

Voces: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Título: Las transformaciones productivas y la negociación colectiva

Autor: Izquierdo, Roberto

Cita: MJ-DOC-4006-AR | MJD4006

Producto: MJ,LJ

1. Transformaciones y Derecho del Trabajo

No examinamos un problema nuevo: Las transformaciones del sistema productivo están en la génesis del Derecho del Trabajo y, por vía de consecuencia, en la de la Seguridad Social en tanto asumimos a ésta en su histórica conexión con el fenómeno del trabajo.

En efecto, poca duda despertaría identificar en los datos filiatorios de la disciplina laboral(1) la aparición consecutiva de una serie de fenómenos tecnológicos, organizativos, socio-económicos y políticos que confluyeron en su diseño y construcción "fundacional". Cambios, en síntesis, que supieron expresarse bajo el rótulo de "sociedad industrial" con todos los significados que de él se han extraído, y que se han reproducido en nuestra experiencia nacional más allá del retardo relativo que nos separó originalmente de los países centrales.

El asentamiento de esa "sociedad industrial", visible también desde la fórmula de "sociedad salarial"(2), condujo a la unificación del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma en el conjunto del ordenamiento jurídico. Y a un largo período de consolidación y expansión de sus instituciones, causa y efecto a la vez de un incuestionable progreso social.

Pero en las transformaciones que hoy experimenta el sistema productivo de bienes y servicios a toda latitud -y a las que no escapa nuestra realidad nacional a despecho de cualquier estéril vocación de autarquía frente a los desafíos que plantea la inexorable globalización de los flujos comerciales y financieros- identificamos también ciertos problemas nucleares que jaquean la identidad misma del Derecho del Trabajo y, por ende, de las instituciones que lo configuran.

La negociación colectiva es una de ellas.

Y a la relación de convivencia entre aquel fenómeno -la mentada transformación- y esta institución -la negociación colectiva- van dedicadas las reflexiones que siguen.

2.La inescrutabilidad del "continuum" de las transformaciones

Tal propósito encierra, como se advierte de su propio enunciado, una implícita toma de posición que, desde luego podría ser materia de otro previo debate: la doble convicción

- de que existe una serie de motivos -cu-yo examen pormenorizado excede los objetivos de este trabajo- para confesar la inescrutabilidad de los límites temporales de tal transformación a la vista de la complejidad y alcances con que ella se viene manifestando.
- y que la negociación colectiva -si se prefiere visualizarla desde el método con que se procesa la concertación colectiva- o desde esta última si lo hacemos a partir del desenlace de tal proceso cuando aquélla es exitosa- es un ineludible elemento de progreso en la construcción teórica y práctica del Derecho del Trabajo en cuanto, a partir de la autonomía colectiva que le sirve de sostén, agrega una fuente de producción de derecho objetivo cuya plasticidad normativa sirve mejor que la normación estatal a las necesidades de adaptación del ordenamiento laboral a las rápidas mutaciones que irrumpen en la diversidad del sistema productivo.

Para esta doble convicción, además de vehículo de adaptación, la negociación colectiva puede cumplir una labor resignificante de los cambios productivos en orden a la esencia misma del principio de protección que da sentido al Derecho del Trabajo. Y otro tanto puede decirse de la aptitud instrumental de la negociación colectiva para enriquecer la protección que confiere el Derecho de la Seguridad Social, asunto que por la extensión que exige su tratamiento preferimos postergar aquí, sin perjuicio de incorporarlo fugazmente al final de estas reflexiones(3).

3.Las expresiones tecnológicas y organizativas de las transformaciones del mundo productivo

Sin la pretensión de extender nuestro examen a los motivos profundos que subyacen en estos cambios (por lo pronto la renovada exigencia de los consumidores de toda índole en orden al precio y calidad de bienes y servicios, frente a una oferta cada vez más diversificada y a una creciente, rápida y mejor información sobre ella), en las transformaciones que experimenta el mundo productivo sobresalen dos causas interactuantes, impactadas, cada una en su medida, por los vertiginosos avances del conocimiento científico: las tecnológicas y las organizativas.

De ambas, poco -y probablemente nada- merezca abundarse aquí que no sea ya co-nocido.

Sólo recordar, en todo caso, el impulso que para el avance tecnológico y organizacional, en general, ha significado la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación a toda forma de quehacer productivo. Sin evocar la aplicación de conocimientos que han conducido -por ejemplo- a la robótica o a las biotecnologías cuyo manejo exige saberes y destrezas propias de altas calificaciones laborales, piénsese que hace muy pocos años hubiera resultado inimaginable que un mozo de restorán o un operario ocupado en una industria de proceso (una refinería petrolera o una fábrica química podrían valer como muestra) se sirviera -como lo hace hoy- de una terminal de computadora.Lo cierto es que lo hace, y como en todas las cosas de la vida, en función de un por qué y de un para qué: el mozo porque su patrono advirtió cómo, en la escala que opera, agiliza su negocio transfiriendo a aquél la carga del pedido del cliente en la rudimentaria red informática del local para que a su cajero le baste apretar un botón para liquidar la adición de lo consumido y facilitar la liberación de la mesa para un cliente nuevo; el operario industrial, porque la pantalla que consulta le sistematiza y resume ahora información necesaria para el control del proceso y para indicarle intervenciones igualmente computarizadas que antes requerían desplazamientos y verificaciones directas de instrumentos y alarmas a cuya lectura y comprensión se sujetaba otra forma de su intervención manual en el proceso. Y, el anecdótico, en este aspecto, resultaría interminable.

Que en uno y otro ejemplo no es fácil deslindar lo tecnológico de lo organizacional, resulta de toda evidencia pero ambos componentes de la transformación productiva están presentes en cada uno. En una primera aproximación, probablemente más de lo tecnológico en el caso del proceso industrial (la estabilidad y homogeneidad del carburante producido por la refinería) y de lo organizativo en el

restorán (lo que no quita que el arte de aderezar un "risotto" continúe en el corazón del negocio confiado, a la postre, en manos del cocinero, desentendido de toda operación informática); pero quizá se trata de una visión parcial del fenómeno: de un modo u otro tecnología y organización, amén de interactuar entre sí, confluyen de forma inmediata -y sensible- en el objetivo y resultado de la explotación. Y la sola previsión de resultado positivo impone, para la axiología del Derecho del Trabajo, que el derrame de ventajas aproveche también a los trabajadores ocupados y desocupados, ya sea a través de mejores condiciones de trabajo para los primeros o de expansión del empleo para la reinserción de los segundos -o de ambas cosas a la vez- en el extremo "superavitario", o de contención de los ocupados en el extremo del productor marginal.

No cabe duda que éstos, y en general estas clases de cambios en mayor o menor medida han exigido de los trabajadores involucrados paralelos cambios en su formación profesional. Que esa formación, aparece requerida de una permanente actualización. Y que de tales cambios se derivan ganancias de productividad para las empresas más allá de expresarse en mayor rentabilidad o plusvalía del negocio, o en mera exigencia para la pervivencia en el mercado.

Desde luego, no se nos escapa la probable trivialidad de los precedentes ejemplos frente a la multifacética realidad de nuestro panorama productivo. Y del distinto posicionamiento con que emplazan a sus diversos sectores las recientes convulsiones de nuestro sistema económico sobrevenidas a partir de diciembre de 2001. Lo que significa decir que semejante convulsión -cuyas características y efectos paso por alto por demasiado conocidas- ha dejado ganadores y perdedores en el campo empresarial y más de los segundos en el empleo formal, sin computar aquí la devastación en el resto de la población económicamente activa, ni pretender la activación de polémica adicional alguna sobre los exactos orígenes de esta crisis en cuanto concierne a este poblado y sufriente "resto" del mundo del trabajo cuya composición supera holgadamente a la del mercado formalizado.

4. Los interrogantes que estas transformaciones plantean a juristas y otros estudiosos de las relaciones de trabajo

Ahora bien, ¿cuenta nuestro ordenamiento con instrumental suficiente para afrontar estos cambios?y, en todo caso ¿quid del comportamiento de los actores sociales en el contexto que provee la combinación de nuestra actual situación socio-económica y aquel herramental jurídico?

Assumiendo este doble enfoque, parece conveniente la búsqueda de respuestas, seleccionando para ello algunos aspectos de cada interrogante que -a nuestro modo de ver- resultan relevantes en cuanto muestran fortalezas y debilidades, sea en el terreno jurídico, sea en el de las prácticas de la interlocución social, con relación a las innovaciones en los campos tecnológico y organizativo.

5. Las respuestas del ordenamiento a los cambios en la tecnología y en la organización

Concentrando la atención en el nivel de la legislación laboral ordinaria, ambos rubros aparecen predicados en diversas piezas de nuestro ordenamiento.

5.1. Las directivas de la Ley de Empleo

La Ley de Empleo (24.013) consagra a este tema varios dispositivos de su Título III -cuyo acápite es: "De la promoción y defensa del empleo"- bien que apuntando a diferentes sujetos. Su referencia central se sitúa en su artículo 23 donde se denota a "la incorporación de tecnología" como constitutiva de "una condición para el crecimiento de la economía nacional", asignando a dicha acción la paralela calidad de "un derecho y una obligación del empresario", derecho y obligación que "la ley garantiza, reconoce y estimula, y en la medida que afecta las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada desde el

punto de vista técnico, económico y social".

Y el art. 24, dirigido ahora a las comisiones negociadoras de convenios colectivos, fija a éstas la "obligación de negociar" sobre diversas materias que interpelan a la doble temática de tecnología y organización.

Por lo pronto, y sobre la primera, la muy directa acerca de "la incorporación de tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo" (inc.a).

Y en expresiones más matizadas, implícito fruto de la interacción de ambas variables -tecnológica y organizativa- son relevantes las directivas a los negociadores acerca de: "el establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores" (inc. b); "los regímenes de categorías y movilidad funcional" (inc. c); "la inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales" (inc. d); "las consecuencias de los programas de reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y empleo" (inc. f); y "el establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta" (inc. g).

Conjugan todas ellas obligaciones de negociar -y de "buena fe", ya fijada como deber recíproco en el texto original in fine del único párrafo del artículo 3 de la ley 23.546- que en el caso de negociaciones entabladas al nivel de la empresa cuya dotación supere los 40 trabajadores(4) se ve expresamente apuntalada con la inclusión del "intercambio de información" relativa a las "innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas". Esta última precisión, introducida como apartado c) del inc.4) en el pormenorizado agregado que la ley 25.250 hace al artículo 4 de la ley 23.546, se suma como un ítem específico al más genérico deber recíproco (integrante de la insistida "obligación de negociar de buena fe") y tácitamente referido a cualquier ámbito negocial del convenio colectivo "típico" de la ley 14.250 que igualmente incorpora en el apartado c) de su inciso 3) donde se lo denota como el "intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo fructífero y equilibrado."

Va de suyo que pese al encuadre de este intercambio en un esquema bilateral de obligaciones atinentes al proceso de negociación, precisamente en función de la arriba mentada titularidad en cabeza del empresario del derecho-deber a la incorporación de tecnología, a éste corresponderá la carga principal del intercambio informativo al respecto. Y tanto sea porque de él provenga la iniciativa justificante del cambio tecnológico (lo que cabe suponer como hipótesis normal en línea con las ".facultades suficientes para organizar. técnicamente a la empresa, explotación o establecimiento" que le reconoce el art. 64 de la LCT y anticipadas en la caracterización de "empresa" y "empresario" provista por su art. 5, o porque, a la inversa, dicho cambio constituya un objetivo sindical a la luz del peso que la representación de los trabajadores pueda atribuirle en su balance reivindicativo donde, puede presumirse, la innovación en tecnología carezca de riesgos para el nivel del empleo y propicie mejores condiciones de trabajo; llevado al plano negocial colectivo, el suministro de información aparece en uno y otro caso respondiendo a causas diversas, pero en ambos actualizando mediante concretas propuestas el genérico derecho empresarial de incorporar tecnología o la correlativa exigencia sindical de obtenerla como satisfacción de la igualmente genérica obligación empresarial en tal sentido que asigna el ya mentado artículo 24 de la ley 24.013.

5.2.Las previsiones de la ley de Pymes

A su turno, dentro de la variada tipología que a la negociación colectiva presta el Título 3 de ley 24.467 dedicado a las relaciones laborales en las llamadas Pequeñas Empresas, la cuestión de las razones "tecnológicas, organizativas o de mercado" está también presente en su artículo 97. Allí se habilita el impulso negocial dirigido a reestructurar las plantas de personal con sostén en alguno de esos motivos; y más allá de la ambigüedad que surge del plural utilizado en la fórmula gramatical con que fue

construída esta norma(5), su operatividad práctica permite afirmar razonablemente que esa habilitación va conferida a la empresa singular que atraviesa cualquiera de tales contingencias o la combinación de algunas o todas ellas. El diseño de este artículo 97 permite a la empresa y al sindicato signatario del convenio en ella aplicable acordar modificaciones a disposiciones de dicho instrumento o del estatuto respectivo. Sin desconocer las observaciones que la redacción de la norma ha despertado sobre este último aspecto(6) -evidentemente mal puede la voluntad colectiva alterar un estatuto profesional que es una norma legal de tenor comúnmente imperativo- nos inclinamos por una lectura que superando la desprolijidad del texto admita interpretarlo como otra alternativa de disponibilidad colectiva(7) de la norma estatal que se suma a las explícitamente enunciadas como tales con mejor técnica en la Sección 4 de este Título 3. De esta guisa, lo que se produce es un desplazamiento sea de la norma pactada con ámbito mayor o de la legal, y su reemplazo por la nueva que se acuerda para el nivel de la pequeña empresa. En otras palabras ejercicio colectivo de "desenganche" o "descuelgue" en un caso, y de disponibilidad en el otro en procura de la regulación que mejor se adapte al cambio sobrevenido en lo tecnológico, organizativo o de mercado.

En todo caso, la novedad aportada por este dispositivo radica en la prohibición para la pequeña empresa pactante de efectuar despidos por las citadas causas que en solitario o combinadas dieron pie a la modificación acordada mientras aquéllas perduren. Lo cual permite inferir dos cosas: la temporalidad del reemplazo asignado al acuerdo modificatorio y el consiguiente retorno a la regencia de la norma desplazada una vez agotada la causa de aquél(8). Nótese que aunque con similar técnica (pero restringida al "descuelgue" del convenio de ámbito mayor y limitación del plazo que lo instrumenta a la duración de la "crisis" que lo origina) este resguardo legal para el empleo en empresas de pequeña talla está ausente en el diseño del nuevo artículo 27 de la ley 14.250 incorporado con la sanción de la ley 25.250, por lo que alcanzarlo o no quedará ahora a cargo de la autonomía colectiva cuando el plantel empresarial supere los 40 trabajadores (o hasta 80, si a la vez existe el acuerdo extensivo que habilita el decreto 146/99).

Con igual dirección de desprendimiento(9) pero de visos "definitivos" y tácito emplazamiento en la negociación de nivel empresarial(10) el artículo 94 de la ley 24.467 habilita también la "redefinición" de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías previstas en el convenio colectivo mediante acuerdo entre la pequeña empresa donde aquél se aplica y el sindicato que lo celebró.

Este dispositivo aparece como el único de la Sección 5 del Título "laboral" de la ley 24.467 bajo la rúbrica de "Movilidad interna", permitiendo entender que la mentada "redefinición" operará dentro de los límites conceptuales con que la doctrina reconoce a esta noción, e independientemente de que para la decisión de movilidad alcanzare con el legítimo ejercicio unilateral del "jus variandi" vía artículo 66 de la LCT.

Pero fácilmente puede colegirse, también, que tal objeto "redefinidor" de puestos y categorías responderá a cambios en la organización del trabajo, en la tecnología o en razones de mercado, sin dejar de observar que estas últimas "razones" difícilmente puedan separarse de las opciones tecnológicas u organizativas pues en la remisión al "mercado" se combinan infinidad de ingredientes que partiendo de las preferencias de los consumidores incluyen las condiciones de competitividad con que las empresas concurren al mismo.

Como se advierte, en el legislador de la ley 24.467 subyacen dos convicciones: una, el menor compromiso que para el empleo existente presentan las cuestiones de "movilidad interna" (artículo 86) frente a la reestructuración de planteles que acometen las pequeñas empresas donde el riesgo de despidos adquiere mayor certidumbre (artículo 97), razón por la cual blindó a esta alternativa con la prohibición de despedir en tanto transcurre la contingencia que impulsa a la reestructuración, mientras que sólo procura de-estimular la unilateralidad empresarial en la movilidad más allá de su ejercicio lícito o ilícito; la segunda, la preferencia legislativa por la autonomía colectiva para procesar

negocialmente el ajuste de ambas situaciones.

5.3. La permanente utilidad del modelo abierto de la ley 14.250

Con todo, no debe pasarse por alto que al margen de las clarificaciones -y en algún sentido ventajas- que en orden a modelos negociales pueda ofrecer la ley 24.467 a sindicatos y empresas pequeñas, tanto para el marco de éstas como de las que no lo son, a igual puerto puede llegarse por las vías negociales comunes de la ley 14.250. Y sea que las transformaciones productivas atañan e impacten en el nivel más agregado de la actividad o rama de ella, o en el de la empresa singular, máxime cuando con relación a esta última la preferencia e intangibilidad relativas al convenio de menor ámbito dispuestas respectivamente en sus artículos 25 y 24 que le incorporó la ley 25.250 vendrían a reforzar la alternativa de negociación en el espacio empresarial, e incluso en sus particiones inferiores (establecimiento, departamento o taller).

Del mismo modo, el ya referido "descuelgue" ahora explícitamente regulado en el artículo 27 de la ley 14.250 permite alcanzar similares resultados.

Podrá también decirse que ambas normas -las de la ley 24.467 y dicho artículo 27- difieren en la imputación a la que van destinadas ya que, en efecto, el 27 refiere en su segundo párrafo a "crisis temporales que afecten la estabilidad económica de la empresa" concernida, mientras que los estudiados dispositivos para pequeñas empresas explícita o implícitamente presentan como trasfondo la incidencia de "causas tecnológicas, organizativas o de mercado". Pero la diferencia, nos parece, es más aparente que real, pues sobre la "crisis de empresa" -sin distinción de temporal o no, o de talla empresarial comprometida- pivotea el procedimiento preventivo regulado en la ley 24.013 (artículos 98 y sigts.) para procesar negocialmente ciertas perturbaciones del empleo que entre sus causas reconocen, precisamente, a las ". tecnológicas" (artículo 98)(11). En otras palabras, la noción de "crisis" envuelve explícitamente las situaciones de cambio tecnológico y por vía de derivación implícita las más de las veces la de cambio organizacional.

5.4. Los procedimientos de "defensa" del empleo

Lo que conduce a destacar, igualmente, que el llamado "procedimiento preventivo de crisis de empresa", bien que específicamente concebido para el previo tratamiento "paritario" de iniciativas empresariales de suspensiones o despidos económicos, se inscribe en una lógica tendiente a la preservación del empleo. De donde, el proceso negocial que a su interior debe instruirse bajo la égida de la autoridad laboral presenta, entre sus diversas alternativas posibles, el desemboque en un acuerdo que a la par de -o con el fin de- despejar o minimizar el riesgo ocupacional, formule ajustes en la organización del trabajo, en las calificaciones laborales o en las exigencias formativas (a las que luego nos referiremos con más detalle), para sólo citar algunas hipótesis que el decreto 2072/94 despliega sistemáticamente para las empresas con más de 50 trabajadores. De modo que, aún cuando inicialmente convocados para el tratamiento de iniciativas empresariales de suspensiones o despidos invocados como de índole tecnológica, también estos procedimientos pueden reconvertir negocialmente aquellos impulsos en otras alternativas que pongan a resguardo el empleo amenazado, y los suplanten con decisiones consensuadas atinentes a un diferente manejo de la incorporación de tecnología que concitó el riesgo ocupacional y de los probables cambios organizativos que esa nueva tecnología impone. Precisamente en homenaje a esa posibilidad el artículo 103 de la ley 24.013 prevé la homologación del acuerdo en tal sentido con la misma eficacia de un convenio colectivo, sea bajo la forma expresa (inc. a) o tácita (párrafo final de dicho art.103).

Con las debidas matizaciones, otro tanto podría decirse del "procedimiento de reestructuración productiva" cuya regulación ocupa el Capítulo 5 del Título III de la ley 24.013, cuya inhabitual o inidónea aplicación hasta el presente mal puede ser óbice para relegarlo de este inventario de

instrumentos negociales que nuestro ordenamiento jurídico pone a disposición de la interlocución social para procesar las transformaciones productivas.

Y con más razón en este caso cuando la adjetivación de "productiva" da pie a colegir que la mentada reestructuración se da en un escenario donde prevalecen las transformaciones de ese linaje, cualquiera fuere su causa.

Limpiando su texto de remisiones a la utilización de ventajas correspondientes a la utilización de fórmulas de contratación temporal ya derogadas y de su aplicación a empresas del sector público o a sectores mixtos ya desaparecidos en su práctica totalidad luego de la etapa privatizadora de los '90, lo cierto es que este formato negocial fue creado, también, para atender la situación de sectores productivos privados, a diferencia del procedimiento de crisis exclusivamente destinado a empresas singulares. Y también a diferencia de estos últimos donde la iniciativa es sólo compartida entre la empresa concernida y la asociación sindical que representa a sus trabajadores, en el de reestructuración productiva se suma la iniciativa de oficio que cabe a la autoridad laboral para convocar a los negociadores del convenio colectivo aplicable en el sector productivo de marras afectado, o con riesgo de resultar afectado, por reducciones significativas del empleo que provee.

En los términos del artículo 96 de la ley 24.013 las comisiones negociadores contarán con tiempos predeterminados para cumplir con el mandato imperativo de entablar tratativas y pronunciarse sobre una serie de ítems igualmente tasados en la norma sin que en el ínterin puedan ser asumidas por los empleadores del sector medidas unilaterales que afecten el empleo. Estas tratativas habrán de contar con una serie de apoyos técnicos de origen estatal que por su tenor presentan dos sesgos diferentes: el cómo atender a la situación de los trabajadores afectados por la pérdida de la ocupación (con acciones de reconversión profesional), y la institución de un programa de gestión preventiva del desempleo en el sector (lo que mueve a pensar en medidas de contención del empleo existente). Hasta aquí las directivas expresas de la ley, tácitamente operables también en el más reducido ámbito de los procedimientos de crisis de empresa si esa fuera la voluntad de la autoridad laboral -como parece manifestarse en la convocatoria de oficio prevista en el artículo 1 del decreto 265/02- y la presumible posesión de los medios para hacerlo.

Pero también es imaginable que una futura gestión eficaz del "procedimiento de reestructuración productiva" -hasta ahora estéril a falta de aplicación allí donde evidentemente hace falta- resulte un espacio negocial propicio para reformular parcial o totalmente el convenio de actividad o rama a la luz de los resultados que arroje la tratativa que pueda desplegarse bajo su auspicio. Es difícil imaginar que si ello ocurre, permanezcan ausentes del examen negocial los aspectos tecnológicos, organizativos y de mercado que subyacen en la iniciativa reestructuradora; ¿pero no es acaso esa la oportunidad para explorar, también, las ganancias de productividad del factor trabajo que ella engendre? Queda claro que un debate alrededor de estos asuntos, tanto en éste como en el procedimiento preventivo de crisis de empresa requerirá de negociadores y de una conducción oficial avezados. Pero así como, pese a la lógica que los inspira y a la letra normativa que los regula, la suerte frecuente de estos procedimientos es el drenaje de la fuerza de trabajo excedente, no es desdeñable la posibilidad de transformarlos en fuente de crecimiento de la productividad laboral con el apoyo de otros intercambios negociales y, por esa vía, no sólo evitar la expulsión del empleo, sino trasladar al salario una proporción equitativa de las posibles ganancias de productividad.

5.5. La formación de los trabajadores en las indicaciones legislativas

Múltiples son las directivas de la ley sobre el punto. Y resulta casi ocioso remarcar que en todas ellas está presente la voluntad del legislador de favorecer la capacitación o formación de los trabajadores (y usamos aquí ambos términos como sinónimos al margen de sus posibles distinciones semánticas) en función de objetivos a la vez diversos y convergentes. Por lo pronto, la viabilidad de la preferencia

legal por el contrato de trabajo de duración indeterminada (arts. 90 y 91 de la LCT y su reafirmación en el art. 27 de la ley de empleo) se transforma en una aspiración formal -si no retórica- en tanto los saberes y destrezas laborales no se sujeten a un permanente o, por lo menos, periódico reciclaje frente a la aceleración de los cambios tecnológicos y organizativos que experimentan las unidades productivas. Y, paralelamente, amén de su adquisición original, de esos cíclicos ajustes de saberes y destrezas depende la empleabilidad de los trabajado-res. Con el agravante que, como la realidad del mercado de trabajo lo muestra cotidianamente, esas exigencias aparecen ya en los rangos más bajos de las calificaciones laborales.

Con el mayor rigor -al punto de consignársela ya no como una obligación de negociar sino de concertar pese a la carencia de sanción por la omisión de tal deber(12)- el último párrafo del artículo 96 de la ley 24.467 impone a los "convenios colectivos para las pequeñas empresas" la misión de incluir ".un capítulo especial dedicado al desarrollo del deber y el derecho a la capacitación profesional", deber y derecho que el primer párrafo del dispositivo atribuye a los trabajadores con la calificación de "fundamental". Sin que lo diga la ley, debería cumplir igual propósito el obligatorio capítulo específico regulatorio de las relaciones laborales en las empresas pequeñas que todo convenio colectivo debe contener a falta de concertación del convenio exclusivo para esa talla, sobreentendiéndose que uno u otro modelo convencional expresará acuerdos de nivel supraempresarial (actividad, rama o sector).

A su turno, también la temática de la formación de los trabajadores encuéntrase involucrada de modo expreso en los mandatos legales dirigidos a los negociadores del convenio colectivo de empresa, o quienes a ese título participan de la tratativa suscitada en el procedimiento preventivo de crisis de empresa. Así surge, desde nuestro punto de vista, a partir de una razonable postura interpretativa que, combinando las exigencias incorporadas por la ley 25.250 al artículo 4 de la ley 23.546 en sus nuevos incisos 3(13) apartado c)(14), 4 apartado f)(15) y 5 apartado d)(16), permite reconocer la imputación del deber de negociar de buena fe respecto de las específicas materias concernidas en el intercambio informativo impuesto a las partes negociadoras y que la norma "implica" en dicho deber.

Y recuérdese también que la ley 24.576(17) (sin interesar ya si se trata de organizaciones pequeñas, medianas o grandes) retoma el asunto desde su costado de "derecho" proclamando en su primer artículo sin número la fórmula más amplia "La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras", reconociendo en su cuarto dispositivo -también sin número- la facultad sindical de solicitar al empleador acciones de formación profesional para adecuarlo al nuevo sistema que resulte frente a innovaciones de base tecnológica u organizativa que despliegue la empresa. Aunque contrastable con la fuerte conexión establecida por la ley 24.467 para el binomio "formación-contratación colectiva", el silencio de la ley 24.576 al respecto en nada obsta a que cualquiera sea el eco positivo que desde la empresa pudiere recibir aquella solicitud, expresará un acuerdo fruto de propuestas y aceptación abarcable por las normas del derecho común del contrato (arts. 1144 a 1146 del Código Civil); a lo que puede agregarse que el terreno más "natural" donde este intercambio puede exteriorizarse revelará una matriz colectiva antes que individualizada. Con lo cual, de plasmárselo en versión es-crita (la "formalidad" a la que se refiere el artículo 1145 del Código Civil en materia de formación del consentimiento en los contratos) alcanzará la obligatoriedad general del "acuerdo colectivo" de objeto limitado a título de especie -si así preferimos llamarla- del género convenio colectivo de la ley 14.250; y, en todo caso, como expresión del principio general de autonomía colectiva (art. 14 bis segundo párrafo de la Constitución Nacional y art. 4 del Convenio 98 OIT).

A su vez, y pese a que el ya examinado artículo 24 de la ley de empleo omitió toda referencia a la "cuestión formativa" entre sus directivas a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos (bien que de algún modo implícitas en su remisión a la implementación de ciertas modalidades contractuales temporales de tales ribetes como el "contrato de trabajo-formación", luego derogadas por

la ley 25.013, pero en todo caso ajenas al empleo estable), sí mandó al Poder Ejecutivo en su artículo 22 "Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo". Asunto este, el de la "formación profesional para el empleo" retomado por dicha ley en el Capítulo 1 de su Título V, proveyéndole financiación por intermedio del Fondo Nacional del Empleo creado en el Capítulo 1 de su Título VIII, administrado y gestionado por el Ministerio de Trabajo (art. 150).

6. El comportamiento de los actores sociales en la negociación "formalizada"

6.1. En función del ámbito de la negociación

El año 1975 constituye un buen punto de partida para tal observación. Pues al margen de los escasos ejemplos de convenios celebrados en 1973, culmina en el '75 un largo período de veda virtual de la negociación colectiva sustituida desde los '66 por regulaciones salariales dictadas con carácter general por la autoridad estatal de facto y parcialmente entreabierto sin resultados prácticos a fines de los '70.

El nuevo bloque de convenios acordados en el '75 fue tan nutrido como tensas sus negociaciones, a la vista de la degradación de las variables económicas que ya aquejaban al gobierno constitucional de la época. Los datos de entonces registran la homologación de alrededor de 600 acuerdos, conque pudo considerarse depurado y renovado el precedente stock cuyas piezas provenían de los materiales negociales aún anteriores a la propia ley 14.250 de 1953, reformulados y ampliados luego de la sanción de esta ley y pasados a rápida hibernación durante los sucesivos gobiernos militares de 1955/1958 y de 1966/1973. Las dramáticas circunstancias que signaron al gobierno militar que retomó el poder en 1976 incluyeron la explícita suspensión de la actividad sindical y la reasunción estatal de la regulación salarial, aspecto este último que persistió hasta el tramo final del nuevo gobierno constitucional consagrado en las elecciones de 1983 que puso fin a la hegemonía castrense. De donde, recién en 1988 cobra impulso una nueva ronda de negociaciones, pero todavía insuficiente para renovar el bloque convencional del '75. En efecto, los sucesivos golpes de inflación de la época, persistentes hasta la institución del Plan de Convertibilidad del Austral (el nombre del signo monetario de entonces) de 1991 que la doblegó -ya en el gobierno la nueva administración que perduró hasta 1999 por la reelección que habilitó la reforma constitucional del '95- concentraron la actividad negociada colectiva a corregir las condiciones salariales de los antiguos convenios, crecientemente degradadas al compás del exacerbado aumento de los precios.

Pero la eliminación del flagelo inflacionario en el marco de una situación económica cuyo contexto y políticas públicas presentaban variaciones sustanciales con el de la década precedente, vino acompañada de un nuevo fenómeno: un incipiente crecimiento del nivel del desempleo, agudizado en el '95 al auspicio de la primera de las crisis externas (en el caso la del "tequila") que desde entonces aparecen de modo recurrente en el marco de la economía globalizada en el que nuestra sociedad está inserta.

De esta forma, el comportamiento de los actores sociales careció ya de margen para el retorno al modelo de negociación "agregada" existente hasta los '75 y derivó hacia tratativas de ámbito menor, donde el de empresa se erigió en el dominante.

Este es el modelo que hoy prevalece y a favor del cual confluyen una serie de factores cuyo estudio excede los límites de este trabajo, pero que encuentra explicaciones suficientes. Explicaciones entre las que, además de las incitaciones de alguna norma pública que aunque efímera dejó sus huellas(18), no debe desdeñarse la circunstancia que del proceso privatizador de empresas públicas (bien que también en el '75 eran "laboralmente" gobernadas por convenios pactados en el nivel empresarial) derivó una miríada de empresas privadas sucesoras que mantuvieron para cada una de ellas igual desagregación negociada que en su tiempo observaba la pública, con la diferencia que ésta lo hacía desde una posición

donde se confundían el rol estatal con el rol de empleador(19).

Volviendo la mirada sobre el período que va del '75 hasta mediados del '88 en el stock convencional de entonces (en total 624) la mayoría está representada por los grandes convenios de actividad (399), unos pocos de rama (58), un ponderable número de convenios de empresa -que naturalmente incorporaban, también, a las entonces empresas públicas que venimos de recordar- (156) y escasos convenios con ámbito de "establecimiento".

Cuando la misma observación se hace a mediados del 2000 el número total de acuerdos conceptualmente homogéneos con los anteriores, en tanto sólo se tienen en cuenta los que oficialmente revisten la categoría de convenios colectivos homologados y con número propio, asciende a 735 (vale decir han aumentado en la módica proporción del 17%. Pero en los casi doce años que cubre la observación, de esos 399 convenios de actividad (los megaconvenios o grandes convenios) apenas la mitad alcanzó a renovarse una única vez; otros 40 lo hicieron dos veces y 13 llegaron a tres renovaciones. Los de ámbito empresarial, en cambio, mostraron mayor dinamismo: a la primera ronda renovatoria se le sumaron otros nuevos con lo cual alcanzaron un total de 266 frente a los 156 originales y las sucesivas rondas que se despliegan en este período sólo muestran actividad negociadora exitosa de significación en este nivel de empresa(20).

Los resultados no difieren sustancialmente cuando se analizan las estadísticas que lleva el servicio especializado del Ministerio de Trabajo. En este caso la observación abarca toda negociación colectiva exitosa que merezca la homologación de la cartera laboral, más allá de que se trate de convenios que sustituyen a otro o de acuerdos sobre aspectos más o menos parciales de las relaciones laborales que se celebran en el marco de convenios preexistentes o que regulen cuestiones autónomas dentro de la vasta variedad que esta fórmula puede contener(21). Pero, en todo caso, a los fines de su confronte con la visión anterior, presenta la ventaja de su punto de partida, setiembre de 1991, y se extiende hasta enero de 2003; con lo cual deja atrás gran parte de aquellos mentados acuerdos correctores de las tablas de salarios de los convenios fundados en los bruscos saltos inflacionarios de fines de los '80 y comienzos de los '90.

Conforme a estos números el citado período registra 2094 negociaciones de las cuales 1359 (65%) corresponden al nivel de empresa y 735 (35%) al de actividad o rama. Como se ve, proporciones exactamente inversas a las de 1975 y los pocos agregados que este bloque convencional mostró hasta 1988. Y esta distribución aumenta tendencialmente su inclinación hacia la negociación de empresa sin altibajos significativos a medida que se avanza en la serie anual cerrada en el 2000.

Este simple examen cuantitativo, practicado desde cualquiera de ambas perspectivas deja a la vista, por lo menos, tres conclusiones:

- El envejecimiento y presumible inadaptación a las transformaciones productivas, de los convenios de actividad del período '75/ '88 faltos de renovación reciente, que superan largamente la mitad de esa categoría. Sin duda, la regla de "ultraactividad indefinida" de las condiciones de trabajo pactadas en el acuerdo luego carente de sustitución al vencimiento de su plazo convencional, vigente desde el texto original de la ley 14.250, art. 5° y ampliada luego a la práctica totalidad de su texto por la modificación que a esta fórmula introdujo la ley 23.545 en 1988 -pese a permitir *pari passu* la opción por la caducidad-, contribuyó a desestimular el "rejuvenecimiento" de este importante saldo normativo(22). Al punto que bien podría decirse que contrariando el sentido "natural" de esta institución (impedir el vacío convencional colectivo mientras se negocia su reemplazo)(23), la permanencia de esta regla produjo una virtual "petrificación" del contenido de estos convenios, en la que seguramente confluyó simétricamente la opción sindical por el *statu quo* -de índole preferentemente ideológica- y el confort empresarial -de índole evidentemente práctica- frente a las posibilidades de profundizar la individualización de las relaciones de trabajo en las unidades productivas para encarar las

transformaciones con que los cambios tecnológicos y organizativos interpelaban infructuosamente a los interlocutores colectivos históricos;

- el avance incontestable de la negociación de nivel de empresa, sea que corresponda a unidades nuevas no comprendidas en los viejos convenios de actividad (hipótesis de difícil verificación a poco que se observe la vastedad o ambigüedad de las personerías gremiales de las organizaciones sindicales que los concertaron), sea que se trate de unidades productivas sí comprendidas en los viejos convenios de actividad pero con fuerza negocial suficiente para desgajarse de ellos con acuerdo del protagonista gremial del nivel mayor, salvo el caso de desfederación del sindicato de base que facilitare ese propósito, o de que se tratara de la situación del artículo 25 de la ley 14.250 incorporado por la ley 25.250, mecanismo hasta ahora no advertido en la práctica negocial;
- y la progresiva reducción del número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. Fenómeno inevitable cuando el anterior espacio de negociación agregada no se descentraliza en unidades suficientes para cubrirlo en su totalidad, máxime cuando ni siquiera apelóse a fórmulas de articulación que gobernaren el reenvío negocial a niveles inferiores. Pero fenómeno también que se vió potenciado por una serie de causas donde, amén del trabajo informal -o en "negro" para decirlo en toda su crudeza-, computa, entre las igualmente evidentes, la disminución relativa de la industria manufacturera (otrora espacio central del paradigma de la negociación colectiva de actividad)(24) frente a la emergencia y expansión del sector de los servicios(25). Y, sea dicho de paso, las características tecnológicas y organizativas más sofisticadas de los nuevos o renovados servicios -al margen del tradicional ámbito del comercio expresado en el antiguo convenio mercantil- los tornaron esquivos a formas "agregadas" de negociación, e inclinados a la tratativa de nivel empresarial que prevaleció en la década del '90.

6.2. En función de las materias negociadas

La proliferación de acuerdos de empresa, tampoco muestra una excesiva riqueza de nuevos contenidos explícitamente imputados a las novedades sobrevenidas en la tecnología y organización de las unidades productivas, fuera de bienes o servicios.

Con todo, cabe señalar que en los sectores más dinámicos de la producción como el automotriz (donde, de todos modos, la negociación de nivel empresarial constituía una tradición gremial), el de la minería extractiva, o en las actividades dedicadas al esparcimiento, fue visible la incorporación de estipulaciones que asumían aquellas mutaciones bajo una diversidad de formas, del mismo modo que la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a esas novedades mereció contrapartidas ventajosas para los trabajadores concernidos por los cambios.

Sin ánimo de practicar aquí un inventario detallado de todas estas novedades, resulta evidente que cuestiones tales como la remodelación del régimen del tiempo de trabajo, la jornada de trabajo -con la infinidad de variaciones que ello supone en orden a la modulación de los sistemas de jornada y de descanso u otras pausas laborales- y la polivalencia funcional de los trabajadores en lugar de la anterior rigidez de las calificaciones y de las fronteras atinentes a las tareas a que iban dedicadas, constituyeron los capítulos más frecuentes de estos acuerdos de empresa.

Capítulos que, paulatinamente, fueron permeando en el resto de las negociaciones a este nivel. Y en los que no debe olvidarse un tratamiento más refinado para la solución de conflictos individuales o colectivos, o la incorporación de previsiones para atender las oscilaciones bruscas en la ocupación que alejaran el recurso al despido económico transformándolo en suspensiones subsidiadas. En este último sentido como en materia de tiempo de trabajo, resulta evidente la influencia de algunos cambios legislativos: el del artículo 198 de la LCT luego de la modificación que le introdujo el artículo 25 de la ley de empleo, y la incorporación del artículo 223 bis a aquel ordenamiento, respectivamente.

En suma, de la negociación colectiva de la segunda mitad de los '90 incluso hasta nuestros días, preferentemente localizada al nivel de empresa, pero sin descontar la nueva de actividad -en algunos casos solo "agregada" al modelo nivel de rama como es el caso de las telecomunicaciones-, las transformaciones en la tecnología y en la organización del trabajo lucen claramente en la antesala de la letra de los acuerdos más allá de las imputaciones explícitas que éstos pudieran hacerles.

6.3. La cuestión de la negociación en las pequeñas empresas

Sin descontar que algunas de sus disposiciones en materia de negociación colectiva tienen como escenario y ámbito "natural" a la pequeña empresa singular (valiendo aquí remitirnos a cuanto dijimos arriba acerca de sus artículos 94 y 97) cierto es que la estructura provista por la ley 24.467 ha tomado como modelo donde practicarla, al convenio colectivo de actividad.

Y no parece que ello sea desacertado. Individualmente, las empresas de esta talla difícilmente cuentan con una organización suficiente para negociar por las suyas más allá de las aludidas coyunturas donde puede ponerse a riesgo su propia existencia. Tampoco al interior de ellas, la gestión sindical encuentra el campo propicio para el activismo que despliega en las de talla mayor. De modo tal, que tanto para las pequeñas empresas como para los sindicatos que representan a sus trabajadores, el espacio más agregado de la actividad o la rama aparece como el único cauce posible para el despliegue de la negociación colectiva. Y, evidentemente, el legislador de la ley 24.467 ha tenido en cuenta esta limitación al prever las fórmulas especiales del "convenio específico" (art. 99) o del "capítulo específico" dentro del convenio genérico (art.102).

Claro que para que cualquiera de ambas alternativas opere adecuadamente, se necesita un fluido funcionamiento de la negociación de actividad, pues obvio es decir que en la mayoría de las actividades lo que abundan son pequeñas empresas y no a la inversa. Pero como la negociación de actividad ha entrado en una visible atonía a partir de la década de los '90, los pequeñas empresas y sus trabajadores carecen de pista operativa disponible para articular las igualmente específicas exigencias que presentan sus relaciones colectivas, sin que los escasos acuerdos hasta ahora logrados(26) signifiquen una modificación de tal estado de cosas.

Objetivamente, parece permitido decir que las normas de la ley 24.467 al respecto permanecen en una vía muerta. Sólo una decidida reacción de la interlocución social, puede provocar la inflexión de esta descorazonante realidad.

7. La negociación colectiva "informal" y sus problemas

Al lado del circuito formal de la negociación colectiva, existieron siempre -y persisten- acuerdos que, en procura del calificativo más apropiado, denominaremos "informales". No porque carezcan de toda formalidad, pues aparecen vertidos por escrito, pero falta en ellos el requisito de término de duración, a veces están ausentes los representantes legitimados para negociar colectivamente en nombre de los trabajadores, y cuando son intervenidos por autoridades laborales locales no siempre les prestan homologación; o, si ocurre lo último, se lo hace sin mayores explicaciones ni fundamentos(27).

El número y características de esas "actas" o "actas-acuerdo" conforme a la terminología más usual, resulta imposible de cuantificar. Sólo es posible afirmar que supera largamente al de la negociación "formalizada". Y que, como en ésta, recurrentemente se "descubren" piezas escritas de muy antigua data, donde de manera precisa se regula algún aspecto de las condiciones de trabajo -"materias concretas" dirían los españoles- relativas a la unidad productiva (más comúnmente un establecimiento e incluso otras particiones menores como talleres o secciones del mismo). En la industria del interior del país es una realidad frecuentemente verificable que se suma -cuando no se confunde por olvido del

material escrito- a la compleja identificación y consiguiente caracterización de los usos locales o de empresa y de su jerarquía en el sistema de fuentes de producción de derecho objetivo.

Pero, claro está, este último es el meollo del problema, y de allí la conveniencia de que toquemos el punto dentro de la -ambigua, lo confesamos- rúbrica de la "negociación colectiva informal".

El problema reside en la identificación de los efectos de estos acuerdos a partir de la asunción de la materia colectiva que contienen.

Y cuestión no menor pues hacia fines de la década del '60 y comienzos de los '70 dividió nítidamente la postura al respecto de dos jurisdicciones visiblemente orientadoras de la jurisprudencia, sin que hasta el momento se adviertan cambios significativos en una y otra.

Para recordarlo brevemente, el fallo plenario N° 157 dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso "Bor-ghello, Roberto c. Standard Electric S.A." el 15/07/91(28) desconoció la aptitud del convenio colectivo celebrado de conformidad con la ley 14.250 para dejar sin efecto condiciones de trabajo más favorables al trabajador reclamante pactadas en lo que denominó "convenios de empresa de derecho común", identificando como tal a un acuerdo relativo a bonificaciones salariales por mayor producción suscripto por los trabajadores de una sección de la firma al que encontró carente de las exigencias de aquella norma.

Frente a situación similar, la Suprema Corte de la Pcia.de Buenos Aires se había pronunciado el 28/12/67 en autos "Rebuñal, Francisco A. y otros c. Standard Electric S.A."(29) sentando doctrina (resumida en el "copete" de su publicación pero absolutamente expresiva del contenido del fallo) en el sentido que "La circunstancia de no ajustarse a lo normado por la ley 14.250 no quita al acuerdo celebrado entre una empresa y su personal, el carácter de norma colectiva, si en la misma no se instituyeron beneficios intuitu personae". Y lo había hecho en línea con lo sostenido por su antecedente del 14/04/59 en autos "Binetti, c. Establecimientos Don Emilio"(30) (así se lo cita en "Rebuñal" con probable error en el nombre del demandado -Establecimientos San Pablo-, pero no del concreto fallo) en cuya doctrina extraída con igual método que la del anterior se lee: "El acuerdo intervenido entre una empresa y su personal, por el cual la primera se obligó a pagar un premio sobre la mayor producción, a distribuirse entre todos los obreros que realizan una determinada tarea, tiene el carácter de convención colectiva de trabajo, bien que irregular y alejada del ordenamiento establecido por la ley 14.250".

Como se advertirá, en el centro de ambos debates se encontraba una forma de acuerdo sobre lo que podemos expresar de manera simplificada como "premios, primas o incentivos a la producción" tan comunes en la experiencia de las relaciones industriales, pero de cuya configuración legal se desprendían -gruesamente dicho- dos alternativas:una, considerar a sus cláusulas meras estipulaciones de derecho común y por tanto incorporados sus beneficios a los contratos individuales de trabajo con su consiguiente inafectación por el convenio colectivo posterior mientras no los mejorare; la otra, priorizar la "caracterización colectiva" del pacto de premios (vale decir la visión opuesta a beneficios consagrados intuitu personae) y por consiguiente disponibles en cualquier sentido sus estipulaciones (o derogables peyorativamente, si se lo prefiere decir así) por el convenio colectivo ulterior.

La Cámara Nacional tomó el primer camino y el máximo tribunal bonaerense el segundo. Con lo que, en términos prácticos, ha quedado sin saldar un asunto de tamaña importancia para el futuro de la negociación colectiva, al momento en que a la renovación del viejo stock convencional de los '75/ '88 al que arriba evocamos comparezcan acuerdos del linaje que abrieron esta divergencia jurisprudencial. Asunto que, como igualmente se advertirá, excede la sola consideración académica y proyecta el potencial efecto de la decisión que se asuma sobre las causas tecnológicas y organizativas tenidas en cuenta para celebrar estos acuerdos "irregulares", o "convenios de empresa de derecho común" sinónimos, en la ilustrada opinión del recordado PODETTI, de los "acuerdos interiores de trabajo" que

trajo a colación al dictaminar como Procurador General en el Plenario 157 conforme a la denominación que les había dado el Maestro KROTOSCHIN.

El debate, entonces, sigue abierto, a despecho del paso del tiempo y de la probable dilución de algunos de estos conflictos en posteriores ajustes convencionales. Ajustes que, por el "efecto de incorporación a los contratos individuales" propiciado por el Plenario 157 se habrán resumido o se resumirán en acuerdos también individuales, y peyorativos mientras respeten la norma de garantía mínima del convenio colectivo formal que, anticuado por lo general, poco garantizará al respecto; y, ajustes que, en definitiva, no logran otra cosa que profundizar el derrape que significa la individualización de las relaciones de trabajo cuando carece de reglas colectivas para encuadrarla.

Así larvada, la cuestión esencial resta incólume y, mientras tanto, muchos otros acuerdos "informales" de este tipo han nacido y mantienen sus dudosos efectos, salvo que resulten explícitamente alcanzados en algún sentido por el "reprocesamiento" colectivo "regular" en los términos de la ley 14.250. Efectos, entonces, tan petrificados como los de los viejos convenios de actividad que aún aguardan su renovación. Y ejemplos, unos y otros, de una nociva atonía colectiva que no acierta a autodepurar sus envejecidos materiales.

Por ello, la clarividente opinión del Maestro DEVEALI cuando, en 1971, criticó la postura de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso "Borghello" mantiene su vigencia; y permítasenos citar aquí algunos de sus párrafos que guardan directa relación con el tema que convocó a nuestras líneas: ".V. En una época en que el desarrollo de la técnica impone una continua transformación de los procesos de producción, que exige a su vez siempre nuevas reformas de las normas laborales, sean de carácter legal o convencional, la doctrina de la Cámara pretende imponer el estancamiento de normas que, por responder a las exigencias especiales de cada empresa, más necesitan de esa movilidad. Una de las principales ventajas de las convenciones colectivas respecto de las leyes, consiste en la posibilidad de una más fácil e inmediata adecuación a las mutables exigencias de la vida productiva. Los acuerdos colectivos de empresa representan un paso ulterior en este sentido, permitiendo un entendimiento directo e inmediato sin la intervención de funcionarios sindicales o estatales; y por esos motivos su difusión es alentada en los países industrialmente más adelantados. Una vez más, por un exceso de espíritu tuitivo, la Cámara parece prescindir de las mencionadas exigencias de la vida industrial, cuyo desarrollo es el presupuesto de todo amparo efectivo de los trabajadores"(31).

Nuestra opinión coincide con estas premonitorias aseveraciones del recordado maestro. Y, fundamentalmente, con la tácita identificación de materia colectiva allí donde los acuerdos consagran condiciones de trabajo u otros beneficios ajenos a toda consideración intuitu personae conforme lo sostuvo la Suprema Corte de la Pcia. de Buenos Aires. Para este punto de vista, no vemos colisión con los artículos 7º, 8º, 9º y 13 de la LCT sancionada a posteriori de las referidas divergencias jurisprudenciales, pues de lo que primeramente se trata es de re-conocer el carácter colectivo del acuerdo imperfecto frente a la ley 14.250 mediante una interpretación extensiva que se sirva de la regla analógica, y de aplicar luego la directiva del nuevo artículo 26 del mismo ordenamiento en orden a la sucesión de convenios, armonizando -cuando quepa- los evidentes defectos de este dispositivo con los dos que lo preceden.

7. Breve visión prospectiva sobre el probable futuro inmediato de nuestra negociación colectiva enfrentada a los cambios productivos

Este propósito requiere, desde nuestro modo de ver las cosas, tanto una mirada hacia atrás como hacia adelante. Hacerlo hacia atrás implica un balance somero sobre cuál ha sido la evolución del protagonismo social en su percepción del convenio colectivo a la luz de nuestra realidad. Hacia adelante, imaginar los futuros desarrollos de la negociación colectiva en el restrictivo marco de nuestra realidad

económico-social y de las incitaciones o reajustes que para tal desarrollo puede proveer tanto la norma como la gestión estatal, con vistas a que la negociación capte las transformaciones que permanentemente experimenta el sistema productivo.

8.1. La percepción social del convenio colectivo

En la breve historia social de nuestras instituciones jurídico-laborales (breve por joven y por comparación con las experiencias del viejo mundo industrializado y aún de la no tan joven pero hoy hegemónica economía norteamericana) la admisión de la misión normativa del convenio colectivo ubicó rápidamente a este instrumento como una fuente de derecho objetivo. A fines de los '40 ya contaba con recepción jurisprudencial; de 1953 es la sanción de la ley 14.250 que les reconoce ese efecto y en la reforma constitucional del '57 se garantiza a los gremios su concertación. Por su lado, la estructuración legal del movimiento sindical hoy vigente, permanece sin cambios sensibles desde su norma original de 1945 (el decreto 23.852).

Lejos quedaron, entonces, los acuerdos -esporádicos salvo raras excepciones- y de reducido contenido (elevación del salario, reducción de la jornada) que a modo de tregua de paz signaron, cuando tuvieron éxito, los enfrentamientos entre capital y trabajo, orientados por coaliciones efímeras o por sindicatos sin todavía suficiente consolidación social, y cuya eficacia se asentaba más en la fuerza gremial para sostenerlos que en las técnicas jurídicas del derecho común poco aptas para apuntalarlos (entendiéndolos como incorporados a los contratos individuales, o como expresión de los usos y costumbres).

A partir de la década de los '40, pues, y tras las huellas de una precedente legislación laboral de avanzada en el orden de las relaciones individuales de trabajo, el convenio colectivo se juridifica y su producción se expande al auspicio de sindicatos fortalecidos con el monopolio legal de la representación de intereses profesionales de los trabajadores de que los había dotado la normación del Estado.

La negociación colectiva, así, se estructura y sistematiza. El ámbito convencional dominante será el de la actividad -esto es, sectorialmente centralizados- consonante con la estructuración sindical vertical que, amén de consagrada políticamente desde 1945 en consistencia con el impulso industrial sustitutivo de importaciones alentado por la contienda mundial que recién venía de terminar, replicaba a la vez la inflexión del sindicalismo norteamericano en su abandono de los sindicatos de oficio.

Los grandes convenios de actividad serán en adelante negociados por representantes institucionales. La perduración de las condiciones de trabajo quedará asegurada por la regla de la ultraactividad indefinida cuando no logren su renovación a la terminación del plazo convenido. En síntesis, se afina un sistema, que en la teoría de la negociación colectiva se suele caracterizar como "industrialista", porque la actividad industrial y el mayoritario asalariado que genera se encuentra en el centro de tal constelación; y en el que se reproducen convencionalmente los criterios de la organización científica del trabajo, en su versión preferentemente fordista, miméticamente adoptada en otras actividades ajenas a las industriales.

Con esta configuración el convenio colectivo cumplirá dos funciones del típico "convenio industrial", con las matizaciones que en nuestro medio presentó: la fijación del precio mínimo de la fuerza de trabajo en todas las condiciones de su prestación, reequilibrando la crónica desigualdad que subyace en el nivel individual, y la función de autogobierno del sistema de relaciones laborales a la vista del peso de los poderes sociales -sindicatos y empresariado- que concurren a su concertación, sin que a ello obsten los frecuentes intercambios informales entre el Estado y cada uno de ambos interlocutores, o con ambos a la vez conforme sea, en cada momento, el nivel de intensidad de la intervención estatal en las actividades económicas.

Cierto es que en el ejercicio de la primera función la tendencia natural de esta configuración es a colocar la función normativa del convenio en competencia con la ley estatal. Claro que aquél fijará reglas de garantía mínima que sólo adquieren sentido cuando superen las puestas por el Estado: salario, jornada, descanso, condiciones de higiene, etc., salvo repetirlas (lo que ha sido frecuente) al solo objeto de "contractualizar" garantías por desconfianza a su supervivencia heteronómica. Y no lo es menos que en la función de autogobierno crece el tramo obligacional de la contratación colectiva: la diversidad de reglas de administración del convenio cuyos sujetos obligados son los propios celebrantes y ya no los destinatarios de las normas sobre condiciones de trabajo que el acuerdo crea.

Pero tampoco puede soslayarse que no ha adquirido entre nosotros de modo contundente una tercera -y más reciente si se la compara con las ásperas tratativas de los orígenes industriales- función del convenio colectivo, identificada por la teoría de la negociación colectiva "industrialista"(32): la que se ha denominado "organizacional" porque presta relevancia, precisamente, a la organización del trabajo y de la producción, y donde los sindicatos se reservan, cuando menos, un cierto grado de control al respecto. Probablemente es más visible en los convenios concertados en el nivel de la empresa que en el de la actividad, y por ello con mayor desarrollo en los Estados Unidos que en la Europa continental. Con todo podrían reconocerse variados signos en tal sentido cuando en nuestros convenios de industria donde se han regulado cuestiones tales como la cadencia de los turnos de trabajo, el régimen de los replazos ocasionales o de las promociones.

En sus grandes líneas, esta es la fisonomía del material convencional de los '75/ '88 que aguarda su renovación, según apuntamos líneas arriba.

Y cuya caracterización, a nuestro modo de ver más relevante, es haber sido ideado y concertado bajo la lógica que inspiró un largo período de estabilidad tecnológica y organizativa hoy clausurado, además de atravesado por un contexto externo de recurrentes castaclismos en lo económico y experiencias autoritarias en lo político. Pero cuyos reflejos tardíos mal pueden declararse totalmente ausentes, tampoco, del momento "renovatorio" de la década de los '90.

De allí los desafíos y riesgos que plantea a su futuro el acelerado proceso de transformación productiva que la negociación colectiva debe encarar con igual rapidez. Y donde la degradación de las actuales variables del mercado de trabajo (en términos de tasas de participación, de desempleo, de subempleo y de sobreempleo) deben convertirse en acicate antes que en resignada admisión del statu quo negocial.

8.2. Los posibles desarrollos futuros en el corto plazo

Queda fuera de duda que tanto en sus vísperas como en el año que le siguió, el desastre económico-social de fines del 2000 se convirtió en un freno natural a toda posibilidad negocial colectiva que no fuera el drenaje de fuerza de trabajo excedente frente a la brutal caída del producto.

El problema inicial actual parece localizarse en cómo salir de la lógica de la emergencia, habida cuenta por un lado de algunos signos alentadores que muestran los indicadores económicos más allá de sus altibajos, y la convicción, por el otro, del considerable tiempo que llevará recuperar el tiempo y la riqueza perdida, tanto sea en términos de producto como de nivel de empleo en cotas aceptables para las aspiraciones de la sociedad argentina. Y que, naturalmente, reduzcan a su mínima expresión posible el grado de exclusión social que hoy nos atenaza y que sólo encuentra remedio en técnicas asistenciales.

En ese orden de ideas, la regulación legal de la negociación colectiva tiene en su conjunto instrumentos aptos para colaborar en la solución, mientras aquella recuperación del crecimiento -condición necesaria pero no suficiente- sobreviene. Pasemos, pues, una rápida revista a su posible aplicación desde una

perspectiva decididamente promocional de la negociación colectiva:

- Por lo pronto, la inevitable definición del mantenimiento y conversión en salario de las asignaciones no remunerativas de suma fija estatalmente fijadas como respuesta a la emergencia a partir del decreto 1273/02, admiten un tratamiento negocial "caso a caso" al solo auspicio sindical, o intersectorial. En este segundo caso, obviamente, nos referimos a un convenio marco (art.21 de la ley 14.250) que bien puede incluir un tratamiento específico para las "pequeñas empresas" como el propio dispositivo lo prevé, tratamiento que en el primero parecería tornarse obligatorio conforme a la dicción del artículo 102 de la ley 24.467.
- Este hipotético convenio marco, podría ser de carácter procedimental fijando el método para que la interlocución social a niveles inferiores -predefiniendo o no en cuál de ellos- procure ese objetivo. O bien puede no sólo el cómo sino el qué hacer con tales asignaciones en cada unidad productiva cuyo titular esté obligado a su pago.
- La segunda activación negocial tiene que ver con el estricto cumplimiento de la directiva del varias veces mentado artículo 102 de la ley 24.467: la homologación de todo convenio de nivel supraempresarial debe contener un capítulo especial dedicado a la regulación de las relaciones laborales en las unidades de esa talla a condición, desde luego, que existan.
- A su vez, y como probablemente sean las pequeñas empresas donde se den las condiciones más aptas para contratar trabajadores, hoy cubiertos asistencialmente por el Plan de Jefes y Jefas de Hogar, podría lograrse una combinación incitativa de la negociación colectiva para aquéllas, de modo que las actuales ventajas fiscales para las empresas sin distinción de tamaño que incorporen a estos trabajadores se vean reforzadas cuando lo hagan las pequeñas y las condiciones de trabajo del personal respectivo estén cubiertas por un convenio colectivo específico o por el capítulo específico, uno y otro regulados en la ley 24.467.
- La suspensión impuesta por el artículo 1 la resolución MTEySS 344/02 al curso temporal de las convocatorias a negociar, emitidas en virtud del cronograma anteriormente dispuesto en el marco del artículo 28 de la ley 14.250, pareció razonable a la vista del cuadro devastador que emergió de la crisis de diciembre de 2001. Sin embargo, los artículos 2 y 3 del mismo instrumento contienen directivas prudentes que administradas en dosis adecuadas -ni el precepto de la ley ni los de la resolución fijan fechas precisas- permitirían relanzar la negociación colectiva de los convenios, hoy todavía ultraactivos, celebrados con anterioridad a la sanción de la ley 23.545 del '88, ya aquietadas hoy las aguas. Por lo pronto bien podría investigarse si entre ellos se registran actividades o empresas que presenten condiciones suficientes para incitar a su sustitución por otros en línea con las exigencias de la modernidad. Y de resultar positiva la indagación, convocarlos sin más trámite.
- Paralelamente, se conocen ya los primeros lineamientos propuestos en orden a una eventual reforma previsional(33), asunto que por su complejidad excede sobradamente los alcances de estas líneas. Pero no puede dejar de notarse que algunos convenios o acuerdos colectivos contractualmente vigentes y otros aún ultraactivos contienen estipulaciones de ese linaje(34), y en mayor medida los que regulan prestaciones complementarias, unas del sistema público y otras autónomas, genéricamente correspondientes al campo de la Seguridad Social (previsionales y de salud, preferentemente). Continuando vigente la ley 20.155 cuyo artículo 1º inc. e) posibilita a los actores naturales de la negociación colectiva el establecimiento de regímenes complementarios de seguridad social autofinanciados por los interesados a través de convenios de corresponsabilidad gremial, podría resultar atractivo reactivar este formato negocial cuando se presenten estas formas de compromiso colectivo. Y en todo caso prever -o proyectar una reforma legislativa si fuere insuficiente- su conexión con los llamados "componente complementario de contribuciones definidas" y "componente voluntario incentivado" en la aludida iniciativa de cambio en el sistema de previsión social.

En suma, acciones todas que, sumadas al moderado -pero alentador repunte negocial que muestran las informaciones oficiales entre enero y mayo de 2003(35)- resultan sugeribles para acelerar en la medida de lo posible la reactivación de la negociación colectiva, a partir de la convicción que en su propia dinámica las transformaciones de nuestro sistema productivo encontrarán la expresión que hoy necesitan. Porque en ello, va también comprometida la suerte de los trabajadores. No se olvide que la lógica tutelar del derecho del trabajo -su finalidad esencial- se despliega en una vasta diversidad de funciones(36) de este ordenamiento, sea en su vertiente legal como en la de la autonomía colectiva. Cuando aquellas transformaciones reciben alguna forma de tratamiento en el convenio colectivo no resulta otra cosa que el despliegue de una función de la norma laboral que sostiene el sistema económico-productivo donde opera esa lógica de protección.

Claro está que las posibles acciones de revitalización de la negociación con aptitud para acoger los cambios en la tecnología y la organización del trabajo en las empresas, suponen además una gestión estatal permanentemente atenta al desarrollo de esas transformaciones. Cuestión que concita un doble orden de problemas formativos para adaptarse a ellas. Los de la formación de su propio funcionariado para percibir las y entenderlas más allá de su conocimiento del comportamiento predecible de las representaciones institucionales que concurren a la negociación. Y los relativos a la provisión de servicios formativos a los trabajadores, asunto que la Ley de Empleo contempla en su Título V, Capítulo 1 relativo a las actividades que en ese sentido pone la ley a cargo de la cartera laboral, y en su Título VIII referido al financiamiento de las mismas.

Notas

(1) Cuya conceptualización teórica, como se sabe, estaba ya presente en el pensamiento social de fines del siglo XIX.

(2) Denominación que, exponiendo sus implicancias sociológicas, tomará ROBERT CASTEL en su *Las metamorfosis de la cuestión social*, Edit. Paidós, Bs. As., págs. 125 y sigts., con el sentido que de esa misma expresión utilizaron antes MICHEL AGLIETTA y ANTON BENDER en *Les métamorphoses de la société salariale*, Edit. Calmann-Lévy, Paris, 1984.

(3) Una presentación sobre este tema puede verse en nuestro "La seguridad social complementaria en la autonomía colectiva (Un abordaje desde las normas)", Actas del 1er. Congreso de la Fundación Argentina de Investigaciones de la Seguridad Social -FAISS- "Bases para el consenso en la Seguridad Social", 24 y 25 de octubre de 2002.

(4) Vale decir, de talla mayor que la "pequeña empresa" a la que la ley 24.467 encerraría luego dentro de la frontera de ese plantel.

(5) LITTERIO, observación advertida en CORTE, DE VIRGILIS, etc.

(6) Conf. LITTERIO, LILIANA HEBE, Régimen laboral de las Pequeñas Empresas, Edit. JFM, Bs. As., 1999, págs. 103/107.

(7) Desde esta perspectiva lo hace RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, en su contribución a la obra colectiva *Derecho Empresario Actual -Homenaje al Dr. RAYMUNDO L. FERNÁNDEZ-* Cuadernos de la Universidad Austral, Edit. Depalma, pág. 929, también citado por LITTERIO en op. cit.

(8) Desde luego, en tanto la desplazada subsista para entonces.

(9) LITTERIO, op. cit. pág.99 remite sobre este punto a la opinión de JUSTO LÓPEZ, *La negociación*

sindical en el proyecto de régimen laboral para pequeñas empresas, DLE-X-291, quien veía en este supuesto un ejemplo de disponibilidad de la convención colectiva, agregando que cuando el acuerdo modificatorio fuere un convenio colectivo de empresa de la ley 14.250, de lo que en rigor se tratará es de la modificación por éste de un convenio de actividad.

(10) LITTERIO, op. cit. pág. 98, cita al respecto la opinión de CORTE, DE VIRGILIS y TABERNERO en Reforma Laboral en las Pymes., Edit. Rubinzal-Culzoni, Sta. Fe, 1995, pág. 198, quienes formulan hipótesis donde el nivel de negociación de este tipo de acuerdo puede trascender al empresarial. Y cita también la de CARLOS TOMADA, Relaciones laborales en las Pymes, Edic. MTSS, Bs. As. 1995, págs. 52/53, quien plantea una interesante alternativa de una posterior reconexión de estos acuerdos de empresa a niveles más agregados de negociación.

(11) Además de las de "por fuerza mayor" y "económicas", denotadas así por la ley 24.013 mediante una mezcla causal preexistente en la LCT para suspensiones y despidos dispuestos por el empleador.

(12) LITTERIO, op. cit. pág. 61 con cita de RODRÍGUEZ MANCINI, op. cit. pág. 927, nota (4).

(13) Cuyo primer párrafo reza: "Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica:."

(14) "El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo fructífero y equilibrado."

(15) "planes y acciones en materia de formación ocupacional"

(16) "Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada en la empresa"

(17) Como se sabe, los contenidos de esta ley se declararon incorporados como Capítulo VIII del Título III de la LCT, y su art.2 dejó a cargo de un decreto aún no dictado el nuevo ordenamiento del texto de esta última.

(18) Caso del decreto 1334/91 exigiendo justificaciones de productividad para la homologación de incrementos salariales pactados en acuerdos colectivos, exigencia luego abandonada por el decreto 470/93.

(19) Las ahora fragmentadas ex empresas públicas resultan un atractivo campo de observación de los variados efectos que provocan las transformaciones productivas. Sin duda, en muchas de ellas su tecnología experimentó avances evidentes al auspicio de las inversiones que siguieron a su cambio de manos públicas por privadas. Otro tanto puede decirse en materia organizativa, donde las prácticas del gerenciamiento antes alineadas en la lógica del empleo público, pese a su formal sumisión a las reglas comunes en el campo de las relaciones laborales, fueron reemplazadas por criterios de nítido management privado. Desde luego, a la par del drenaje de la mano de obra excedente, también los excedentes de productividad laboral alcanzados en las más exitosas tuvieron su traducción en ventajas logradas en negociaciones colectivas para los trabajadores que continuaron sirviéndolas. Y esto así, al margen de las ventajas derivadas de los programas de propiedad participada previstos para los dependientes en el régimen legal de privatizaciones. Pero de la conjunción de ambas causas -fragmentación de la empresa original y cambios de gerenciamiento introducidos por las empresas privadas sucesoras- se experimentó otro fenómeno de índole organizativa más visible -y probablemente más intenso- en este contexto que en el del resto de la economía tradicionalmente privada: el de la "externalización", "exteriorización" o "tercerización", conforme se lo quiera llamar, de parte de la actividad productiva, especialmente en sus elementos periféricos. No hemos tratado este asunto en el presente trabajo porque sus relaciones con la negociación colectiva presentan particularidades requeridas de un examen diferenciado y de una extensión que supera a la que aquí nos impusimos. Baste

señalar que al influjo de la tercerización de actividades productivas se ha alcanzado un acuerdo ya no empresario/sindical sino intersindical donde dos organizaciones gremiales autocomponen su conflicto de encuadramiento sindical respecto de trabajadores que se desempeñan para empresas contratistas de otras ex empresas públicas dedicadas a la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, y como resultado del cual se distribuye la representación colectiva de aquéllos (el Acuerdo Intersindical de julio de 1998 entre el Sindicato de Luz y Fuerza de Capital y la Unión Obrera de la Construcción, calificado positivamente y registrado por la autoridad laboral mediante la resolución ST 73/98). En todo caso, para lo que concierne a la referida problemática de la externalización nos permitimos remitir al conjunto de comunicaciones aportadas al X Congreso Nacional de DT y de la SS, celebrado en Zaragoza (España) en mayo de 1999 compiladas en la obra "Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo", Edic. del MTyAS, Colec. Informes y Estudios-Serie Relaciones Laborales N° 28, España, 2000 y, en especial, a la Ponencia General con igual título de JUAN RIVERO LAMAS que integra dicha obra en sus págs. 17/94.

(20) Para estas observaciones hemos tomado como fuente el estudio estadístico cuantitativo y cualitativo "25 años de Convenios Colectivos de Trabajo en la República Argentina" realizado con fecha de cierre en setiembre de 2002 por CARLOS ALDAO ZAPIOLA y MARTÍN BELLVER, del que se sirviera el primero de ellos para su presentación La negociación colectiva en el marco de la crisis, en oportunidad del Seminario "Mercados Laborales en Crisis - El caso de la Argentina" organizado por la Fundación Novum Millenium en Pilar -Pcia. de Buenos Aires- en setiembre de 2002.

(21) Al estilo de los "acuerdos sobre materias concretas" con tratamiento de convenio colectivo, como los caracteriza en España el art. 83.3.del Estatuto de los Trabajadores, o de los "temas determinados" dentro del conjunto de las condiciones de empleo y trabajo y de las garantías sociales reservado a la noción de convención colectiva de trabajo, como los caracteriza en Francia el art. 132-1 de su Código del Trabajo refiriéndose a los "acuerdos colectivos".

(22) Con excepción, naturalmente de los acuerdos de corrección de tablas salariales, cuidadosamente pactados "en el marco" del antiguo convenio, de modo de resguardar su "existencia".

(23) Norma de similar tenor a la original nuestra existe en la legislación española sin que resultnovatorio de los convenios que llegan a su término pactado.

(24) Del 28% en 1950 al 17% en el 2000.

(25) Del 48% en 1950 al 68% en el 2000, período dentro del cual el rubro "finanzas, seguros, inmuebles y servicios a empresas" creció del 4% en 1960 al 22%.

(26) LITTERIO, op. cit. págs. 62/63 donde releva los convenios de pequeña empresa con contenidos referidos a la formación profesional. El relevamiento, con todo, bien vale como muestra de la escasa activación negocial que concitó la ley 24.467.

(27) Aclaremos de antemano que cuando tocamos este punto para nada nos referimos a la situación reglada por la resolución MTEySS 337/02 en cuanto se trate de acuerdos celebrados ante autoridades laborales provinciales en el marco de la sustanciación de "procedimientos preventivos de crisis de empresa" a los que, una vez homologados, el artículo 103 inc.a) de la Ley de Empleo les atribuye ".la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo." En estos casos nos encontramos frente a "negociaciones formalizadas" cuyo "resultado" normativo queda fuera de toda duda y registradas luego por la autoridad nacional conforme el artículo 2 de dicha resolución si se cumplen cabalmente por las autoridades locales los deberes de información previstos en ese dispositivo.

(28) DT, 1971-510

(29) DT, 1968-131

(30) DT, 1959-745

(31) DEVEALI, MARIO L., Los acuerdos de empresa y la complejidad industrial moderna, DT, 1971-510.

(32) Sobre el material teórico al que hacemos referencia remitimos a SALVADOR DEL REY GUANTER, Transformación del sistema de negociación colectiva y refundación de la teoría jurídica de los convenios colectivos en La reforma de la negociación colectiva, colección de trabajos monográficos coordinada por MANUEL R. ALARCÓN y el autor precitado, Edit. Marcial Pons, Madrid, 1995, págs. 9/50 y, en especial, págs. 18/25.

(33) Ver "Libro Blanco de la Previsión Social", MTEySS, mayo 2003, pág. 184.

(34) Ver, por ejemplo, el B.O. del 06/06/03 donde se publican varios CCTE celebrados el año 2002 y homologados por el Subsecretario de Relaciones Laborales de la época, entre diversas empresas privadas sucesoras de Agua y Energía Eléctrica y el sindicato APUAYE donde se pactan contribuciones empresariales y aportes de los empleados para el sostén del Fondo Compensador (FOCOM) que discierne prestaciones jubilatorias para los segundos. Sin olvidar el complemento jubilatorio previsto en el ámbito del convenio mercantil y pactado entre las representaciones institucionales del comercio en las vísperas de la sanción de la ley 24.241.

(35) Ver Informe del 30 de mayo de 2003 de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales del MTEySS.

(36) Ver GOLDÍN, ADRIÁN O., Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo, Edit. Abeledo-Perrot/Lexis Nexis, Colec. monografías Jurídicas, Bs. As. 2003, pág. 25 y sigts.