Instituto de Investigaciones Gino Germani

VII Jornadas de Jóvenes Investigadores

6, 7 y 8 de noviembre de 2013

DE CAMPOS, Malena Lucía | VIDELA, Velia María

Estudiantes de la Carrera Relaciones del Trabajo – UBA Sociales.

velia.videla@gmail.com

Eje 3: Protesta, Conflicto y Cambio Social. Prácticas de organización y procesos de transformación.

"Dinámica de la Negociación Colectiva en el Ámbito de la Seguridad Privada" - Alternativas a la Negociación del personal tercerizado.

1. Introducción / Recorte del Tema

Este trabajo tiene como objeto el análisis de la negociación colectiva en la actividad de seguridad privada comprendida en Capital Federal y Gran Buenos Aires.

Para alcanzar nuestro objetivo realizaremos una investigación exploratoria, de tipo mixta cuanti – cualificativa, donde se abordarán los distintos convenios y acuerdos vigentes, además de entrevistas que aportarán datos verídicos y útiles a los fines de este trabajo.

Desarrollaremos como hipótesis: "El impacto de la tercerización del personal de seguridad privada en la negociación colectiva". El análisis se realizará en torno a la evaluación de los siguientes puntos: (i) la desprotección de los trabajadores tercerizados, (ii) las condiciones de empleo y remuneración, (iii) la estabilidad laboral, (iv) la higiene y seguridad social, y (v) las dificultades específicas del movimiento sindical (Ermida Uriarte, 2009).

Además daremos respuesta a los interrogantes que surgen mediante el análisis del caso. A saber: ¿Por qué en cada convenio homologado sólo se negocian aspectos con relación a aumentos salariales, y no con relación a condiciones y medio ambiente de trabajo? ¿Existe una eficiente distribución de las sedes gremiales? ¿Cómo afecta la tercerización a la asignación de delegados? Como resultado trataremos de mostrar una alternativa a la negociación sindical del personal tercerizado.

1. Contexto

La negociación colectiva en Argentina está regida por la Ley N° 14.250, que estima que las normas originadas en las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el MTEySS y regirán para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que éstas convenciones se refieran. También está regulada por la Ley N° 23.546 de procedimientos de la negociación colectiva[1]

Con el marco normativo de la Ley N° 14.250 y sus modificaciones, el modelo de negociación sindical argentino se caracteriza por ser "centralizado" (las grandes cúpulas empresarias negocian con las cúpulas sindicales. Este modelo de "negociación centralizada" fue erosionado en los '90 ante un nuevo escenario en el que predominaba la privatización de empresas públicas, el deterioro del mercado de trabajo, la apertura económica y el ingreso de nuevas empresas multinacionales al mercado, que condicionaban la adaptación de las regulaciones laborales antes de instalarse en el país. En este escenario, no solo la cantidad de negociaciones se redujeron considerablemente, sino que por primera vez en la historia el número de acuerdos por empresa superó a los de rama.

En relación a la negociación centralizada, también podemos inferir que juega un rol determinante en la fijación de los salarios. Durante los '90, desapareció la inflación como pauta homogeneizadora del incrementó salarial, y las empresas diseñaron y ejecutaron aumentos salariales solo justificados por aumentos en la productividad.

Finalmente a partir de la crisis del 2001 comienza un nuevo período caracterizado por el retorno de la centralización intermedia y el paulatino alejamiento de la descentralización. La reactivación de la negociación colectiva principalmente por rama ha sido promovida por el gobierno, fortaleciendo su papel como regulador, así como la activa reaparición del sindicato favorecido por procesos de reactivación económica que comenzó a experimentar el país.

Se promovió la negociación colectiva como instancia decisiva para la determinación de salarios. Se sancionaron decretos de aumentos de sumas fijas que debían incluirse al sueldo

[1] Trajtemberg, G. y. (s.f.). *Los determinantes de la Negociación Colectiva en la Argentina.* Buenos Aires: Conicet.

básico y se convocó al Consejo del Salario Mínimo, instancia que promovió la participación de los actores sociales en las decisiones referentes al salario.

A partir del año 2003, aumentaron la cantidad de negociaciones a nivel de rama de actividad, puntualmente la cuestión salarial es el aspecto más negociado en la mayoría de los convenios. Además, se muestra una reactivación de la negociación por actividad o rama, en comparación de la década del '90. La negociación colectiva pasó de ser escasa y de centrarse solamente en acuerdos de condiciones laborales, a negociarse 2000 acuerdos por año relacionados a aumentos salariales.[2]

Además el Estado sostiene la tradicional centralización de la negociación colectiva por rama de actividad que asegura un amplio impacto y cobertura, y coordina las demandas de las diferentes unidades de negocio mediante un esquema de pauta imitativa del incremento salarial.

Ya desde 2002 las políticas impulsadas en la Argentina se orientaron a la recuperación del empleo registrado como medio para reducir la desocupación y la precarización salarial. En este nuevo marco se observa un avance sostenido de las negociaciones colectivas, cuya cantidad y cobertura crecientes durante 2004 y 2005, superan ampliamente las de los años precedentes3. Por ejemplo en el año 2005, exactamente el 28 de septiembre del 2005, el gremio UPSRA firmó un nuevo convenio colectivo, el N° 421/05, en el cual se incluyeron nuevas categorías salariales.

Como se menciona en el texto MTEySS, H. P. (2005)[4]. *"…Las rondas de negociaciones colectivas de los últimos dos años se establecen efectivamente tanto en el nivel de los actores centralizados de ramas y sectores de actividad, como en el plano de las empresas, sea a través de convenios y acuerdos de empresa o articulados con los de nivel superior. Una parte importante de estos acuerdos y convenios, cualquiera sea el nivel en que se establezcan, se orientaron hacia la incorporación en las escalas salariales de los aumentos del salario mínimo fijados por el Poder Ejecutivo, aunque también se observa que comienzan a surgir temas de negociación más amplios que no se circunscriben meramente a la actualización salarial..."*

[2] H. Palomino, Clase Teórica 22-05-12.
[3] MTEySS, H. P. (2005). *Las Relaciones Laborales en las Empresas.*
[4] MTEySS, H. P. (2005). *Ver nota 7.*

En nuestro caso de estudio, vamos a analizar la negociación colectiva específicamente del personal subcontratado[5]. La subcontratación se situó en la base de las prácticas de "externalización" o "tercerización" que se difundieron durante los '90 en las grandes organizaciones y empresas de diversas ramas de actividad.

Las actividades que pueden ser objeto de la descentralización productiva o tercerización son habitualmente las actividades de carácter secundario como por ejemplo, lo es la vigilancia[6]. La relación jurídica entre la empresa principal y la empresa auxiliar es de intermediaria, en virtud de la cual ésta última (con sus propios trabajadores) presta servicio para la empresa principal.

En nuestro caso de estudio, se puede expresar de la siguiente forma:

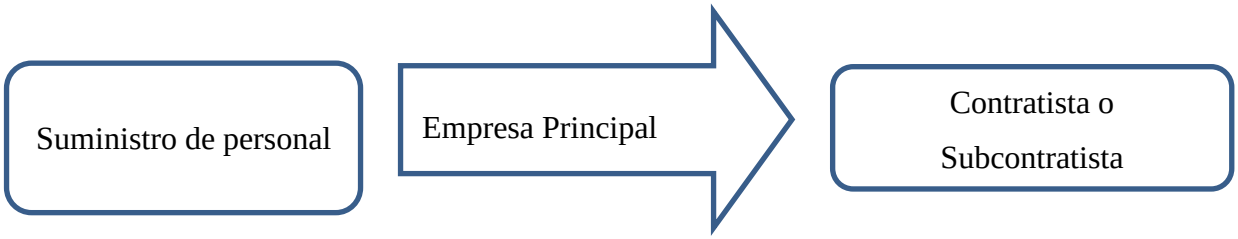

Gráfico 01- Fuente: Elaboración sobre la base de la bibliografía analizada.

En los rubros donde el personal es tercerizado, la negociación siempre es más débil, el personal de seguridad tiene poca participación en la acción sindical (de los 150.000 trabajadores que actualmente pertenecen al rubro, sólo 45.000 están afiliados, lo cual representa que solo un 30 % del total se encuentran afiliados). De todas formas, el convenio colectivo vigente tiene efecto *erga omnes*, lo que lo hace obligatorio para todo trabajador que se desempeñe dentro del ámbito citado en la misma convención colectiva, aun sin estar afiliado al gremio.

2. La Negociación Colectiva en la Seguridad Privada

[5] Es decir, el trabajador es contractualmente independiente de la empresa usuaria de su trabajo, pero se subordina a la organización del trabajo fijada por ésta. Esto involucra relaciones del trabajo trilaterales, el trabajador individual está subordinado a la organización del trabajo de la empresa contratante, tiene un contrato como asalariado dependiente de la empresa contratada, mientras que entre las empresas se establece un contrato comercial.

[6] Ermida Uriarte, O. &. (2009). *Descentralización Tercerización Subcontratación.* Lima: OIT, Proyecto FSAL.

La negociación en nuestro caso de estudio es puramente centralizada, debido a que se hace presente entre la cúpula empresarial y la sindical7 (UPSRA y CAESI). Las mismas participan en el mecanismo de negociación y lo que se negocia allí, comienza a regir para todos los niveles.

El modelo sindical argentino brinda al sindicato más representativo una serie de capacidades y beneficios con el objeto de unificar la representación sindical. En nuestra legislación se encuentran contemplados dos tipos de asociación sindical: por un lado, la asociación simplemente inscripta y por otro, la asociación anteriormente nombrada, con personería gremial. Una vez que el Estado le otorga la personería a un sindicato, le brinda una serie de privilegios, siendo prácticamente imposible que dicha situación se revierta[8].

2.1 Presentación/ Caracterización de actores

La Unión Personal de Seguridad de la República Argentina (UPSRA) nació un 25 de abril de 1970, haciendo que cada año en esa fecha se festeje el Día del Trabajador de la Seguridad Privada. Esta Institución es de carácter sindical y representa a los trabajadores de la Seguridad Privada en Argentina, exceptuando a los de la provincia de Córdoba[9]. Posee la Personería Gremial N° 1.332. Su Secretario General es el Dr. Ángel Alberto García (UPSRA). Además UPSRA cuenta con 45 mil afiliados, forma parte de la Confederación General del Trabajo (CGT) y está alineada a la CGT Azul y Blanca[10] de tendencia Neoliberal de Luis Barrionuevo[11].

Actualmente, amparados por la CTA[12], intenta surgir un sindicato paralelo a UPSRA que se encuentra simplemente inscripto: Agrupación del personal de seguridad, el cual cuenta con

[7] Trajtemberg, G. y. (s.f.). Ver nota 1.
[8] Alfie, A. C. (2010). *El Modelo Sindical en Crisis.* Buenos Aires: Norma Díaz.
[9] En cuanto al ámbito de aplicación de este convenio regirá para todos los vigiladores que actúen en todo territorio de la República Argentina, a excepción de los vigiladores de la Provincia de Córdoba, que se rigen por el convenio Nro. 422/05.
[10] La Confederación General del Trabajo de la República Argentina "Azul y Blanco" *(véase anexo 7.8)* es una central sindical paralela a la CGT histórica de Argentina, fundada en 2008 como consecuencia de la fractura de esta última. Actualmente es la central mayoritaria y ha dejado de ser autónoma de los partidos políticos. El secretario general es Hugo Moyano. Plantean la distribución de los cargos de conducción lo resuelven las cúpulas de los sindicatos que la integran.
[11] Artículo Secretario General UPSRA. (8 de Abril de 2010). *Cambio 21 semanario*.
[12] La CTA es una central obrera, nacida a partir de la separación de un grupo de sindicatos de la CGT en 1991, disconformes con la posición adoptada frente al gobierno de Carlos Menem. Esta central tiene como principio fundamental su independencia de los partidos políticos, del Estado y de los patrones.

el apoyo de Moyano. Esta agrupación gremial reclama que UPSRA no lidera una lucha sindical real por mejoras en las condiciones laborales ya que solo se limita a negociar aumentos de sueldo, siendo que aún, parte de los trabajadores del rubro no están registrados o no cuentan con las condiciones sanitarias mínimas en los predios a los cuales son destinados o no tienen pausas de descanso adecuadas o no poseen el reconocimiento de la categoría laboral.

El sector empresario de esta actividad se nuclea en Cámara Argentina de Seguridad e Investigación (CAESI), es una organización nacional que nació en 1971 y está constituida por empresas dedicadas a prestar servicios de seguridad privada. Está conformada por la Cámara de Empresas Líderes de Seguridad e Investigaciones (CELSI)[13] y por la Cámara de Empresas de Seguridad de Buenos Aires (CAESBA)[14]. Además esta asociación adhiere a federaciones, tales como: La Federación Panamericana de Seguridad Privada (FEPASEP) y La Federación de Seguridad Privada del Mercosur (FESESUR). Uno de sus objetivos más importantes es"*…procurar alcanzar relaciones armónicas entre las entidades agrupadas y los trabajadores afectados a los respectivos servicios…*"[15].

Sus asociados participan de forma activa mediante: (i) asambleas y grupos de trabajo, (ii) seminarios de intercambio de experiencias empresarias (iii) eventos institucionales para los socios (iii) sesiones informativas. Actualmente el director de este organismo es Aquiles Gorini.

Las empresas de seguridad, a su vez, se rigen en la Provincia de Buenos Aires de acuerdo a la Ley N° 12.297. En la Ciudad de Buenos Aires, estas son reguladas mediante la Ley N° 813, y en las zonas bajo custodia de Prefectura Naval, bajo la Ley N° 18.398. Estas leyes

[13] CELSI fue creada el 15 de octubre de 1993 con la finalidad de introducir conceptos renovadores en materia de Seguridad Privada, adecuados a las nuevas amenazas que se cernían sobre la ciudadanía y para atender los crecientes requerimientos que imponían las empresas extranjeras que se instalaban en el país. Si Bien esta cámara no pertenece aún a CAESI, se está trabajando muy fuerte para incorporarla. CELSI. (s.f.). *CELSI*. Recuperado el 10 de Junio de 2012, de http://www.celsi.org.ar.

[14] CAESBA fue fundada en 1998 con el objetivo de participar en todas las circunstancias que incluyan sobre el sector de la Seguridad Privada, tanto en el ámbito provincial como en el nacional. También busca participar en forma efectiva en la toma de decisiones del Gobierno referente a las normas, regulaciones, convenios colectivos de trabajo, decretos y leyes que afecten a la industria. Esta cámara forma parte de CAESI.

[15] SEGURIDAD, F. D. (s.f.). *FORO DE SEGURIDAD*. Recuperado el 14 de Junio de 2012, de http://www.forodeseguridad.com/instit/ar/caesba.htm

determinan las características que deben cumplimentar las agencias de seguridad y sus empleados de acuerdo al área geográfica donde se desempeñe la actividad para estar habilitados.

Dichas normas regulan, por ejemplo, el nivel mínimo de escolarización y capacitación inicial requeridos para ser personal de seguridad, entre otros. En especial, los empleados de seguridad no deben contar con antecedentes penales, ello atento a las características de la profesión. Las empresas cuentan con cuarenta y cinco (45) días para dar de alta a sus empleados en los organismos correspondientes, y verificar sus antecedentes. En caso de que los empleados no contaran al momento de incorporación o de forma sobreviniente perdieran las condiciones de habilitación conforme la normativa de rito, el mismo será desvinculado bajo los lineamientos del artículo 254 de la LCT.

2.2 Mapa de Negociación

En Argentina dentro del ámbito de la seguridad privada contamos con la existencia de dos CCT vigentes: el 422/05 para la provincia de Córdoba y el 507/07 para el resto de la Argentina, el cual tiene como antecedentes el 15/75, el 194/92 y el 421/05. El mismo fue firmado por la Unión de Personal de Seguridad de República Argentina (UPSRA) y la Cámara de Empresas de Seguridad e Investigación (CAESI) el 28 junio de 2007 y se mantiene vigente de acuerdo al principio de ultra actividad estipulado en la Ley N° 14.250.

El mismo incluye las siguientes categorías profesionales: (i) Vigilador (ii) Vigilador Bombero, (iii) Vigilador principal, (iv) Administrativos, (v) Verificador de Eventos, (vi) Operador de Monitoreo, (vi) Instalador de elementos de Seguridad Electrónica. Sobre la base del reglamento interno podemos constatar que el mismo sólo reconoce tres categorías (vigiladores, supervisores y personal de administración)

Actualmente se desprenden del CCT 507/07 cinco acuerdos vigentes de empresa y un acuerdo de actividad donde se incluye la última escala salarial. Dentro de los Acuerdos de empresa, cuatro de ellos se formalizan en el 507/07 que regula la actividad y establece premios y/o adicionales voluntarios para los trabajadores dependientes de las empresas afectadas a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad ferroviaria. Estos son el 47/10, 46/10, 1004/11 y el 467/10. Además del acuerdo 1383/09 de empresa que establece

adicionales para los empleados de la empresa Grupo Team Seg S.A. que prestan servicio en Gas Natural BAN S.A.

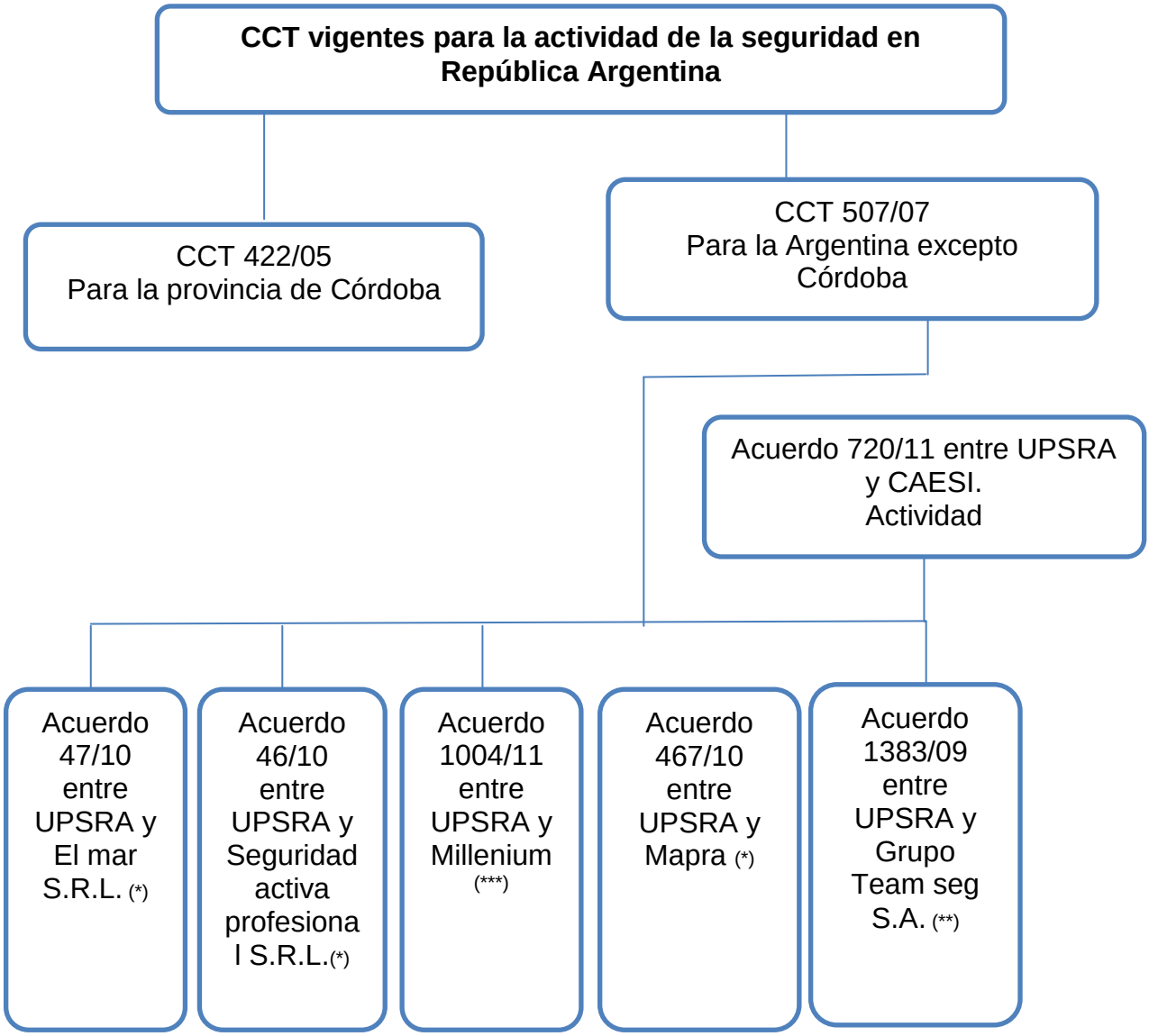

Gráfico 02 – Fuente: Estimación propia basada en los convenios y acuerdos vigentes para el ámbito de la seguridad privada en Argentina.[16]

[16] (*)Las mismas otorgaran dos premios y/o adicionales uno por puntualidad $ 300 mensuales y un premio por presentismo de $ 500 mensuales.
(**)Se acuerda en el marco de la CCT. 507/07, las siguientes categorías de sueldo neto mensual (i) Supervisor $4,000, (ii) Responsable de servicio Ica $3,200, (iii) Responsable de servicio $2,800 y (iv) Encargado de servicio Ica $2,800.-

2.3 Análisis del Objeto de Estudio

A continuación desarrollaremos los elementos que caracterizan la negociación colectiva en el personal de seguridad tercerizado[17].

(i) La desprotección de los trabajadores tercerizados

El primer problema que plantea la tercerización al movimiento sindical es el de la desprotección de los trabajadores, de los tercerizados en primer lugar y de los demás en segundo.

El trabajador implicado en una relación triangular carece de la protección suficiente en la legislación o gozan de peores condiciones de trabajo. En este sentido se intenta limitar la subcontratación precarizante, obligando a las empresas a controlar las condiciones de trabajo y empleo de sus subcontratados, regulándolo a través de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyo artículo 29 establece la "igualdad de trato" entre trabajadores directamente contratados y los subcontratados, que vincula las responsabilidades de la empresa contratante con la subcontratada. Esta responsabilidad garantiza, por ejemplo, la indemnización por despido, un instituto de protección clave para un sistema económico en el que comúnmente las relaciones de subcontratación se establecen entre empresas de muy diversa envergadura económica.[18]

Además, entre los trabajadores que se desempeñan en esta actividad, hay que diferenciar aquellos con contrato eventual o efectivo. Haciendo referencia a los trabajadores que se desempeñan mediante un contrato eventual, como remplazo de otro vigilador. Siendo, que durante ese período no se encuentra protegidos sindicalmente.

(ii) Las condiciones de empleo y remuneración

(***)Otorgara un adicional para los trabajadores de pesos quinientos $ 500 mensuales.

[17] Ermida Uriarte, O. &. (2009). Descentralización Tercerización Subcontratación. Lima: OIT, Proyecto FSAL.

[18] Palomino, H. (2004). Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en la relaciones sociales. En H. Palomino, *Trabajo y Teoría Social: Conceptos Clásicos y Tendencias Contemporáneas* (págs. 18-23). Buenos Aires.

Los trabajadores que ocupan puestos en las empresas tercerizadas están por lo general, sometidos a condiciones y medio ambiente más deficientes que las que prevalecen en la empresa principal, sumados a los salarios y beneficios sociales más bajos, se genera un nivel de rotación muy elevado.

Los trabajadores dependen en forma exclusiva de la empresa contratista, la que en muchos casos es constituida para cubrir las necesidades de la empresa principal de la que depende, y a la cual debe ofrecer el servicio en condiciones que hagan más provechoso recurrir a ella que contratar personal dependiente de forma directa.

De acuerdo a la entrevista realizada a la Sra. Andrea (Jefa de personal de empresa de seguridad), nos expresó que muchas veces las empresas que tercerizan personal deben adecuarse a las necesidades de la empresa contratante ya que de no hacerlo así, ésta opta por otra*…" La empresa respalda al trabajador en caso de que tenga algún inconveniente en un objetivo… Tratamos de que sí, pero hay que cuidar al cliente y la fuente de trabajo. Porque el cliente te dice: "si no te gusta no me importa voy y me busco otra empresa que haga el servicio y queda la mitad de los empleados sin trabajo"*.

Como consecuencia de ello, se produce una precarización de las condiciones de trabajo del personal contratado. En el caso de estudio dichas condiciones se acentúan por las características específicas de la seguridad privada: horarios rotativos, jornadas de hasta 18 horas, traslados constantes de un objetivo a otro. Aunque si bien esta actividad en particular tuvo un crecimiento sostenido de los salarios (véase Anexo 6.1). Estos no se equiparan a los de la actividad en donde prestan servicio.

(iii) <u>La estabilidad laboral</u>

En lo que respecta a la estabilidad laboral la misma es cuestionada ya que en ocasiones las posibilidades de despido quedan sujetas a la decisión de la empresa subcontratante que pudo haber recurrido a contratos de plazo o por obra determinada.

Ello implica que a través de la externalización es posible fundamentar la conversión de puestos permanentes en temporales. De allí que se suele identificar la sustitución de

empleo fijo por temporal como uno de los principales efectos de la descentralización productiva y acentuación en la precariedad como uno de los rasgos característicos de la condición de los trabajadores que laboran para estas empresas.

Todas estas características conllevan a una negociación y a una organización sindical muy débil, dificultando las acciones de solidaridad entre los sindicatos en caso de conflictos.

Como nos manifestó Riquelme, delegado sindical UPSRA Lomas de Zamora, *"…hay mucha gente que hace mucho tiempo que trabaja en seguridad pero trabaja en distintas empresas, o sea va rotando de una empresa a otra. Si bien se mantiene en esa actividad, esa rotación no depende de él mismo. Es diferente con otro gremio el vigilador es mucho más aislado. Vos acá no tenés un lugar especifico…"*. De esta manera, se torna dificultosa la representación gremial en cada ámbito empresario. Esto genera como resultado un incremento del conflicto individual de cada trabajador, que desemboca en un vacío representativo por no contar con los medios necesarios para poder recibir una representación sindical adecuada.

(iv) <u>La higiene y seguridad social</u>

En materia de salud, seguridad e higiene se tratan generalmente de grupos desprotegidos. En el caso de la Obra Social del Personal de Seguridad Comercial Industrial e investigaciones privadas (O.S.P.S.I.P.), la misma es brindada por el sindicato, las sedes se encuentran en su mayoría en Buenos Aires (puede haber hasta una sede por localidad) a diferencia de lo que ocurre en el interior del país donde sólo hay una sede por provincia, debiéndose así tener que recurrir así a la salud pública.

En referencia a lo dicho anteriormente nuestra entrevistada María (personal administrativo de RRHH de una empresa de seguridad) manifestó *"…Los servicios que brinda son básicos si la persona requiere de un estudio o atención de mayor complejidad debe concurrir a otro centro médico de forma particular. De hecho ya que los vigiladores de la empresa tienen una alta rotación no suelen realizar los trámites de la obra social y se continúan atendiendo en hospitales públicos"*.

El CCT 507/07 prevé que los trabajadores pueden desarrollar sus tareas en diferentes industrias con característica de seguridad e higiene particulares, desde una planta petrolera

"off shore" a una entidad bancaria, por ejemplo. Ello sin contemplar normas específicas para cada situación. Solo los empleados de seguridad que desempeñen sus tareas en subterráneos podrán ser regidos por clausulas especiales de dichos convenios.

(v) <u>Las dificultades específicas del movimiento sindical</u>

Ante la mencionada desprotección del trabajador tercerizado, la acción sindical no siempre resulta exitosa, enfrentando diferentes dificultades para cumplir adecuadamente su función de auto tutéela, protección colectiva, o contrapoder.

En primer lugar, existe un problema de estructura, a diferencia del modelo sindical tradicional donde todos los empleados comparten su vida laboral en una misma organización; los procesos de tercerización dejan a los trabajadores afectados fuera de la misma. Generalmente los objetivos a los que son tercerizados no los comparten con más de dos o tres empleados de la empresa.

Riquelme nos comentaba acerca de las estrategias empleadas a nivel sindical y su relación con la patronal, dejando a la luz los intereses contrapuestos que existen, en cualquier relación capital – trabajo: *"…Nos apegamos a la ley y no usamos otra metodología que quizás usen otros gremios, pero ya te digo no por una cuestión que los dirigentes o nosotros seamos distintos, sino que el gremio es distinto, fundamentan más en él dialogo […] Como en toda actividad tenés empresarios buenos y empresarios malos y pasa en todos lados. Por eso te digo como es la relación, con muchas empresas que son serias y responsables tengo una relación coherente en cuanto a todas las posiciones que tenemos cada uno, ya que ellos son empresarios y dirigentes gremiales, con otras tengo una relación pésima, porque son malos empresarios…"*

Otra cuestión a tener en cuenta es la distribución de las sedes gremiales ya que como mencionamos al igual que los centros de atención medica, la mayoría se encuentran en Capital Federal (hasta una por localidad), a diferencia de lo que sucede en el interior del país donde suele haber una sede por provincia.

La alta rotación es un factor que no podemos dejar de lado ya que gran parte de la gente que accede a este tipo de empleo lo considera de transición hasta encontrar un trabajo de mejores condiciones. Por ende dichos empleados nunca llegan a sindicalizarse.

El CCT 507/07 posee tres artículos que dificultan la acción sindical; el artículo 19 prohíbe el derecho a huelga. Cabe aclarar que si bien algunos artículos como el 19 obstaculizan el desarrollo sindical, el Ministerio de Trabajo al homologar el CCT 507/07 lo consideró inconstitucional

El artículo 27 permite que el delegado sindical sea trasladado de un lugar a otro, siempre y cuando se notifique previamente a UPSRA, lo que le impide interactuar con sus compañeros de manera sostenida en el tiempo.

Por último el artículo 7 del convenio impide que los vigiladores se sumen a los reclamos que realice el personal de la empresa en la que ellos prestan servicio como vigiladores, muchas veces dejándolos fuera de negociaciones que podrían permitirles mejores condiciones laborales y de remuneración. Aunque este hecho no impidió que los empleados de seguridad se unieran al gremio de ferroviarios e incluso lograran incluir mejoras salariales particulares para este rubro, al CCT 507/07.

Además podemos agregar, como nos comentó Andrea, que una de las dificultades más grandes que enfrenta el sindicato es la falta de conocimiento por parte de los trabajadores de lo que implica estar sindicalizado y por otro lado debido a la escasa comunicación de los alcances del sindicato en los puestos de trabajo ya que muchos recurren a éste recién cuando necesitan de algún servicio medico o por un reclamo salarial puntual.

Así también nos comento el delegado gremial que muchas empresas le impiden a sus trabajadores afiliarse…" *muchas prohíben a los trabajadores afiliarse al sindicato porque si se enteran que se afilian al sindicato, los persiguen. Pero bueno esas cosas pasan, porque las personas quieren bajar los precios de eso porque si tengo una persona afiliada al sindicato y viene con el recibo de sueldo porque tiene los descuentos mal, por supuesto yo voy a tomar nota de lo que está haciendo esa empresa, algún cuestionamiento le voy a hacer, es una manera que tiene la empresa que todavía esta muy manejado, influenciado por la faz militar*

que tiene la empresa en cuanto a cuestionar que no se afilien, que no se acerquen al gremio"…

Entre los alcances de sindicato se encuentran la negociación colectiva y otras vías de negociación. Se refiere a las vías de negociación, mediante la acción directa que se manifiestan fuera de la estructura propiamente sindical, con centro en el lugar de trabajo. Esta línea se proyecta también hacia el establecimiento, la empresa y el grupo de empresas. Finalmente, un segmento de la acción sindical directa es internacional, al aplicarse sobre empresas multinacionales y miembros de su cadena de suministro, radicados en otros países.

En los análisis sobre estrategias sindicales de acción directa respecto de los trabajadores tercerizados, en ocasiones se ha señalado una "contradicción interna" que puede convertirse en un impedimento a su pleno desarrollo: la desconfianza e incluso rechazo de los trabajadores fijos a una política sindical amplia de protección de aquellos trabajadores, lo que pondría en riesgo la idea de la solidaridad de clase.

Para detallar las distintas alternativas que se presentan para la acción directa en relación a los trabajadores tercerizados, podemos mencionar tres situaciones que podemos encontrar.

Sindicalismo amplio: se da al incorporar a los trabajadores subcontratados a Sindicatos de Empresa de los trabajadores fijos donde prestan sus servicios. El sindicato se convierte entonces en uno de tipo "mixto". Pueden, eventualmente, introducirse diferenciaciones en la cuota sindical así como también beneficios complementarios.

Sindicalismo restrictivo: Es en este sentido que importa diferenciar las estrategias sindicales protectoras de los trabajadores fijos, colocando restricciones al desarrollo de la tercerización, de aquellas que cumplen igual función sobre los trabajadores tercerizados. En este sentido una alternativa seria crear dentro de las empresas proveedoras de personal convenios que contemplen igualar o mejorar las condiciones de trabajo de acuerdo al lugar donde los trabajadores presten sus tareas. En este sentido una alternativa seria crear dentro de las empresas convenios que contemplen igualar o mejorar las condiciones de trabajo de acuerdo al lugar donde los trabajadores presten sus tareas.

Sindicalismo Mixto en el caso que los trabajadores tercerizados sean admitidos en el sindicato, siguiendo un enfoque "mixto", generalmente se utilizará un criterio subestándar de beneficios para estos trabajadores, pudiendo así crear Sindicatos de Empresa exclusivamente de trabajadores subcontratados, en aquella donde prestan sus servicios. Esta modalidad tiende a ser preferida por las empresas con trabajo subcontratado, ante la alternativa de autorizar la sindicalización de estos trabajadores, como alternativa de menor fuerza respecto de la que sigue. Son acuerdos de empresa que contemplan sueldos especiales para los trabajadores que se desempeñen en Ban S.A. y en el Ferrocarril Roca.

3. Conclusiones

Luego de haber desarrollado la negociación colectiva en el ámbito de la seguridad privada, llegamos a las siguientes conclusiones:

Con respecto a la subcontratación en nuestro caso de estudio, constatamos que la misma tiene relación con la precarización laboral, debilitamiento de la estructura sindical y la alta desprotección. Es decir, notamos un debilitamiento del sindicato para con la estructura empresarial, teniendo que negociar mejoras para los trabajadores, frente a los intereses contrapuestos capitalistas de la patronal. Al ser una actividad de tercerización de personas, se crea ante ellos un empleador de "dos cabezas", es decir, por un lado aquel que le brinda realmente su servicio, y por otro lado aquel quién lo contrata y con el cual mantiene una relación contractual. Esto genera una relación tripartita que no siempre es positiva y que generalmente genera relaciones y situaciones conflictivas.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado podemos inferir que si bien en cada convenio homologado sólo se negocian aspectos en relación a aumentos salariales, y no en relación a condiciones y medio ambiente de trabajo. Esto se debe a que el gremio solo logra actuar de forma unificada para negociar salarios por la gran diversidad de lugares donde prestan servicio. Dejando así la negociación de condiciones de seguridad e higiene a una negociación a nivel empresa involucrando a la empresa prestadora del servicio de personal con la contratante del servicio.

Al explicar cómo afecta la tercerización a la asignación de delegados, es menester destacar que la tercerización afecta tanto a los trabajadores como a los demás actores, debido

a que se torna dificultoso designar un delegado por cada lugar de trabajo, siendo meramente imposible nuclear a todos los vigiladores en un mismo ámbito.

La distribución de las sedes gremiales intenta mejorar la representación gremial, aunque se han creado nuevas sedes gremiales para aumentar la eficiencia aún es un proceso de cambio que requiere ir analizando distintos factores.

Las alternativas a la negociación sindical del personal tercerizado siguen siendo diversas como ya lo mencionamos, pero la mayoría se llevan a cabo a nivel empresa / sindicato. Las mismas deberían pasar a tener una cobertura para todos los trabajadores que se desempeñen en ese ámbito sin importar la empresa a la que pertenezcan. En este mismo sentido sería importante lograr que se lleve a cabo una representación sindical a nivel nacional e incluir estos acuerdos en el convenio general de trabajo.

Finalmente, se puede apreciar que el área de seguridad privada presenta retos que deben ser abarcados de un punto de vista diferenciado del de otras profesiones atento a las características del sector, lo cual genera desafíos que los trabajadores en conjunto a su representación sindical deberán afrontar.

4. Bibliografía Selectiva

- (MTEySS), H. P. (2005). Las Relaciones Laborales en las Empresas.
- Artículo Secretario General UPSRA. (8 de Abril de 2010). *Cambio 21 semanario*.
- Alfie, A. C. (2010). *El Modelo Sindical en Crisis.* Buenos Aires: Norma Díaz.
- CAESI. [en línea] [Consulta: 05 de junio de 2012.
- Disponible en <http://www.caesi.org.ar>
- CELSI [en línea] [Consulta: 10 de Junio de 2012]
- Disponible en < http://www.celsi.org.ar>
- Ermida Uriarte, O. &. (2009). *Descentralización Tercerización Subcontratación.* Lima: OIT, Proyecto FSAL.
- Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti. *Estrategia Sindical Hacia los Trabajadores Sindicalizados.* Informe provisorio de CSA sobre sobre experiemcias de la FSI**.** (2002).

- Marticorena, C. (2011). *Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas.* Santiago del Estero.
- Palomino, H. (2004). Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en la relaciones sociales. *Trabajo y Teoría Social: Conceptos Clásicos y Tendencias Contemporáneas* (págs. 18-23). Buenos Aires.
- Guardman S.A [en línea] [Consulta: 15 de Mayo de 2012].
- Disponible en <http://www.guardmanseguridad.com>
- Foro de Seguridad. [en línea] [Consulta:14 de Junio de 2012]
- Disponible en <http://www.forodeseguridad.com/instit/ar/caesba.htm>
- Trajtemberg, G. y. (s.f.). *Los determinantes de la Negociación Colectiva en la Argentina.* Buenos Aires: Conicet.

5. Anexo :

5.1 Análisis de Escalas Salariales

Analizando las escalas salariales de esta actividad, notamos que el primer convenio inicia en el año 1975, contando con sólo dos categorías salariales (vigilador y encargado) y el pedido de reconocimiento de los derechos mínimos. Es en el 1992 cuando se renueva el convenio, se incluye la categoría bombero y se actualiza la escala salarial, lo cual no sucedía desde 1975.

En 2005, cuando se renueva el convenio, se incluyeron nuevas categorías pasando de ser tres hace trece años, a siete, (se incorporaron las categorías Administrativo, Verificador de Eventos, Operador de Monitoreo e Instalador de elementos de Seguridad Electrónica). Además se incluyeron como parte del sueldo los viáticos y se prevé que los gastos en los que incurra el vigilador serán reintegrados previa presentación de los comprobantes. Además se incluye el pago de una suma en tickets canasta que no se tiene en cuenta en el recibo y finalmente en 2011 se incluyó una nueva categoría: Guía Técnico.

Además establece que con carácter obligatorio la empresa contribuirá con el 0,9% mensual del salario básico de convenio destinado a conformar el fondo de ayuda solidaria, para cobertura de seguro de vida y prestaciones asistenciales no dinerarias, UPSRA administrará el fondo, y CAESI tendrá la facultad de consultar el destino del mismo. De acuerdo al CCT los aumentos salariales serán trasladados al cliente.

Evolución salarial en el sector de Seguridad "2005 – 2011", según periodos.

Año	**2005**	**2007**	**Inc.**	**2008**	**2009**	**Inc.**	**2010**	**2011**	**Inc.**
Categoría	**Oct**	**Oct**	**%**	**Oct**	**Oct**	**%**	**Oct**	**Oct**	**%**
Vigilador General	$800.00(*)	$1.337.00	67.12	$1,700.00	$2,070.00	21.76	$2,700.00	$3,600.00	33.33
Vigilador Bombero	$880.00	$1,437.00	63.29	$1,825.00	$2,220.00	21.64	$2,885.00	$3,846.00	33.31
Administrativo	$920.00	$1,487.00	61.63	$1,888.00	$2,295.00	21.55	$2,978.00	$3,968.00	33.24
Vigilador principal	$960.00	$1,537.00	60.10	$1,950.00	$2,370.00	21.53	$3,070.00	$4,090.00	33.22
Verificador de Eventos	$800.00	$1,337.00	67.12	$1,700.00	$2,070.00	21.76	$2,700.00	$3,600.00	33.33
Operador de Monitoreo	$880.00	$1,437.00	63.29	$1,825.00	$2,220.00	21.64	$2,885.00	$3,846.00	33.31
Instalador de elementos de seguridad	$960.00	$1,487.00	54.89	$1,888.00	$2,370.00	26.06	$3,070.00	$3,968.00	29.25
Guía Técnico								3968	

Gráfico 02: Fuente estimaciones propias basadas en las escalas salariales de los convenios colectivos de los años 2005 a 2011. (*)Pesos argentinos.

Por ultimo podemos concluir que si bien desde los 90´ no se negociaban aumentos salariales, a partir de 2005 comenzaron los incrementos salariales, si bien durante el 2006 no variaron los salarios en 2007 se compensó con un aumento promedio del 60%. A partir de dicho año se impulsaron aumentos salárialeS anuales que promediaron el 30% a ser abonados generalmente en dos partes, una al inicio del nuevo acuerdo y otra cerca de fin de año. Además a partir de 2009 se incluyó como parte del salario una suma no remunerativa y se quitaron los tickets como parte de la remuneración.