

**2. Argentina:
convención colectiva
y acuerdo marco del sector seguros, de 1992**

Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado en el sector de Seguros entre las organizaciones profesionales de empresarios (Asociación Argentina de Compañías de Seguro, Asociación de Aseguradoras Extranjeras en la Argentina y Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguro) y de trabajadores (Sindicato del Seguro de la República Argentina), registrado con el N° 191/92.

Ambas partes coinciden en la conveniencia de suscribir el presente acuerdo con el propósito de dejar establecidas las pautas principales que regirán las relaciones de trabajo así como el marco en que se desarrollarán los instrumentos convencionales que en el futuro se concierten y los acuerdos complementarios que se requieran. Por consiguiente, este documento reviste las características de un acuerdo marco que resume las coincidencias, los compromisos y los objetivos de las partes. Sin embargo, coincidiendo también con el propósito de otorgarle la mayor relevancia jurídica y conforme a las modalidades de derecho vigente, concuerdan en asignarle el carácter y el tratamiento propios de una convención colectiva de trabajo, celebrándolo con las formalidades correspondientes.

Cláusula primera: partes intervinientes

- A. Por el Sector Empresario:
Asociación Argentina de Compañías de Seguro.
Asociación de Aseguradoras Extranjeras en la Argentina.
Asociación Argentina de Cooperativas y Mutualidades de Seguro.
- B. Por el Sector Sindical:
Sindicato del Seguro de la República Argentina.

Los representantes de estas partes intervinientes, firman al pie del presente Convenio.

Cláusula segunda: alcance territorial

El presente Acuerdo Marco regirá en todo el territorio de la Nación para el personal de la actividad.

Cláusula tercera: alcance personal

El presente acuerdo se aplicará al personal que las partes determinen en el marco de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, mientras tanto se aplicará al personal comprendido en la normativa vigente del CCT N° 11/75.

Cláusula cuarta: Comisión Paritaria Permanente

Se crea un órgano mixto de integración paritaria, constituido por tres miembros de la representación empresarial y tres miembros por la representación gremial, el que podrá contar con asesores permanentes o especialmente habilitados para el tratamiento de los temas de competencia de la Comisión que a continuación se establecen:

- a. Interpretar la presente Convención Colectiva a pedido de cualquiera de las partes signatarias;
- b. Realizar los estudios necesarios que permitan revisar el sistema de categorías y clasificación de puestos, acorde con los cambios tecnológicos y organizativos ya producidos y a producirse. Las partes se comprometen asimismo a aprobar por consenso unánime el sistema de evaluación, la nueva tabla de categorías, el procedimiento de transferencia e implementación, elevando sus conclusiones a la Comisión Negociadora del convenio para su valorización retributiva, en un plazo no mayor de 90 días;
- c. Considerar los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo del presente convenio;
- d. Implementar un procedimiento de solución de conflictos colectivos como instancia previa a la intervención de la autoridad administrativa del trabajo, en un plazo de 60 días;
- e. Analizar mecanismos de información y proponer los procedimientos que mejor se adapten a esta actividad así como la debida reserva y adecuado uso de los datos obtenidos. Su entrada en vigencia no excederá los 90 días;
- f. Llevar a cabo toda otra función que las partes le encomienden, relacionadas con las previsiones y el espíritu del presente convenio;
- g. La CPP fijará de común acuerdo las normas de funcionamiento que le permitan cumplir acabadamente y dentro de los plazos que se establezcan las obligaciones y tareas acordadas.

Cláusula quinta: Comité de Capacitación Laboral

La capacitación será un deber y un derecho de los trabajadores atento a que la idoneidad constituirá una condición fundamental de toda promoción.

Se constituye el Comité de Capacitación Laboral con representación paritaria y de carácter permanente. Tendrá a su cargo analizar y proponer lineamientos de los cursos de perfeccionamiento para el personal, así como los que deban impartirse con miras a su readaptación a las nuevas tecnologías.

Las propuestas del Comité no afectan la atribución empresarial a establecer programas de desarrollo de su personal, ni las del sindicato para fijar sus programas de formación profesional y sindical.

Las partes se comprometen a estudiar la factibilidad de crear una escuela de capacitación, sobre la base de las ya existentes, que sirva de soporte a los programas de reconversión así como a los contratos de trabajo de práctica especial para jóvenes.

Cláusula sexta: Comisión de Higiene y Seguridad

Se constituirá con carácter permanente y paritario una comisión que se abocará al estudio y la adaptación de las normas legales vigentes a las necesidades y características propias de la actividad aseguradora.

A tal fin tendrá especialmente en cuenta las nuevas condiciones tecnológicas que se desarrollen con miras a evitar o suprimir factores de riesgo, estudiando las medidas a adoptar a fin de –previa consulta a los expertos que fuera menester– efectuar las recomendaciones de las decisiones a implementar.

Cláusula séptima: Principio de polivalencia funcional

Las categorías laborales que se determinen en los acuerdos complementarios del presente Convenio Marco no deberán interpretarse como restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se exprese. Deberán interpretarse complementadas por los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

Esto implica la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que, en principio, le sean propias. Al efecto las tareas de menor calificación sólo serán adjudicables cuando una circunstancia excepcional lo haga requerible o cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño.

La aplicación de estos principios no podrá efectuarse de manera que comporte menoscabo de las condiciones laborales o implicar disminuciones salariales, ni dejar de estar sujeta a expresas compensaciones efectivas.

Cláusula octava: Premio por productividad

Con la intención de implementar sistemas de trabajo y condiciones laborales que tiendan a mejorar y reconocer efectivamente la productividad y la eficiencia de las empresas y su consiguiente expresión en las retribuciones de los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo, las partes continuarán las negociaciones en el marco de la legislación vigente de acuerdo a los siguientes parámetros:

1. Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de Eficiencia, Productividad o Presentismo podrán tomarlos como válidos a los efectos del cumplimiento del presente punto. Cualquier modificación que se produzca hacia el futuro se realizará por acuerdo de partes, a petición de cualquiera de ellas.
2. En las empresas donde no existe Premio por Productividad los sistemas que se implementen en cada una de ellas serán el resultado del acuerdo entre las partes.
3. Para el establecimiento de este Premio la determinación de los métodos de trabajo o cualquier otro criterio a ajustar será en base a las recomendaciones y sistemas establecidos por la OIT.
4. Las bases podrán ser modificadas de común acuerdo cuando los cambios tecnológicos o de organización del trabajo así lo justifiquen.
5. La implementación del presente Premio no significará desmejoramiento de las condiciones de trabajo y el monto resultante será considerado remuneración a todos sus efectos.

6. La situación de aquellas empresas que no implementen un Premio por Productividad o aquellos casos en que se susciten discrepancias serán considerados con carácter prioritario por la Comisión Paritaria Permanente, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de 30 días.

Cláusula novena: Habilitación de las modalidades de contratación

Quedan habilitadas las modalidades de contratación promovidas, establecidas por la Ley Nacional de Empleo.

No podrán hacer uso de estas modalidades aquellas empresas que mantengan deudas pendientes con la Asociación Sindical, la Obra Social y demás aportes y contribuciones de la Seguridad Social. Los contratos que se celebren en estas condiciones, serán considerados a todos los efectos como de tiempo indeterminado, salvo el mejor derecho del trabajador.

En forma bimestral, las empresas deberán comunicar a la asociación sindical la nómina de trabajadores contratados bajo cada una de las modalidades previstas, haciendo constar la relación porcentual con el personal permanente.

La asociación sindical podrá requerir efectuar controles sobre el cumplimiento de las empresas a las previsiones de la ley 24.013, a cuyo efecto las empresas se comprometen a facilitar la documentación necesaria.

Cláusula décima: articulación de la negociación colectiva

En el marco del presente Convenio Colectivo las partes se comprometen a establecer, dentro de la Comisión Negociadora, los mecanismos y procedimientos que permitan articular la negociación y los convenios colectivos correspondientes, entre diferentes ámbitos y niveles, estableciendo gradualmente las nuevas unidades de contratación, los procedimientos para resolver los conflictos de normas, así como las materias de negociación exclusiva en cada nivel y aquellas que sean delegadas al nivel de la empresa o grupo de empresas afines.

En caso de desacuerdo con relación a la apertura de nuevas unidades de contratación el tema será sometido a consideración de la CPP. De no alcanzarse una solución las partes apelarán a los mecanismos de solución de conflictos colectivos que establezca la CPP de acuerdo a lo enunciado precedentemente. En tal sentido las partes elaborarán un procedimiento que permita el agotamiento de instrumentos propios de la autonomía colectiva, previa a la intervención de la autoridad administrativa.

Cláusula undécima: Disposiciones transitorias

1. Las partes concuerdan en que, hasta tanto se establezcan –en base a los mecanismos previstos en este Acuerdo Marco– las nuevas categorías laborales de la actividad y los salarios correspondientes, resulta adecuado determinar remuneraciones mínimas transitorias, atento al grado de dispersión salarial existente en la actividad.
2. A tal efecto las partes han tenido especialmente en cuenta los salarios efectivamente pagados en las empresas de la actividad a la fe-

cha, así como los datos globales que permiten observar un incremento de la productividad pasada en el sector asegurador y que han sido entregados oportunamente a la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Esta información –que las partes reconocen válida– obra como respaldo del piso retributivo que todas las partes aceptan como mínimo obligatorio por categoría en forma transitoria hasta la puesta en práctica del nuevo régimen de categorías y salarios que las partes se han comprometido a implementar por el presente Convenio Marco de la actividad aseguradora.

Las partes han tenido presente los distintos acuerdos alcanzados en el presente Convenio Marco que prevén un mejor rendimiento de los factores de la producción, la defensa de los niveles de empleo, así como criterios normativos que permitan una gestión más racional de las organizaciones, previendo las futuras unidades de negociación, sea a nivel de la actividad, del sector o la empresa.

3. *Tabla salarial.* Los nuevos salarios vigentes son los que obran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Esta tabla entrará en vigencia a partir del primero de setiembre de 1992 y hasta el 28 de febrero de 1993.

4. Los valores consignados podrán absorber hasta su concurrencia los aumentos salariales otorgados o concedidos por los empleadores –colectiva o individualmente– cualquiera que fuera su denominación o rubro de liquidación.
5. El sector empresario manifiesta que asume el compromiso de absorber dentro del precio de sus servicios la eventual incidencia de lo establecido en este acuerdo.
6. La representación empresaria asume el compromiso de suministrar a la Comisión Negociadora la información necesaria y precisa para la fijación de los parámetros salariales.

En base a los acuerdos arribados, que han tenido en cuenta las materias propuestas por el art. 24 de la ley 24.013, las partes se comprometen a elevar un texto definitivo del nuevo convenio colectivo en un lapso improrrogable de 120 días.

Cláusula duodécima: Nuevos contenidos.

Vigencia transitoria de las normas de vigor

Las partes se comprometen a efectuar la negociación de los acuerdos complementarios integrantes del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo teniendo en cuenta los propósitos y las prescripciones del artículo 24 de la ley 24.013, determinando de común acuerdo el plazo de 120 días –contados desde su firma– para la conclusión de los acuerdos complementarios. Entre ellos se considerarán los correspondientes a ámbito personal de aplicación del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo, categorías laborales y salarios correspondientes a las mismas, licencias y jornada de trabajo, francos compensatorios, procedimientos de crisis, erradicación de salarios no registrados, trabajo eventual y cualquier otro que las partes estimen necesario y oportuno, tomando en cuen-

ta la legislación vigente, las prácticas habituales y los principios ya afirmados de eficiencia operativa y justas condiciones de trabajo y productividad. Todo esto sin perjuicio de los otros acuerdos complementarios que posteriormente, puedan suscribirse en los distintos niveles de negociación.

Cláusula decimotercera: Duración. Denuncia. Renovación

Las partes manifiestan que en el texto definitivo del nuevo convenio – que sustituirá el CCT N° 11/75– y, sin perjuicio de la duración que en definitiva se le otorgue, se regularán expresamente las formas y condiciones de denuncia y renovación, quedando establecido que la denuncia se producirá de común acuerdo.

Cláusula decimocuarta: Homologación

Atenta a que las partes manifiestan su conformidad a lo acordado en el presente acuerdo y que las conclusiones arribadas representan una adecuada composición de los intereses de las partes en el marco de las previsiones de la ley 24.013 y decreto 1334/91, se coincide en solicitar la pronta homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los términos de la ley 14.250 (T.O. 1988), normas complementarias y decretos reglamentarios.