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2022), reconociendo la vital importancia de la seguridad y salud en el trabajo. Esto quedó claramente demostrado con la pandemia de COVID-19 y sus profundas y transformadoras repercusiones en el mundo del trabajo. Declara que los convenios sobre seguridad y salud de los trabajadores n° 155 (1981) y sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, n° 187 (2006) deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos de ese linaje (1998), en su versión enmendada en 2022.

Se compromete así a todos los Estados miembros a promover un entorno de trabajo seguro y saludable hayan ratificado o no los convenios correspondientes a nivel individual. En definitiva, un nuevo derecho fundamental que completa los ya establecidos en el año 1998 (libertad de asociación y negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso; abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación laboral).

Como dijéramos en una obra anterior, el objeto del trabajo es una conducta humana que, proyectada desde el interior de la persona, realiza un servicio o produce un bien necesario para la sociedad, la misma involucra al trabajador en forma integral, es decir que éste no “pone” sólo el cuerpo sino que acciona herramientas psíquicas y mentales que lo obligan a comprometerse subjetivamente con su tarea. El avance de nuevas tecnologías y un mundo cada vez más competitivo demandan un involucramiento psíquico y mental en aumento, por lo cual los factores de riesgo psicosociales aumentan su presencia y en muchos casos con devastadoras consecuencias para la persona en situación de trabajo. A fin de evitar o al menos morigerar tales consecuencias, resulta necesario que las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores dialoguen buscando acuerdos que hagan posible un uso adecuado de nuevas tecnologías (Contrera, 2019).

Sin duda, el uso correcto de las nuevas tecnologías requiere de la formación de quienes las operen y la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y la prevención del daño. Al respecto Julio Neffa advierte: “El trabajador también está expuesto a los riesgos del medio ambiente de trabajo —físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad— que pueden producir accidentes de trabajo, dolores, lesiones y enfermedades profesionales y dejarlo con un porcentaje de incapacidad o provocar su muerte. Y debe tratar de adecuarse a las condiciones de trabajo provocadas por factores socio técnicos y por la organización del trabajo: la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneraciones que puede estimular la fatiga, el uso de la ergonomía en los establecimientos, los medios de producción y el ejercicio de actividad, el uso apropiado de las nuevas tecnologías incorporadas con la previa formación correspondiente de los operadores, la existencia de servicios de salud, seguridad y condiciones de trabajo, las obras sociales proporcionadas por la empresa y la posibilidad de participar en comisiones mixtas para identificar los riesgos y adoptar medidas de prevención” (Neffa, 2021, pag.76).

La Argentina, como ya expresáramos, no tiene legislación nacional relativa al funcionamiento de comités de salud y seguridad en el trabajo como canal de participación de los trabajadores a fin de prevenir y evitar (o al menos reducir) los efectos no deseados de la *cuarta revolución industrial*. Sin embargo, ello no ha sido obstáculo para que algunas asociaciones sindicales consensuaran con el sector empresario cláusulas convencionales sobre la materia, incluyendo un órgano paritario de participación en las empresas, permitiendo que representantes de trabajadores y empleadores acuerden medidas de prevención de riesgos laborales.

Retomando el Informe Final “*Participación de los trabajadores para el cuidado de la salud. La experiencia de los comités paritarios*” destacamos aquí algunos datos que reflejan el estado de la cuestión en el período 2015-2020. Se celebraron 158 CCT constituyendo comités o comisiones

mixtas de higiene y seguridad; el 21% a nivel de actividad³ y el 79% de los mismos dentro del ámbito de negociación por empresa⁴. Surge del Informe, que la creación de comités de salud y seguridad crece en la negociación colectiva por empresa por encima del nivel por actividad.

En lo que respecta a la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina (UOMRA) podemos citar como antecedente el comité constituido en el año 1992 entre Siderca S.A. (siderometalúrgica), sus trabajadores y la UOM Campana. Estableciendo, respecto de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad, los siguientes términos: “La empresa considera que la actividad de los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad es una buena herramienta para obtener resultados en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Por tal motivo, promueve su funcionamiento considerando que los mismos permiten: Aumentar la participación activa en la sugerencia de soluciones. Inducir a los que operan y a los que supervisan a replantear

³ Entre los 33 convenios a nivel de actividad suscritos entre 2015 y 2020, la Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos acordó 5 convenios con cláusulas de comités mixtos con distintas cámaras empresariales en 2016, 2018 y 2019. Por su parte, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios hizo lo suyo en 4 convenios en 2015, 2016, 2017 y 2020. Y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina consolidó 3 convenios con las cláusulas que aquí analizamos, en 2016 y 2019. (CTYD-EIDAES-UNSAM, 2022). 3. Entre los convenios a nivel de empresa: Unión Ferroviaria firmó 21 convenios con distintas empresas en 2015, 2017, 2018 y 2019. El Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines hizo lo propio en 20 convenios en todos los años analizados. La Fraternidad y el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos suscribieron seis cada uno; la Asociación Obrera Minera Argentina, cinco; y el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina, cuatro. (CTYD-EIDAES-UNSAM, 2022).

⁴ Entre los convenios a nivel de empresa: Unión Ferroviaria firmó 21 convenios con distintas empresas en 2015, 2017, 2018 y 2019. El Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines hizo lo propio en 20 convenios en todos los años analizados. La Fraternidad y el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos suscribieron seis cada uno; la Asociación Obrera Minera Argentina, cinco; y el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar, Entretenimiento, Esparcimiento, Recreación y Afines de la República Argentina, cuatro. (CTYD-EIDAES-UNSAM, 2022).

los hábitos de trabajo. Aprovechar las experiencias de otros sectores. Comprometer a todos para proponer y efectuar modificaciones, mejoras, ensayos, pruebas, cambios, etc. Generar satisfacción en el personal por haber contribuido directamente a la solución de problemas que afectan a ellos y a sus compañeros. Integrar a los grupos en el trabajo en conjunto. Crear la actitud de corresponsabilidad en la detección de condiciones y acciones inseguras. Generar acercamiento entre los participantes y los que actúan directa e indirectamente con ellos con motivos del Comité. Facilitar la comprensión de los esfuerzos realizados en la corrección de las condiciones y actitudes inseguras. Permitir el enfoque de temas desde ópticas distintas. Proyectar la actividad de prevención también fuera del ámbito fabril. Sensibilizar al personal en los problemas de la prevención luego que han pertenecido por un período al Comité” (OIT, 2014).

Convencidos de la necesidad de escuchar a los trabajadores en toda decisión que implique la incorporación de avances tecnológicos, proponemos incluir en la futura negociación reformadora del CCT 260/75 el establecimiento de un órgano paritario de participación y decisión respecto a medidas preventivas de accidentes, enfermedades y riesgos psicosociales; a través del cual se morigere la potestad actual de las empresas de introducir cambios tecnológicos sin tener en cuenta su impacto en las condiciones de trabajo y empleo. Es decir, proponemos consensuar cláusulas convencionales que impidan o limiten la decisión unilateral del empleador para imponer nuevas condiciones de trabajo, motivadas en la incorporación nuevas tecnologías, sin previa información y consulta con sus trabajadores, las cuales podrían afectar la salud psicofísica de sus dependientes, estableciendo un *Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo*.

Con ese objetivo será necesario ampliar el “Ordenamiento de Relaciones Gremiales” estatuido en el Título IV del CCT 260/75, sin modificar su actual estructura. Es decir, manteniendo la *Comisión Paritaria General*(Artículo 77° del CCT)con jurisdicción Nacional e integrada por igual número de representantes por la parte sindical y

por la parte empresaria. Sosteniendo todas sus actuales funciones: resolver todas las cuestiones de interés general referidas a la aplicación de la CCT; resolver sobre los diferendos que pudieran surgir en la comisión de interpretación; el reconocimiento o ratificación de tareas en categorías establecidas en este Convenio, convalidar los acuerdos a que hubiere llegado la Comisión de Interpretación. La Comisión Paritaria General tiene la facultad para resolver directamente todas las cuestiones que se le sometan a su consideración, dada la naturaleza y la importancia de las mismas, sin la necesaria intervención de la Comisión de Interpretación (Artículo 78°).

Manteniéndose también la *Comisión de Interpretación* (Artículo 79°) integrada por doce (12) miembros, seis (6) de cada parte, que podrá ser presidida por un funcionario del MTEySS de la Nación, si así lo requiriera alguna de las partes, conservando sus funciones: a) Asesorar a la Comisión Paritaria General sobre situaciones particulares que se puedan presentar en las distintas Ramas de la actividad, relacionadas con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones del presente convenio colectivo de trabajo. b) Asesorar sobre la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el convenio o a las particulares de cada Rama.

Si el dictamen pertinente hubiese sido suscripto por ambas partes de común acuerdo, la Comisión Paritaria General deberá ajustarse al mismo, dictando la resolución correspondiente. Si no hubiere acuerdo entre las partes, cada una de ellas elaborará su propio dictamen, elevándose las actuaciones a la Comisión Paritaria General, para que ésta resuelva (Artículo 82). Dentro del marco preexistente se incorporaría una “Nueva Clausula” estableciendo el *Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo* relacionada con la Comisión Paritaria General en idénticos términos que lo hace la existente Comisión de Interpretación.

El trabajo excesivo incide sobre la productividad y sin un debido control, la adopción de nuevas tecnologías en los lugares de trabajo, puede acrecentar aún más el exceso de trabajo, con el consiguiente aumento de los problemas psicosociales que conspiran contra los

estándares básicos de bienestar y seguridad en el trabajo (OIT, 2017). Recientemente (2022), en su Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable, la OIT declaró que para tal logro se requiere la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos.

Compartiendo el criterio del Organismo Internacional respecto de la necesidad de controlar la incorporación de nuevas tecnologías en el ámbito laboral; reconociendo que toda imposición de innovaciones sin previa información y consulta con quienes serán operadores de las mismas puede retrasar los beneficios esperados y convencidos de que la prevención de los riesgos del trabajo será realmente efectiva con la participación de los trabajadores por medio de sus representantes, es que formulamos la presente propuesta: establecer un *Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo* dentro de la normativa del CCT 260/75⁵, en cuyo seno deberán discutir, previa incorporación de nuevas tecnologías, todo lo atinente a su impacto en la prevención de riesgos laborales; amén de otras competencias relativas a la salud y seguridad de los trabajadores. La constitución de este Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo será obligatoria y alcanzará a empleadores de las diferentes especialidades de la industria Metalúrgica, estén afiliados o no a las entidades empresarias signatarias del CCT 260/75 en los términos y alcances de su artículo 4º, y cuenten con diez (10) o más trabajadores y/o trabajadoras.

Referencias

ADEFA (4-5-2023). Informe Industria de abril.
<http://www.adefa.org.ar/es/prensa-leer?id=291&idt=1#>

Abajo Olivares, F. (2004). *Acoso psicológico en el ambiente laboral*. Lexis Nexis.

⁵ La norma convencional propuesta, será aplicable a empleadores y trabajadores y/o trabajadoras de la RAMA AUTOMOTOR del CCT 260/75, conforme Laudo N°29/75.

- Contrera, G.J. (2019) “Riesgos Psicosociales en el trabajo”. En Raffaghelli, L.; Contrera G.J. y Contrera, I. *Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Una mirada desde el Derecho y la Psicología del Trabajo*. Rubinzal Culzoni.
- CTYD-EIDAES-UNSAM (2022). Participación de los trabajadores para el cuidado de la salud. La Experiencia de los Comités Paritarios en los lugares de trabajo. <https://noticias.unsam.edu.ar/2022/09/12/participacion-de-los-trabajadores-para-el-cuidado-de-la-salud/>
- Forastieri, V. (2007). *La participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OIT*. [Archivo PDF] <https://xdoc.mx/documents/valentina-forastieri-programa-trabajo-seguro-de-la-oit-601398b2b47d4#>
- Navas, A. (2022) Negociación colectiva y cambios tecnológicos en la Argentina: el caso de la industria automotriz y del sector petrolero. *Realidad Económica* 52 (349). <https://ojs.iade.org.ar/index.php/re/article/view/179>
- Neffa, J.C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET. http://www.ceil-conicet.gov.ar/?attachment_id=6689
- Neffa, J.C. (2021) “Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo”. INAP.
- OIT (1976). *Programa Internacional para mejorar las condiciones de trabajo y de medio ambiente del trabajo*. 200° reuniones del Consejo de Administración de la OIT.
- OIT (2006) Convenio 187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- OIT (2014) *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina*.
- OIT (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*.
- OIT (2017). *Boletín Internacional de Investigación Sindical*.
- OIT (2020). *Documento temático para la Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en la industria automotriz*.
- OIT (2021). *El futuro del trabajo en la industria automotriz*.

4 / Observaciones jurídicas sobre los convenios colectivos de la industria automotriz desde la perspectiva de género

RAMIRO VÁZQUEZ

Introducción

Hemos titulado este documento “*Observaciones Jurídicas sobre los Convenios Colectivos de la Industria Automotriz desde la perspectiva de género*” para anticipar al lector que se tratará un tema novedoso dentro del campo de las ciencias sociales, especialmente del derecho. Sabemos que las funciones del derecho son certeza y seguridad, a la vez que posibilidad de cambio; resolución de los conflictos de intereses; y organización, legitimación y restricción del poder político, pero al mismo tiempo es, como dijo Jorge A. Barrera, “un instrumento de dominación construido con base en ideas...” y a estas funciones no escapan los Convenios Colectivos de Trabajo (aunque de particulares características) como fuente autónoma del Derecho del Trabajo. Sobre el mismo molde se celebraron los convenios colectivos, el primero de la actividad marmolera en 1901, los acordados en 1975; los celebrados en 1988 y los negociados a partir de 1990, aún los de avanzada firmados entrado el siglo XXI, que incluyeron cláusulas programáticas relativas a la participación efectiva de la mujer y a la igualdad de oportunidades, la masculinidad sigue prevaleciendo: la brecha salarial, el techo de cristal, las paredes de cristal, etc. De hecho, en el informe elaborado en 2020 por Deloitte y Automotive News, que citamos en el texto “casi la mitad de las mujeres encuestadas dijeron que se mudarían a una industria diferente si fueran a comenzar su carrera hoy, con una falta de diversidad, equidad e inclusión entre las tres razones para irse (...). La falta de diversidad, equidad e inclusión es el problema n° 1 que

impide que las personas consideren una carrera en el sector automotriz”.

Es por ello que utilizamos la función de cambio que brinda el derecho para hacernos cargo de la problemática del feminismo y tratar el patriarcado, la discriminación en todas sus formas, introducir un nuevo fenómeno social como es la interseccionalidad, concepto acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw (1998, p.206) como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” raza, clase social o religión, la aparición de nuevas identidades mediante la separación conceptual de sexo y género, y la inclusión de nuevas identidades o colectivos, independientemente de si sus cuerpos han sido sexuados en femenino o en masculino. Así llegamos a la perspectiva de género como categoría de análisis para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, haciendo foco en la noción de multiplicidad de identidades.

Una nueva era

¿Es posible que en la era de la industria 5.0 la problemática socio-laboral que surge del trabajo a distancia, del trabajo de plataformas, de la robótica, de la incorporación de nuevas tecnologías y de la inteligencia artificial, deba resolverse mediante laudos o adendas a los convenios colectivos celebrados en la década de los 70?

Afirmó SS Francisco que “... no estamos viviendo simplemente una época de cambios, sino un cambio de época...”.⁶

Este cambio es una verdadera metamorfosis porque implica una profunda transformación de la sociedad en sus valores sociales, personales, morales, éticos y familiares, al decir del sociólogo Zygmunt Bauman una “sociedad líquida”; (“Bauman, 1999)no

⁶ Discurso del Papa Francisco a la Curia Romana en ocasión de la presentación de las felicitaciones navideñas. 21 diciembre 2019. Disponible en <https://centroconvivencia.org/>

obstante, algunas variables parecen mantenerse estables como la desigualdad de género.

Según el informe del observatorio de la SRT publicado en mayo de 2021, las menores tasas de empleo, el mayor desempleo, la segregación horizontal y vertical, la mayor informalidad, las brechas salariales y la división desigual del trabajo no remunerado entre mujeres y hombres son algunas de las diferencias de género que se encuentran presentes en los mercados de trabajo de todos los países del mundo, con importantes efectos en la vida y la salud de las mujeres trabajadoras, así como sobre sus posibilidades de desarrollo laboral y económico.

Perpetuar los estereotipos y arraigar las desigualdades de género – presentes en forma estructural en las economías- limita las expectativas de las mujeres respecto de las oportunidades que puede brindarle el mercado laboral e impacta en sus decisiones respecto de sus trayectorias ocupacionales.

Para terminar con este flagelo los movimientos feministas iniciados en los 70 proporcionaron una herramienta: la integración de la perspectiva de género (o *mainstreaming*) es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier acción planificada -incluida la legislación, las políticas o los programas- en todos los ámbitos y a todos los niveles”.⁷

Destaca Luis E. Kamada (2019, p.4) que “la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sido todavía mucho más precisa al afirmar, en la Opinión Consultiva n°24, emitida el 24 de noviembre de 2017, que el

⁷ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/desigualdades-de-genero-en-el-mercado-de-trabajo-argentino>.. Un estudio realizado en 2020 por Deloitte y Automotive News en un esfuerzo por explorar puntos de vista sobre la diversidad, equidad e inclusión entre hombres y mujeres en la industria automotriz, concluyó que “Las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la fuerza laboral. Sin embargo, las mujeres en la industria automotriz representan sólo una cuarta parte de la fuerza laboral de fabricación de automóviles. Continúan representando un recurso infrautilizado para las empresas automotrices que buscan obtener una ventaja competitiva...” <https://www2.deloitte.com/ar/es/pages/manufactura/articulos/mujeres-al-volante>

término ‘género’ se refiere a las identidades, las funciones, y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y el significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas”⁸.

En el mismo artículo señala que para María Inés Amato (2004) la idea general mediante la que se diferencia sexo de género es que el sexo queda determinado por la diferencia sexual inscrita en el cuerpo, mientras que el género se relaciona con los significados que cada sociedad le atribuye.

Según la Organización Mundial de la Salud el concepto “género” “...alude a estereotipos sociales, condición y posición adquirida, comportamientos, actividades y atributos apropiados que cada sociedad en particular construye y asigna a hombres y mujeres. (...) Al hablar de género nos remitimos a una categoría relacional, se trata de una construcción social. El género se diferencia del sexo: el primero es lo culturalmente construido, pero el segundo es lo biológicamente dado” (Sánchez Kalbermatten, 2014, citado por Kamada).

Concluye Kamada(op.cit) que el género no es más que la derivación de un aporte que ha superado las simples referencias biológicas o anatómicas para internarse en los vericuetos culturales que la asignación estereotipada de roles determina. Esta explicación permite salir de los limitados alcances que propiciaba la mera identificación de género y sexo para acceder a nuevas alternativas de interpretación de conductas humanas, más asequibles a una realidad hoy finalmente visibilizada, no sólo por la sociedad sino también por la ley.

En nuestra opinión, el principio del fin del patriarcado.

El patriarcado

El patriarcado es un sistema de dominio institucionalizado que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como “femenino” con respecto a los varones y lo

⁸ Recuperado del comentario al fallo Sacayán. *Revista en ciencias penales y sistemas judiciales*, n.º.

“masculino”, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado sexo biológico. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Esta situación se mantiene a través de regímenes, hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios, leyes e instituciones sociales, religiosas y políticas que definen y difunden una serie de roles a través de los cuales se vigila, se apropia y se controla los cuerpos de las mujeres, a quienes no se les permite gozar de una completa igualdad de oportunidades y derechos.

Dado que este sistema de dominación se justifica a través del ‘sexo biológico’, el orden que impone es normalmente percibido como natural y no como una construcción social que puede ser transformada. Por lo tanto, los roles que desde el patriarcado se imponen a las mujeres por el hecho de serlo, suelen ser percibidos como fijos y no intercambiables. De la misma forma, aquellos comportamientos y preferencias sexuales que difieran de lo que es tradicionalmente atribuido a los varones y mujeres, son considerados como conductas desviadas y fuera de la norma, siendo condenadas fuertemente por todas las instituciones sociales y políticas existentes, ya que estas actitudes ponen en tela de juicio la heterosexualidad, que es una de las bases más firmes que dan permanencia y validez a las estructuras patriarcales.

“En contraste con lo anterior, en las últimas décadas se ha demostrado que el orden impuesto por el patriarcado es un producto social transformable”. Afirma Kamada (2019, p. 6) que “sólo entendiendo el patriarcado como una idea de dominio culturalmente creada es posible tomar cabal conocimiento de sus repercusiones jurídicas.”

En este sentido, adherimos a la aseveración de Nelly Minersky (2019) en cuanto a que el derecho, como conjunto de normas e instituciones que regulan una sociedad, plasma un modelo político, social y cultural, determina los mecanismos de control y vigilancia y la forma de organizarse y convivir entre los seres humanos y, por lo tanto, marca el (los) modelo(s) de mujer(es) y de hombre(s) esperados en una sociedad, sino también la forma de relacionarse entre los sexos (que se

impulsa desde la sociedad), legitimando así el binarismo hombre-mujer, cómo única forma posible de vincularse.

Por ello acierta Enrique Catani (2019) parafraseando a Pautassien que “las desigualdades que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo tienen su origen principal en pautas culturales paradigmáticas de nuestras sociedades patriarcales que recién han comenzado a cuestionarse y a entrar en crisis a partir de la segunda mitad del siglo XX”⁹.

A pesar de la incorporación a la Ley de Contrato de Trabajo del artículo 17 bis por la ley 26.592 en mayo de 2010, que expresa que “las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación” (si bien “partes” se refiere a los sujetos del contrato de trabajo) la contienda por la asimetría de derechos asignados a los varones en relación a las mujeres sigue en pie.

Se entiende porque es la recuperación del originario artículo 19 de la norma promulgada en septiembre de 1974, época de crisis del modelo de acumulación taylorista-fordista, en un contexto social de valores absolutos y permanentes, pero no se explica en esta nueva sociedad, la ausencia de normas que igualen los derechos de las mujeres con los de los hombres manteniéndose, a pesar de las normas internacionales y los movimientos sociales, la discriminación.

La discriminación

La discriminación se define como la conducta diferenciada y observable hacia un grupo social o sus miembros. Corresponde a la traducción en actos de los prejuicios. Se trata de un comportamiento negativo en contra de los miembros de un grupo que es objeto de una imagen negativa. La aparición de un comportamiento discriminante está relacionado con ciertas condiciones sociales y psicológicas: diferencias sociales, el estatus de los individuos, la posición de poder.

⁹ Recuperado de “Las normas laborales frente a las principales desigualdades de género del mercado de trabajo”. *Revista nacional de la justicia del trabajo*, n°3.

En este sentido, la discriminación debe reubicarse dentro del marco de un análisis de las estructuras sociales fundadas en diversas formas de desigualdad de poder, de medios materiales, de reconocimiento, etc.

La discriminación es un objeto particularmente propicio a generar una multiplicidad de enfoques: ella se observa y se experimenta en las experiencias más comunes de la vida cotidiana. Pero es al mismo tiempo connotada por las desigualdades históricamente constituidas entre los grupos y las culturas. (Prevert, 2012).

El Convenio OIT¹¹¹ sobre la discriminación, empleo y ocupación establece que 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 expresa en su artículo 2^o “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, *sin distinción alguna* de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

El 23 del mismo instrumento internacional expresa en su artículo 23° “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, *sin discriminación alguna*¹⁰, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales expresa “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”.

La Convención sobre eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer (adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por nuestro país en 1985) en su artículo 1° dispone: “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del

¹⁰ El subrayado me pertenece.

hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

El artículo 11º de la misma Convención reza: “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...”.

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En junio de 2006, en la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en las conclusiones de la Comisión sobre la Cooperación Técnica se especificaba que la igualdad de género constituía una cuestión transversal de toda esta clase de cooperación. Entre otras cosas, la Comisión dijo que “la cooperación técnica debería tener en cuenta la necesidad de analizar los programas desde la perspectiva de género, a fin de conseguir que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades de participar en los programas, poniendo los beneficios al alcance de unas y otros. De este modo, se valorará plenamente la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas de uno y otro sexo en el ámbito de la formación, el empleo y la ocupación.”

En el mismo sentido se regula la situación de las mujeres en la Directiva 2006/54/ce del Parlamento Europeo y del Consejo de la

Unión Europea, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El mismo documento define: “a) *Discriminación directa*: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable; b) *discriminación indirecta*: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

En el Derecho Interno podemos citar el artículo 75 inc. 23 de la Constitución Nacional, los arts. 17 y 81 de la LCT, la Ley contra actos discriminatorios n° 23.592, la Ley de Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales n°26.574.

Romina S. Guadagnoli (2013) explica que el concepto de "Segmentación Ocupacional", sirve para identificar la polarización de la mujer en determinados sectores, estratos y cargos del mercado laboral, reconociendo éstas dos variantes:

a) La *Segmentación Horizontal*, que es la que relega a la mujer en ocupaciones catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que las mujeres desarrollan habitualmente en los hogares y que se basan en los estereotipos de género. El resultado de la segmentación horizontal se refleja en una sobre-representación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en las áreas del servicio doméstico remunerado, en el área de educación, en servicios de salud y en servicios personales. Por su parte, en ciertas ramas de la industria y en la construcción los varones

están sobre-representados, al igual, que en las actividades de transporte.

b) La *Segmentación Vertical*, más conocida como "Techo de Cristal", implica que se excluye a las mujeres de los puestos que cumplen funciones jerárquicas de dirección y las relega en los puestos de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso. En este sentido, se les impone a las mujeres un umbral que determina escasas perspectivas de ascenso y un desarrollo de la carrera profesional mucho más limitado.

Esta segmentación en sus dos formas, es una clara consecuencia de trasladar los estereotipos de género, que lamentablemente, aún imperan en nuestra sociedad, al ámbito del trabajo con sus consecuencias discriminatorias para las mujeres.

También se habla del fenómeno de las "paredes de cristal", son muros invisibles que mantienen a las mujeres concentradas en sectores de poco dinamismo y peores remuneraciones. Algunos de ellos podrían ser la docencia, el trabajo doméstico o los servicios de salud, encasillando su desarrollo en lo educativo y profesional. En contraposición, trabajos relacionados a la ciencia, la tecnología o la ingeniería, mantienen una alta concentración de profesionales masculinos.

La discriminación en el mercado de trabajo puede suceder en tres momentos:

a) *Discriminación en el acceso al empleo*. Un fallo notable sobre la cuestión, con gran dificultad probatoria, es *Fundación Mujeres en Igualdad vs. Freddo S.A.* Los Magistrados destacan que "la no discriminación por razón del sexo en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por 'antes' el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el momento de la contratación definitiva (...) Existen casos en que es necesario discriminar para igualar, aunque suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual. Se acude

así a los llamados ‘programas de acción afirmativa’, cuyo propósito es reparar injusticias pasadas” (...) Si bien es cierto que Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce la Constitución Nacional no son absolutos, sino que están sujetos a las leyes que los reglamentan. A su vez la prohibición de discriminar constituye un límite a dicha libertad, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro practicable para el hombre y la mujer -en el caso de discriminaciones directas- así como a rechazar aquellos otros criterios que, aún cuando sean formalmente neutros produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno u otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso”.

b) *Discriminación durante la vigencia de la relación laboral.* Es en esta etapa donde se produce lo que antes denominamos “techo de cristal” o “paredes de cristal”. Cabe destacar el fallo de la CNAT, Sala I, “P.M.A. c. S.A. La Nación s. Despido”. De la prueba testimonial surgió que la trabajadora fue discriminada por el solo hecho de ser mujer. Se le negó un ascenso y debió entrenar a quien ocuparía el puesto superior que a ella se le había negado.

Entre otros fundamentos el que al tema en tratamiento atañe es el artículo 6 de la Convención Belem do Pará que expresa que “el derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

En la misma línea de razonamiento la Dra. Vázquez señala en su voto que “la situación de discriminación padecida por la actora se encuadra dentro del fenómeno que los estudios de género denominan procesos de segregación ocupacional vertical, manifiestos en la baja participación de mujeres en los niveles más altos de responsabilidad -puestos jerárquicos- directivos o de especialización superior en gran cantidad de áreas de la actividad económica.

Esta dinámica de desigualdad encuentra su origen en obstáculos materiales y simbólicos con que las mujeres deben lidiar en diversos

frentes, entre los que cobran especial trascendencia aquellos falsos supuestos que, con frecuencia, se asumen acerca de los roles femeninos -y de los masculinos- en donde se enfatiza la superioridad masculina apoyada en el mito de que es el varón quien trabaja, provee el sustento principal y resulta el más apto para el contacto con el mundo exterior y, por consiguiente, sitúan a la mujer en un lugar de subordinación.

c) *Discriminación en la extinción de la relación laboral.* Hay sobre la temática diversos fallos judiciales en los que se sentenció que el despido obedeció al estado de embarazo, de matrimonio, de enfermedad, o de participación en actividades sindicales.

Por ser éstas unas de las causas más conocidas no nos detendremos en el análisis de jurisprudencia, aunque me parece digno de destacar que como expresó en su voto la Dra. Diana R. Cañal en la causa G.L.A.C c. U.d B.A. s.Despido, Sentencia n° 92.702 de la Excm. CNAT, Sala III “no corresponde exigir al trabajador plena prueba plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto los indicios suficientes en tal sentido. En el reparto de las cargas procesales a cargo de la empleadora debe colocarse la justificación de que el acto obedece a otros motivos. En ese entendimiento, y sobre la base de la legislación que analiza, concluye que la pérdida de la estabilidad laboral por causa de embarazo constituye un caso de violencia laboral y de discriminación contra la mujer, considerando plenamente aplicable a la especie el decreto de conducta discriminatoria en el marco de la ley 23.592, pues la demandada no ha logrado demostrar que el despido de la Sra. G. haya tenido causas reales extrañas a la discriminación por embarazo.

La interseccionalidad

Llegados a este punto después de haber teorizado acerca del nuevo paradigma de la sociedad en la que la incertidumbre por la vertiginosa rapidez de los cambios ha debilitado los vínculos humanos. Lo que antes eran nexos potentes ahora se han convertido en lazos provisionales y frágiles, que en palabras de Bauman (Op.cit., cap.4)

“las sociedades líquidas, por su parte, hacen hincapié en el devenir continuo de la realidad, en la finitud de todo fundamento sólido y en la imposibilidad de encasillar lo singular bajo parámetros universales.”

La fragmentación de la identidad, la inestabilidad laboral, la sobredosis de información sin filtrar, la economía del exceso y los desechos, la falta de credibilidad de los modelos educativos, el fin del compromiso mutuo y las relaciones interpersonales fugaces configuran la sociedad líquida.

Luego de haber establecido que el sistema patriarcal está perdiendo vigencia por la fuerza de los acontecimientos, hecho que fue recibido por la legislación interna e internacional, que a pesar de ella, la desventaja de las mujeres en el mercado de trabajo en relación a los varones, se mantiene, hay que resignificar el modelo binario (mujer/varón) sobre el que se asienta la sociedad y dar paso a una nueva identificación que incluya no sólo a las mujeres sino también a otros colectivos o minorías también marginadas.

Para abordar esta temática recurriremos a un muy valioso trabajo de Alison Symington(2004) aunque si bien específico contra el racismo, algunos conceptos sirven a nuestro propósito.

Dice la autora que aunque todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otros factores como la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, indígena, refugiada, desplazada, niña o persona que vive con VIH/SIDA ... que se combinan para determinar la posición social de una persona.

La interseccionalidad¹¹ es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras

¹¹ El término “Interseccionalidad” fue acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw en 1989, Jurista Feminista afrodescendiente especializada en el campo de la teoría crítica de la raza en 1989. Lo definió como “el fenómeno por el cual cada individuo

identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.

La transversalidad es una teoría feminista, una teoría para la investigación y un trampolín para una agenda de acciones en el ámbito de la justicia social. Comienza con la premisa de que la gente vive múltiples identidades, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran posiciones relativas de las mujeres.

Como consecuencia de sus múltiples identidades algunas mujeres se ven empujadas a los márgenes y experimentan profundas discriminaciones, mientras que otras se benefician de posiciones más privilegiadas. El análisis interseccional nos ayuda a ver como convergen distintos tipos de discriminación en términos de intersección o superposición de identidades. Más aún, nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones y oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculadas a los demás.

Como paradigma teórico la interseccionalidad (...) nos permite ver que el reclamo de las mujeres a favor de la igualdad de derechos no es la expresión egoísta de cierto sector que solo busca promover sus propios intereses, sino que es fundamental para que los derechos humanos plenos, como promesa, pasen a ser realidad para todos.

sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”.

(...)Las consideraciones de género, entonces, no bastan por sí solas para entender el problema ni para responder efectivamente al mismo.

La interseccionalidad también es particularmente valiosa para poder llenar y superar vacíos de origen histórico. Hasta ahora, por ejemplo, dentro del sistema de las Naciones Unidas la discriminación racial y la de género han sido tratadas discretamente a través de mecanismos separados y paralelos (los mecanismos de las Convenciones sobre Eliminación de todas formas de discriminación Racial y de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. (...)) Esta manera de describir a través de categorías únicas simplemente no refleja la realidad de que todos tenemos identidades múltiples y, por ende, podemos enfrentar formas de discriminación entrecruzadas. Un enfoque interseccional, en cambio, no presupone encasillar a las personas en alguna categoría rígida para poder reivindicarla. Aunque muchas leyes y convenios de Derechos Humanos vigentes se han interpretado de manera estrecha para tratar sólo una forma de discriminación a la vez, estas interpretaciones contravienen las intenciones explícitas de los instrumentos que buscan precisamente proteger contra la discriminación. Para construir un sistema de derechos humanos (recuerdo por mi parte, que el derecho al trabajo es un derecho humano) realmente efectivo hay que enfrentar las limitaciones de los marcos conceptuales ya existentes y generar interpretaciones más contextualizadas acerca de disposiciones relativas a la igualdad.

Hablemos de identidad

Señalamos más arriba que el “género” se diferencia del “sexo”. El primero indica la condición biológica de ser hombre o mujer en relación a sus genitales; el género indica la condición de ser/identificarse como hombre o mujer y en virtud de ello como devienen las masculinidades o femineidades (Minersky, op. Cit.). En síntesis, es la percepción que se tiene de uno mismo (autopercepción), independientemente de si al nacer fue inscripto como mujer o varón de acuerdo con sus características biológicas.

Bien claro lo define la Ley 27.643 promulgada en mayo de 2012: “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

Aceptar la diversidad sexual abre caminos hacia la inclusión. Comprender y aceptar las diferentes y diversas orientaciones sexuales e identidades de género es fundamental para la construcción de una sociedad inclusiva, diversa y respetuosa.

La diversidad sexual tiene un impacto significativo en nuestra sociedad, principalmente por su relación directa con los derechos humanos y justicia social. Todas las personas merecen la igualdad de derechos, protección legal y respeto; independientemente de su orientación sexual o identidad de género. La aceptación e inclusión de la diversidad sexual tiene un impacto muy positivo en la salud y bienestar de las personas LGBTQ+, mientras que la discriminación y estigma afectan a su salud mental y emocional (...) Comprendiendo y promoviendo las realidades de las personas que la protagonizan es la única forma de avanzar hacia una sociedad más justa y respetuosa con todo el mundo.

Las siglas LGBT hacen referencia tanto a un colectivo como a un movimiento de reivindicación política, cuyas letras significan: Lésbico-Gay-Bisexual-Transgénero. Estas últimas palabras hacen alusión precisamente a personas que se asumen y reconocen como lesbianas, gays, bisexuales o transgénero. (...) El uso del término LGBT ha hecho posible enfatizar la diversidad de identidades sexuales y de género, con lo cual puede ser aplicado a muchas personas, independientemente de si sus cuerpos han sido sexuados en femenino o en masculino.(Soriano, 2023).

Perspectiva de género

Siguiendo a Grecia Guzmán Martínez (2018) “La perspectiva de género es un enfoque que permite estudiar y atender fenómenos, vínculos, actividades, procesos y sistemas sociales relacionados con el sistema sexo-género. Se trata de un enfoque que ha sido desarrollado desde los primeros movimientos feministas que cuestionan las relaciones de subordinación en las que se encuentran muchas personas que transgreden la normatividad de dicho sistema”.

La palabra “perspectiva” hace referencia a una forma de comprender y representar algo con respecto al ojo de quien observa. Es decir, una “perspectiva” es una forma de mirar o de considerar cualquier fenómeno; o dicho de otro modo, es asumir un punto vista. Así pues, una “perspectiva de género” es el acto de aproximarse a una realidad, poniendo atención a la construcción de la categoría de “género” y sus relaciones de poder.(...)Así mismo, nos permiten relacionamos con sus elementos de manera distinta e intervenir en ellos con múltiples posibilidades.

Una mirada de género se enfoca en asumir o aplicar una perspectiva de género implica reconocer distintas cuestiones, especialmente aquellas relacionadas con la forma en la que se han establecido nuestras vínculos y sistemas sociales mediante una determinada comprensión sobre el sexo, el género y la orientación sexual”.

En concreto, y de acuerdo con Mata Lamas (1996), la perspectiva de género parte del reconocimiento de la valoración cultural de las diferencias anatómicas; valoración establecida por medio normas especialmente rígidas e internalizadas durante el proceso de socialización. Por ejemplo, implica considerar que no hay una correspondencia necesaria entre la diferencia sexual y las atribuciones o representaciones sociales construidas en torno a dicha diferencia. Es decir que, una cosa es la constitución físico-biológica, y otra muy distinta son los valores que se atribuyen a esa diferencia (que en el caso de la cultura occidental van en función de “hombre o mujer”,

“femenino” o “masculino” y “heterosexual” u “homosexual” principalmente).

Algo en lo que una perspectiva de género pondría atención es a que, en dicha dicotomía, lo femenino ha sido constantemente asociado con los dominios de la naturaleza, especialmente luego de comprender la maternidad y los valores relacionados (p.ej. el cuidado), como función biológica y destino de vida para las mujeres.

Entre otras cosas, quien ha roto la normatividad de esta asociación, ha sido tradicionalmente considerada como mujer “antinatural”, “masculina”, “loca”, etc. Por su parte, la homosexualidad también ha sido tradicionalmente considerada una cuestión antinatural, patológica, etc., así como las identidades de género no normativas.

A partir de estos cuestionamientos, la perspectiva de género considera que la predisposición y las características físico-biológicas no son condición suficiente para provocar un comportamiento, y mucho menos una personalidad con exclusiva según el sexo. Por lo tanto, la perspectiva de género reconoce que, tal como nos enseñó Simone de Beauvoir, “biológica no es destino”.

En línea con lo anterior, Susana Gamba (2008) resume algunos elementos que la perspectiva de género reconoce, analiza y promueve:

Reconocer al género como una construcción social e histórica, es decir, que puede variar entre sociedades y épocas.

El género establece formas de relación social, es decir, de vincularlos de forma determinada según si nos ha sido asignado uno u otro género, y según lo asignado o elegido por las demás personas. Esto además tiene que ver con los procesos de identificación individual.

Existe una relación asimétrica sustentada en el sistema de sexo-género dominante. Con frecuencia dicha relación es de subordinación femenina y dominación masculina. Aunque no es la única relación posible (también hay formas de dominación a la inversa y relaciones igualitarias), la asimetría si ha sido la forma general o mayoritaria de establecer estas relaciones.

El género tiene una dimensión abarcativa y estructural, ya que no sólo tiene que ver con las relaciones entre hombres y mujeres, sino con procesos y sistemas sociales (instituciones, sistemas económicos, políticas públicas, identidades, etc.).

En línea con lo anterior, no es una categoría aislada, sino transversal, ya que se articula con elementos cotidianos como la educación, la clase social, el estado civil, la edad, entre otros.

El género no sólo es una categoría que da cuenta de un sistema normativo, sino que permite cuestionar las mismas normas y promover la inclusión.

En la perspectiva de género subyace un compromiso con la búsqueda de equidad, que amplíe el ejercicio de poder de quienes han estado sistemáticamente subordinados por el sistema hegemónico sexo-género.

La perspectiva de género (como cualquier otra) puede utilizarse para analizar cualquier sistema, fenómeno o relación, incluida la vida cotidiana. Según el contexto en el que se asume y aplica, la misma perspectiva debe considerar otras variables, como las condiciones socioeconómicas, las clases sociales, el origen étnico, entre otras. Es así ya que, desde el inicio, de manera importante a las relaciones de poder y las condiciones de desigualdad que atraviesan cualquier esfera de la vida social. Y es que, en sus orígenes, la perspectiva de género fue asumida por los movimientos que buscaron la igualdad de oportunidades para las mujeres, así como el cuestionamiento de los sistemas que estaban generando oportunidades distintas entre unas personas y otras.

Así pues, se trata de una perspectiva que no es nueva pero sí continúa generando rechazo o resistencia en muchos sectores, y que, al estar ligada estrechamente con el análisis y la crítica de la desigualdad y la discriminación, la perspectiva de género suele tener componentes políticos importantes.

Por poner algunos ejemplos más concretos, la perspectiva de género puede aplicarse para investigar e intervenir en el sistema salud, para analizar políticas públicas y movimientos sociales, para estudiar y complementar el sistema educativo, para analizar las prácticas organizacionales en gestión empresarial, entre muchas otras.

Como hemos dicho, los elementos específicos que se observan, se incluyen o se utilizan en perspectiva de género, dependen en gran medida de los fines y del contexto en que se aplica. Algunos pueden poner atención a las necesidades específicas de las mujeres, otros pueden atender a las condiciones de desigualdad (Velasco, 2009), otros a la construcción de la masculinidad, otros a los derechos y necesidades de la comunidad LGBTIQ, por mencionar sólo algunos.

Sin hacer Sociología del Trabajo, mediante la investigación cualitativa tratamos de aproximarnos a estos nuevos conceptos que perfilan la sociedad actual y que debemos aprehender, para aportar recursos necesarios y concretos a los convenios colectivos de trabajo, para resolver la problemática que surge en la relaciones laborales: desmontar estereotipos, eliminar la discriminación de la mujer no sólo por su género sino también la de todas las personas por múltiples causales, la subsistente desigualdad entre varones y mujeres, la reconfiguración de la familia (matrimonio igualitario, uniones convivenciales de igual o distinto sexo, las consiguientes responsabilidades parentales, contribución a las cargas del hogar durante la vida en común) con el fin de hacer operativo el derecho al libre desarrollo de la personalidad. (artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Régimen de licencias especiales (capítulo 8 artículos 40/42 CCT 260/75)

Hemos comenzado tratando la desigualdad entre mujeres y hombres, fundada en la ancestral cultura imperante en la sociedad patriarcal, la discriminación por razones de sexo, raza, etc. que a pesar de las políticas públicas para lograr la equidad aún subsiste, la

interseccionalidad, la identidad y la perspectiva de género, fenómenos que se dan en esta sociedad posmoderna en la que se cuestiona el carácter absoluto de ciertos valores, porque son transversales al tema que trataremos, ya que no únicamente se refiere a la protección del trabajador sino también a su familia, no sólo a la familia ideal o idealizada: la familia nuclear y neolocal, es decir, caracterizada por la convivencia de un matrimonio monogámico y sus hijos, que conforman su propio hogar en el momento del matrimonio, sino también, las diversas conformaciones familiares actuales. Al decir de Elizabeth Jelín (2006): "esta multiplicidad puede ser vista como parte de procesos de democratización de la vida cotidiana y de la extensión del "derecho a tener derechos".

No hay sustanciales diferencias entre el régimen de licencias regulado en la LCT (arts. 158/161) y el CCT 260/75 (arts. 40/42), pero para avanzar la protección de los derechos de mujeres, niñas, adolescentes y del colectivo LGBTTIQ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgénero, Intersexuales y Queer) y en orden conciliar el trabajo y la vida familiar, o en términos del informe de la 312ª Reunión del Consejo de Administración de la OIT "lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar", me parece oportuno adoptar el Proyecto de Ley Nacional de Licencias Familiares presentado por la Honorable Cámara de Diputados.¹²

Paralización parcial de la jornada de trabajo y suspensión por causas no imputables al trabajador

El dinamismo de la materia laboral, que experimenta contemporáneamente intensos cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales, proyecta transformaciones de los principios, en cuanto a cuáles son y qué contenido tienen. Transformaciones que se dan simultáneamente en el campo doctrinal y, por tanto, abarcativo de los diversos sistemas jurídicos-laborales

¹² Ver <https://www4.hcdn.gob.ar>

nacionales, como dentro de cada uno de éstos, según como vayan modificándose a lo largo del tiempo las constituciones y las leyes.

Los Principios del Derecho del Trabajo son, según Alonso García, aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden dar en otras ramas del derecho".

Entre los distintos principios (o regla de aplicación del principio protectorio, en palabras del Dr. Fernández Madrid) se encuentra el de "ajenidad al riesgo empresario", marco en el cual se analizará la paralización parcial de la jornada de trabajo y suspensión por causas no imputables al trabajador reguladas en los arts. 67 y 68 del CCT 260/75, que expresan:

Artículo 67° Paralización parcial de la jornada de trabajo: Cuando durante la jornada de trabajo exista una paralización parcial de las tareas provocadas por rotura, limpieza de máquinas, o falta de materias primas no imputable al trabajador y que signifique una mengua de su salario, será bonificado con una proporción que llegue al salario real de ocho horas establecido por el presente convenio, sin perjuicio de ser destinado a otra labor. Quedan excluidos de los beneficios de esta cláusula los casos fortuitos de fuerza mayor o las restricciones impuestas por el poder público. No se computarán dentro del cálculo de salario real, a que se refiere este artículo, los premios, primas, tarifas, destajos, etcétera.

Artículo 68° Suspensión por causas no imputables al trabajador: El trabajador que se presente al lugar de trabajo, y no se le asigne tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de materia prima u otro motivo no imputable al mismo, cobrará el salario real correspondiente al día. Del mismo beneficio gozará el trabajador que deba cumplir tareas fuera del establecimiento si al llegar al lugar de trabajo, no pudiera realizarlas por: lluvia, inundación impedimentos administrativos o cualquier otra circunstancia que no le fuera imputable. Quedan excluidos los casos fortuitos, de fuerza mayor, las

restricciones impuestas por el poder público y las suspensiones por causas disciplinarias. Para el cálculo del salario real a que se refiere este artículo no se computarán los premios, tarifas, destajos, etc.

Hacia mediados de siglo va a despuntar con enorme fuerza la teoría de la ajenidad, la reflexión sobre el tema se inaugura con dos versiones de la ajenidad debidas a los profesores Bayón Chacón y Alonso Olea, a la que siguen las de Montoya Melgar, de Albiol Montesinos, y de Alarcón Caracuel,

El origen de la alienación de nuestra doctrina parece hallarse en la doctrina francesa de la responsabilidad agravada del empresario, sobre todo en la célebre afirmación de Colin y Capitant de que en el contrato de trabajo «los riesgos son todos para el dueño». El trabajador presta su trabajo y por ello percibe un sueldo, mientras que el empresario corre con los distintos riesgos que puedan presentarse, sobre todo el del buen fin de la operación.

En nuestro país el catedrático Fernández Madrid, (1989, 231) citando a Fernández Gianotti “La indemnización por incapacidad absoluta frente a la Constitución Nacional”, L.L., 5.10.82” explica que la ajenidad del trabajador al riesgo empresario constituye una característica del contrato de trabajo y da su fundamento al principio de indemnidad. Puede decirse que uno es la contracara del otro: porque el trabajo se realiza por cuenta y a riesgo del otro, el trabajador no debe sufrir daño alguno, ni moral, ni material, ni físico por el ejercicio normal de dicha labor, y en su caso debe ser adecuadamente resarcido.

El empresario monta la empresa, organiza los medios personales y de producción y se beneficia u obtiene la satisfacción por los resultados consiguientes a dicha organización. De ahí que el empresario, en un régimen de economía capitalista deba asumir un riesgo que está en relación directa con el negocio que organiza, que gobierna y del que se beneficia.

El trabajador no participa del negocio, no se beneficia con los resultados ni obtiene más satisfacción que la pecuniaria proveniente de su salario. Por ello los riesgos inherentes a la organización y marcha de

la empresa deben ser soportados por quien obtiene los beneficios consiguientes y no deben ser trasladados al dependiente en ningún caso.

Desde esta perspectiva observaremos la amplitud de las normas que admitirían una interpretación *in pejus*. En virtud del principio que analizamos es irrelevante para el trabajador la rotura, limpieza de máquinas, o falta de materias primas ya que es deber del empleador prever o evitar que tales hechos ocurran y dar ocupación efectiva (artículo 78 LCT). El artículo, asumiendo este último, dispone el destino del trabajador a otra labor. Hay que considerar que esa “otra labor” debe estar de acuerdo con su calificación y categoría profesional dentro del mismo establecimiento; lo contrario colisiona con la facultad del empleador para introducir cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo (*iusvariandi*). Tampoco incumbe al trabajador la imposibilidad del empleador de recibir la prestación de aquél que deba cumplir tareas fuera del establecimiento si al llegar al lugar de trabajo, no pudiera realizarlas por: lluvia, inundación impedimentos administrativos o cualquier otra circunstancia que no le fuera imputable

Por otra parte, no hay justificación alguna que no sea establecida en la ley para la rebaja del salario (arts. 131/132; 218/223 bis LCT).

No define qué es el salario real³, no indica el carácter de esa bonificación (remunerativa o no), y más aún la exclusión de los conceptos no computables para el cálculo del salario real se apartan de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sentada en los

³ El salario real es aquel que refleja la cantidad de bienes y servicios que se puede adquirir con un determinado salario nominal. El salario nominal es la cantidad de dinero percibido por un empleado, la cual figura en nómina, como resultado del trabajo realizado durante un periodo de tiempo determinado. El principal aspecto a resaltar del salario nominal es que este, por su naturaleza, no refleja en sí el impacto que tienen los procesos de inflación. Otra característica histórica importante a resaltar sobre este salario, es que los aumentos en los sueldos nominales podrían no compensar la pérdida del poder adquisitivo que experimenta el salario a través del tiempo. (<https://economipedia.com>)

precedentes “Pérez Aníbal Raúl contra Disco S.A. s. Despido” (Fallos 332:2043), “González Martín Nicolas c/ Polimat S.A. y otro s/despido” del 19.05.2010 (Fallos: 333:699) y Díaz Paulo Vicente c. Cervecería y Maltería Quilmes S.A.”, del 04/06/2013, (Fallos: 336:593) que establece 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 AInta 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).

Hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio N° 95 de la OIT, el artículo 1° dispone que "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar". (Díaz Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/despido” Fallos: 336:593).

En definitiva, por ser inconstitucionales, estos artículos no deben ser incluidos en el nuevo convenio colectivo de trabajo por contrariar la doctrina judicial y autoral señalada.

Conclusiones

Partimos de un interrogante que contrapone la época en que se elaboraron los primeros Convenios Colectivos con su trasfondo de estereotipos y desigualdad de género, con ésta en la que se pretende deconstruir los valores absolutos y permanentes y que trae cambios en el ser humano, su conducta y su pensamiento, dando paso a un nuevo paradigma. Ello obliga a dejar atrás los fundamentos que sostienen las viejas Convenciones Colectivas de Trabajo y elaborar nuevas sobre la base de los cimientos en que se apoya la sociedad del conocimiento y la

información y la “sociedad líquida”, para hacer realidad el trabajo decente.

La propuesta es, entonces:

- 1) concientización a las comisiones negociadoras del cambio de paradigma social;
- 2) utilizar el método teleológico de interpretación (finalista) de toda normativa nacional, internacional (donde diga “sexo” reemplazar por “género”).
- 3) En los establecimientos, diseñar protocolos para la prevención, actuación y erradicación de toda forma de discriminación en cualquiera de los niveles (entre pares o jerárquicos). Este flagelo, aún existente a pesar de la abundante normativa, tiene su tratamiento en la ley 23.592 de Actos Discriminatorios, que en su primer artículo expresa que “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. Bastante se ha dicho sobre los momentos y modos de discriminación y la carga de la prueba. La ocasión más difícil de detectar la discriminación es en la etapa de formación del contrato de trabajo, por lo cual el único modo de dejar sin efecto el acto discriminatorio es obligar (judicialmente) al oferente del puesto de trabajo a incorporar a la empresa al postulante discriminado e imponer a cargo del selector de personal el resarcimiento por los daños ocasionados.
- 4) No incorporar al nuevo convenio los artículos 67 y 68 del CCT 260/75 por ser inconstitucionales, en virtud de los fundamentos desarrollados en el texto.5) Visto la transformación de la familia, la necesidad de observar la igualdad de género, y la inclusión de otros colectivos desprotegidos, por sus fundamentos, adoptar el Proyecto de

Ley Nacional de Licencias, presentado en 2023 por la Diputada Camila Crescimbeni¹⁴.

Referencias

- Aline Prevert, O. et al (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica social, *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* 4 (1) <https://psicologiyamente.com/social/estereotipos-prejuicios-discriminacion>
- Amato, M. I. (2004). *La pericia psicológica en violencia familiar*, Buenos Aires: La Rocca.
- Barrera, J.A. (s/f). Derecho: instrumento de dominación, *Academia.edu* https://scholar.google.es/scholar?hl=es&lr=lang_es&as_sdt=0%2C5&q=derecho+y+dominacion+jorge+alexander+barrera&btnG=
- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*, Buenos Aires: FCE.
- Catani, E. (2019). Las normas laborales frente a las principales desigualdades de género en el mercado de trabajo. *Revista Nacional de la Justicia del Trabajo* (3), II-DCCCCXVI-38. www.lejister.com.
- Fernández Madrid, J.C. (1989). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I*, Buenos Aires: La Ley.
- Guadagnoli, R. (2013). Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente, SAIJ: DACF130390, www.infojus.gov.ar
- Guzmán Martínez, G. (30 de octubre 2018). Perspectiva de género, qué es y en que campos se puede aplicar, *Psicología y mente.*, <https://psicologiyamente.com/social/perspectiva-de-genero>
- Jelin, E. (1988). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Kamada, L. (2019). Sacayán, Un fallo que decide entre tres conceptos culturalmente contruidos. Comentario al Fallo M.G.D. Causa 62.182/2015, *Revista de Ciencias Penales y Sistemas Judiciales* (1).

¹⁴ Ver <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2023/PDF2023/TP2023/0733-D-2023.pdf>

- Minersky, N. (2019). *El Código Civil y Comercial de la Nación. Patriarcado, Género y Derecho*. Buenos Aires: Jusbaire.
- OIT (2011). Informe de la 312ª. Reunión del Consejo de Administración https://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_163643/lang--es/index.htm
- Podetti, H. A. (1997). Los principios del derecho del trabajo. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Sánchez Kalbermatten, A. (2014). Reflexiones sobre el femicidio. *La Ley B*, 528.
- Soriano, J. (2023). Aceptar la diversidad sexual abre caminos hacia la inclusión, *Psicología y mente*. <https://psicologiymente.com/cultura/diversidad-sexual-orientaciones-sexuales-e-identidades-de-genero>
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*, 9.

5 / La problemática del encuadramiento convencional y la industria automotriz

HEBE A. GARCÍA BORRÁS

Introducción

Las normas que componen el sistema jurídico no se presentan en forma aislada, sino por el contrario, formulando estructuras complejas entre las que se generan relaciones muy diversas.

Los convenios colectivos como típicos instrumentos normativos de las relaciones laborales se incluyen dentro de dicha lógica. Pueden presentarse conformando un tejido desordenado y generando inevitablemente situaciones de fricción o bien de abierta oposición entre ellos.

La situación de conflicto se produce ante las supuestas coincidencias de los ámbitos territorial, temporal, personal y funcional de los CCT. Entre los tipos de conflictividad podemos mencionar, por ejemplo: conflictos entre un CCT de actividad y uno horizontal o de franja o concurrencia conflictiva entre convenios colectivos de actividad y de empresa, etc.

Dicho lo anterior, en la actualidad se suma lo relacionado a los avances tecnológicos de la actividad, lo cual ahonda aún más la propia conflictividad previamente enunciada.

Nociones sobre las innovaciones tecnológicas en la industria automotriz

En este entendimiento y en lo referido a los vehículos autónomos, se prevé su equipamiento con tecnología avanzada, como sensores y

sistemas de inteligencia artificial, que impliquen operar sin intervención humana.

En cuanto a la conducción asistida, es dable destacar que estos sistemas utilizan sensores y cámaras para monitorear el entorno del vehículo y brindar asistencia al conductor.

Asimismo, la electrificación de los vehículos, es decir, el desarrollo de los vehículos eléctricos para reducir las emisiones y cumplir con las regulaciones ambientales, los avances en las baterías y la infraestructura de carga, todo lo cual permite que los vehículos eléctricos sean más viables y atractivos para los consumidores.

Otro elemento importante es la conectividad y la inteligencia. De este modo, estos vehículos están equipados con tecnología que permite conectarse a internet y a otros dispositivos, lo que abre un mundo de posibilidades en términos de servicios y funcionalidades. Asimismo, la tecnología V2X (*vehicle-to-everything*) permite que los vehículos se comuniquen entre sí y con la estructura vial.

Para finalizar, referimos a los sistemas avanzados de asistencia al conductor, que son un conjunto de tecnologías que ayudan a evitar accidentes y que incluyen funciones como frenado de emergencia automático, advertencia de cambio de carril y control de cruce adaptativo¹⁵.

SMATA-UOM

En primer término y en cuanto a la representatividad, destacamos que la representación gremial del colectivo laboral de las empresas terminales fue asumida por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y el sector autopartista por la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

En cuanto a la Unión Obrera Metalúrgica se pactó el CCT 260/75 (con una gran elaboración relativa a categorías profesionales) entre la

¹⁵ <https://thelogisticsworld.com/tecnologia/avances-tecnologicos-en-la-industria-automotriz>

Unión Obrera Metalúrgica Argentina, la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica, la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines y la Federación Argentina de la Industria del Interior, que en su capítulo 4 remite al expediente MTN 586.605/75 cuyas conclusiones fueron incorporadas a dicha Convención Colectiva de Trabajo, con todos los alcances legales, formas, condiciones y modalidades que allí se disponen.

Es interesante referirnos al Laudo nº 29/75 (expediente nº 536.605/75) para trabajadores de la industria metalúrgica de la rama automotores. Se trata de un caso sometido a arbitraje y relativo a la estructuración de la rama automotor para el personal comprendido en el CCT 260/75. En los considerandos del laudo se hizo referencia a la imposibilidad de llegar a un entendimiento por parte de la comisión paritaria respectiva, en referencia a la estructuración de la rama automotor.

Seguidamente se puso en conocimiento de la existencia de tres de negociaciones en tres subcomisiones, a saber: a) fábricas de terminales de automotores y tractores; b) fábricas de autopiezas y c) talleres mecánicos de reparación y concesionarias.

Debemos aclarar que el sector empresarial, puso de resalto que su representatividad en dichas negociaciones sólo alcanzaba al ítem b) fabricantes de autopiezas, careciendo por ende de tal legitimación para el tratamiento de a) y c).

Frente a dicha controversia el Ministerio de Trabajo invitó a las partes a someterse a un arbitraje voluntario, el cual no fue aceptado por la representación empresarial. Por tal motivo, el Ministro de Trabajo de la Nación resolvió conforme la Ley 20.638, someter el conflicto al arbitraje obligatorio y previa tramitación de ley laudó respecto de los establecimientos que quedan comprendidos en la rama automotor y dio respuesta a los restantes puntos en litigio sometidos al laudo, si bien es cierto, que se advierte una notoria irregularidad relativa a la representación por parte de los empresarios.

Posibles supuestos de conflictividad de encuadre convencional

Ahora bien y abocándonos al tema de la posible conflictividad convencional entre SMATA y UOM, advertimos que se visualizan zonas grises en las que pueden coincidir los distintos ámbitos de las normativas convencionales

En consecuencia, producida la conflictividad convencional, tendríamos que echar mano, a los fines resolutivos (y luego de la debida tramitación de un proceso laboral) de un sistema correlativo de criterios que permita desentrañar y dar respuesta a los conflictos de encuadre.

La regla selectiva por antonomasia es la actividad de la empresa. La misma constituye el lineamiento fundante del encuadre.

Esta prioridad encuentra su base en el artículo 4° de la Ley nº 14.250 que señala expresamente que *las CCT regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito de estos pactos.*

La referida ley, junto con la nº 23.551, constituyen la espina dorsal del “modelo sindical” y el punto de inicio de cualquier análisis en torno al encuadramiento convencional.

Dentro de la actividad de la empresa, hay que seleccionar *la actividad principal.*

Aclarado lo anterior, enumero una serie de pautas a los fines de poder determinar la requerida actividad principal:

*La actividad a elegir debe responder indefectiblemente al principio de la primacía de la realidad, que informa todo el derecho del trabajo, independizándose de lo pactado en el contrato social y en las distintas habilitaciones y registraciones de la empresa.

*En caso de pluralidad de actividades, es fundamental determinar cuál es la actividad preponderante y cuál la complementaria. Considero que la complementaria quedaría subsumida por la primera.

Para determinar la actividad preponderante podrían utilizarse distintos indicadores, por ejemplo:

- Mayor cantidad de trabajadores ocupados en una actividad.
- Mayor facturación económica.
- Cantidad de producción.
- Actividad de industria y comercio,
- Materia prima o producto terminado. En el ámbito de la industria hay convenciones colectivas de trabajo que al definir su esfera de aplicación material toman como criterio de identificación la materia prima utilizada en la producción. El criterio contrapuesto responde a delimitar el marco convencional en función del producto terminado.

Ahora bien, si aplicamos el criterio de la materia prima a la industria automotriz, podrían originarse alteraciones en las incumbencias convencionales.

Cabe advertir que en la actualidad los vehículos si bien están compuestos por una buena parte de acero y aluminio, cada vez son más importantes los diferentes tipos de plásticos que se utilizan en su fabricación.

Es decir, podría suceder que el metal dejara de ser la materia prima predominante que convocó a las partes al pacto colectivo en cuestión. Por el contrario, los distintos tipos de materiales sintéticos podrían forzar a otros sindicatos a la convocatoria de un CCT.

Desde otro extremo y realizando un primer análisis de los distintos convenios colectivos de empresa celebrados por (SMATA), advertimos que la actividad de ensamble de conjuntos y subconjuntos puede llegar a corroborar la actividad principal del establecimiento. Al mismo

tiempo, el ensamble manual o automatizado también se encuentra presente en la industria autopartista, regulada por UOM.

Consideramos que, si lo que se ensambla es estrictamente piezas metalmecánicas y ello constituye la actividad principal del establecimiento, la misma quedaría amparado por el convenio de SMATA.

La representación

Considero importante destacar que la “representación”, a nuestro modo de ver, se trata de un “*test previo*”, íntimamente ligado al ámbito de vigencia personal del convenio colectivo de trabajo, que debe ser de tratamiento anterior a la evaluación de los criterios de resolución de conflictos.

Desde el estricto punto de vista contractualista, si alguna de las partes de la relación jurídica individual no hubiera estado debidamente representada en el pacto colectivo, no quedaría alcanzada por el mismo.

Sin embargo, a partir del año 2013 mediante el precedente “*ASIMRA c/ Volkswagen*”¹⁶, la CSJN interpretó el concepto de representación, su real alcance y extensión determinando el criterio rector del artículo 4º de la Ley nº 14.250 (t.o. según la Ley nº 25.877).

La Corte se decidió por el concepto de representación abstracta u objetiva, puso en evidencia el poder de representación profesional que se confiere a las asociaciones que intervienen como sujeto negociador, lo cual se origina en la solidaridad profesional que en ellas se concreta. Es decir, se representa a la actividad profesional.

En cuanto a SMATA puntualmente, advertimos la existencia de una pluralidad de convenios de empresa. En este entendimiento, si la empresa ha concertado un convenio colectivo limitado a su ámbito

¹⁶ CSJN 10/12/2013: “*Asociación de Supervisores de la Industria Metalmecánica de la República Argentina (ASIMRA) c/ Volkswagen Argentina S.A. s/ Diferencias de salarios*”; Rubinzal Culzoni OnlineA.779.XLVI; RC J 374/14

(Convenio de Empresa en los términos de la ley 14.250), no puede considerársela luego parte de la categoría de empleadores -que con posterioridad- concierta un convenio colectivo de actividad. Ese eventual convenio, por consiguiente, no le sería aplicable. Así opina gran parte de la doctrina nacional.

La profesionalidad

Definido lo anterior se habilita el tratamiento de la profesionalidad. En especial, si es parte de la controversia un Convenio Colectivo de franja.

Y aquí nuevamente, si llevamos esto a la industria automotriz, entiendo que con el advenimiento de nuevas tecnologías (sensores y sistemas de inteligencia artificial, conducción asistida, electrificación de los vehículos, avances en baterías e infraestructura de carga, conectividad e inteligencia y sistemas avanzados de asistencia al conductor) la alta capacitación de estos operadores crearía serias posibilidades de que se produzcan intereses diferenciados, que podrían desembocar en un convenio colectivo de franja u oficio y eventualmente generando un nuevo sindicato (artículo 30 ley 23.551).

En relación a este extremo, podríamos agregar un dato de neto corte sociológico que consiste en el escaso interés de muchos jóvenes -altamente capacitados- en una posible agremiación, respondiendo esto a diferentes cánones culturales y generacionales y prevaleciendo lamentablemente entre ellos, el interés individual.

Análisis general de los contenidos de los CCT de SMATA.

Los convenios negociados por SMATA, salvo excepciones, fueron suscriptos hace más de una década.

En este entendimiento, se regulan algunos institutos que seguidamente analizamos.

Los trabajadores “excluidos”

En este sentido encontramos dos grupos de trabajadores. El primero integrado por los que desarrollan tareas de mantenimiento, construcción, vigilancia, servicio de comidas, etc.

Con respecto a ellos, es importante el respeto por la temporalidad de sus contratos y fundamentalmente, la no realización de tareas ajenas a su contratación.

Sin embargo, es usual por ejemplo y se advierte asiduamente en planteos en sede judicial, la producción por parte de estos trabajadores de la actividad que hace al giro normal y ordinario del establecimiento. Por ende, con el transcurso del tiempo, el trabajador plantea, por ejemplo, ante su despido, lo que cierta doctrina denomina “extensión de la responsabilidad convencional”, es decir, que se lo indemnice conforme lo pactado en el CCT de SMATA que regula toda la actividad de la producción principal y no conforme el pacto colectivo de su actividad originaria.

Desde otro extremo, nos encontramos con los “excluidos” con motivo de su nivel jerárquico o gerencial.

Aquí, la razón de la exclusión es otra, es decir, responde a la alta capacitación y a la dirección del personal en general por parte de estos trabajadores.

Usualmente este tipo de empleados obtiene una ventaja patrimonial significativa dada la importancia de las tareas desempeñadas para la empresa.

No obstante, en muchas oportunidades y con el devenir del tiempo, sus primitivos derechos se tornan ilusorios, quedando en una situación de desamparo. Me refiero puntualmente a los casos en los cuales las condiciones laborales y su remuneración se estancan, tornándose insuficientes.

Por tal motivo y a fin de evitar dicha situación, es nuestro criterio que las remuneraciones de este tipo de trabajadores, tienen que tener como

piso mínimo, la mejor remuneración de la mayor categoría del CCT. Por ende, el sueldo de estos “fuera de convenio” y para justificar dicha exclusión, tiene que ser ampliamente mayor que la pauta anteriormente enunciada.

Aspectos relevantes que deben sostenerse en futuros CCT de la actividad

Los pactos colectivos negociados por SMATA tienen cláusulas que hacen referencia al *Diálogo Social, Paz Social y Negociación*.

Y si bien dichas denominaciones tienen una mínima enunciación en los convenios, entiendo que deben ser desarrollados mediante extensos contenidos debido a la trascendencia de los temas.

Puntualmente, el Diálogo Social es hoy una herramienta básica y esencial para una correcta negociación y es utilizada en todas las normativas europeas de la materia. Es decir, se deben arbitrar mecanismos para que las partes puedan llegar a un real entendimiento previo al conflicto.

Clausulas sobre seguimientos de los convenios colectivos de trabajo

Advertimos en la negociación la existencia de cláusulas de interpretación y autorregulación de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Así, es trascendente el correcto tratamiento de dichas cláusulas, fundamentalmente con respecto a aquellos aspectos del convenio que traen aparejados conceptos confusos, ambiguos. También en relación a la categorización de las tareas de los dependientes.

Finalmente, establecer un método de autocomposición ante situaciones contrapuestas a las que pueden arribar las partes, a fin de lograr una debida e integral interpretación del pacto colectivo.

Junta médica paritaria

La junta médica paritaria la observamos regulada en los CCT negociados por SMATA (79/1989, 1086/2010E, 27/88, 14/1989F y 1086/2009E) entre otros.

Estas juntas médicas tratan todo lo relativo a accidentes y enfermedades inculpables, en su caso el correlativo ausentismo y el pago de la remuneración durante dichos períodos.

Nuevamente ponemos en evidencia la importancia del instituto y la necesidad de una regulación detallada a fin de evitar lo usual en estos casos, que es la finalización injustificada del vínculo contractual de un trabajador enfermo.

Nuevas tecnologías

Del texto de los convenios colectivos referidos surge el tratamiento de los conceptos de polivalencia y polifunción, contenidos requeridos en los años de negociación mencionados.

Por tal motivo, es importante poner de relieve que dichos acuerdos no cuentan con regulaciones relativas a las nuevas tecnologías y su incidencia, cuestión fundamental que debe ser de tratamiento obligatorio en los nuevos pactos a negociar.

Igualdad de oportunidades. Género

Destacamos el CCT n° 1345/2013E celebrado entre SMATA y Treves Argentina SA en el cual se hace una expresa referencia al Convenio n° 156 de la OIT y la Ley 23.451 que enuncia la necesidad de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, el convenio regula lo relativo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y el ingreso de personal con capacidades diferentes.

Ahora bien, ya con independencia del mencionado convenio y refiriéndonos a los convenios en general, enunciamos la ausencia de todo tratamiento relativo a la violencia de género.

Entendemos que deben elaborarse concretos protocolos para evitar -y en caso de producirse- solucionar, lo relativo a violencia de género y en términos genéricos, todo lo que abarca la violencia en el trabajo y en el marco de la empresa.

Referencias

<https://thelogisticsworld.com/tecnologia/avances-tecnologicos-en-la-industria-automotriz>

CCT N° 27/88 “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores y Afines”. Fecha de Homologación: 16/12/1988.

CCT N°1086/2009 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Gestamp Baires S.A.”. Fecha de Homologación: 30/12/2009.

CCT N° 1086/2010 E “Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Gestamp Baires S.A.” Fecha de Homologación: 30/12/2009.

CCT N° 1095/2010 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.), Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Taranto sociedad anónima”. Fecha de Homologación: 27/01/2010.

CCT N° 1124/2010 E “Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y Yamaha Motor Argentina S.A.”. Fecha de Homologación: 07/04/2010.

CCT N° 1129/2010 E “Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A), Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y Gonvarri Argentina S.A.”. Fecha de Homologación: 14/05/2010.

- CCT N° 1179/2011 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y Honda Motor de Argentina S.A”. Fecha de Homologación: 30/12/2010.
- CCT N° 1180/2011 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y Empresa Car One S.A.”. Fecha de Homologación: 17/01/2011.
- CCT N° 1219/2011 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y Pagoda S.A.”. Fecha de Homologación: 08/08/2011.
- CCT N° 1245/2011 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A), Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y Empresa SAS Automotriz Argentina S.A.”.
- CCT N° 1404/2014 E “Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina —Seccional Córdoba—, ratificado por el Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Aethra Sistemas Automotivos S.A.”. Fecha de Homologación: 09/10/2014.
- CCT N° 1376/2014 E “Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Honda Motor de Argentina S.A.”. Fecha de Homologación: 13/06/2014.
- CCT N° 1345/2013 E “Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.), Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Treves Argentina S.A.”. Fecha de Homologación: 03/12/2013.
- CCT N° 1327/2013 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.), Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Faurecia Sistemas de Escapes Argentina S.A.”. Fecha de Homologación: 06/08/2013.
- CCT N° 14/1989 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.), Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Mercedes Benz Argentina S.A.” Fecha de Homologación: 13/07/1989.

- CCT N° 1258/2012 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Sensor Automatización Agrícola S.A”.
- CCT N° 1245/2011 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A), Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y Empresa SAS Automotriz Argentina S.A”.
- CCT N° 1219/2011 E “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A) y Pagoda S.A.”. Fecha de Homologación: 08/08/2011.
- CCT N° 27/1988 “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores y Afines”. Fecha de Homologación: 16/12/1988.
- CCT N° 79/1989 “Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.), Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (S.M.A.T.A.) y Asociación de Estaciones de Servicio del Sur (A.D.E.S.S.)”. Fecha de Homologación: 19/06/1991

6 / Aspectos de la negociación colectiva en la industria automotriz/autopartista

LUIS RAFFAGHELLI*

Introducción.

La representación gremial del colectivo laboral de las empresas terminales fue asumida mayoritariamente por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte automotor de la República Argentina (SMATA), mientras que en el sector autopartista por la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), sin perjuicio de superposiciones históricas entre tales entidades sindicales.

En la década de los noventa las relaciones laborales se modificaron fuertemente con la introducción de la *desregulación y flexibilidad* que produjo la polifuncionalidad para incrementar la productividad, elementos que se incorporaron a través de la negociación colectiva de ese tiempo, disminuyendo la incidencia del rol sindical, por la pérdida de empleos, como de modificaciones peyorativas para el orden público laboral.

Esta concepción se basa en el modelo japonés de relaciones laborales, donde la trama de subcontratistas amortigua los efectos de las depresiones del mercado, mientras que en las empresas centrales se les asegura el empleo de por vida a cambio de condiciones de trabajo con exigencia de dedicación, lealtad y colaboración con la empresa (Roitter-Delfini, 2005).

* Abogado, UNLP. Ex Juez del Trabajo en la Provincia de Buenos Aires y en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. Magister en Ciencias Sociales del Trabajo UBA

Henry Ford estableció principios básicos como...*flujo y división de trabajo, eficiencia y autopartes de calidad*, que todavía resuenan hoy en día, a tantos años del inicio de la industria automotriz/autopartista, cuando todo se hacía en la fábrica fordista.

La industria automotriz nació y se desarrolló en el siglo XX, con grandes cambios a partir del modelo de producción flexible Toyotista.

En éstas dos décadas del nuevo siglo esta industria mostró capacidad de renovación y adaptación a las nuevas tecnologías en todos sus aspectos, como asimismo en relación a las energías que movilizarán los vehículos automotrices en el futuro (Novick, Yoguel y Marín, 2001).

La industria automotriz Argentina nació en la década de los cincuenta, con un Estado fuerte, un derecho laboral protector, con sindicatos y negociación centralizada, en una economía de crecimiento y un mercado interno potente.

La generalizada adopción del *modelo de producción flexible* en la industria automotriz a nivel internacional, a partir de la década de 1980, ha tendido a modelar las relaciones de las terminales con sus proveedores siguiendo tendencias claves:

- a. priorizar relaciones de cooperación estables.
- b. Compra de subconjuntos completos en lugar de piezas individuales, limitando el número de proveedores directos de las terminales.
- c. Dar a los proveedores más participación en las actividades de investigación y desarrollo, con especialización creciente e internacionalización y concentración de empresas en la producción de componentes conforme surge de estudios de OIT, 2005 y los que aportan trabajos de las ciencias sociales (Roitter y Delfini, 2005).

En el caso para la industria automotriz Argentina, estas tendencias se han acentuado desde la década de 1990, y especialmente a partir de

1992, con el establecimiento de un régimen especial de promoción para el sector.

En este marco, la industria terminal ha tendido a la compra de subconjuntos y a la reducción en el número de sus proveedores directos, por lo cual las empresas autopartistas pasaron a estructurarse jerárquicamente en una pirámide de varios niveles.

El primero de ellos, llamado “*primer anillo*”, está compuesto por los que venden directamente a las terminales. Comprende pocos proveedores que tienden a establecer relaciones estrechas de trabajo de largo plazo con las terminales automotrices y asumen una alta responsabilidad en actividades de investigación y desarrollo.

Los que se encuentran en este nivel, a su vez, se apoyan en un segundo nivel de proveedores, el “*segundo anillo*”, generalmente integrado por empresas más pequeñas, pero también compenetradas con la calidad total y la producción ajustada. Estas, a su vez, se abastecen de otros proveedores pertenecientes al *tercer o cuarto anillo*.

Los cambios en la organización de la producción, en Argentina, desde ese tiempo, con la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo, han transformado las relaciones entre las empresas y junto a ellas, las relaciones laborales.

Las formas organizativas que se desarrollaron en la industria automotriz durante la década de los noventa, se vinculan a la extensión del modelo japonés de producción, en el cual existe, entre otros elementos, una transferencia de la producción hacia proveedores especializados, y donde la firma central aparece como una ensambladora/armadora parcial de productos, más que como una fabricante.

Primera parte. La filosofía laboral predominante de la industria automotriz. UOM/SMATA/ASIMRA

Convenio Colectivo UOM de la actividad

El Convenio 260/75 se celebra en un momento muy fuerte de la representación sindical centralizada en Argentina.

En su título I introductorio establece las partes intervinientes, la vigencia temporal anual cuyo vencimiento ocurrió con un completo cambio de las reglas de juego en mayo de 1976 al quedar suspendida la actividad sindical y la negociación colectiva.

La CGT y los sindicatos fueron intervenidos por la dictadura empresarial militar y los salarios fueron fijados por decreto, con una salvaje retrogradación en el poder adquisitivo de los mismos, sin perjuicio de las graves violaciones a los derechos civiles y políticos.

Luego el convenio fija el ámbito territorial en todo el territorio nacional, una de sus características diferenciales con el resto de los convenios aquí analizados; el "personal comprendido" de todas las **ramas de la actividad** de la industria metalúrgica que menciona en un total de 48...agregando *estén o no completadas en la presente*" párrafo oscuro, susceptible de provocar diferendos sindicales, administrativos y litigiosidad judicial.

Excluye a los gerentes, Subgerentes; Adscriptos a las Gerencias; Jefes; Segundos jefes (Subjefes); Habilitados principales; Apoderados con poder que comprometa al empleador; Secretarios /as de dirección, Vicedirección y Gerencia y capataces generales, amplitud exclusiva que debiera ser objeto de análisis y reflexión para un nuevo convenio que lo reforme integralmente y lo adapte a las nuevas circunstancias organizacionales de las empresas, del trabajo y de las tareas, con la incidencia innegable de las nuevas tecnologías de la información, robótica e inteligencia artificial.

En las categorías incluye el personal "obrero" y de "empleados", con diversa calificación, además del que tiene formación en otras actividades, definiendo con precisión las tareas de cada categoría.

Se puede decir que el CCT 260/75 fue una gran regulación autónoma para el momento de su celebración y que ha mantenido una llamativa vigencia a partir de la negociación básicamente de salarios en las condiciones de labor, pero es evidente la necesidad de su revisión y nueva normativa ajustada al momento del trabajo en el momento actual de Argentina y la región.

Convenios de SMATA y ASIMRA con Toyota Argentina

La empresa Toyota Argentina incorpora como elemento liminar de los convenios colectivos que celebra con SMATA¹⁷ y ASIMRA¹⁸ un texto en el que se destaca un *concepto moderno de productividad, alta tecnología y calidad final de sus productos*, que denomina un *sistema novedoso de producción*.

Expresa la voluntad en continuar un camino conjunto de negociación fundada en la *convicción de que la implementación de nuevas técnicas de producción y trabajo en el marco del respeto a los trabajadores confluirá en mejores niveles de productividad y el máximo desarrollo personal y profesional del mismo*. Las partes de tales convenios reconocen las especiales características del **Sistema de Producción Toyota (TPS)** y las necesidades de afianzamiento y expansión de Toyota en el mercado automotriz argentino, el Mercosur y demás, en un contexto de competencia y mejora constante de sus procesos productivos y productos.

Acuerdan que resulta indispensable una estructura de producción que privilegie la **adaptabilidad laboral y la polivalencia en las funciones**, para lograr el mejor vehículo al más bajo costo para el mayor número de clientes.

¹⁷ CCT e/ SMATA y FAURECIA Res.1480/2013 MTN CCT N°1341/2013 "E".

¹⁸ CCT 1317/13 E ASIMRA -Toyota.

Toyota ARGENTINA propugna relaciones laborales *estables y duraderas* con el incremento de la productividad como factor de desarrollo de la empresa y sus empleados, en la medida que la misma crezca en una relación armoniosa con su personal.

La Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina (A.S.I.M.R.A.) expresa que procura un salario justo y estable y oportunidades de progreso profesional para sus representados, fundado en el esfuerzo por alcanzar un *incremento constante de la productividad* y en una optimización permanente en la utilización de los recursos disponibles, apoyando a Toyota Argentina en el cumplimiento de estos objetivos.

Establecen la resolución de cuestiones relacionadas con el personal a través de la consulta permanente y el consenso, apuntando a que no se interrumpa la continuidad en la *producción y la marcha del negocio*.

Se define al “Sistema de Producción Toyota” (TPS) como una filosofía gerencial percibida desde el punto de vista de la producción.

La base del TPS es el respeto y la dignidad de los miembros de la célula o equipo, a través de la utilización efectiva de su tiempo y el desarrollo de canales de comunicación que permitan mantener a éstos informados del proceso productivo.

Mencionan como uno de los principios fundamentales del TPS la eliminación de los tiempos o acciones improductivas para lograr la más alta productividad y calidad.

El esfuerzo que debe realizar cada empleado no implica una sobrecarga física que pueda redundar en problema de seguridad o de calidad.

Incluye entre sus **principios esenciales**:

- a. *Utilización adecuada y responsable de los recursos humanos*, en cuanto a su cantidad y calidad, de manera de lograr la máxima productividad con la mejor administración de sus recursos humanos.

- b. Trabajo en *célula o en equipo*, sistema que permite la asignación de responsabilidades a cada uno de los integrantes, donde los miembros de cada célula cooperan para lograr los objetivos del equipo, relacionados con la producción, calidad, reducción continua de costos, seguridad y eficiencia.
- c. *Polivalencia funcional*, por medio de la cual se podrá asignar al trabajador o a la célula a otras funciones y tareas, que permitirán el logro de una mejor y mayor productividad.
- d. Adopción del sistema KAIZEN de *mejora continua* en un proceso para encontrar y eliminar desperdicio o pérdidas en *la maquinaria, en los materiales, en el trabajo o en métodos de producción o procedimientos administrativos*.

Toyota ARGENTINA y A.S.I.M.R.A. reconocen en los mercados externos y en la exportación al MERCOSUR y/u otros mercados de los productos manufacturados, una de sus principales fuentes de trabajo, factores que aseguran la continuidad y éxito de la empresa.

Las partes sociales se comprometen a los mayores esfuerzos para asegurar las entregas pactadas en tiempo y forma, manteniendo la más alta calidad.

Similar declaración suscribe SMATA en sus convenios con Toyota.

Rasgos de la negociación colectiva en Argentina

Notas salientes.

En Argentina, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo fue sancionada en 1953 (BO 20.10.1953).

Tuvo en el tiempo dos efectos fundamentales, generalmente admitidos por la doctrina laboral:

- Constituyó una herramienta eficaz para canalizar el conflicto social y

- Resultó un instrumento valioso para la defensa y promoción del salario, condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Esta ley sufrió vaivenes por los problemas institucionales y políticos del país, pero es necesario señalar que cuando se aplicó la negociación colectiva al sistema de relaciones laborales, hubo posibilidades de defender y promocionar los derechos sociales y ello coincidió con los periodos democráticos.

Así, en 1975 la participación de los trabajadores en la renta nacional alcanzó su más alto nivel histórico, rayano al 50% de la misma, para luego descender abruptamente al 20% en el periodo dictatorial posterior, que hibernó la negociación colectiva y fijó los salarios, por decreto en paralelo con la política económica regresiva y la devastación de derechos sociales, civiles y políticos.

El régimen legal sufrió modificaciones al recuperarse el Estado de Derecho, en 1984 (Ley 23.126); 1987 (Ley 23.546; 1988 (Dec.199/88); en 1992 (L.24.185); en 1998 (L.25.013); en 2000 (Ley 25.250 derogada) y finalmente en 2004, con la vigente Ley 25.877.

Hay coincidencia en los investigadores laborales en que la reactivación económica producida a partir de 2003, produjo un paralelo *renacer de la acción sindical* a nivel macro y de la empresa que tuvo como resultado un crecimiento geométrico de la negociación colectiva, evidenciado en la cantidad de convenios colectivos firmados anualmente, con recuperación fundamentalmente del salario, que ha resistido los embates inflacionarios de esa puja distributiva ¹⁹.

En 2011 se superó la cifra de 1500 convenios y acuerdo colectivos, inédita para Argentina, de los cuales se distribuye aproximadamente el 70% en convenios de empresa y el 30% de actividad. Si bien es un corte

19 Palomino Héctor, “El proceso de fortalecimiento de los sindicatos desde 2003 hasta la actualidad. La nueva centralidad de la conflictividad laboral y el incremento de la participación de los salarios en el ingreso”. Voces en el Fénix n° 4, Suplemento P.12, Bs. As., junio 2011.

parcial de la década refleja razonablemente lo ocurrido con la negociación colectiva en el periodo, con la aclaración de que el universo representado por los convenios de actividad representa proporcionalmente el 95% de los trabajadores convencionales y el saldo restante los de empresa.

Las cláusulas salariales prevalecieron en las negociaciones del tercer trimestre de 2011: fueron incluidas en el 82% de los convenios y acuerdos homologados. Las cláusulas que regulan las relaciones laborales fueron incorporadas en el 36% de los convenios y acuerdos, mientras que otras cláusulas relevantes que establecen “condiciones de trabajo” en la empresa, fueron acordadas en el 17% de las negociaciones del trimestre. Con menor frecuencia se acordaron cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad (5%); las de equidad de género (2%) y las de pequeña empresa (1%).

En las negociaciones de ese periodo participaron 196 sindicatos con personería gremial, de los cuales 164 constituyen organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones, asociaciones) y 32 de segundo grado (federaciones en su mayoría y/o uniones de entidades de primer grado).

Los que firmaron más cantidad de acuerdos y convenios en el trimestre fueron el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) con 42 negociaciones (39 de empresa y tres de actividad), el Sindicato Argentino de Televisión y Servicios Audiovisuales con 31 negociaciones (28 de empresa y tres de actividad), el Sindicato de Trabajadores de Juegos de Azar con 23 negociaciones, y la Unión Obrera Metalúrgica con 18.

Las ramas de actividad que concentraron las homologaciones del trimestre correspondieron a: industria manufacturera (32%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (18%); otras actividades de servicios sociales, comunales y personales (17%); y electricidad, gas y agua (9%). En total, estas cuatro ramas concentraron al 76% de las homologaciones del trimestre. Los convenios y acuerdos homologados en el trimestre comprenden a poco más de 2 millones de asalariados

registrados, cifra que representa un 40% de los puestos de trabajo sujetos a convenio colectivo según la Ley N° 14.250 ²⁰.

Las sumas “no remunerativas” incorporadas en las convenciones colectivas de trabajo fueron cuestionadas judicialmente.

Desde 2003 y con el objetivo virtuoso de ir recuperando el poder adquisitivo perdido por el salario los sindicatos argentinos incluyeron aumentos a través de las denominadas “sumas no remunerativas” homologadas por la autoridad estatal a través del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, esta práctica fue descalificada por la Justicia del trabajo, aplicando la doctrina de la Corte Nacional en la defensa del salario como instituto vital del contrato de trabajo, que dictó sentencia en la causa “DÍAZ, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.” (4-06-2013), pronunciándose a favor del carácter remuneratorio de las sumas “no remunerativas” pactadas entre empleadores y sindicatos en el marco de la negociación colectiva.

Reconoce una línea doctrinaria con lo resuelto en “González, Martín N. c/ POLIMAT S.A. y Otro” en el que declaró la inconstitucionalidad de los Decretos N° 1.273/02, 2.641/02 y 904/03 dictados por el Poder Ejecutivo Nacional, que había establecido el pago de “sumas no remunerativas” y en la causa “PEREZ, Aníbal c/ Disco S.A.”, que declaró la inconstitucionalidad del hoy derogado artículo 103 bis, inciso c) de la Ley de Contrato de Trabajo.

Transcribo los aspectos medulares de tan importante pronunciamiento que debe ser tenido en cuenta en la negociación colectiva actual para evitar su descalificación y perjuicio a la autonomía colectiva:

Cons.10)...hallándose ratificado por la República Argentina el Convenio 95 de la OIT, resulta claro que el concepto en cuestión reviste naturaleza salarial, a la luz de lo dispuesto en el arto 1° de dicho

20 Fuente de los datos citados: www.trabajo.gov.ar - MTEySS. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. “Estado de la negociación colectiva- 3er trimestre de 2011”.

convenio, en cuanto establece que: *"el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"...*

Cons. 11) *... cuando la Nación Argentina ratifica un tratado "se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hecho que hagan posible su aplicación inmediata" (Fallos: 315:1492, considerando 20; 318:2639, considerando 6°; 331:2663, considerando 7°, entre otros)...*

Cons.12) *...corresponde declarar la invalidez del derogado arto 103 bis, inc. c de la Ley de Contrato de Trabajo en su aplicación al caso, así como la de la cláusula. convencional mediante la cual se pactó el "Anticipo Acta Acuerdo nov. 2005", en cuanto desconocen la naturaleza salarial de las prestaciones que establecen...*

En su publicación "El Trabajo en el Mundo 2014: el Desarrollo a través del Empleo" ²¹, la OIT destacó a la Argentina entre los países *"que han abordado la informalidad a través de medidas pragmáticas, combinando la reforma fiscal, la protección social y la agilización en el proceso de registro para las empresas"*.

Remarcó que *"varios países latinoamericanos han realizado en la última década grandes esfuerzos para incluir a los trabajadores informales, con mayor protección social"; "...en Brasil y Argentina los mecanismos incluyen el fortalecimiento de la inspección del trabajo, lo que simplifica el proceso de registro de las empresas informales, la reducción de impuestos para las pymes y el aumento del acceso a la protección social"; "... En Argentina, el aumento del empleo formal a partir de 2003 ha permitido a*

21 Fuente: www.ilo.org "El Trabajo en el Mundo 2014. El Desarrollo a través del empleo", pág. 7 y ccts.

muchas familias acceder al sistema de seguridad social”; “...en respuesta a la crisis mundial (de 2009), el Gobierno decidió poner en marcha un programa integral y universal de asistencia social para los niños”; “...la nueva Asignación Universal por Embarazo amplió la cobertura de la AUH existente a mujeres desempleadas y de sectores vulnerables. En 2011, el 22 por ciento de los nacimientos en Argentina estaban cubiertos por esta extensión”; “...En Argentina, la aplicación de la AUH contribuyó a la reducción del número de hogares con niños en extrema pobreza, de 3,4 puntos porcentuales en 2010, y de 3,5 puntos más en 2012”, según el informe de la OIT, que destacamos como Parlamento laboral mundial, tanto cuando formula críticas a nuestro sistema de relaciones laborales como cuando efectúa reconocimientos de avances sociales.

En el informe del **MTEySS - Estado de la negociación colectiva. Segundo Trimestre de 2021**, difundido a través de la página web del citado organismo estatal surgen datos relevantes sobre las características actuales de la negociación colectiva en Argentina:|

“...Durante el segundo trimestre de 2021 se homologaron 518 acuerdos y convenios que se distribuyeron, conforme al ámbito de aplicación, en 339 de empresa (66%) y en 179 de actividad (34%).

En el acumulado del semestre los 855 acuerdos y convenios homologados se distribuyeron en 542 de empresa y 313 de actividad. Durante el periodo analizado, de los 518 registros homologados el 55% corresponde a acuerdos y convenios firmados durante el año 2020, mientras que un 26% corresponde a 2021.

La cobertura correspondiente a los acuerdos y convenios homologados del trimestre fue de poco más de 3 millones de asalariados, mientras que la del acumulado del semestre es de más de 3,6 millones.

La actividad con mayor frecuencia en la negociación colectiva del trimestre fue la Industria manufacturera, concentrando el 38% de los acuerdos y convenios. En el acumulado, dicha actividad concentra el 35% de las negociaciones homologadas.

La actividad de Comercio ha concentrado el 30% de la cobertura de asalariados comprendidos por la negociación colectiva del trimestre.

Entre los acuerdos y convenios homologados en el periodo analizado, tuvieron participación 120 sindicatos, de los cuales 101 corresponden a organizaciones de primer grado y 19 de segundo grado.

Las cláusulas con mayor relevancia en el trimestre fueron las vinculadas a relaciones laborales, acordadas en el 73% de los acuerdos y convenios, mientras que las salariales tuvieron una incidencia de 37%.

*Las **cláusulas de crisis** se fijaron en el 59% de las homologaciones del trimestre, al igual que durante el periodo entre el segundo trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021.*

Mientras los acuerdos colectivos son el resultado de negociaciones sobre aspectos puntuales de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, en los convenios colectivos el abanico de temas pactados muestra una mayor heterogeneidad. Los acuerdos de crisis fueron fijados en el 72% de las negociaciones de empresa y en el 34% de las de actividad...”

El Convenio Colectivo de trabajo no vale como instrumento de desprotección.

Las convenciones colectivas de trabajo se hallan sometidas al control de legalidad, en tanto como presupuesto esencial para su homologación no pueden violar normas de orden público.

Traigo a consideración el precedente judicial “Madorrán” por su enorme trascendencia, del que sólo efectuaré una apretada síntesis.

En efecto, la Corte Federal, en la causa M. 1488. XXXVI. “**Madorrán, Marta c/Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación**” (3.5.2007), estableció con claridad el recto criterio a seguir cuando el convenio colectivo avanza sobre derechos fundamentales amparados por normas constitucionales. Confirmó el pronunciamiento de la Sala VI de la CNAT en cuanto declaró nulo el despido de la actora, así como nulo e inconstitucional el artículo **7 del convenio colectivo 56/92 “E”** según el texto dispuesto por el laudo 16/92 del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que regulaba la relación de empleo público que unía a las partes. En consecuencia, condenó a la demandada, Administración Nacional de Aduanas, a reincorporar a la actora. Sostuvo que la “estabilidad consagrada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional en beneficio de los empleados públicos es la llamada absoluta (su violación acarrea la nulidad de la cesantía y la reincorporación forzosa del empleado)”; que esta garantía tiene plena operatividad aun cuando no exista norma alguna que la reglamente, y que los “*empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado, por lo que serán inválidos los convenios colectivos e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquéllos se aplicará el régimen de estabilidad impropia vigente para los trabajadores privados, por cuanto se los estaría privando así de la estabilidad absoluta que garantiza la Constitución Nacional (artículo 14 bis)*”.

El Dictamen de la Procuración General propicia idéntica solución con remisión al precedente de la causa R.129 L.XXXVII, “Ruiz, Emilio D. v. DGI. Dirección General Impositiva s/despido” (Dictamen del 10.4.2003), afirmando que los convenios colectivos cuestionados en cuanto contemplan de modo permanente la posibilidad de despedir empleados sin causa y con el solo requisito de una indemnización sustitutiva, atenta contra la garantía de la estabilidad del empleado público, consagrada en el artículo 14 nuevo CN.

El fallo de la Corte resalta la doctrina del caso “**Berçaitz**” en cuanto asigna categoría constitucional como principio de interpretación el “*in dubio pro justitia sociale*”, es decir que las leyes, deben ser interpretadas a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido consiguen o tienden a alcanzar el ‘bienestar’ (Considerando 5).

Afirma que la llamada estabilidad propia del empleado público, resulta el medio que guarda la mejor correspondencia con los propósitos constitucionales, salvo que, de la conducta del agente, mediaren razones justificadas de cese. La solución concuerda con los principios y pautas de interpretación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, implícitos en la Constitución histórica, e incorporados a

ésta por vía del artículo 75.22, al dar jerarquía constitucional a los mayores instrumentos internacionales en la materia.

Destaca en el caso la estabilidad propia puesta como contrapartida del ejercicio injustificado o incausado del poder de rescisión por parte de las autoridades, que responde acabadamente a la protección del derecho a la “estabilidad” y al trabajo del agente en ocasión de medidas segregatorias. Y, al obrar de tal modo, tutela, paralelamente, la dignidad, atributo inherente a toda persona, además de centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional (*Fallos*, 314:424, 441/442, consid. 8; “Aquino”).

Concluye la Corte en que la “estabilidad del empleado público” preceptuada por el artículo 14 bis CN. significa que la actora no pudo válidamente ser segregada de su empleo sin invocación de una causa justificada y razonable, de manera que su reclamo de reinstalación resulta procedente. Declara para el litigio, nulo e inconstitucional el artículo 7 CCT. 56/1992-E según el texto dispuesto por el laudo 16/1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad de la Nación, por impedir que el artículo 14 bis produzca los mencionados efectos, y condena a la Administración Nacional de Aduanas a reincorporar a la actora, dando así operatividad a esta última norma.

Notas características de la negociación colectiva en el sector. UOM/SMATA/ASIMRA

El régimen legal de asociaciones sindicales establecido en la Ley 23551 promociona el sindicato de *actividad* ante el de *oficio* y más aún el de *empresa*, con precedentes que se remontan a 1945²² y el sistema de

22 Raffaghelli Luis. “Elementos de la Libertad sindical” ...El régimen legal vigente con modificaciones acumula 75 años de vida con intentos fallidos como las del Decr.9270/56 y 969/66 pretendiendo cambiar la realidad histórica por esa vía. La única pluralidad negocial que funciona razonablemente en Argentina es la del sector público, por sus particulares características... (“Trabajo y Derechos” Editora Platense 2014 Obra colectiva dirigida por el Profesor Moisés Meik y coordinado por el Profesor Guillermo J. Contrera).

unicidad promovida por ley a través de la personería gremial que se otorga al sindicato más representativo.

Este diseño histórico tuvo su correlato legal en la negociación colectiva con la sanción de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo 14.250 (20-10-1953) que priorizó como se ha dicho el convenio de actividad sobre el de oficio profesión o categoría y el de empresa.

En la rama automotriz/autopartista se da la *particularidad* de la intervención estatal en los definidos por la doctrina laboral como “acuerdos marcos” o pactos sociales que suscriben la representación cupular de las partes sociales²³.

Además de SMATA y UOM intervienen otros sindicatos como el de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA); el caucho y neumático a través del Sindicato Único de trabajadores del Neumático y afines (SUTNA) y Sindicato de Empleados del Caucho y Afines; el petroquímico (Federación de trabajadores de la Industria Química y petroquímica) y el de pinturas (Unión del personal de fábricas de pintura y afines de la República Argentina).

Asimismo, los supervisores tienen su representación gremial a través de la Asociación de Supervisores de la Industria metalúrgica de la República Argentina (ASIMRA) y la Asociación del Personal superior de Daimler Chrysler Argentina.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “ASIMRA-Volkswagen” encuadró convencional y sindicalmente a dicho personal en ASIMRA en un fallo de diseño novedoso en cuanto a que legitimó la representación abstracta que determinó englobaba a la empresa

²³ “ Acuerdo de concertación para el crecimiento de la Industria Automotriz” y, más recientemente 1991. “Convenio para mejorar la competitividad y la generación de empleo” (2001) en el que participaron el Gobierno Nacional, las diferentes cámaras de la actividad y alguno de los sindicatos que intervienen en el sector.

automotriz, que había desconocido su legitimación pasiva para ser demandada²⁴.

El personal autopartista se encuentra encuadrado mayoritariamente en la actividad metalúrgica, regulado autónomamente por convenio de actividad como el histórico 260/75 en tiempo de necesaria renovación, merced a la incorporación de nuevas tecnologías en el sector.

Por el contrario, SMATA inaugura la negociación por empresa con las grandes terminales en articulación sistémica con su convenio de actividad.

Ello constituye una excepción a la tendencia general de la negociación colectiva en Argentina que refleja el modelo sindical centralizado, que muestra al convenio de actividad con un universo representativo del 2.700% mayor que el de la empresa, indicativo que esa modalidad negocial no está esclerosada como gusta calificarlo a sectores concentrados de la economía.

El último boletín estadístico de la autoridad laboral disponible lo demuestra:

Negociación colectiva - 2021²⁵	
Ámbito de Actividad	
Cantidad de convenios y acuerdos homologados:	803
Cantidad de asalariados cubiertos:	4.380.312
Ámbito de Empresa	
Cantidad de convenios y acuerdos homologados:	1340
Cantidad de asalariados cubiertos:	162.004

Podría decirse – a diferencia de las evidencias en contrario – que los convenios de empresa celebrados por SMATA y las empresas

²⁴ CSJN Sentencia 10-12-2013 caso “Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina A.S.I.M.R.A. c/ Volkswagen Argentina S.A. 5/ diferencias de salarios.

²⁵ MTEySSN-<https://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/index.asp>

terminales, son excepcionales y virtuosos en cuanto a la introducción de cláusulas de calificación laboral para adecuarse a las innovaciones tecnológicas y particularidades del sector, y ello se explica por la articulación de protección que mantiene con el convenio de actividad.

Puede concluirse rápidamente que ha operado históricamente un proceso de heterogeneidad del colectivo laboral entre trabajadores que orbitan alrededor del núcleo central de las empresas que determinan el curso productivo como lo son las ahora también denominadas ensambladoras.

Se ven diferencias salariales y de condiciones de trabajo, ingreso entre trabajadores del mismo conglomerado, que se hubieran evitado con una representación metalmeccánica unificada.

Sin duda constituyen fuertes desafíos para las nuevas bandas negociadoras.

Respecto de la conflictividad obrera en el sector un estudio (Santella, 2006) señala que en el periodo 1994-2006 caracterizado por la alta desocupación y suspensiones, hubo baja conflictividad, en comparación con el crecimiento evidenciado a partir de 2005/2006 mientras que en el segundo tramo se evidenció un incremento huelguístico, al compás de la disminución de las bajas de personal y disminución de los despidos, sobre el que influyó la normativa de doble indemnización de 2003, para frenarlos.

UOM: Convenio 260/75 y Laudo 29/75

La Convención Colectiva de Trabajo 260/75 fue celebrada entre la "Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina" con el sector empresario de la "Federación Argentina de la Industria Metalúrgica"; "Federación Argentina de las Industrias Metalúrgicas Livianas y Afines" y "Federación Argentina de la Industria Metalúrgica del Interior" correspondiente al período 1º de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976 y fue homologado el 12-09-1975 por la Dirección General de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación.

En su artículo 4 del CCT 260/75 menciona a título “enunciativo” el personal comprendido en las diferentes actividades, ramas y especialidades de la industria metalúrgica.

En el punto 3 incluye la “Fabricación de *tractores, maquinaria agrícola y/o sus repuestos*”; en el 33 la “Fabricación y/o reparación y/o rectificación, de partes piezas y repuestos del *transporte automotor*, fabricación y/o reparación de todo tipo de material de fricción para uso del automotor, industrial. En el 34 la fabricación, montaje y armado de *automotores en general* y en el 35 la fabricación y/o reparación de: motores a combustión, interna o a explosión.

El Laudo 29/75 (14.11.1975) analizó el caso planteado y sometido a arbitraje laboral, relativo a la estructuración de la “RAMA AUTOMOTOR” para el personal comprendido en la Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75.

Resolvió en su artículo 1°: *Quedan comprendidos en esta rama, todos los establecimientos metalúrgicos que se dedican a la fabricación, montaje y armado de automotores en general, camiones, tractores y motores de combustión, motocicletas, ya sea en su industria terminal o bien en sus partes, repuestos, accesorios y afines, fabricación y reparación de carrocerías, chasis, acoplados, volcadores, etc., talleres mecánicos de reparación en general, chapa, pintura, rectificaciones y electricidad; concesionarias, agencias y todo trabajo vinculado, directa o indirectamente a la industria metalúrgica automotriz en general.*

Describe las categorías del personal obrero tanto de la industria terminal automotriz como autopartista.

En el artículo 7° finalmente decide que...” *Son de aplicación al personal comprendido en esta “Rama automotor”, las condiciones generales y beneficios sociales establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo N° 260/75”.*

Conclusiones del sub/tema

El CCT 260/75 establece una detallada mención de las categorías profesionales por las distintas ramas de actividad que regula.

Como dato de ese momento se destaca que UOM se ve fortalecida por la incorporación a la convención de una empresa automotriz muy fuerte en los años setenta como FIAT CONCORD que luego obtiene pronunciamientos judiciales del Superior Tribunal de Justicia que la posibilitan una fuga de sus normas, por lo que podría decirse que el aspecto central actual son las empresas autopartistas, sobre las que deberá girar la futura labor de negociación colectiva, incorporando las nuevas tecnologías de la información, robótica e inteligencia artificial, definiendo los nuevos escenarios y puestos de trabajo, con la mira puesta en lograr en un mayor bienestar laboral del colectivo laboral que nuclea.

Por razones que pueden entenderse como ajustadas al momento histórico en que se celebró el CCT 260/75 no incluyó la **cuestión de género** propia de la última década en las relaciones laborales en Argentina.

Algo similar, aunque con mayor desarrollo en el mundo del trabajo ocurre con el **acoso y la violencia laboral**, como asimismo la incorporación en la normativa de salud y seguridad laboral, enfermedades laborales de los *riesgos psicosociales del trabajo y sus factores de riesgo*.

Incluye una norma novedosa para la época denominada "Menoscabo Moral" (artículo16) ...: *Ningún obrero o empleado podrá ser destinado a realizar trabajos que le signifique menoscabo moral. Los obreros o empleados que circunstancialmente tenga que realizar tareas inherentes a una categoría inferior a la que revistan, no podrán sufrir modificaciones en su categoría. Los obreros o empleados que en su desempeño habitual desarrollan actividades comprendidas en distintas categorías o tareas, podrán ser destinados a todos los trabajos de su habitualidad"...*

Es cierto que ésta norma ha sufrido los embates del tiempo, sobre todo la flexibilidad y desregulación de los años noventa, consentida por los sindicatos y la vigencia de hecho de la polivalencia funcional, ajustada a las nuevas realidades productivas, como lo demuestran los convenios

celebrados por SMATA y que también se aplican en los establecimientos metalúrgicos en estos tiempos.

La jornada de trabajo y su cumplimiento (artículo 19) tienen una definición y característica muy distinta a la flexible que exhiben los actuales convenios de las empresas automotrices, particularmente Toyota.

La regulación del denominado escalafón por antigüedad, adicionales de convenio y remuneraciones sigue la normativa legal básica de la Ley de Contrato de Trabajo, con incorporaciones propia de la actividad y un esquema de capítulos seguido por otras convenciones de la época en tanto la UOM era un gremio líder del momento.

Si bien el histórico convenio - bien propio de mediados de la década de los años setenta, con un gremio metalúrgico poderoso - incluye normas tuitivas y preventivas importantes sobre *accidentes y enfermedades laborales*, resulta necesaria la participación paritaria mixta y protocolos que incorporen la experiencia nacional e internacional comparada en materia de riesgos psicosociales del trabajo, en el cuidado de la salud mental de trabajadores y trabajadoras, concretando las normas liminares del C.190 de la OIT (2019) en los nuevos instrumentos convencionales a firmarse, tal como lo propone Guillermo J. Contrera en éste estudio.

SMATA CCT 27/88

Este Convenio celebrado el 1-12-1988 en la segunda banda negociadora importante luego de 1975 sobrevino pasada la dictadura y con la recuperación del Estado de derecho, incluye: Personal Obrero y Administrativo de los **talleres mecánicos, chapa, y pintura, desarmaderos de automotores, rectificación de motores, fábrica y reparación de carrocerías, talleres de electricidad, instalaciones eléctricas del automóvil, instrumental electromecánicos y toda otra actividad afín que complementa la explotación de los talleres**, con aplicación en todo el territorio nacional y 45 mil beneficiarios en ese momento y dos años de vigencia.

Intervinieron por la parte obrera el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la

República Argentina (SMATA) y por la empresaria la Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación Automotores y Afines (FAATRA).

Comprende al **personal obrero y personal administrativo de oficinas, de ventas de repuestos y accesorios** todo el que no estuviera expresamente excluido.

*PERSONAL EXCLUIDO. Expresamente se mencionan:

-Gerente o subgerente;

-Secretaria/o de Dirección y/o Gerencia; Contador;

-Apoderado, entendiéndose por tal a todo empleado superior poseedor de un poder que comprometa a la firma y que actúe en nombre de la misma;

-Jefe de Taller y/o Encargado y/o Capataz que dirijan o distribuyan el trabajo al personal con facultad de dirección sobre el mismo;

-Habilitado, entendiéndose por tal a todo aquel que tenga autorización escrita para administrar, dirigir o contratar por cuenta del principal con sueldo fijo o mediante participación en los beneficios.

El personal excluido del presente Convenio **no podrá superar el 20 % (veinte por ciento)** del total, del personal en aquellos establecimientos en los que se desempeñen más de veinticinco (25) trabajadores.

Describe en el artículo 7 las tareas de las ramas que incluye este Convenio y son: Mecánica; Tornería; Rectificación; Electricidad; Soldadores autógenos y/o eléctricos (una sola rama); Herreros y/o elastiqueros; Chapistas; Pintores; Tapiceros; Carroceros y/o carpinteros (una sola rama); Radiadoristas Gomereros; Engrasadores, operarios ayudantes, lavadores, gamuzadores, limpiadores y expendedores de combustibles; Instaladores de aire acondicionado; Cerrajeros; Alineadores; Bombistas y Desarmadores de motores.

Las categorías que incluye son: Oficial inspector. Oficial de primera. Oficial. Medio Oficial y Aprendiz ayudante precisando la competencia de cada una de ellas en el artículo 8 del Convenio, mientras que en el artículo 10 describe las categorías administrativas y las subdivisiones de cada una.

Agrega a lo que denomina “categoría” MAESTRANZA comprendido por:

- Peones de limpieza de oficinas.
- Ascensoristas de oficinas.
- Repartidores en general. Ordenanzas.

Como personal obrero/administrativo al que se refiere el artículo 6 incluye al personal que desarrolle habitualmente sus tareas en la sección taller del establecimiento como:

- Choferes.
- Peones, montacarguistas y acompañantes de chóferes.
- Porteros y serenos no exceptuados (personal jerárquico artículo 5).
- Personal de manutención con o sin oficio cualquiera sea el lugar donde desempeñe sus tareas.

La inclusión del personal profesional está sujeta a su determinación por una comisión especial.

Contempla normas específicas de prevención sobre salud y seguridad laboral y una Junta Medica Paritaria que resulta un acierto ante la litigiosidad que suele presentar esta cuestión.

***Singularidad normativa para el personal de contratistas/subcontratistas.**

El enfoque en esta materia es adecuado, descripto así: *“Cuando se contraten prestaciones a cargo de contratistas o subcontratistas, el establecimiento deberá prever la obligación por parte de estos de dar fiel e íntegro cumplimiento al presente Convenio y a las Leyes y disposiciones*

vigentes con respecto al personal que trabajando bajo las órdenes de los referidos contratistas o subcontratistas efectúe sus tareas para el principal. Queda entendido que si el contratista o subcontratista no tuviere personal a cargo deberá considerarse a todos los efectos legales del presente Convenio Colectivo de Trabajo como trabajador en relación de dependencia directa del establecimiento. En todos los casos el principal será directamente responsable por los incumplimientos en que pudieren incurrir los contratistas o subcontratistas de las cláusulas convencionales que se acuerden en esta Convención. Los trabajadores dependientes de contratistas o subcontratistas tendrán la representación gremial del S.M.A.T.A.

La jornada de trabajo, feriados no laborables y vacaciones las remite a las “leyes y reglamentaciones vigentes.

El Convenio 27/88 es de *actividad*, de tipología clásica más cercano al modelo de mediados de los setenta que a los de mediados de los noventa, pero puede calificarse como de razonable tutela de los derechos de trabajadores y trabajadoras que comprende.

Es acorde con esa segunda banda negociadora inaugurada por la primera gestión constitucional democrática post dictadura cívico militar, que implicó una revalidación de los instrumentos laborales colectivos pre 1976.

No tiene el formato ni el contenido de los convenios de empresa de los dos mil celebrados por SMATA articulados con sus convenios de actividad, pero con una fuerte impronta impuesta por empresas de la industria automotriz.

SMATA/ASIMRA Convenios de Toyota.

Personal excluido

Estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras especializadas, que no correspondan a las actividades normales y específicas de Toyota ARGENTINA, a saber:

a. construcción, reparación, modificación y mantenimiento de obras civiles; b. sistemas de vigilancia y seguridad; c. servicio de limpieza y mantenimiento de planta y de predio; d. preparación, distribución y servicio de comidas; e. manejo, recepción y despacho de cargas y materiales; f. servicios médicos y enfermería; g. servicio de informática y de transporte.

***Modalidades de contratación**

La empresa ratifica la vigencia del *contrato de trabajo por tiempo indeterminado* como modalidad principal de contratación de trabajadores en su ámbito. La parte empresaria reserva la facultad de contratar personal bajo las distintas modalidades de contratación previstas dentro del marco de la Ley de Contrato de Trabajo, y demás normas reglamentarias, así como bajo cualquier otra modalidad de contratación que por ley o decreto o cualquier otra disposición oficial se establezca durante la vigencia del convenio. En caso de que nuevas modalidades no se habiliten automáticamente las partes se reunirán a tal efecto en el marco de la convención.

Empresas de servicios eventuales. Acuerdan las partes que la contratación de empleados a través de estas empresas de servicios eventuales, requerirá el cumplimiento de la normativa vigente y no podrá superar el término de 6 meses (contados para cada trabajador), debiendo la Empresa reconocer a dichos trabajadores todos los extremos del CCT del personal de Toyota a los que realicen las tareas incluidas en el convenio.

***Periodo de prueba**

Se acuerda aplicar la normativa legal de aplicación.

***Organización del Trabajo²⁶**

El trabajo de la fábrica será organizado y basado en equipos multifuncionales (GAPs) y/o en áreas de trabajo, cada una con atribuciones y misiones claramente definidas, teniendo como sistema

²⁶ CCT SMATA-FAURECIA que se replica en otros de la misma Empresa.

guía el trabajo estandarizado y los sistemas tecnológicos, de organización y administrativos de mejora continua (Kaizen), propiciándose la formación polivalente y funcional.

Las atribuciones y misiones de cada equipo y/o área *serán comunicadas a todos los empleados*, así como las modificaciones importantes que se incorporen debido a la utilización de los sistemas de mejora continua, seguridad.

***Facultades de organización.**

Toyota en el ejercicio de su poder de dirección y organización queda facultada a distribuir las tareas de acuerdo a las necesidades operativas de la producción, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en función de los recursos tecnológicos que tenga implementado o se implementen en el futuro. La asignación específica de funciones y niveles a cada empleado será establecida por la Empresa.

***Reingeniería y Modernización.**

La base de la vocación de estabilidad se basa en constantes cambios de metodología de trabajo, formas de organización y avances tecnológicos. A tal fin, se irán desarrollando *procesos de reingeniería* que mejoren los distintos procesos de producción. Como consecuencia de ello, será necesario para la Empresa modificar, reestructurar o redimensionar los distintos puestos, funciones o tareas para adaptarlos al objetivo buscado en el proceso de reingeniería.

La incorporación de *nueva tecnología* constituye un derecho y una condición para el mantenimiento y el crecimiento de la Empresa, y de los niveles de prestaciones a favor de los trabajadores.

***Niveles de evaluación**

En el convenio con ASIMARA se establece que en todos los casos los Supervisores (Group Leaders) *serán evaluados una vez al año* a los efectos de analizar sus posibilidades de cambio de Nivel Salarial. Los que cumplan la condición mínima de antigüedad en la posición y

hayan superado satisfactoriamente la calificación de los requisitos establecidos en el convenio, accederán al nuevo nivel salarial al mes siguiente de producida la evaluación.

***Sistemas de pagos por productividad y calidad**

Se establece una “remuneración variable” con este concepto, que tiene por finalidad reconocer los mayores esfuerzos de cada miembro de célula o sector y el logro de los *objetivos de Calidad, Productividad y Presentismo establecidos por la Empresa*. Cuando se logren estos objetivos, Toyota abonará mensualmente a sus empleados, un incentivo equivalente hasta un máximo del 16% del sueldo básico de cada trabajador, al alcanzar el 100% de los objetivos fijados, el cual se lo denominará “Incentivo variable por calidad”.

***Banco de Horas**

Con el declarado fin de preservar el nivel de empleo las partes sociales disponen la creación de un banco de horas para todo el personal sujeto al siguiente procedimiento:

- a. Se creará solamente en caso de que la empresa deba disponer suspensiones por falta de trabajo originada por el cliente.
- b. La empresa abonará en forma íntegra hasta cuarenta y cinco (45) hs. de trabajo suspendido a devolver en tres (3) meses.
- c. Por cada hora trabajada destinada a la devolución del banco de horas, se computará una hora y media de lunes a viernes y se computará como dos horas después de las 13 hs. y hasta un máximo de dos jornadas, de dos horas por jornada.
- d. El crédito de horas que se fuera generando a favor de la Empresa será compensado por los empleados en el plazo máximo de tres (3) meses, a contar del 1er. día del mes siguiente en que cada crédito se generó.
- e. En caso de ser necesario extender el banco de horas, el Sindicato y la Empresa se reunirán y analizarán el caso en particular y la forma de extensión del banco de horas.

***Horario Variable.**

La Empresa, de acuerdo a *las necesidades de sus clientes podrá variar el horario de la jornada de trabajo*, comunicando con anticipación no menor a cuarenta y ocho (48) horas a sus empleados los nuevos programas y horarios, cuando las jornadas fueren diferentes de las habituales.

* **Cuestión de género** ésta temática no estuvo incluida en las convenciones analizadas ni tampoco el **acoso y violencia laboral** por lo que atento que el Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT (junio 2019) han sido ratificados por Argentina, siendo sus normas de jerarquía suprallegal y obviamente convencional, la introducción de lo establecido en dichos instrumentos se impone para los convenios futuros, como también el tratamiento de los *riesgos psicosociales del trabajo* y sus factores de riesgo, que también incluyen las normas internacionales citadas.

Conclusiones del sub/tema

Se puede calificar a estos convenios celebrados entre Toyota con SMATA y ASIMRA de convenciones actualizadas, fuertemente sujetas a la filosofía de la empresa, sus objetivos y metas, con un claro predominio en la negociación de fuente autónoma, no exenta de cierto paternalismo que evidencia una diferencia de poder notable entre las partes sociales.

Tengo la sensación que SMATA tiene una experiencia negocial más intensa y entrenada que el resto de los gremios de Toyota y que gradualmente va incorporando cuestiones actuales vinculadas con la salud y seguridad laboral, que permite avizorar convenios imbuidos de mayor sustancialidad democrática laboral.

Estudios actuales sobre Negociación colectiva. Informe MTEySS

En un documento titulado *"Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva"* elaborado por la Subsecretaría de Planificación,

Estudios y Estadísticas Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral Edición Dirección de Prensa y Comunicaciones Versión 1. **Noviembre 2021** del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se vuelca información y conclusiones a tener en cuenta en las próximas negociaciones para actualizar convenios colectivos, que resulta aplicable a la renovación y revisión fundamentalmente del CCT 260/75 pero también los de SMATA y ASIMRA.

Afirma que entre los años 2009 y 2018 los fenómenos de violencia en el trabajo **no han disminuido** en Argentina.

Señala que el sector Salud es donde se concentra la mayor cantidad de denuncias (22%), vinculadas con el contexto en que persisten los efectos de la pandemia. Luego, siguen las Actividades inmobiliarias y empresariales con el 18,6% de las denuncias, Comercio con el 12,7% e **Industria** con el **9,8%**, dejándose en claro que las mismas no reflejan toda la realidad, por cuanto son las denuncias y consultas recibidas en la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del organismo ministerial.

La violencia en el trabajo conforme encuestas del Estudio, afecta en *mayor proporción a las mujeres, en todas las manifestaciones en la que esta se expresa, con excepción de la violencia ejercida por superiores, que afecta por igual a varones y mujeres.*

La encuesta revela que los casos de violencia laboral externa tienen mayor prevalencia en servicios sociales y de salud (39,6%), administración pública y defensa (38,8%) y hotelería y restaurantes (35,5%), todas actividades con vínculo directo con los destinatarios de los productos o servicios –los clientes.

Se advierte que un total de **15 convenios y acuerdos colectivos** incorporaron cláusulas relacionadas con la regulación de los temas que tratan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el período de los años 2019/2021 analizado.

De un total de convenios y acuerdos relevados (**4713** negociaciones) la cifra de 15 resulta ciertamente muy baja, pero tiende a ser tenida en cuenta en la negociación colectiva.

Sobre el carácter de las cláusulas, se observa un mayor impulso de aquellas que son de carácter **operativo** y que implican algún tipo de acción sobre la problemática que de aquellas de tipo **declarativo** donde se define la violencia o el interés por la problemática, pero no se establece ningún tipo de acción, siendo 13 de los 15 acuerdos de carácter operativo.

De **doce asociaciones sindicales con personería gremial** que negociaron acuerdos sobre la temática, existe una leve tendencia *a favor de los sindicatos de primer grado* respecto de las federaciones.

Se destaca la actividad negociadora de la Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Banco), que suscribió cuatro acuerdos, y de la Asociación del Personal Jerárquico del Agua y la Energía, con dos negociaciones pactadas.

El alcance de la cobertura de los acuerdos y convenios analizados, exclusivamente en el sector privado de la economía, fue de aproximadamente **102 mil asalariados y asalariadas**, que resulta un porcentaje relativamente pequeño del total de asalariados y asalariadas registradas del sector privado comprendidos en convenios colectivos (**5,675 millones**).

El 43% de las personas alcanzadas por los convenios y acuerdos colectivos con cláusulas sobre violencia y acoso laboral **son mujeres**.

El acuerdo de mayor cobertura fue el firmado entre la Asociación Bancaria y ABAPPRA, ABA, ABE y ADEBA, que alcanza a alrededor de **70 mil trabajadores y trabajadoras**.

El caso Volkswagen en Argentina

La *Tercerización* se aplicó en esta automotriz, en su planta de Córdoba con el denominado Turbo Plan: las operaciones que se hacían fueron sacar por ejemplo de la fábrica el *torneado de piezas* que se llevó a

empresas externas, las *máquinas*, con reducción de personal mientras que el personal fuera de convenio ocupaba puestos de trabajadores ausentes por enfermedad, ya no había vacantes.

Se contrataron empresas de servicios: reparación y lubricación de maquinarias y de herramientas; cambio de vidrios, filtros de aire, líquidos refrigerantes; afilado; limpieza, etc. También ciertas tareas productivas (torneado, tareas en hornos) dejaron de realizarse en la planta porque las asignan a autopartistas y metalúrgicas, donde los salarios de los trabajadores bajo el convenio UOM son inferiores, conforme surge de un elaborado estudio (Falvo Marina, 2018).

También se tercerizó la producción de algunos sub/armados: los ejes de marcha atrás, las palancas de cambio en manos de multinacionales autopartistas. Las carcasas fueron vendidas a Nematik (multinacional autopartista), perdiéndose muchos puestos de trabajo.

Otros aspectos que se denunciaron desde el colectivo de trabajadores de esta empresa terminal son:

- a. ***Negociación a la baja*** utilizando diversas variantes como la unificada o la atomizada a través de los CCT por empresa, incorporando el *banco de horas*, un sistema de *aumento de las horas trabajadas sin costo adicional* para el empleador en caso de necesidad de incrementar la producción.
- b. ***período de prueba*** legal desvirtuado con la prolongación del plazo hasta dos años, a través de ingresos laborales por Agencias de contratación eventual como ocurrió con la fabricación de la camioneta Amarok, por lo que se contrataron 800 trabajadores con contratos eventuales, creando una categoría nueva, inferior a la mínima vigente del CCT 8/89 E, con salarios inferiores para los que mantuvieron el empleo, modelo que fue adoptado para el Acuerdo Nissan–Renault en Córdoba, con anuencia sindical.
- c. Generalización de la ***polifuncionalidad y del trabajo en células***. Se produjo una transformación gradual hacia la

polifuncionalidad en las terminales radicadas en el país en los años '50 y la aceptación de la misma para las instaladas en la década de 1990. Implica un uso intensivo de la fuerza de trabajo, elimina la existencia de tiempos muertos y es la principal causa de enfermedades y lesiones profesionales.

- d. ***Incremento de la productividad*** por intensificación de los ritmos de trabajo y de la prolongación compulsiva de la jornada de trabajo mediante la exigencia de horas extras. Cabe destacar la existencia de la **Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación (CSCIA), con atribuciones de planificación de la producción, compromiso de cumplimiento y confidencialidad de términos y contenido**. Se constituyó la Comisión de Higiene y Seguridad (CoHySe) para la determinación conjunta de los ritmos de trabajo para cada una de las operaciones, y fiscalización de su cumplimiento por parte de los miembros de la Comisión Interna de Reclamos (CIR). Se incluye en los CCT la necesaria intervención del sindicato en la autorización de contrataciones y despidos.
- e. La **Calidad, Higiene y Seguridad laboral** es una exigencia que según denuncia del colectivo laboral no se cumplió cabalmente y requiere un seguimiento muy preciso, se introduce con anterioridad al régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 (julio 1996) pero la sanción de ese sistema normativo, da entrada al tercer sujeto del sistema: las aseguradoras de riesgos del trabajo, que debilitó el control autonómico.

Nueva regulación promocional del sector.

En Argentina, en los años 1990, producto de la recesión de la política económica el sector automotriz quedó al borde de la extinción: solamente se vendieron 90.000 unidades de todas las marcas por lo que todas las partes interesadas: Terminales, Autopartistas, Concesionarios y Sindicatos (SMATA y UOM), suscribieron junto con el Gobierno Nacional, un Acuerdo de reactivación del sector.

En 2016 se sancionó el Régimen de desarrollo y fortalecimiento del autopartismo argentino, con beneficios e incentivos a través de la Ley **27.263**. Respecto de la cuestión laboral éste régimen legal estableció estas condiciones (artículo 10): a) Presentar en carácter de declaración jurada la *cantidad de trabajadores mensuales promedio* en relación de dependencia, debidamente registrados, conforme libro especial previsto por el artículo 52 de la LCT en el período comprendido entre 7/2015-7/2016 renovable anualmente con el compromiso de no reducir la cantidad de personal teniendo como base de referencia la cantidad de trabajadores promedio mensual y la participación de los sindicatos del sector. b) En el caso de empresas nuevas será la autoridad de aplicación quien establezca *el personal mínimo* requerido para que se pueda acceder al presente régimen.

Recientemente se sancionó la Ley **27.686** (1-09-2022) creando el Régimen de Promoción de Inversiones en la Industria Automotriz-Autopartista y su Cadena de Valor, cuyos objetivos primordiales son:

- La *promoción de las inversiones* en el sector automotriz y el fortalecimiento de su cadena de valor, fortaleciendo su perfil exportador.
- La generación de *puestos de trabajo de calidad*.
- El desarrollo de *nuevos modelos y autopartes*, con escala y competitividad, impulsando nuevas motorizaciones-híbridos, eléctricos, a celda de combustible (hidrógeno), a gas y biocombustibles, entre otras.
- La promoción, desarrollo y transferencia de *nuevas tecnologías*, conocimientos e innovación, con el cuidado del medioambiente y la mejora en la seguridad vehicular.

Se crea el **Instituto de la Movilidad y su Consejo Consultivo** para coordinar los distintos eslabones de la cadena de valor automotriz con el sector público, el de los trabajadores y las instituciones de apoyo científico y tecnológico.

El instituto creado se integrará con ocho (8) vocales *ad honorem* designados por el Gobierno, las patronales y sindicatos del sector, deberá aportar ideas e iniciativas para políticas públicas dirigidas al sector, promover el desarrollo de infraestructura científico-tecnológica y la formación de recursos humanos, y analizar las problemáticas productivas concernientes a la cadena de valor.

El consejo consultivo, se conforma por cuatro asesores *ad honorem*- de las agencias de **Promoción de la Investigación**, de **Seguridad Vial**, de **Inversiones y Comercio Internacional** y de la **Asociación de Concesionarios (Acara)** que deberá recomendar cursos de acción para el Instituto de acuerdo a las mejores prácticas internacionales en materia de seguridad vial, tecnología y comercio internacional.

No incluye normas vinculadas con las condiciones de contratación, empleo y de trabajo, régimen salarial, lo permite concluir que lo deriva a la regulación autónoma.

Segunda parte. Subcontratación y delegación. Solidaridad. El régimen legal originario de la L.20.744

El inspirador de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, Norberto O. Centeno advirtió en el diseño de tan importante ley, los cambios en la división del trabajo y en el proceso de trabajo operados en la década de los setenta hace casi cincuenta años.

Previó la fragmentación legal de la empresa y su descentralización, al margen de supuestos fraudulentos en una norma calificada como “Subcontratación y delegación – Solidaridad” ...

”Art. 32. Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesorio, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la

seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado”...

La regla estatal n° **21.297** (abril 1976) que desarticuló la ley originaria, modificó de inmediato un aspecto sensible de esta norma en el artículo 30 del texto ordenado por varias derogaciones:

...”Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social...” con un agregado más riguroso en el control incorporado por la L.25013 (B.O. 24/09/1998).

La vigencia de este dispositivo determina que el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social de las empresas autopartistas debe ser estrictamente supervisadas por la autoridad de aplicación y en caso de litigio por los tribunales laborales de justicia, para preservar el orden público laboral, y que el diseño actual de la división y organización del trabajo dispuesto por el sector más poderoso de estas relaciones vaya en desmedro del más débil.

El artículo 36 de la LCT constituye una herramienta laboral protectoria tal como lo señala Favier²⁷ otorgando a los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios del derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

²⁷ Favier Daniela “La olvidada herramienta protectoria del crédito de los trabajadores contemplada en el artículo 36 de la LCT y su necesaria puesta en valor” (RC 220/2023).

La tercerización en la industria automotriz y su impacto en las condiciones de trabajo

La firma contratista *“puede concentrarse en sus puntos fuertes (el diseño del producto y el ensamblado final), recogiendo al mismo tiempo los frutos de una innovación descentralizada y especializada, gracias a los contratos de largo plazo que las vinculan con el subcontratista. Este último puede entonces emprender decididamente la modernización de sus herramientas y la calidad de sus productos”* ... (CORIAT B. 1994).

El empresariado que sostiene el modelo mexicano automotriz - uno de los más grandes exportadores del mundo - destaca que *el sistema de tercerización puede ser una forma de absorber los cambios de producción y las necesidades del mercado en relación a la globalización... con mejores soluciones para la atracción y análisis de candidatos, psicometrías, geolocalización y optimización de tiempos en procesos de reclutamiento...*

Se busca la ayuda de una empresa de tercerización, para contratar personal temporal que ayude a afrontar la producción de manera *repentina e inmediata* y recomiendan a los proveedores de autopartes trabajar con *una empresa de recursos humanos* antes de instalarse en un país.

La estrategia de las automotrices ha sido contar con empresas de tercerización que las haga enfocarse en la calidad de sus productos, mientras que empresas de recursos humanos se encarguen de *“alineación políticas de trabajo internacionales”* y apoyar con el reclutamiento y consultoría en la atracción de talento.

Las empresas suministradoras de componentes y sistemas, que operan como subcontratistas de los fabricantes de vehículos, contribuyen con cerca del **75% del valor de fabricación** de las unidades terminadas (por cada 10 personas empleadas en el sector del ensamblaje debería haber hasta 30 personas empleadas en el sector de los componentes).

Según datos de recopilados de distintos países el empleo en el sector de los componentes supera al empleo en el sector del ensamblaje en una razón de 63:33, al alcanzar 5,9 millones de puestos de trabajo el

primero frente a 2,9 millones el segundo. (Informe de la Asociación de la Industria automotriz alemana y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas).

Battistini²⁸ señala que gran parte de los procesos de reestructuración productiva en el sector automotriz incluyó como uno de sus aspectos principales la tercerización o subcontratación de los mismos, siendo la terminal Volkswagen la que la incluyó en mayor medida.

Algunos convenios colectivos de trabajo como el **CCT 769/2006**, entre SMATA-Teskid Argentina SA. en su artículo 5 estableció que: *están expresamente excluidos los empleados de empresas de servicios especializados que no corresponden a las actividades normales y específicas de la empresa. Consecuentemente, quedan excluidas las que seguidamente se mencionan: construcción, reparación y modificación de obras civiles, seguridad patrimonial (vigilancia), mantenimiento de predios y limpieza general, preparación, distribución y servicio de comidas, manejo, recepción y despacho de cargas y materiales, servicios médicos y de enfermería, servicios de informática.*

La presión continua para *reducir los costos, aumentar la diversificación y hacer entregas justo a tiempo* invariablemente tendrá repercusiones sobre las condiciones de trabajo en las empresas de los proveedores y requerir una flexibilidad aún mayor por parte de la fuerza de trabajo.

Las empresas de *ensamblaje están cediendo más responsabilidades y riesgos a las empresas proveedoras*, en campos tan diversos como la *responsabilidad del producto, la investigación y el desarrollo, y el mantenimiento de existencias.*

Se destaca como positivo, la migración continua de competencias de las empresas ensambladoras a los fabricantes de componentes.

En 2003, por ejemplo, un proveedor *registró más patentes* que cualquier fabricante de automóviles, y en uno de los principales países

²⁸ Battistini Osvaldo R. "La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988-1998).

productores de automóviles, un proveedor está en condiciones para convertirse en el principal empleador del sector.

Los fabricantes de automóviles y los proveedores de nivel 1 se han situado a la vanguardia en la firma de acuerdos marco internacionales con la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas y con representantes sindicales locales.

Estos acuerdos marco internacionales reconocen las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

La OIT desde 2003 realizó distintas reuniones sectoriales y técnicas de su Consejo de Administración para analizar la evolución del empleo y las condiciones de trabajo en la industria automotriz, tanto el fabricante/ensamblador del producto final, como las empresas filiales a contratistas y subcontratistas y las PYME.

Se efectuaron observaciones respecto de tres temas:

- **Fomento del empleo.** un número cada vez mayor de empleos pasa a la industria de los proveedores; las implicaciones de una integración cada vez mayor en la cadena mundial de proveedores; y las características de este empleo en las empresas proveedoras, en comparación con el empleo en las empresas de ensamblaje final.
- **Diálogo social.** Varias empresas han establecido comités de empresa mundiales y han firmado acuerdos marco internacionales. Se constata que *el porcentaje de sindicación en las empresas proveedoras tiende a ser más bajo* que en las empresas de **ensamblaje** final, también podrían examinarse cuestiones específicas en materia de *libertad sindical, reconocimiento sindical y negociación colectiva.*
- **Trabajo decente.** el informe subraya un enfoque para definir indicadores de trabajo decente para la industria de componentes para automóviles. El aprendizaje permanente y las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo también

cobrarán más importancia para los proveedores a medida que se les transfieran más responsabilidades y funciones.

Particularismo jurisprudencial en materia de solidaridad laboral en la actividad

Resulta un dato notorio que existen escasos precedentes en los anuarios de la jurisprudencia argentina por reclamos laborales contra las empresas automotrices de trabajadores de empresas autopartistas.

Uno de los casos se dio en un reclamo contra la automotriz Peugeot Citroën que fuera condenada solidariamente en primera instancia en la justicia provincial de San Juan a pagar la indemnización por despido injustificado dispuesta por la autopartista Delphi Packard (Causa nº 38053 "PELAYES, Néstor A. c/ DELPHI PACKARD ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO" San Juan, 03-02-2021) mediante un excelente pronunciamiento del Juez Federico Soria, del IV Juzgado Laboral de esa Provincia.

El Juez estableció el vínculo comercial entre las firmas, indicando que la automotriz tenía bajo subordinación a la firma local, por lo que conformaban un mismo grupo económico. El fallo extendió la solidaridad al accionista de una de las sociedades codemandadas (Carex Develops) en términos personales.

Destaca el pronunciamiento...” *resulta relevante señalar que en el caso particular nos encontramos con la empresa Delphi Packard Argentina S.A., una sociedad dedicada a la fabricación y trefilación de conductos eléctricos, terminales, circuitos integrados y todo producto con características análogas para la industria electrodoméstica, electrónica y automotriz...reconocido por el Directos de la empleadora codemandada, que cayó en insolvencia.*

Se menciona el informe de la sindicatura respecto a que desde el año 2014, el principal cliente de Delphi Packard Argentina Sa fue Peugeot Citroën Argentina S.A. llegando en 2016 a un 96,52% de su producción concluyendo el sentenciante que existió *...una fuerte dependencia económica y productiva, de lo que puede colegirse que toda la estructura*

de recursos materiales y de personal humano de Delphi estuvo dedicada a su principal cliente...

Con sólidos fundamentos establece que la solidaridad pretendida se encuentra prevista en el artículo 31 de la L.C.T., para proteger el crédito del trabajador sobre la base del interés común que tienen los sujetos subordinados o integrantes del conjunto económico que dio por probado por los elementos incorporados a la causa.

Asimismo subsumió los hechos y pruebas de la misma a lo establecido por el artículo 30 de la LCT resaltando que... *la fabricación de materiales que posteriormente era incorporados por la misma empresa fabricante (Peugeot) que delegaba su fabricación en otra (Delphi), no puede escindirse del normal y específico desarrollo de los automóviles que Peugeot producía, en el entendimiento de que resulta una parte inescindible de la “unidad técnica de ejecución” a que se refiere el artículo 6° de la LCT, por remisión del artículo 30 de dicha ley...*

La Sala I de la Cámara Laboral de San Juan en un fallo de fecha 6-06-2022, admitió el recurso de apelación deducido por Peugeot-Citroen y revocó la sentencia de grado en cuanto a la aplicación del artículo 31 de la LCT considerando no configurados los presupuestos de la citada norma en el caso concreto, con una interpretación en mi criterio restrictiva y literal de la misma. También revocó la condena de extensión de responsabilidad en la persona del director de la empresa empleadora.

Desestima también los fundamentos del fallo de grado que subsumió la condena en el artículo 30 de la LCT considerando que no operaban en el caso los presupuestos de dicha norma para extender responsabilidad a la co-accionada (PCA), en tanto claramente la actividad normal y específica de ella, es diferente a la de la accionada (DELPHI PACARDK ARGENTINA S.A.) lo que tornó inaplicable la norma de mención para la Cámara revisora con un criterio de interpretación hermenéutico restrictivo fundado en la doctrina del caso “OSPECON c. SOCIALMED” y “FIORENTINO c. SOCIALMED” (CSJN 29-05-2007 -RC J 8227/07) expresado en el voto del Dr. Ricardo Lorenzetti.

El Tribunal Superior de Córdoba (7-03-2006) en la causa “ALIENDRO Ángel c. CAT Arg. S.A. Cargo, SISA UTE y/u Otra”, deslindó la responsabilidad de la empresa terminal señalando que... *“la mera circunstancia de que la principal organice su actividad de **ensamble de automotores** (Renault Argentina S.A. encomendando el re-trabajo del material metálico importado a otra firma específicamente dedicada a ese servicio) no habilita que se le endilgue inadecuada fragmentación de su proceso productivo. Se trata simplemente de una asistencia que, si bien es necesaria para el producto final, no la vincula a las obligaciones laborales del contratista que se la brinda. Actividad normal y específica propia es la definitoria, habitual y permanente de la empresa. La actividad desplegada es autónoma y escindible, no hace a la unidad técnica de ejecución”* aplicando la originaria doctrina de la CSJN de los noventa en el conocido precedente «Rodríguez, Juan c/ Cía. Embotelladora Argentina SA» (15.4.1993).

Se advierte que se registra el fallo de primera instancia como respuesta tutelar a los problemas derivados de la descentralización impuesta por la estrategia empresarial de las empresas terminales automotrices a las empresas terminales, que exhiben un menor nivel de protección laboral y presencia sindical, resultando un desafío para las negociaciones futuras.

Otro caso reciente de los tribunales laborales de San Juan registra el fallo de la Jueza Gabriela Padín Jueza Laboral de San Juan, por el que condena a una automotriz solidariamente por los incumplimientos de su autopartista subcontratada. Efectúa un minucioso análisis de la prueba colectada y una subsunción legal impecable de los hechos. Al artículo 30 LCT le suma e invoca la figura de los “contratos conexos” previstos por los arts. 1081/1083 cap. 12 del CCCN.

Así lo estableció en la causa 40191, "TORRENT GODOY, Juan Andrés c/ DELPHI PACKARD ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO (<https://cloud.jussanjuan.gob.ar/s/a2zDAKM9JM3NkED>)" fallo del 7/06/2023 en la que la Dra. Padín concluyó... *“Es que la presencia física de los empleados de Delphi en la planta de Peugeot, su participación habitual en las tareas productivas, el control ejercido por la empresa*

principal sobre las actividades de la empresa contratada y el hecho de que Peugeot Citroën Argentina S.A haya realizado adelantos financieros a Delphi, destinados al pago de haberes al personal, demuestran esta relación estrecha y de subordinación. Además de ello, la producción de los mazos de cables por parte de Delphi Packard Argentina S.A., conforme a las especificaciones y requerimientos impuestos por Peugeot Citroën Argentina S.A, resulta esencial e inherente al proceso productivo de los vehículos. También, esta interdependencia económica y técnica entre ambas empresas, queda corroborada por la necesidad de contar con la especificidad de los mazos de cables fabricados por Delphi Packard Argentina S.A. para la producción de los automóviles de Peugeot Citroën Argentina S.A, los cuales no se encuentran disponibles en el mercado...”

Fundamenta la aplicación en el caso del artículo 30 de la LCT a lo que suma como he dicho la subsunción legal del caso en las normas de los “contratos conexos” y utilizando tal figura, se le puede atribuir responsabilidad, a Peugeot Citroën Argentina S.A.

La Sala Decima – Tribunal Unipersonal de Córdoba en la causa “LOZA Gerardo M. y Otros c/ SERVI TODO S.R.L y Volkswagen Argentina SA s/DESPIDO” Exp. 14833/37 (13-12-2005) condenó a los demandados en excelente voto del Dr. Carlos Toselli se expresó...”*El desmembramiento de la actividad productiva, en la concepción de los ideólogos de la década pasada, lleva al extremo de plantear que una planta industrial esté compuesta únicamente por personal jerárquico propio y que quienes desarrollen todas las tareas inherentes a la producción sean de empresas tercerizadas, subcontratistas cuya única razón de existencia es el contrato con la principal y que una vez cesado dicho contrato dejan a sus trabajadores en la calle, sin salarios, sin indemnizaciones legales y en muchos casos sin haber ingresado los aportes y contribuciones a los distintos sistemas de la seguridad social.- La empresa no es ni puede ser únicamente un caparazón de personal de supervisión y jerárquico, la empresa constituye justamente el conjunto instrumental de medios técnicos y humanos que dan forma a la actividad*

productiva y en ese accionar empresarial en estar contempladas las tareas que cumplían los accionantes en este causa”...

El Tribunal Superior de Justicia de CORDOBA, S.25.07-2000 (SAIJ: FA00160112) dijo que la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 impide la intervención del M.T.S.S. para dirimir un conflicto intersindical entre U.O.M. y S.M.A.T.A, salvo que se haya agotado la vía asociacional en los términos del artículo 59 de la misma, pero no restringe su participación como autoridad de aplicación, contralor y fiscalización del proceso electoral, en el caso, iniciado por una de ellas, resolviendo oblicuamente una cuestión litigiosa de delegados.

Señaló que... *”aun cuando dicha asociación sindical se considerara con aptitud representativa en el ámbito en conflicto -en función de lo resuelto por la Comisión Arbitral de la C.G.T. no debió prescindir o ignorar la resolución de la Autoridad Administrativa, sino recurrirla, o bien, ante la imposibilidad del “ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical” (artículo 47 L.A.S.), acudir a la Justicia en procura del amparo específico de tal situación. Al no ser cuestionada dicha actuación administrativa en tiempo propio, derivó como consecuencia lógica que el actor no revestía la calidad de candidato ni delegado electo y, por lo tanto, al momento del despido, no gozaba de la protección otorgada por la ley 23551. El dictamen producido por el Departamento de Asuntos Institucionales (D.N.A.S.) no pone fin al conflicto en torno al encuadramiento sindical de los empleados de la demandada en favor de la U.O.M.R.A...”*

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNT) registra un precedente de una autopartista de la empresa FORD Argentina SA habiendo resuelto:

*”En el caso, la demandada se dedicaba a fabricar los **tableros y el cableado eléctrico** para los vehículos de la recurrente. Los elementos que producían estaban destinados a los vehículos de Ford Argentina, e incluso los actores debían concurrir a esa empresa en algunas ocasiones para reparaciones, a la vez que también concurrían supervisores de Ford a la planta de la demandada. Desde esta perspectiva de las tareas prestadas por el actor resultaban propias de la actividad normal y específica de la empresa Ford*

Argentina SA quien se valia de sus servicios para posibilitar la fabricación de los autos que esta última produce, lo que torna aplicable la solidaridad en los términos del artículo 30 LCT y con ello, la extensión de condena en su relación por los créditos que resultaron procedentes. (IGLESIAS, Juan Manuel c/ Health Care Service S.A. y otro s/ despido Sentencia del 29 de agosto de 2019 Sumario nro. E0021748. CNAT Sala IV).

***Personal de concesionarios.**

Son supuestos fácticos distintos teniendo en común la aplicación de la norma del artículo 30 de la LCT.

La Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, en la **causa L. 82.210 (28-10-2009)** en “GÓMEZ, Manuel Máximo c/ Ganza Pérez, Claudio y otros s/despido”, confirmaron el fallo que consideró solidariamente responsable a la automotriz **Sevel Argentina S.A.** por los despidos que dispuso una de sus concesionarias y condenaron a Sevel Argentina aplicando el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo al coincidir con el tribunal de grado que acreditó *“la marcada injerencia de la terminal automotriz en la política comercial de la agencia concesionaria, por medio de las facultades reservadas de fijar precios de venta (de automotores y repuestos), modificarlos, inspeccionar locales, impartir cursos de capacitación del personal de la concesionaria tanto en la casa matriz como en su propia sede...”*

En reciente fallo del Juzgado Laboral de Puerto Madryn en la causa: “CHINNI, Pablo Antonio c/ AUTOSUR S.A. Y OTRA /Renault Argentina SA s / Cobro de pesos e indem. de ley” Expte. 44 Año 2019 - Puerto Madryn, junio de 2023 la Jueza Carolina Barreiro concluyó respecto de la solidaridad entre concesionaria y empresa automotriz, que *...”Renault Argentina S.A. cedió a Autosur S.A. una parte de su actividad propia y específica, de la cual no se ha desligado, para el cumplimiento de sus fines empresariales y que, claramente, incumplió las obligaciones de control que le imponía la norma; por lo que determinó que su responsabilidad devino inexcusable en el marco de lo dispuesto por el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo. Ver en este sentido “Gómez, Manuel Máximo contra Ganza Pérez, Claudio y otros. Cobro de pesos por*

despido" SCBA 28/10/2009, "Peralta, Nivia Celia c. Mas Plan S.A. y otro s/ despido" CNAT Sala VII, 30/08/2016, "Vavala, Pascual y otro c/Automotores Armando SA y otro s/despido" CNAT Sala V 10/11/2011, entre otros"...

El conflicto intersindical histórico UOM/SMATA en la jurisprudencia

Los conflictos de encuadramiento sindical han tenido litigiosidad judicial en Argentina y han llegado a la Corte Suprema de Justicia de la Nación para su pronunciamiento.

En el caso "M.H. S.A.C.I.F. s/ **encuadramiento sindical**" (Buenos Aires, 24.8.1995) se expidió con motivo del Recurso de hecho deducido por Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina en la citada causa, declarando el recurso extraordinario de queja **inadmisible** en los términos del artículo 280 del Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación, quedando firme por tanto la sentencia de la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Los jueces Moliné O'Connor y Guillermo A. F. López expresaron su disidencia.

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había revocado la resolución del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social N° 416 que había encuadrado al personal de la empresa en cuestión en la UOM RA y en consecuencia, declaró que el personal de la firma M.H. S.A.C.I.F., se hallaba comprendido dentro del ámbito representativo del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (S.M.A.T.A.).

El voto de López y Moliné O'Connor señaló que la Cámara Laboral después de delimitar los alcances del conflicto entre las asociaciones gremiales sobre la base de las disposiciones de la L. 23551 consideró que por constituir una cuestión de encuadramiento sindical debía resolverse teniendo en cuenta la *específica y principal actividad de la empresa y compararla con los límites de actuación de ambas entidades gremiales.*

Tuvo en cuenta el alto tribunal que el establecimiento empresario en cuestión se dedicaba a la venta y comercialización de automotores y existía un taller mecánico de reparación; y que, por lo tanto, la explotación era más afín con la descripción del ámbito de S.M.A.T.A. ponderando la decisión administrativa que otorgó la personería a ese sindicato para representar a los trabajadores de las "concesionarias, agencias y talleres..." y a la U.O.M.R.A. a los dependientes de los "talleres mecánicos de reparación general de automotores".

La minoría disidente de la CSJN en este litigio se inclinó por abrir la queja de la UOM RA con base en la doctrina de la arbitrariedad, que considero portaba la sentencia de Cámara y propuso que el alto Tribunal se pronuncie sobre el fondo del litigio.

A tal efecto le dio la razón a la recurrente en cuanto afirma que el tribunal inferior no evaluó que el estatuto de la U.O.M.R.A. prevé no sólo la representación de los trabajadores de los talleres mecánicos sino también a los de "concesionarias" y "agencias"... *"De modo que la conclusión del tribunal -en cuanto a que de la confrontación de los estatutos surge es más afín a la actividad de la empresa- se basa en una mera afirmación dogmática, sin sustento normativo, razón por la cual carece de virtualidad como acto jurisdiccional válido"...*

Sostuvo la minoría que... *"la superposición de los estatutos referida a una misma actividad, se debe en parte a que antes de la L.23551 permitía la doble representación gremial para un mismo sector; de modo que conflictos como el aquí planteado deben atribuirse a dicho cambio legislativo. En ese contexto histórico-jurídico, no parece adecuado el fundamento del a quo cuando - al referirse a la superposición que reconoce con relación a los talleres mecánicos- sostiene que la personería posterior (del S.M.A.T.A.) acotaría a la anterior (la de la U.O.M.) en aquel sector en el que ambos estatutos coincidan. Ello no es así puesto que de la normativa que sustenta el acto de la autoridad de aplicación que reconoce la última de las personerías, no surge -en modo alguno- que tal acto implique conceder una supuesta prioridad al último gremio reconocido. Por ello, corresponde también desestimar este argumento por establecer una regla con alcance general para resolver de manera automática todo futuro*

conflicto, que no surge de la ley y que resulta, en consecuencia, de una afirmación meramente dogmática”...

En el cons.7 del voto disiente se reconoce que la *actividad de la empresa* constituye el elemento fundamental para la resolución del encuadramiento pero en el caso analizado advierten que la actividad está prevista de manera similar en ambos estatutos confrontados...” *en tales condiciones, otras peculiaridades como la forma de realización de la actividad, salarios abonados y convenios que se aplican a los trabajadores pueden permitir el encasillamiento de la empresa, dentro de alguna de las representaciones concedidas”...*

Destaca que así lo entendió el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien, por Resolución N° 416, encuadró al personal de la firma M.H.S.A.C.I.F. en el ámbito representativo de la U.O.M., ponderando que a sus dependientes se les aplica el **Laudo 29/75** y reciben la prestación asistencial de la Obra Social respectiva y que el personal de la empresa de referencia se encuentra parcialmente afiliado a la UOM RA lo que no justificaría el cambio decidido al gremio SMATA.

Por tanto, se advierte que la conflictividad de encuadramiento durante muchos años se dio en el terreno de los establecimientos empresarios con la pugna de ambos sindicatos.

Luego disminuyó esa disputa, cuando quedaron claras las diferentes estrategias negociales y ámbitos elegidos por uno y otro sindicato:

SMATA suscribiendo convenciones articuladas de empresa y de actividad con introducción de pautas flexibles y la modernización acorde con las nuevas tecnologías.

UOM manteniendo el criterio del Convenio único de actividad, que no contempla tercerizaciones ni flexibilidad, pero encuentra dificultades de adaptación a las nuevas formas organizacionales, nuevas tareas y categorías propias de las innovaciones tecnológicas.

Conclusiones desde el derecho del trabajo

Las relaciones de trabajo en el sector automotriz sufrieron las modificaciones de los procesos globales de reestructuración productiva, aunque también han dependido de cada país y la postura adoptada por el movimiento sindical de los trabajadores frente a tales cambios para evitar que se afecten todos sus derechos sociales.

El proceso de reestructuración productiva en terminales argentinas se manifestó con *incorporación de maquinaria, reorganización del diseño de planta, reducción de puestos de trabajo, modificación del horario laboral y la remuneración, recarga de trabajo para cada puesto.*

Puede concluirse rápidamente que ha operado históricamente un proceso heterogéneo del colectivo laboral entre trabajadores según la representación sindical que orbitan alrededor del núcleo central de las empresas que determinan el curso productivo como lo son las ahora denominadas ensambladoras.

Se evidencian diferencias salariales y de condiciones de trabajo entre trabajadores del mismo conglomerado, posible de ser evitadas con una representación metalmeccánica unificada.

Los procesos de reestructuración productiva en el sector automotriz incluyó como uno de sus aspectos principales la tercerización o subcontratación de los mismos, aspecto a ser tenido en cuenta a la hora de celebrar nuevas convenciones del sector automotriz/autopartista.

La jurisprudencia laboral Argentina no registra demasiados antecedentes en la materia y los existentes no resultan concordantes.

El proceso de modernización flexible evidenciado constituyó una estrategia empresarial en busca de preservar la lógica de acumulación de capital, fragmentando la empresa con disminución de derechos y precarización laboral sobre todo en las empresas proveedoras autopartistas totalmente dependientes de las terminales de ensamble.

Se evidencian claras diferencias de épocas en que cada convención colectiva fue celebrada.

El CCT 260/75 y Laudo 29/75 responde al paradigma de gran convenio de actividad y representación sindical centralizada, con anterioridad al proceso de desregulación y flexibilidad impuesto en la década de los años noventa.

Los convenios celebrados por SMATA y ASIMRA en menor medida reflejan ya otra realidad, con el claro advenimiento de la filosofía laboral de Toyota y la consagración de pautas marcadas por la empresa en cuanto a la *organización del trabajo, la mejora continua, remuneración por productividad, jornadas flexibles y cambios de horarios de labor, sujeta a las necesidades de la Empresa.*

El primero es un convenio de los años setenta que requiere urgente revisión mientras que los segundos ameritan un mayor equilibrio negocial.

Ambos deben implementar las normas internacionales sobre acoso y violencia en el mundo del trabajo y protocolos de prevención de los riesgos psicosociales del trabajo.

El documento elaborado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación titulado "Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva" arroja informes y relevamientos importantes a tener en cuenta en la futura negociación colectiva de la industria automotriz y autopartista.

Los efectos laborales degradantes de la era digital cuestionan severamente las formas clásicas de cohesión social y organizativa del trabajo, y complejizan aún más las relaciones con el capital por lo que el cumplimiento de los derechos fundamentales, la libertad sindical y el respeto del trabajo digno mantienen su plena vigencia, constituyendo un enorme desafío de estos tiempos.

Referencias

- Battistini, O. *La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina (1988-1998)* [Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo], UBA.
- Bulloni, M. N. (2020). Digitalización, precariedad y organización colectiva. Reflexiones en torno al futuro del trabajo en la producción audiovisual. *Voces en el Fénix* (80).
<https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/digitalizacion-precariadad-y-organizacion-colectiva-reflexiones-en-torno-al-futuro-del-trabajo-en-la-produccion-audiovisual/>
- Coriat, B. (1994). Los desafíos de la competitividad: el trabajo, los trabajadores y la competitividad. *Seminarios Intensivos de Investigación PIETTE CONICET* (2).
- Falvo, M. V. (2018). Movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz de Córdoba entre 2002 y 2015, en el contexto de las relaciones entre empresa, sindicato y Estado. Caso: Volkswagen. [Tesis]
<http://hdl.handle.net/11336/92292>
- Neffa, J. C. (2023). El “Toyota production system”: contribución al estado del arte, *Biblioteca Red latinoamericana de estudios e investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPST-LA)* (19).
- Novick, M. y yoguel, G. (1999). “Espacios emergentes en la industria automovilística internacional: algunas evidencias del caso argentino”, Serie Ponencias N° 3, Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento, abril.
- Novick, M.; Miravalles y Senén González, C. (2005). “Estudios empíricos de sectores productivos en los diferentes países: vinculaciones Inter firmas y competencias laborales en la Argentina, los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones”..
- Novick, M.; Yoguel y Marín, (2001). Estilos de vinculación, procesos de innovación y tecnologías de gestión social en una trama productiva del complejo automotriz argentino. En *Problemas de investigación, ciencia y desarrollo. Jornada Anual de Investigación*, 2 (pp. 257-307), Los Polvorines: UNGS.
- OIT Organización Internacional del Trabajo (2005). Programa de Actividades Sectoriales. Tendencias de la industria automotriz que afectan a los

proveedores de componentes Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el empleo, el diálogo social, los derechos en el trabajo y las relaciones laborales en la industria de la fabricación de material de transporte, Ginebra.

Raffaghelli, L. A. (2014). “Los cambios en el trabajo y sus efectos jurídicos” y “Elementos de la libertad sindical en estos tiempos”. en Meik, M. y Contrera, G. (dir.). *Trabajo y Derechos Miradas críticas en dimensión jurídica, social y jurisprudencial*, Editora Platense.

Roitter, S. y Delfini, M. (2005). Las relaciones laborales en la trama automotriz. Del resquebrajamiento a la reconstrucción del trabajo. [Ponencia] *IV Jornadas de Sociología de la UNLP* - 23 al 25 de noviembre.

Santella, A. (2007). Conflictos obreros en el sector automotriz argentino en 1994-2006. [Ponencia] *8° Congreso de ASET*.

Empleo, desempleo & políticas de empleo

Esta serie de documentos, de frecuencia trimestral, publica los resultados de proyectos de estudios e investigaciones realizadas por investigadores y becarios del programa Trabajo y Empleo Urbanos, sometidos a un sistema de referato interno, así como ponencias y conferencias presentadas en eventos académicos organizados por el Área y traducciones de especialistas extranjeros.

Director: Julio César Neffa