



MANUAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MANUAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

© Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina
Lima 609
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.obderechosocial.org.ar / ods.cta@gmail.com

Director de la colección: Luis Campos

Diseño y diagramación: Juliana Giménez

Foto de tapa: Archivo Zanon

Manual de negociación colectiva /

Luis Campos; Julia Campos; Jimena Frankel; Mariana Campos; Soledad Guerriere - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires :

Central de Trabajadores de la Argentina, 2013.

271 p. ; 21x15 cm.

ISBN 978-987-26117-2-9

1. Sindicatos. 2. Formación Sindical. I. Campos, Luis

CDD 331.88

Fecha de catalogación: 06/11/2013

“El contenido de este manual puede ser reproducido sin necesidad de obtener permiso previo, con la única condición de citar la fuente y no utilizarlo con fines de lucro”

ISBN 978-987-26117-2-9

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Impreso en Argentina

Printed in Argentina.

Este manual es resultado del trabajo colectivo, a partir de la experiencia acumulada en el acompañamiento de trabajadores y organizaciones sindicales por parte del equipo de la Asesoría Jurídica Nacional de CTA, dirigida por Horacio Meguira, y el debate con los miembros del Observatorio del Derecho Social.

El equipo de trabajo y redacción estuvo integrado por Luis Campos, Julia Campos, Jimena Frankel, Mariana Campos y Soledad Guerriere.

Presentación

A pesar de los profundos cambios ocurridos en el mundo del trabajo, la negociación colectiva se ha mantenido hasta la actualidad como el instrumento más importante de los sindicatos para mejorar la vida, la situación y las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras, aunque también es cierto que el creciente aumento de la informalidad y la precarización del trabajo representan un obstáculo y una frontera para la ampliación de la negociación colectiva.

El impacto y la eficacia de la negociación colectiva depende, en gran medida, del tipo de organización sindical y de la forma cómo los sindicatos encarar el proceso de negociación. Queda claramente demostrado que en los países con sistemas de sindicatos de empresa (la mayoría de América Latina y Estados Unidos) el instrumento de la negociación colectiva tiene un impacto y una importancia menor, dado que la cobertura de los acuerdos colectivos queda limitada a aquellas empresas donde existe una organización sindical. Como consecuencia, solamente un sector muy reducido de trabajadores/as formales se beneficia de la cobertura de las cláusulas de la negociación colectiva.

Distinta se presenta la situación en países donde predominan sindicatos por rama de actividad como es el caso por ejemplo de Argentina y de muchos países europeos. En estos casos, la gran mayoría de trabajadores/as en las distintas ramas de actividad está cubierta por acuerdos colectivos.

Si bien el eje de la negociación colectiva siguen siendo los salarios y las condiciones de trabajo, la agenda de la negociación colectiva se ha ampliado sustancialmente. Muchos sindicatos hoy negocian temas como la igualdad de oportunidades para varones y mujeres, la formación profesional permanente, las limitaciones al trabajo precario y el control de la tercerización.

Esto nos lleva a la forma cómo los sindicatos encarar la negociación colectiva y cómo logran ampliar la agenda de negociación. Existen tradiciones sindicales donde pocos dirigentes negocian de forma centralizada y exclusiva acuerdos colectivos con el empresariado.

Existen también otras tradiciones donde la negociación colectiva es un verdadero ejercicio democrático y donde la participación organizada de las bases y delegados/as es esencial para definir las pautas de la negociación. Esta forma de negociación permite integrar más fácilmente temas novedosos e innovadores.

Una vez firmado un acuerdo colectivo la negociación no se agota sino que comienza otra etapa. Los resultados del acuerdo tienen que ser procesados en el interior del sindicato para adaptarlos a la realidad de las distintas regiones, empresas y lugares de trabajo. En una palabra, la negociación colectiva significa un proceso permanente que comienza mucho antes de cerrarse un acuerdo y termina mucho después.

A fin de cuentas, la calidad de un acuerdo colectivo que abarque cláusulas más allá de lo salarial tendrá mucho que ver con la forma cómo los sindicatos encaren el proceso de negociación colectiva.

Para que la negociación colectiva se transforme en un instrumento potente para las organizaciones sindicales, deberá ser utilizada con capacidad y conocimiento. Esto significa que los y las representantes de los sindicatos no solamente deben conocer bien las técnicas, procedimientos y marcos jurídicos de la negociación colectiva, sino también el contexto económico y la situación de las empresas.

El Manual de Negociación Colectiva que hoy presentamos representa un importante esfuerzo para comprender las permanencias y los cambios ocurridos en los procesos de negociación colectiva en Argentina en los últimos años. Este trabajo constituye sin duda una herramienta muy útil para delegados/as, dirigentes y en general para hombres y mujeres que de una u otra manera están vinculados a las organizaciones sindicales.

Achim Wachendorfer
Fundación Friedrich Ebert en Argentina
Octubre 2013

Prólogo

La negociación colectiva constituye una herramienta estratégica de los trabajadores y las organizaciones sindicales. Desde nuestros orígenes como movimiento obrero, incluso antes de darle forma a nuestros sindicatos, los trabajadores entendimos que debemos discutir colectivamente la regulación de las relaciones laborales, que debemos superar los límites del enfrentamiento individual con los empleadores. Allí donde se desarrolló la primera huelga, se abrió una instancia de negociación colectiva.

La historia del movimiento obrero de nuestro país nos muestra que la negociación colectiva permitió cristalizar mayores derechos para los trabajadores cuando estuvo precedida de amplios niveles de movilización y organización.

Nuestra propia experiencia también nos enseña que la negociación colectiva solo será provechosa para los trabajadores si hemos construido, previamente, una relación de fuerzas que sustente nuestros reclamos. La promoción de los conflictos laborales deberá ser evaluada en el marco de esta relación de fuerzas, y requerirá ser complementada con el desarrollo de nuestras propias herramientas técnicas y políticas que nos permitan plasmar en una mesa de negociación los resultados de dichos conflictos.

Quienes integramos la Central de Trabajadores de la Argentina estamos convencidos que es necesario fortalecer la acción sindical en todos los niveles, desde las direcciones nacionales hasta los sindicatos y seccionales de base, desde los integrantes de comisiones paritarias hasta los delegados en los lugares de trabajo.

El Manual de Negociación Colectiva, elaborado por el Observatorio del Derecho Social de la CTA, es una herramienta para fomentar que el conjunto de los miembros de las organizaciones sindicales se involucren en la discusión de las condiciones de trabajo con los empleadores, para llevar la negociación colectiva

a cada asamblea, a cada reunión de una comisión interna o de una dirección ejecutiva del sindicato.

Este involucramiento es necesario para fomentar una negociación colectiva dinámica, de carácter permanente, que se da con mayor o menor intensidad en forma cotidiana en los lugares de trabajo. En otras palabras, no solo hay negociación colectiva al momento de discutir un convenio colectivo de trabajo, sino también ante cada discusión sobre las condiciones de trabajo que un grupo de trabajadores le plantee a su empleador, sin importar los niveles de formalidad de este planteo.

El papel de los delegados en los lugares de trabajo es estratégico en esta concepción de la negociación colectiva, y es por ello que este Manual es la continuidad del Manual del Delegado, elaborado por la CTA en el año 2010.

En los últimos años la negociación colectiva ha vuelto a ocupar un lugar central como herramienta para regular las condiciones de trabajo. Sin embargo, en el actual ciclo de negociación colectiva sólo se han actualizado periódicamente las escalas salariales de los trabajadores en función de las actividades económicas en las que realizan sus tareas, y en los casos en que se negociaron condiciones de trabajo éstas fueron, mayoritariamente, cláusulas de flexibilidad laboral.

La negociación colectiva puede ir mucho más allá. Desde establecer mejoras sustanciales en las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, hasta incrementar los regímenes de licencias; desde reducir la jornada de trabajo hasta avanzar sobre el control de los procesos de producción por parte de los trabajadores.

Este Manual vuelve a ser, al igual que el Manual del Delegado, una convocatoria a la acción y a la organización colectiva de los trabajadores, a ampliar el campo de lo posible, en definitiva, a construir una forma de organización social donde los trabajado-

res volvamos a estar en el centro de las decisiones sobre qué, cómo y en qué condiciones se lleva adelante el conjunto de la producción.

Ricardo Peidro
Secretario General Adjunto
Central de Trabajadores de la Argentina

Índice

Introducción	17
Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía	27
<i>Primera Parte: Sistema de negociación colectiva en Argentina</i>	
1 Normas del derecho del trabajo	37
1.1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo ..	37
1.2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de normas	45
2 Los orígenes de la negociación colectiva y su relación con las organizaciones sindicales	51
2.1 La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina desde una perspectiva histórica	51
2.2 La estructura sindical y sus relaciones con el sistema de negociación colectiva	57
3 La regulación de la negociación colectiva: estructura, efectos y alcances	69
3.1 Normas que regulan el ámbito y la estructura de la negociación colectiva	70
3.2 Relación entre los Convenios Colectivos de Trabajo y las leyes	71
3.3 ¿A quiénes se aplica un convenio colectivo de trabajo?	76
3.4 ¿Desde cuándo y hasta cuándo se aplican las cláusulas negociadas en un convenio colectivo de trabajo?	81
3.5 La estructura de la negociación colectiva: relaciones entre distintos tipos de convenios colectivos	84
Preguntas frecuentes	92
4 Sujetos de la negociación colectiva	99
4.1 Las normas que regulan los sujetos de la negociación colectiva	100
4.2 ¿Quiénes representan a los trabajadores en la negociación colectiva?	102

4.3 La representación sindical en las negociaciones informales	113
4.4 La representación de los empleadores	117
Preguntas frecuentes	120

5 Procedimiento de la negociación colectiva 127

5.1 El inicio de la negociación colectiva	128
5.2 Conformación de la unidad de negociación	130
5.3 Obligaciones de las partes durante el procedimiento	131
5.4 ¿Cómo y cuándo finaliza el procedimiento de negociación colectiva?	134
5.5 Más allá de la negociación formal: las comisiones paritarias de interpretación y seguimiento, y la negociación informal	138
5.6 El procedimiento preventivo de crisis y la negociación de convenios de crisis	140
Preguntas frecuentes	142

6 El contenido de la negociación colectiva 149

6.1 El contenido de la negociación colectiva y la relación de fuerzas	150
6.2 Principales materias abordadas en la negociación colectiva	151
6.3 Otros contenidos de la negociación colectiva	191
Preguntas frecuentes	193

Segunda Parte: Herramientas prácticas para la negociación colectiva

7 Estrategias en el procedimiento de la negociación colectiva..... 203

7.1 Antes de la negociación colectiva	203
7.2 Sobre las estrategias a construir durante la negociación colectiva	210
7.3 Luego de cada negociación	217

8 Estrategias sobre los contenidos de la negociación colectiva..... 223

8.1 Representación sindical en la empresa	223
---	-----

8.2 Modalidades contractuales	229
8.3 Organización del trabajo y categorías profesionales	232
8.4 Tiempo de trabajo y tiempo de descanso	236
8.5 Salario y beneficios sociales	240

Anexo 249

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	249
Convenio sobre la negociación colectiva N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	250
Ley N° 14.250 (t.o. 2004)	255
Ley N° 23.546 (t.o. 2004)	260

Direcciones Útiles 267

Introducción

1. El *Manual de Negociación Colectiva* elaborado por el **Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina** tiene como objetivo fortalecer la posición de los trabajadores al momento de discutir colectivamente sus condiciones de trabajo con los empleadores, ofreciéndoles para ello una sistematización del conjunto de herramientas jurídicas que se encuentran a su disposición.

La negociación colectiva nace con el propio surgimiento de las organizaciones sindicales y el conflicto laboral. En cierto sentido, puede afirmarse que siempre que los trabajadores se enfrentan en forma colectiva a su empleador para discutir algún aspecto vinculado a las relaciones laborales, allí hay negociación colectiva. En otras palabras, la negociación colectiva, al igual que el sindicato como espacio organizativo y el conflicto como mecanismo de acción sindical, constituyeron, y constituyen, las herramientas que poseemos los trabajadores para superar los límites de la negociación individual con los empleadores.

La negociación colectiva va mucho más allá de la firma de un convenio colectivo de trabajo, o de la discusión anual de las escalas salariales, y comprende situaciones que se dan cotidianamente en cada lugar de trabajo. Desde esta perspectiva, todas aquellas discusiones entre los empleadores y los representantes de los trabajadores forman parte de la negociación colectiva, sin importar el nivel de formalización de esta representación, que puede ir desde organizaciones sindicales ya constituidas hasta representantes de hecho, elegidos por una asamblea para esa única negociación.

La negociación colectiva, entendida de esta manera, pasa a ser un proceso dinámico y permanente, y posee distintos grados de formalidad e institucionalización.

Podemos identificar negociaciones colectivas que poseen altos niveles de regulación estatal, y por ende de formalización, que en



caso extremo podrán conducir a la firma de un convenio colectivo de trabajo. En este tipo de negociación, la intervención estatal obligará a seguir determinados pasos, y también existirán requisitos en cuanto a los sujetos y modalidades de negociación. En particular, será necesaria la intervención de una organización sindical formalmente constituida. La contracara de esta limitación estatal (normativa) de la negociación colectiva será el otorgamiento de una serie de garantías que fortalecen los efectos de dicha negociación, entre ellos el otorgamiento de eficacia general al resultado de la negociación (es decir, que se aplicará a la totalidad de los sujetos comprendidos en el alcance del acuerdo, independientemente de que estén o no afiliados a quienes lo firman).

Sin embargo, como hemos adelantado, la negociación colectiva no se reduce a estos procedimientos formales, también está compuesta por una gran cantidad de acuerdos que si bien tienen un menor alcance que los convenios colectivos de trabajo, no por ello poseen menor importancia. A medida que disminuye el alcance, las formalidades impuestas por la intervención estatal son menores. En este sentido, podemos hablar de una negociación informal que se produce cotidianamente en los lugares de trabajo, y que no necesariamente es llevada adelante por representantes de una organización sindical constituida formalmente (aunque nada impide que así sea). En estos casos, no habrá reglas estatales para determinar los mecanismos de dicha representación, que quedarán sujetos directamente a la voluntad y a la acción del colectivo de trabajadores en cuestión.

2. La existencia de distintos mecanismos de negociación colectiva (formales e informales) no impide visualizar una característica común a todos ellos: su relación estrecha con el conflicto laboral. En efecto, no existe negociación colectiva sin capacidad de conflicto. Detengámonos unas líneas sobre este punto:

Los empleadores y los trabajadores tienen intereses objetivamente contrapuestos. Este choque de intereses no sólo se observa al momento de negociar el salario de los trabajadores, sino también en



las discusiones sobre el control del proceso productivo.

En las negociaciones salariales resulta obvio que los empleadores buscan siempre minimizar lo que ellos llaman “costo laboral”, mientras que los trabajadores intentamos recomponer nuestro salario, ya que de ello depende nuestra propia subsistencia y la de nuestras familias. Aquí la contradicción aparece en forma directa y evidente. Pero, mayor aún es la contraposición que se observa en las discusiones sobre el control del proceso productivo, es decir, la determinación de cómo se produce, cuándo se produce, bajo qué condiciones de higiene y seguridad, quién produce, e incluso qué se produce. Y decimos que aquí existen intereses contrapuestos, porque los empleadores reclaman la mayor libertad posible para determinar las formas de organización del trabajo, la duración de la jornada, las condiciones de contratación, la introducción de nuevas maquinarias o técnicas de producción, etc. Aquí el objetivo de los empleadores es una mayor intensificación del trabajo, que se traduce en un mayor desgaste para los trabajadores, e incluso en un avance sobre nuestra vida más allá del lugar de trabajo (imaginemos, por un instante, la situación de trabajadores que están permanentemente a disposición del empleador, a la insignificante distancia de un llamado telefónico).

Estos intereses contrapuestos se verán plasmados en la negociación colectiva. Ahora bien, una condición necesaria para que los trabajadores cristalicemos nuestros intereses en el resultado final de la negociación es la demostración de que podemos llevar adelante un conflicto que cause un daño significativo al empleador.

De aquí se desprenden dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, no es necesario que los trabajadores exterioricemos constantemente dicho conflicto. Basta la sola demostración de que contamos con la capacidad de llevarlo a la práctica.

La amenaza de promover el conflicto, cuando el empleador la percibe como tal, puede ser más importante, y menos desgastante, que la propia exteriorización de dicho conflicto.



El segundo punto fundamental es que para que el conflicto sea efectivo debe poder causar un daño al empleador.

En este sentido, no siempre una medida de fuerza provoca un daño susceptible de forzar al empleador a aceptar las demandas de los trabajadores. Más aún, dependiendo de las circunstancias, es posible que la forma en la que los trabajadores exteriorizan un conflicto termine siendo beneficiosa para el empleador. Por ejemplo, ello podría ocurrir ante una huelga con ausencia en los lugares de trabajo, en un contexto donde la empresa se encuentra con un nivel de sobreproducción excesivo y necesita disminuir su stock.

La modalidad del conflicto y su efectividad real deberán ser muy bien analizadas en cada caso por los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Por otra parte, es necesario no perder de vista el carácter transaccional de la negociación colectiva. En tanto se trata, precisamente, de una negociación, debe tenerse en cuenta que el objetivo siempre será llegar al mejor acuerdo posible, y ello incluye, en algunas ocasiones, no llegar a acuerdo alguno.

Sin embargo, también debe tenerse en cuenta que ninguna negociación (como ningún conflicto) es la última. En tal sentido, es importante que luego del conflicto y de la negociación, los trabajadores experimentemos un saldo organizativo favorable, es decir, que salgamos más fortalecidos que antes, aún cuando ello no necesariamente se haya plasmado en el acuerdo en cuestión.

Por ejemplo, puede suceder, en el marco de una negociación, que no obtengamos el total de nuestras reivindicaciones, pero que como parte del proceso se hayan sumado nuevos trabajadores a la organización sindical, y haya crecido la participación en las asambleas y en los conflictos. En ese caso, estaremos en mejores condiciones para retomar el conflicto y la negociación en un futuro no muy lejano.



Por el contrario, si el resultado de la negociación fuera exitoso, pero al costo de debilitar la organización, el triunfo sería de corto plazo, y podría tener bases no muy sólidas de cara al futuro.

3. Existen numerosas razones que explican la elaboración de este *Manual de Negociación Colectiva*:

En primer lugar, el crecimiento de las organizaciones sindicales a lo largo de la última década y la mayor presencia de la negociación colectiva en el día a día del conjunto de los trabajadores hacen que estas discusiones hayan dejado de estar circunscriptas sólo a aquellos trabajadores que ocupan lugares de dirección en las organizaciones sindicales, o que cuentan con una vasta experiencia en el tema. En los últimos años la negociación colectiva se ha convertido en una realidad cotidiana de todos los miembros de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, la prioridad de avanzar en la negociación colectiva está estrechamente vinculada al objetivo estratégico que la Central de Trabajadores de la Argentina se ha fijado en los últimos congresos, donde señaló la necesidad de crecer en la organización sindical de los trabajadores del sector privado. En tal sentido, este manual constituye una herramienta para la acción y organización sindical, en tanto brinda herramientas prácticas tendientes al logro de aquel objetivo.

Sin embargo, la negociación colectiva no constituye una especificidad de los trabajadores del sector privado. Por el contrario, los trabajadores y las organizaciones del sector público también recurren a estos mecanismos para poder avanzar en la cristalización de mejores condiciones laborales. En este sentido, el principal obstáculo que se encuentra en muchos casos es la negación de los empleadores (el Estado en sus distintos niveles) a aceptar la instancia de la negociación colectiva. Este *Manual de Negociación Colectiva* también apunta a brindar herramientas que permitan superar esos obstáculos, y potenciar de esta manera la acción sindical.



4. El contenido principal de este *Manual de Negociación Colectiva* es el análisis de las herramientas jurídicas que establecen las pautas sobre las que se desarrolla la discusión colectiva de la regulación de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Entendemos que la negociación colectiva no puede analizarse, en nuestro país, sin hacer referencia a las características que presenta la estructura sindical, y particularmente a los fallos que, desde el año 2008, viene dictando la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de libertad sindical.

Para ello, los primeros dos capítulos de este manual brindan un marco general para luego adentrarnos en las especificidades de la negociación colectiva. En el primer capítulo, hay una descripción general del funcionamiento del sistema normativo en nuestro país, y las relaciones que se establecen entre la Constitución Nacional, las leyes, los convenios colectivos de trabajo y las normas internacionales de derecho del trabajo provenientes de la Organización Internacional del Trabajo.

Posteriormente, en el capítulo 2 realizamos un breve recorrido histórico que da cuenta de la importancia que la negociación colectiva ha tenido como herramienta para los trabajadores y las organizaciones sindicales, y cómo también ha sido utilizada por los empleadores, en momentos de una mayor debilidad sindical. Asimismo, ese capítulo contiene un análisis de la regulación de la estructura sindical, y en particular de los impactos que han tenido los fallos de la Corte Suprema sobre la capacidad de acción de todas las organizaciones sindicales.

Los capítulos 3, 4 y 5 describen las normas que establecen los aspectos estructurales de la negociación colectiva, es decir, la regulación de los sujetos que pueden participar en ella, los efectos y alcances de los acuerdos a los que arriben los representantes de los trabajadores y los empleadores, y finalmente el procedimiento establecido para la negociación de convenios colectivos de trabajo. En estos tres capítulos hemos ordenado el texto siguiendo,



en gran medida, el contenido de las normas que específicamente regulan estas cuestiones, en particular, las leyes 14.250 y 23.546. Sin embargo, también allí hacemos referencia a la negociación informal, es decir, aquella que no está sujeta a los límites impuestos por la legislación.

La descripción de estos aspectos estructurales de la negociación colectiva da paso, en el capítulo 6 a un análisis más extenso sobre los posibles contenidos que pueden discutirse, colectivamente, entre trabajadores y empleadores. Estos contenidos, en principio, son ilimitados, y su extensión dependerá de la capacidad de acción e iniciativa de los trabajadores (aunque también de los empleadores). Por ello, en este capítulo consideramos aquellos contenidos que con mayor habitualidad se incluyen en las negociaciones colectivas, y en particular las relaciones que se establecen con la legislación laboral.

Finalmente, los capítulos 7 y 8 constituyen aportes para la discusión colectiva al momento de planificar posibles negociaciones con los empleadores. En efecto, aquí damos cuenta de las implicancias que tienen algunas estrategias patronales en la negociación colectiva, tanto en materia de contenidos como de procedimientos.

5. El *Manual de Negociación Colectiva* le da continuidad al *Manual del Delegado, guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*, que el **Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina** elaboró en el año 2010. En ambos casos, se brindan herramientas que son producto de la sistematización de experiencias concretas que han llevado adelante sindicatos y grupos de trabajadores con distintos niveles de organización.

Desde entonces la organización y la acción sindical han seguido creciendo en nuestro país, y los trabajadores nos enfrentamos a nuevos y viejos desafíos.

Nos enfrentamos a la necesidad de revertir un proceso histórico



que ha provocado, a lo largo de muchos años, que en la actualidad todavía no se haya podido recomponer la pérdida de derechos experimentada por los trabajadores desde la instauración del neoliberalismo en nuestro país, a mediados de los años '70. La consideración del lugar de trabajo como un espacio estratégico de la acción sindical y, en tal sentido, la utilización de la negociación colectiva como herramienta de intervención, constituyen un eje central para la organización de los trabajadores, y para avanzar sobre el control de los procesos de trabajo. Hacia dicho objetivo apuntó el *Manual del Delegado*, y apunta este *Manual de Negociación Colectiva*.

Sin embargo, en las últimas cuatro décadas la composición de la clase trabajadora en nuestro país fue víctima de un proceso de reestructuración de la sociedad, que tuvo como uno de sus objetivos fragmentar a los trabajadores, estableciendo crecientes distinciones entre ellos para debilitar su capacidad de construir lazos de solidaridad. Así, se intentó generar un enfrentamiento entre los trabajadores con trabajo y los trabajadores sin trabajo, entre los trabajadores estables y los temporales, entre los que perciben mayores salarios y quienes directamente ni siquiera acceden a él.

En tal sentido, la utilización de la negociación colectiva, y en términos más generales la acción sindical, limitada a los trabajadores formales, estables, permanentes, nos puede enfrentar al riesgo de contribuir, involuntariamente, a la profundización de aquella fragmentación.

Es por ello que un nuevo desafío para las organizaciones sindicales pasa por recomponer mecanismos de representación que incluyan a la totalidad de la clase trabajadora, independientemente del tipo de relación laboral que posea cada trabajador. Se trata, en efecto, de fortalecer nuestras herramientas históricas de organización, y ampliarlas para incluir las necesidades del conjunto de los trabajadores.

En tal sentido, aspiramos a que este *Manual de Negociación Colectiva*, al igual que ocurrió con el *Manual del Delegado*, se transforme



en un disparador de la acción sindical. A partir de ahora, se trata de un material que posee vida propia, y que seguramente será enriquecido con la propia experiencia de los trabajadores y las organizaciones sindicales: sus directos destinatarios.

Queremos agradecer a la Fundación Friedrich Ebert, que apoyó esta iniciativa entendiéndola que permitirá fortalecer la capacidad de acción y organización sindical de los trabajadores en nuestro país.

Buenos Aires, 13 de julio de 2013

Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía

Esta guía tiene como objetivo servir de insumo para cada delegado, para cada activista, para cada trabajador que decida emprender, o ya desarrolle una acción político-gremial.

La misma intenta sistematizar un conjunto de reglamentaciones, derechos, posibilidades de acción que sirvan de sustento jurídico para la negociación colectiva. Puede que esta guía resulte, en una primera impresión, larga, incluso tediosa. Si hemos tenido éxito, su utilidad se verá en la práctica y cada uno de ustedes podrá, si lo desea, participar en su reelaboración para futuras publicaciones.

A continuación enunciaremos algunas recomendaciones de lectura que hemos dividido en tres apartados: 1- sobre el orden de los capítulos; 2- sobre el lenguaje; 3- sobre el diseño. Los precede una advertencia previa indispensable para comprender el alcance de los instrumentos desarrollados.

RECOMENDACIONES DE LECTURA

① Sobre el orden de los capítulos

Esta guía está compuesta por dos partes. La primera desarrolla a lo largo de 6 capítulos la estructura de la negociación colectiva:

1. Las normas del derecho del trabajo
2. Los orígenes de la negociación colectiva y su relación con las organizaciones sindicales
3. La regulación de la negociación colectiva: estructura, efectos y alcances
4. Los sujetos de la negociación colectiva
5. El procedimiento de la negociación colectiva
6. El contenido de la negociación colectiva



La segunda contiene dos capítulos sobre posibles estrategias en el procedimiento de la negociación y su contenido:

7. Estrategias en el procedimiento de la negociación
8. Estrategias sobre los contenidos de la negociación

Esta *Guía jurídica para la negociación colectiva* puede ser abordada de diversas formas:

- **Lectura de toda la guía siguiendo el orden de presentación**

Esta lectura permite conocer la regulación de todos los derechos y materias tratadas a lo largo de la guía, teniendo una noción general de las herramientas jurídicas existentes para resolver los distintos problemas que puedan surgir en la negociación con la patronal.

- **Lectura independiente de los capítulos**

Es probable que quien se encuentre con esta herramienta, sólo quiera comprender o pretenda despejar dudas sobre cómo se regula una determinada materia (por ejemplo, cuál es el procedimiento formal de la negociación colectiva). Para ello hemos preparado los contenidos del manual de manera que sea posible la lectura independiente de un capítulo sin tener que recurrir a la lectura de todo el manual o del capítulo anterior.

- **Preguntas frecuentes**

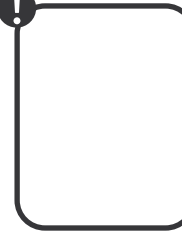
Finalmente, tanto a partir de la lectura de la guía, como principalmente a partir de la acción sindical cotidiana, es posible que surjan distintos interrogantes sobre cuestiones puntuales, muchas de las cuales carecen de regulación. Para ello, al final de cada capítulo se detallan distintos interrogantes que dan cuenta de algunas de las alternativas que pueden asumir los trabajadores y sus organizaciones frente a estas preguntas frecuentes.

2 Sobre el diseño

A fin de que esta herramienta pueda ser leída y estudiada por los



trabajadores, pero además que puede ser de utilidad en la coyuntura, hemos incorporado una serie de elementos de diseño que simplifican la lectura y permiten un abordaje concreto.



Cuadros de advertencias

Hemos incorporado en la mayoría de los capítulos un recuadro especial en el que incluimos aspectos centrales que el lector o lectora de la guía debe tener en cuenta sobre el tema. Son generalmente advertencias, elementos importantes a tener en cuenta, etc.



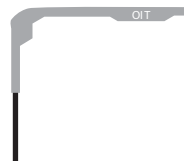
Cuadros de relevancia

Son cuadros que buscan jerarquizar determinados elementos del texto destacando una o más ideas fuerza.



Cuadros de alertas

En la segunda parte del manual se incluyen recuadros que sintetizan los contenidos ante los cuales es importante mantenerse alerta en la negociación con la patronal.



Cuadros de regulación internacional (OIT)

En todos los capítulos hacemos especial hincapié en las normas internacionales de derecho del trabajo, ya que tienen mayor valor que las leyes locales, y han sido, junto con la Constitución Nacional, el principal fundamento de los fallos más importantes que ha dictado la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre derechos laborales en general, y sobre derechos sindicales en particular.

Para ello, incorporamos recuadros con pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, extraídos de tres publicaciones que recopilan decisiones y principios de este órgano de control. La referencia,



en cada caso, incluye el año de su edición (1985, 1996 o 2006) y el número de párrafo citado (por ejemplo, CLS, 2006 párrafo 389).

Cuadros históricos

Son cuadros que buscan explicar procesos históricos en relación a la forma de la negociación colectiva con el fin de comprender y complejizar el análisis de los mismos.

Cuadros conceptuales

Es común que en las prácticas de negociación colectiva se utilice un lenguaje técnico para referirse a la regulación de las condiciones colectivas de trabajo. Por eso incluimos cuadros de doble entrada que brindan definiciones sobre los conceptos más utilizados en la negociación.

3 Sobre el lenguaje

Si bien se trata de una guía jurídica, hemos procurado evitar tecnicismos propios del derecho. No obstante, sabemos que aún es un texto con cierta complejidad técnica que probablemente requiera una lectura atenta.

Así mismo, hemos evitado toda construcción gramatical o lenguaje sexista. Sin embargo no hemos recurrido a las formas as/os o @ con el fin de facilitar la lectura. Esperamos que esta aclaración sirva para entender los casos en los que se ha optado por términos neutros o se ha utilizado el masculino plural.

Primera Parte

REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En esta primera parte se avanzará sobre las características del sistema de negociación colectiva en Argentina, esto es sobre las normas que regulan su procedimiento, su estructura, los sujetos que intervienen y los contenidos a negociar.

1

NORMAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo

2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas

EN este capítulo daremos cuenta de la forma en que se estructuran y articulan las normas que componen el derecho del trabajo en materia de negociación colectiva, huelga, elección de delegados, tutela sindical, etc. y cuáles son las vías de acción para exigir su aplicación.

En la Argentina, estos instrumentos son: la Constitución Nacional, los tratados internacionales, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las leyes nacionales y los convenios colectivos de trabajo, y se denominan fuentes del derecho del trabajo.

Para tener mejores herramientas para exigir que se cumplan los derechos ya reconocidos para todos los trabajadores es importante conocer el contenido de cada uno de estos instrumentos.

1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo

Las normas del derecho del trabajo contienen los derechos legalmente reconocidos para todos los trabajadores. Dentro del ordenamiento del derecho del trabajo existen normas generales específicas, nacionales e internacionales, y no todas tienen la misma jerarquía.

Las normas se encuentran ordenadas en forma piramidal. Las normas más cercanas a la cúspide tienen más fuerza que las que se encuentran en la base. En este esquema, las normas inferiores no pueden violar, contradecir o restringir los derechos que reconocen las normas superiores, a menos que las normas inferiores contengan una regulación más favorable para los trabajadores



Estructura Normativa

- Constitución Nacional
- Tratados internacionales de derechos humanos
(entre ellos el Convenio 87 de la OIT)
- Otros tratados internacionales
(entre ellos los restantes convenios de la OIT)
- Leyes nacionales
- Convenios colectivos de trabajo
- Contratos de trabajo
- Usos y costumbres

En nuestro país la ley fundamental es la Constitución Nacional. Todas las restantes leyes deben ajustarse a los derechos allí reconocidos.

A partir de la reforma constitucional de 1994, los tratados internacionales de derechos humanos que la Argentina ha ratificado, adquirieron jerarquía constitucional, es decir, tienen el mismo valor que la Constitución Nacional y por lo tanto, son superiores a las restantes leyes. Dentro de estos tratados internacionales se encuentra el Convenio 87 de la OIT, que reconoce los derechos de libertad sindical, en términos de afiliación, organización y huelga, entre otros. También cuentan con jerarquía constitucional la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de San José de Costa Rica, entre otros.

Las consecuencias de la aplicación de estos tratados por parte de los jueces han sido muy importantes en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Muchos fallos dictados en los últimos



años por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por muchos tribunales locales han planteado, entre otras cuestiones, la inconstitucionalidad de varios artículos de la ley de riesgos del trabajo, la inconstitucionalidad del tope a la indemnización por despido, y la inconstitucionalidad de la ley de asociaciones sindicales, basándose en los derechos reconocidos en esos instrumentos legales.

Tener presentes los derechos reconocidos en las normas del derecho del trabajo, tanto la legislación local como la internacional, fortalece la organización en los lugares de trabajo. Si todos los trabajadores de un establecimiento conocen sus derechos pueden organizarse mejor para garantizar su vigencia. Difícilmente en esos lugares pueda el empleador incurrir en una violación de los derechos, ya que la respuesta del colectivo de trabajadores podrá ser más contundente y responder a la urgencia.

Finalmente, es importante tener en cuenta que estas normas no son estáticas: pueden ser modificadas en beneficio de los trabajadores en la medida en que el colectivo se organice exigiendo una mejora o beneficio generalizado. Esta es la forma en la que históricamente el movimiento obrero conquistó sus derechos.

1.1 Constitución Nacional

La Constitución Nacional establece los derechos y obligaciones que rigen para todas las personas que habitan en el país.

Artículo 14 bis.- *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*



Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Como vemos, el artículo 14 bis expresamente establece cuáles son los derechos que tenemos garantizados los trabajadores y trabajadoras. Estos derechos pueden clasificarse de la siguiente manera:

- » Los derechos individuales que tienen que garantizarse a todos los trabajadores y las obligaciones que tienen que cumplir los empleadores ante cada trabajador
- » Los derechos y garantías que protegen a las asociaciones gremiales y establecen las obligaciones que deben cumplir los empleadores y el estado
- » Los derechos en materia de seguridad social

1.2 Tratados y Pactos internacionales y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

A partir de la reforma constitucional de 1994, los tratados internacionales que ha firmado nuestro país tienen jerarquía superior a las leyes nacionales. A su vez, algunos de ellos tienen igual jerarquía



que la Constitución. En esta categoría se encuentra el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación.

En este Convenio se reconocen los siguientes derechos:

Derechos de los trabajadores

- » Constituir organizaciones sindicales sin autorización previa
- » Afiliarse a las organizaciones sindicales
- » Elegir libremente a sus representantes

Derechos de las organizaciones de los trabajadores

- » Elegir libremente a sus representantes
- » Constituir federaciones y confederaciones
- » Afiliarse a las federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales ya constituidas
- » Desarrollar un plan de acción de acuerdo a sus propios intereses
- » Redactar sus estatutos

1.3 Otros convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT es una organización internacional que elabora normas en materia de relaciones laborales. Estas normas son producto de una discusión tripartita, es decir, entre los Estados, los representantes



de los empleadores y los representantes de los trabajadores. En dichas normas se busca establecer principios y derechos básicos en materia de trabajo.

Entre esos instrumentos jurídicos se encuentran los convenios internacionales que adquieren fuerza de ley para los Estados que los han ratificado.

La OIT también verifica que los países cumplan con los principios y derechos que establecen los convenios, y recibe denuncias sobre los países que no cumplen con los convenios. En función de las observaciones y las denuncias que se presentan, la OIT emite observaciones para que los países denunciados cumplan con los convenios y, en algunos casos, para que los países adapten su legislación interna a los convenios de la OIT.

Estos pronunciamientos son emitidos por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, y también son de aplicación obligatoria para nuestro país. Algunos de estos pronunciamientos serán presentados en el desarrollo del manual.

En nuestro país estos convenios tienen jerarquía superior a las leyes nacionales. Es decir, los convenios internacionales tienen preferencia y prevalencia en su aplicación en relación a las leyes nacionales.

Entre los distintos convenios que están ratificados por la Argentina, además del 87, se encuentran:

- » El Convenio 98, que contempla el derecho de sindicación y negociación colectiva
- » El Convenio 151, que protege el derecho de sindicación de los empleados públicos
- » El Convenio 154, que contempla el derecho de negociación colectiva



- » El Convenio 135, que regula la actuación de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo
- » El Convenio 100, que establece el derecho de igualdad de remuneración por igual tarea
- » El Convenio 81, que regula la inspección en los lugares de trabajo

1.4 Leyes nacionales

Las leyes nacionales que regulan el derecho del trabajo son aprobadas por el Poder Legislativo Nacional. Estas leyes regulan la relación entre los trabajadores y empleadores, y entre las asociaciones sindicales y los empleadores, y entre estas y el Estado estableciendo derechos y obligaciones para las partes.

La ley principal que regula la relación entre los trabajadores y los empleadores es la ley 20.744 de contrato de trabajo. Esta ley reconoce el derecho a la jornada laboral de 8 horas, las vacaciones pagas, las licencias por enfermedad y por maternidad, los descansos semanales, etc.

En cuanto a los derechos colectivos, las principales normas son: la ley 14.250, que regula la negociación colectiva, y la ley 23.551 que regula las asociaciones sindicales de los trabajadores, junto a su decreto reglamentario 467/1988.

1.5 Convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos de trabajo surgen luego de un proceso de negociación entre los empleadores y las organizaciones sindicales de una determinada actividad, rama, oficio o empresa, y entran en vigencia una vez firmados por las partes.



Los mismos pueden ser homologados por el Ministerio de Trabajo, y en ese caso, adquieren fuerza de ley y son válidos para todos los trabajadores (afiliados y no afiliados) y empleadores que estén contemplados en el ámbito del convenio.

En otros casos, los convenios no son homologados por el Ministerio de Trabajo debido, por ejemplo, a que fueron producto de una negociación informal en el ámbito del establecimiento de una empresa; sin embargo ello no significa que las condiciones allí pactadas no tengan efecto, ya que como se mencionó anteriormente, tanto los convenios como los acuerdos colectivos rigen desde el momento en que fueron firmados por ambas partes. En este caso, sus disposiciones son obligatorias para los signatarios (firmantes) y sus afiliados.

La negociación de un nuevo convenio colectivo de trabajo renueva en forma sustancial a otro precedente o lo sustituye. Por otra parte, los acuerdos colectivos de trabajo modifican a un convenio preexistente para el mismo ámbito. Son firmados por las mismas partes del convenio original y modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales.

Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo sólo pueden establecer mejores condiciones para los trabajadores que las preexistentes en convenios y leyes.

1.6 Contratos individuales de trabajo

Los contratos de trabajo regulan la relación individual entre un trabajador y su empleador.

Este contrato, que puede estar escrito o no, implica una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, donde el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios para el empleador bajo su dependencia, y éste a cambio le debe otorgar una remuneración.



El contrato individual puede mejorar los derechos establecidos en las leyes y los convenios colectivos de trabajo. En caso de que el convenio colectivo de trabajo establezca condiciones más favorables para el trabajador que las emergentes de su contrato individual, se debe aplicar directamente lo establecido en el convenio colectivo, en sustitución del contrato individual.

1.7 Usos y costumbres

Los usos y costumbres son las conductas, comportamientos, acciones habituales que se mantienen en el tiempo en la relación entre trabajadores y empleadores. Los usos y costumbres pueden surgir tanto dentro de una actividad como dentro de un lugar de trabajo. Pese a que no son una norma escrita también implican derechos para los trabajadores, siempre y cuando mejoren las condiciones de trabajo previstas en las normas.

Un ejemplo de los usos y costumbres puede ser que en un lugar de trabajo sea una práctica usual que los trabajadores extiendan su horario de almuerzo 15 minutos más que el previsto en las normas. Este pasa a ser un derecho adquirido para los trabajadores y, en consecuencia, los empleadores tienen la obligación de respetarlo.

2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas

Ante el incumplimiento de las normas por parte de los empleadores, los trabajadores cuentan con distintas vías (no excluyentes) para reclamar el ejercicio de sus derechos.

2.1 Acción colectiva

A través de la historia, los trabajadores y las trabajadoras han luchado por conseguir mejores condiciones de vida. Estas mejoras fueron conquistadas mediante la acción y la organización colectiva: la pre-



sentación de petitorios, la realización de manifestaciones, huelgas, paros. Es decir, a través de la presión ejercida en cada lugar de trabajo y la generalización de las luchas.

Esas conquistas son las que se transforman en derechos para todos los trabajadores y algunas se encuentran en normas escritas. Que un derecho sea legalmente reconocido no implica que siempre pueda ser ejercido. Sin la organización de los trabajadores, muchas veces los derechos terminan siendo letra muerta plasmada en las normas.

La huelga, en sus distintas formas, es un derecho de los trabajadores que goza de jerarquía constitucional que puede ser puesto en práctica ante el incumplimiento de una norma y es una forma de exigir y presionar a los empleadores para que respeten los derechos laborales y cumplan con la aplicación de las normas o para exigir mejores condiciones (o derechos).

2.2 Vía administrativa

Frente a la violación de un derecho, el trabajador o la asociación sindical afectada pueden realizar una denuncia ante la autoridad administrativa del trabajo competente (el Ministerio de Trabajo de la Nación o la Secretaría de Trabajo correspondiente a la jurisdicción en la que el trabajador realiza su actividad).

Esta es una de las vías más rápidas de acción y no tiene costos para el afectado. Una vez que se presenta la denuncia, la autoridad administrativa tiene la obligación de intervenir mediante la inspección del trabajo. La finalidad de la inspección del trabajo es preventiva y puede implicar la aplicación de sanciones (multas, clausura del establecimiento), pero no permite reparar la violación del derecho.

2.3 Vía judicial

En la vía judicial, el trabajador o la asociación sindical afectada por



la violación de un derecho pueden presentar una demanda. Para ello se necesita la asistencia de un abogado.

La demanda se presenta ante la justicia laboral y los jueces tienen la obligación de dictar una sentencia. En este caso, la aplicación de esta resolución es obligatoria y su finalidad es reparar el derecho violado.

De todas formas, creemos que el conflicto y su resolución por medio de la negociación colectiva es, en la mayoría de los casos, la mejor alternativa por la cual pueden optar los trabajadores.

2.4 Vía internacional

Cuando el derecho afectado se sustenta en un convenio de la OIT, es posible presentar denuncias en el ámbito internacional. Los dos organismos destinados a verificar que los países cumplan con los derechos que establecen los convenios internacionales del trabajo son el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Ante el Comité de Libertad Sindical se pueden presentar quejas por violaciones a la libertad sindical. La Comisión de Expertos es un organismo que emite informes periódicos sobre la situación de cada país a partir de la información que recopila en un período de tiempo. Por ello es importante enviar información sobre la violación de los derechos laborales consagrados en los convenios de la OIT. Los dos órganos de la OIT pueden emitir recomendaciones y observaciones que son de aplicación obligatoria en nuestro país.

2

LOS ORÍGENES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- 1 La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina desde una perspectiva histórica**
- 2 La estructura sindical y sus relaciones con el sistema de negociación colectiva**

LA organización colectiva de los trabajadores surge como una necesidad, para contrarrestar el peso del poder que tienen los patrones sobre la organización del trabajo.

Los trabajadores históricamente hemos decidido conformar nuestras propias organizaciones, incluso en momentos en que ello constituía un delito y acciones como la huelga eran duramente reprimidas por el Estado.

En nuestro país, los orígenes de la acción y organización sindical se remontan a las últimas décadas del siglo XIX. Sin embargo, las primeras leyes sobre organización sindical fueron dictadas recién a mediados de la década de 1940. A partir de entonces la estructura sindical primero, y la negociación colectiva después, han estado fuertemente reguladas por el Estado, que reconoció derechos a los sindicatos, pero también les impuso límites en cuanto a sus formas organizativas y a las formas y contenidos de la negociación colectiva.

No obstante, la organización y la acción colectiva de los trabajadores van más allá de los límites que pueda imponer la ley, que constantemente han sido sorteados a partir de la propia acción de los trabajadores y las organizaciones sindicales.

1 La negociación colectiva y la estructura sindical en Argentina desde una perspectiva histórica

1.1 Los orígenes de la negociación colectiva

La negociación colectiva es inseparable del conflicto y la estructura sindical. Existe toda vez que un grupo de trabajadores lleva adelante una reivindicación de manera grupal, y se enfrenta a su empleador para discutirla colectivamente, sin importar cuán formalizado esté el mecanismo de negociación. De esta manera, el origen de la negociación colectiva está directamente ligado al surgimiento de las organizaciones sindicales, que en nuestro país se remonta a las últimas décadas del siglo XIX.



En las primeras décadas del siglo XX, se desarrollaron algunas experiencias históricas de conflictos colectivos de trabajo muy importantes, que incluyeron instancias de negociación más o menos exitosas. Pueden citarse experiencias desarrolladas por los trabajadores marítimos, ferroviarios, gráficos y de la construcción.

Por entonces, no existía ninguna norma que regulara el procedimiento de la negociación, quiénes podían negociar, o cuáles serían los efectos de los acuerdos, por lo que todo se definía en base a la relación de fuerzas. Tanto para abrir las instancias de negociación como para imponer sus reivindicaciones, los trabajadores sólo podían recurrir a su capacidad de llevar adelante el conflicto.

La institucionalización de la negociación colectiva, es decir su regulación por parte del Estado, tendría que esperar hasta las décadas del '40 y '50, momento en que se expresó un profundo cambio en la relación de fuerzas sociales, y que coincidió, en términos políticos, con el ascenso al poder del peronismo.

1.2 El sistema histórico: negociación de un convenio por rama de actividad

No casualmente, el proceso de institucionalización de la negociación colectiva se realizó en el marco de un avance muy significativo de la organización colectiva de los trabajadores. Este avance se realizó a partir de la combinación de: a) la intervención de las organizaciones de segundo y tercer grado (federaciones, uniones, confederaciones) que permitían generalizar los resultados de la negociación a todos los trabajadores de la actividad; y b) un fuerte control de lo negociado por la acción de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo.

Así, desde fines de la década del '40 una gran cantidad de trabajadores comenzó a contar con la cobertura de un convenio colectivo de trabajo, que no sólo incluía derechos por sobre aquellos reconocidos en la legislación laboral, sino que también imponía el



reconocimiento de la presencia de la organización sindical en los lugares de trabajo.

La designación de delegados y comisiones internas en los lugares de trabajo, permitió fortalecer la organización sindical y también garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios colectivos de trabajo a nivel de los establecimientos.

La institucionalización del sistema de negociación colectiva se realizó en el año 1953, a través de la sanción de la ley 14.250 aún vigente. Entre los principales aspectos de esta ley se encuentran:

» **Sujetos que suscriben los CCT:** la ley dispuso que los convenios colectivos debían ser suscriptos por organizaciones sindicales con personería gremial; asociaciones de empleadores, grupos de empleadores o empleadores en forma individual.

» **Alcance:** los convenios colectivos alcanzaban a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación, independientemente de su afiliación o no a la organización firmante.

» **Efectos del CCT una vez vencido su plazo:** el sistema de la ley 14.250 dispuso que las cláusulas de los convenios colectivos se mantuviesen vigentes hasta tanto se negoció uno nuevo (ultraactividad).

» **Relación con otras normas:** en cuanto a la relación con otras normas, la ley 14.250 estableció que los contratos individuales no podían pautar peores condiciones para los trabajadores que las reguladas en el convenio colectivo.

» **Autoridad de aplicación:** la necesidad estatal de avanzar en el control de los convenios colectivos de trabajo se plasmó en la disposición que establecía que los convenios colectivos debían ser homologados por el Ministerio de Tra-



bajo, quien tenía facultades para analizar no sólo los requisitos formales, sino que también podía efectuar un control sobre su contenido, objetando aquellas cláusulas que pudiesen afectar “normas dictadas en protección del interés general”

» **Comisiones paritarias:** finalmente, la ley 14.250 estableció que los convenios colectivos podían crear comisiones paritarias, para intervenir en la interpretación del convenio, la calificación del personal, y la determinación de las categorías laborales, entre otras cuestiones.

El sistema previsto en la ley 14.250 no experimentó mayores modificaciones en las décadas siguientes, y en la actualidad la legislación sobre negociación colectiva es muy similar a aquella sancionada en 1953. Sin embargo, por razones diversas su vigencia estuvo suspendida durante varios períodos o sus contenidos estuvieron limitados por la legislación estatal.

La primera limitación fue impulsada por el gobierno militar de Aramburu luego del golpe de estado de 1955, quien dispuso que los convenios colectivos debían remover todas aquellas cláusulas que obstaculizaran los aumentos de productividad y, en términos más generales, todas aquellas disposiciones que limitaran las facultades de los empleadores en los lugares de trabajo. Los trabajadores resistieron exitosamente este intento, y las normas del gobierno militar fueron derogadas en 1958.

La negociación colectiva volvió a estar intervenida durante el gobierno militar de Onganía, quien suspendió la vigencia de la ley 14.250 en 1967, suspensión que se mantuvo hasta el año 1972. Durante dichos años el gobierno militar otorgaba anualmente aumentos salariales por decreto, impidiendo que los trabajadores participaran en la determinación de sus niveles salariales.

La reanudación de la negociación colectiva se mantuvo por poco tiempo, ya que fue nuevamente suspendida en 1973, como conse-



cuencia de la firma del Pacto Social entre el Gobierno Nacional, la CGT y la CGE (Confederación General Económica). Este pacto incluyó una suspensión por dos años de la negociación colectiva, y una vez vencida dicha suspensión se desarrolló la última gran ronda de negociación de convenios colectivos de trabajo, en 1975.

1.3 La flexibilidad convencional

Las transformaciones experimentadas en la estructura económica y en el sistema político a partir de mediados de la década del '70 se tradujeron en un debilitamiento general del conjunto de los trabajadores, y tuvieron como correlato, a partir de 1976, cambios muy significativos en las características de la estructura y contenidos de la negociación colectiva.

Como vimos, durante la etapa anterior la principal intervención del Estado se había centrado en establecer períodos de vigencia y de suspensión de la negociación colectiva, sin poder incidir, a excepción de algunas coyunturas particulares, en la determinación de sus contenidos.

Este patrón de negociación colectiva se modificó sustancialmente a partir de 1976. En primer lugar, a partir de la suspensión de toda actividad negocial como consecuencia del golpe de estado de 1976 y el largo proceso de normalización sindical desarrollado hasta 1987; en segundo lugar, como consecuencia del avance del neoliberalismo y la introducción de contenidos de flexibilización laboral, principalmente a partir del año 1991.

El debilitamiento del conjunto de los trabajadores durante estas décadas también se plasmó en una disminución de la presencia y actividad de los delegados y las comisiones internas en los lugares de trabajo, que fueron las principales víctimas tanto de la represión física de la dictadura militar, como de las transformaciones en la estructura productiva que tuvieron lugar entre mediados de los '70 y la década de los '90.



Como consecuencia de ello, si bien la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas siguió estando a cargo del sindicato por rama de actividad a nivel nacional, durante los años '90 se registró una creciente descentralización del ámbito de negociación, con un fuerte avance de la negociación de convenios colectivos por empresa (principalmente en los sectores más afectados por la política de privatización de las empresas públicas, y también en la industria automotriz), y con la introducción de contenidos de flexibilidad laboral en los convenios colectivos de trabajo.

Durante estos años, la negociación de incrementos salariales estaba condicionada por un decreto dictado en 1991 por el gobierno de Menem, que impedía otorgar aumentos salariales que no estuvieran atados a un incremento de la productividad. De esta manera, durante los años '90 la negociación de aumentos salariales por rama de actividad fue virtualmente inexistente.

Por otra parte, durante la década de los '90 se le dio prioridad a las negociaciones desarrolladas en ámbitos descentralizados (empresa) por sobre las negociaciones centralizadas (actividad). Así, creció exponencialmente la negociación por empresa, que llegó a representar a finales de dicho período casi el 90% de las homologaciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

A su vez, a partir de la década de los '90 se instaló en nuestro país la flexibilización convencional de las condiciones de trabajo: en materia salarial, se privilegió el establecimiento de una remuneración variable, a través de aumentos salariales sujetos al aumento de la rentabilidad empresarial, o a través de bonos por productividad (generalmente no remunerativos); en materia de organización del trabajo, se generalizó la introducción de la polivalencia funcional que virtualmente elimina el sistema de categorías y les permite a los empleadores asignar libremente a los trabajadores tareas y funciones; en materia de jornada, se introdujeron modalidades flexibles como los sistemas de turnos y bancos de horas (jornada promedio), que les permiten a los empleadores ajustar la intensidad del trabajo a la fluctuación de la demanda de bienes y servicios, sin tener que



recurrir a la contratación de más personal o hacer frente al pago de horas extraordinarias.

1.4 Situación actual: acerca del contenido de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo

La descentralización de la negociación colectiva experimentó una reversión a partir de la sanción de la ley 25.877 en el año 2004, que volvió a establecer la primacía del convenio por actividad por sobre el convenio de empresa. Aún así, la mayoría de las negociaciones continúa siendo en el plano de la empresa.

El incremento de la cantidad de acuerdos en la última década se ha debido principalmente a un cambio en la dinámica de la negociación salarial, a través de la actualización, en su gran mayoría en forma anual, de las escalas salariales de los convenios colectivos por rama de actividad.

Por el contrario, en materia no salarial subsisten prácticas propias de la década flexibilizadora de los años '90, que afectan en su mayoría la capacidad de organización y cohesión del colectivo de trabajadores. En otras palabras, todavía no se han revertido sustancialmente los avances de las empresas que, a través de la negociación colectiva, consiguieron imponer cláusulas que reflejan sus prioridades en materia de salario, jornada, organización del trabajo, categorías, modalidades de contratación, entre otras.

2 La estructura sindical y sus relaciones con la negociación colectiva

Como decíamos anteriormente, la estructura sindical y la negociación colectiva están estrechamente ligadas, y en nuestro país existen leyes que las regulan con bastante detalle. En particular debemos mencionar la ley de asociaciones profesionales n° 23.551, la ley de negociación colectiva n° 14.250, la ley de procedimiento de la negociación colectiva n° 23.546.



2.1 ¿Cuáles son los derechos sindicales de los trabajadores reconocidos en la ley 23.551 y su decreto reglamentario?

La ley de asociaciones profesionales 23.551 reconoce, entre otros, los siguientes derechos de los trabajadores:

- Fundar sindicatos sin necesidad de autorización previa
- Afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a los sindicatos ya existentes
- Desarrollar actividades sindicales
- Peticionar ante las autoridades y los empleadores
- Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales
- Elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos

Esta enumeración de derechos incluye, por un lado, la existencia de una libertad de constitución, en tanto los trabajadores tienen el derecho de conformar sus propias organizaciones sindicales o de afiliarse a las ya existentes. Al respecto, la ley no hace más que recoger el mandato de la Constitución Nacional, que en el artículo 14 bis reconoce el derecho a la “organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

De esta manera, la Constitución Nacional reconoce que la voluntad colectiva de los trabajadores puede plasmarse en la creación de sindicatos, y establece como único requisito que se inscriban en un registro especial.

En segundo lugar, la ley 23.551 reconoce el derecho a desarrollar la acción sindical, que incluye la posibilidad de definir colectivamente las estrategias de acción que llevarán adelante los trabajadores, ya sea al momento de confrontar con los empleadores, ya sea en la relación que establezcan las organizaciones sindicales con el Estado.

Finalmente, la ley también garantiza la posibilidad de participar en la vida interna de los sindicatos, y le otorga una gran importancia al derecho a elegir o ser elegido como representante de los trabajadores.



Como vemos, la ley 23.551 reconoce en forma amplia los derechos sindicales de los trabajadores. Sin embargo, la ley posibilita el ejercicio de estos derechos sólo a los trabajadores que se encuentran en relación de dependencia de un empleador, por lo que quedan fuera de su alcance muchos otros trabajadores formales e informales, tales como los trabajadores autónomos, los pasantes, los becarios y aquellos que se desempeñan a través de una locación de servicios o cooperativas de trabajo. Estas formas de contratación son utilizadas por las patronales para invisibilizar la relación laboral.

Estos obstáculos provenientes de la ley no impiden que los trabajadores que se encuentran en alguna de estas situaciones lleven adelante estrategias de organización sindical a fin de conseguir mejoras en sus condiciones laborales.

En nuestro país, la Central de Trabajadores de la Argentina reconoce esta situación, y en su estatuto permite la afiliación de: los trabajadores activos, los trabajadores sin trabajo, los trabajadores beneficiarios de alguna de las prestaciones del régimen previsional público, nacional, provincial o municipal, y los trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia.

OIT

Todos los trabajadores —con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía— deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar qué personas quedan cubiertas por este derecho no se funda en la existencia de un vínculo laboral con un empleador que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho a organizarse.

OIT, CLS, 1996, párrafo 235.



2.2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones sindicales?

La ley 23.551 permite conformar organizaciones sindicales constituidas por trabajadores de una misma actividad o actividades afines, del mismo oficio, profesión o categoría, o por su pertenencia a una misma empresa. Este tipo de organización se denomina de primer grado y en general toma la forma de sindicatos de base (o sindicatos locales) o uniones (cuando son de carácter nacional).



El estatuto sindical

Al momento de su fundación, una organización sindical debe darse un estatuto. El estatuto contiene las reglas fundamentales del funcionamiento interno del sindicato, y además define qué trabajadores podrán afiliarse a la organización. Por ejemplo, un estatuto puede prever que la organización sindical afiliará a trabajadores de la industria de la construcción de la provincia de San Luis. Es muy importante tener en cuenta los alcances del estatuto, ya que constituye el límite de actuación de la organización sindical.

Las asociaciones sindicales de primer grado pueden constituir o afiliarse a organizaciones de segundo grado, también denominadas federaciones, donde en general confluyen organizaciones de una misma actividad. De esta forma, las federaciones organizan bajo su órbita a los sindicatos locales o de primer grado, y permiten extender, en muchos casos nacionalmente, los conflictos sindicales y la negociación de mejoras para todos los trabajadores de la actividad.

Por último, tanto los sindicatos de base, como las uniones y las federaciones pueden confluir en confederaciones o centrales sindicales (asociaciones sindicales de tercer grado) que aglutinan diferentes actividades y sectores.



2.3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores

Los derechos sindicales específicamente referidos a las organizaciones sindicales están contemplados también en la ley 23.551 y su decreto reglamentario.

¿Cuáles son los derechos sindicales de las organizaciones de trabajadores reconocidos en la ley 23.551?

- Elegir su nombre, el ámbito de su representación y su actuación territorial
- Elegir la forma de organización interna y la construcción de su propio estatuto
- Afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a organizaciones de grado superior (federaciones o centrales) o construirlas
- Formular un programa de acción
- En especial, se reconoce el derecho de: negociar colectivamente, recurrir a la huelga y adoptar otras medidas legítimas de acción sindical

Luego de su fundación, todas las organizaciones sindicales deben inscribirse en un registro especial del Ministerio de Trabajo de la Nación, que tiene 90 días para otorgarles la simple inscripción.

A partir de la inscripción gremial las organizaciones sindicales obtienen la personería jurídica, y su actuación sindical es reconocida por la ley.

Al momento de otorgar esta inscripción, el Ministerio de Trabajo establece el ámbito de actuación en función de los afiliados que haya acreditado la organización sindical. Por ello, es posible que el alcance del estatuto, definido por la organización, sea mayor que el del ámbito de actuación reconocido por el Ministerio de Trabajo, que depende de los afiliados que efectivamente se hayan acreditado, y los lugares donde haya acreditado afiliados.



A medida que se vayan incorporando nuevos afiliados, es posible solicitar en el Ministerio de Trabajo una ampliación del ámbito de actuación.

2.4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre libertad sindical

La ley permite que en un mismo ámbito de actuación (empresa, actividad, territorio, etc.) existan todas las organizaciones sindicales que deseen conformar los trabajadores. Sin embargo, distingue entre dos tipos de organizaciones, a las que les reconoce distintos derechos: por un lado, los sindicatos simplemente inscriptos, y por el otro, los sindicatos más representativos a los cuales se les concede la personería gremial. Ambos reciben el reconocimiento del Estado.

Para obtener la personería gremial, un sindicato debe afiliarse, en un ámbito de actuación, a más del 20% de los trabajadores, debiendo haber actuado por un lapso mínimo de 6 meses. Si en dicho ámbito de actuación ya existe un sindicato con personería gremial, la organización que reclame la personería debe acreditar que supera en un 10%, por un lapso ininterrumpido de seis meses, a la cantidad de afiliados del sindicato preexistente.

Las distinciones que efectúa la ley 23.551 entre sindicatos con personería gremial y sindicatos simplemente inscriptos han sido fuertemente cuestionadas en los últimos años por la Central de Trabajadores de la Argentina y por las organizaciones sindicales que la conforman.

Las primeras denuncias se presentaron en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que a través de sus órganos de control –el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y la Comisión de Normas– señaló en reiteradas oportunidades que la ley 23.551 no era compatible con el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical.



A fines de 2008 la Corte Suprema de Justicia de la Nación recogió estos cuestionamientos, y en la causa “ATE c. Ministerio de Trabajo”³ declaró que estas distinciones son inconstitucionales, estableciendo nuevos parámetros para determinar qué derechos pueden ser reconocidos en forma exclusiva a alguna organización sindical.

Al analizar el otorgamiento de derechos exclusivos a los sindicatos con personería gremial, que no podían ser ejercidos por los sindicatos simplemente inscriptos, la Corte sostuvo que ello limitaba excesivamente la capacidad de acción de los sindicatos simplemente inscriptos, y que por ende era contrario a la libertad sindical. De esta manera, a partir de los fallos de la Corte todas las organizaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción, cuentan con los siguientes derechos:

- » Defender y representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores
- » Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social
- » Realizar actividades de carácter social similares a las cooperativas y mutuales
- » Contar con una tutela sindical para quienes ocupen cargos representativos
- » Imponer cotizaciones a sus afiliados (cuotas de afiliación) y descontarla por el recibo de haberes
- » Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa
- » Ejercitar el derecho de huelga

.....

³ El criterio de la Corte fue reafirmado en el año 2009 en la causa “Rossi c. Hospital Naval”, y en el año 2013 en la causa “ATE c. Municipalidad de Salta”.



Ámbito del estatuto, de la simple inscripción y de la personería gremial

El alcance de la personería gremial puede ser inferior al ámbito de actuación reconocido al sindicato en la simple inscripción. Este a su vez, puede ser inferior al ámbito expresado en el estatuto del sindicato, ya que la personería se otorga sólo en aquellos espacios donde el sindicato es el más representativo. Por ejemplo, es posible que el ámbito estatutario de un sindicato de trabajadores del transporte automotor comprenda a todo el país, mientras que su ámbito de inscripción esté circunscripto a las provincias de Salta, Jujuy, Tucumán y Catamarca (porque sólo tiene afiliados en dichas provincias), y su personería gremial esté acotada a la provincia de Jujuy (ya que allí el sindicato es más representativo).

La Corte no eliminó el sistema de personería gremial y reconoció que la ley puede otorgar distintos derechos a los sindicatos con personería gremial. Sin embargo, estableció una enumeración taxativa, al señalar que “la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales”.

A partir de los fallos de la Corte los sindicatos con personería gremial sólo cuentan con privilegios que no pueden ir más allá de una “prioridad en materia de”:

- » Negociación colectiva
- » Consulta de las autoridades
- » Designación de los delegados ante los organismos internacionales



Según el criterio de la Corte en la actualidad, los sindicatos simplemente inscriptos se encuentran en un pie de igualdad con los sindicatos con personería gremial en lo que respecta a la totalidad de los restantes derechos sindicales (tutela sindical, designación de delegados en los lugares de trabajo, huelga, descuento por nómina de la cuota sindical).

3

LA REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ESTRUCTURA, EFECTOS Y ALCANCES

- 1 Normas que regulan el ámbito y la estructura de la negociación colectiva
- 2 Relación entre los Convenios Colectivos de Trabajo y las leyes
- 3 ¿A quiénes se aplica un convenio colectivo de trabajo?
- 4 ¿Desde cuándo y hasta cuándo se aplican las cláusulas negociadas en un convenio colectivo de trabajo?
- 5 La estructura de la negociación colectiva: relaciones entre distintos tipos de convenios colectivos

 Preguntas frecuentes

¿SOBRE quiénes se aplica el resultado de la negociación colectiva? ¿Hasta cuándo se proyectan los efectos de lo acordado entre los representantes de los trabajadores y los empleadores? ¿Qué relaciones existen entre los distintos convenios colectivos de trabajo (actividad o empresa), y entre los convenios y las leyes laborales?

Es necesario responder estas preguntas para poder determinar cuáles son las normas laborales que corresponde aplicar en una determinada actividad o empresa en un momento puntual, para poder identificar a qué trabajadores y empleadores se les aplican las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo. No siempre resulta evidente el alcance de los convenios colectivos, y pueden surgir interrogantes acerca de si una determinada relación laboral está alcanzada por las cláusulas de un convenio colectivo o no. Para dar cuenta de este interrogante, deberemos determinar el “ámbito de aplicación” de cada convenio colectivo de trabajo, que no es otra cosa que el conjunto de trabajadores y empleadores cuyo vínculo estará regulado por las cláusulas de dicho convenio.

Por otra parte, también es necesario analizar las relaciones que existen entre las múltiples normas que, al mismo tiempo, regulan una determinada relación laboral. Como veremos, no existe ningún impedimento para que un contrato de trabajo esté regulado simultáneamente por las leyes laborales, por uno o más convenios colectivos de trabajo (por ejemplo, un convenio de actividad y un convenio de empresa), y por el propio contrato de trabajo. En este caso, existen reglas para determinar cuál es la norma aplicable o el convenio aplicable. Aquí hablaremos de “estructura de la negociación colectiva”.

Ahora bien, antes de avanzar sobre estos puntos, es necesario destacar que la negociación colectiva, más allá de las disposiciones legales que analizaremos en este capítulo, es un producto de la organización colectiva de los trabajadores y del conflicto. Como señalamos anteriormente, los trabajadores se agrupan para evitar



que la negociación con los empleadores se realice individualmente. Esta negociación puede tener un alcance no sólo a nivel de las condiciones de trabajo, sino también en la determinación de a quiénes se aplicará el convenio.

Habitualmente los empleadores tratan de reducir el alcance de los convenios colectivos (negociar por empresas, establecimiento o por categorías). Por el contrario, las organizaciones sindicales tratan de extender el alcance de los convenios a una cantidad cada vez mayor de trabajadores para evitar la fragmentación (se intenta negociar por actividad, incluir a tercerizados, etc.).

En nuestro país existe una fuerte tradición sindical de promover negociaciones por rama de actividad que pudo instalarse, principalmente, por la fortaleza del movimiento sindical entre los años '40 y '70. Desde entonces, como hemos visto en el capítulo 2 (en los apartados 2.1.2/2.1.3), los empleadores han intentado y, en parte, han logrado fragmentar la negociación colectiva, impulsando que las discusiones se realicen a nivel de empresa, o incluso a nivel de establecimiento.

En los últimos años esta tendencia ha comenzado a revertirse parcialmente, pero aún constituye un espacio de disputa entre trabajadores y empleadores.

1 Normas que regulan el ámbito y la estructura de la negociación colectiva

- » **Constitución Nacional.** El artículo 14 bis establece que las asociaciones sindicales tienen el derecho a negociar colectivamente.
- » **Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva.** Introduce el derecho de negociación colectiva para los trabajadores.
- » **Convenio 151 sobre la protección del derecho de**



sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

» **Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva.** Establece pautas sobre los alcances de la negociación colectiva. El artículo 2 dispone que “la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

» **Ley 14.250.** Regula los convenios colectivos de trabajo estableciendo quiénes negocian, qué tipo de convenios se pueden negociar, a quiénes abarca, cuál es su período de vigencia, etc.

» **Ley 23.546.** Regula el procedimiento que tiene que llevarse a cabo para negociar colectivamente.

» **Leyes 23.929 y 24.185.** Establecen mecanismos para la negociación colectiva de los trabajadores de la educación y de la administración pública nacional.

» **Ley 24.467.** Regula las relaciones laborales en la pequeña y mediana empresa (PYME).

2 Relación entre los convenios colectivos de trabajo y las leyes

En nuestro país los trabajadores cuentan con un piso mínimo de derechos que están regulados en las leyes laborales. La más extensa es la ley de contrato de trabajo (ley n° 20.744), que enumera derechos



y obligaciones de trabajadores y empleadores, y establece normas generales sobre muchos aspectos (salarios, vacaciones y licencias, consecuencias de la extinción del contrato de trabajo, etc.).

Además de la ley de contrato de trabajo, también existen muchas otras leyes que regulan temas específicos, como puede ser la jornada de trabajo (ley nº 11.544), la seguridad e higiene (ley nº 19.587) o los accidentes y enfermedades laborales (ley nº 24.557).

Estas normas establecen un piso mínimo de derechos para los trabajadores, que puede ser mejorado a través de la negociación colectiva y de los contratos individuales de trabajo.

Veamos entonces cuáles son las relaciones que se establecen entre la legislación general y los convenios colectivos de trabajo, y entre estos convenios y los contratos individuales que se establecen entre trabajadores y empleadores:

2.1 Relación entre el convenio colectivo y las leyes laborales

Los convenios colectivos pueden modificar las leyes laborales para establecer mejores derechos para los trabajadores, pero no para disminuirlos.

Por ejemplo, la ley de contrato de trabajo, en el artículo 158, reconoce el derecho de los trabajadores a las siguientes licencias pagas:

- » Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- » Por matrimonio, diez (10) días corridos.



- » Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- » Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- » Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

En este caso, el convenio podría aumentar la cantidad de días de cada licencia, o podría transformar los “días corridos” en “días hábiles”, o podría establecer nuevas licencias no contempladas en este artículo. Esto es habitual en muchos convenios, donde por ejemplo se reconoce el derecho a una cantidad de días de licencia por año para cuidar a un familiar enfermo, o días de licencia por razones personales.

Por el contrario, si en el convenio colectivo existe una cláusula que establece menos derechos para el trabajador que los regulados en la ley, esta cláusula no tiene ningún valor, y los trabajadores deben reclamar que se les aplica directamente lo estipulado por la ley.

Por ejemplo, la ley de contrato de trabajo establece en el artículo 245 una indemnización por despido sin causa de un mes de sueldo por año de antigüedad. Si en un convenio colectivo se pactara una indemnización de 15 días por año de antigüedad, esta cláusula no tendría ningún efecto, y el monto de la indemnización se calcularía a partir de lo que establece la ley. Como señalamos anteriormente, si en el convenio se pactara una indemnización mayor (por ejemplo, de dos meses de sueldo por año de antigüedad), entonces sería aplicable la cláusula del convenio.



Los convenios colectivos pueden modificar las leyes en beneficio de los trabajadores, pero no pueden establecer menores derechos que los allí reconocidos. Esta regla está expresada en la ley de contrato de trabajo (ley n° 20.744).

Artículo 8°: Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.

Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Por su parte, la ley de negociación colectiva (ley n° 14.250) expresa:

Artículo 7°: Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

2.2 Relación entre el convenio colectivo y el contrato de trabajo

Al inicio de las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador se establece un contrato de trabajo, que puede ser escrito o incluso oral (excepto el contrato de trabajo a plazo fijo).

Este contrato está conformado por todas las modalidades que va a tener el vínculo entre trabajador y empleador, y que en su gran mayoría están impuestas por los empleadores, quienes definen cuánto



va a ser el salario, en qué horario y lugar va a trabajar el trabajador, qué uniforme va a tener que usar, qué mecanismos de control se van a utilizar, etc.

La ley dispone que este contrato no puede establecer condiciones menos favorables que aquellas previstas en el convenio colectivo y en las leyes laborales. Sin embargo, si el contrato individual establece normas que resultan más satisfactorias para los trabajadores se aplicará el contrato y no el convenio o la ley.

Por ejemplo, si el convenio colectivo establece una licencia por estudios de 15 días al año, el contrato de trabajo (oral o escrito) podrá extenderla a 16 o más días.

Los contratos de trabajo individuales no pueden prever peores condiciones para el trabajador que las que surgen de la ley o del convenio colectivo de trabajo. Esto surge expresamente de la ley de negociación colectiva (ley n° 14.250):

Artículo 8°: Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Por su parte, la ley de contrato de trabajo (ley n° 20.744), expresa:

Artículo 7°: Condiciones menos favorables. Nulidad.

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas (...)



3 ¿A quiénes se aplica un convenio colectivo de trabajo?

Para identificar qué trabajadores y empleadores están comprendidos en un convenio colectivo de trabajo es necesario determinar cuál es su ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de los convenios determina a qué trabajadores se aplicará dicho convenio. (según su actividad, rama, oficio, profesión o categoría, o territorial). Y también establece en qué espacio físico se aplicarán sus cláusulas: una empresa, localidad, provincia, región o todo el país.

El ámbito de aplicación de los convenios está expresamente descrito en el texto del convenio, generalmente en los primeros artículos. Ello es así porque la ley 14.250 establece que los convenios colectivos deben consignar las actividades y categorías de trabajadores comprendidos y su zona de aplicación.

Por ejemplo, la Unión Obrera Metalúrgica, que representa a todos los trabajadores de la industria metalúrgica del país, puede firmar un convenio con la cámara que agrupa a las empresas de esta actividad en la provincia de Buenos Aires. En este caso, el ámbito de cobertura del convenio alcanzará al conjunto de trabajadores y empleadores de la industria metalúrgica de dicha provincia.

Existe una estrecha relación entre este ámbito de aplicación y los distintos tipos de convenios que pueden negociarse. En el capítulo 4 describiremos qué organizaciones pueden negociar los convenios colectivos de trabajo.

3.1 Tipos de convenios colectivos

» Convenios colectivos de actividad

Son aquellos que se aplican a los trabajadores y empleadores de una determinada actividad.



Por ejemplo, si el sindicato de trabajadores telefónicos negocia con la cámara empresarial de telefonía una nueva jornada laboral de 6 horas, ello será aplicable a todos los trabajadores de las empresas de la actividad.

» Convenios colectivos de oficio, categoría o profesión

Son aquellos que se aplican a los trabajadores de un determinado oficio, categoría o profesión. Es decir, que comprende a los trabajadores de un mismo oficio como puede ser el de carpintero, una categoría porque son todos jerárquicos o una profesión porque son todos profesionales universitarios.

Por ejemplo, si el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio negocia con la cámara empresaria de supermercados de la provincia de Tierra del Fuego una extensión de la licencia por paternidad, ello será aplicable a todos los trabajadores jerárquicos de los supermercados en dicha provincia.

Ahora bien, saldadas las explicaciones respecto al ámbito de aplicación personal, nos detendremos en su alcance territorial.

» Convenios de empresa

Son los que se celebran en el ámbito de una empresa.

Es decir, una organización sindical cualquiera (federación, sindicato de base, etc.) podrá negociar un convenio colectivo con una empresa determinada, y este convenio será aplicable solamente a los trabajadores dependientes de dicha empresa.



» Convenios provinciales, regionales o municipales

Son aquellos que se aplican dentro de los límites de una provincia, región o municipio determinados.

Por ejemplo, si el Sindicato de Trabajadores del Vino de las provincias de Cuyo negocia con el sector de producción de vinos de la región un aumento salarial del 20%, este aumento sólo será aplicable a los trabajadores de dicha actividad de las provincias de Cuyo.

» Convenios nacionales

Son aquellos cuyos efectos tienen alcance en todo el país.

Por ejemplo, si la Federación Argentina de Empleados de Comercio negocia un 15% de aumento salarial con la Cámara Empresarial de Comercio, este aumento tendrá vigencia para todos los trabajadores del comercio de todo el país.

Ámbito personal

Convenio de Actividad o Rama
Convenio de Profesión, Oficio o Categoría
Convenio de Empresa

Ámbito Territorial

Convenio Nacional
Convenio Provincial o Regional
Convenio Local
Convenio por empresa



Los Convenios Colectivos de Crisis

Los Convenios Colectivos de Crisis son un tipo especial de convenio, muy distinto a los convenios por rama de actividad o por empresa.

Estos convenios están previstos por la ley para situaciones excepcionales. Son acuerdos que pueden ser realizados en el marco de una empresa que está afectada por una crisis económica, y pueden llegar a concluir con la negociación de suspensiones o despidos.

A través de estos convenios las empresas buscan negociar que, temporalmente, no sea obligatorio aplicarles a sus trabajadores las disposiciones del convenio colectivo de actividad.

Para poder negociar un convenio de estas características las empresas deben haber iniciado previamente un procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo.

Este procedimiento está regulado en la ley 24.013, y establece que las empresas deben demostrar el estado de crisis, y que el Ministerio de Trabajo puede realizar investigaciones para analizar dicha situación.

Una vez identificado el ámbito personal y territorial de un convenio colectivo, podemos volver a preguntarnos a qué trabajadores y empleadores, comprendidos en dicho ámbito, se aplicarán las cláusulas del convenio.

¿Son dichas cláusulas aplicables exclusivamente a quienes firmaron el convenio colectivo? ¿En qué situación se encuentran los trabajadores no afiliados al sindicato que llevó adelante la negociación?



¿Y en qué situación se encuentran los empleadores que no participaron pero que están comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio?

En nuestro país, los convenios que se negocian siguiendo el procedimiento establecido en la ley de negociación colectiva (ley n° 14.250), se aplican a todos los trabajadores y empleadores alcanzados por su ámbito personal y territorial. Es decir, que también se aplican a los trabajadores no afiliados al sindicato que participó en la negociación y a sus empleadores. De esta manera, la negociación colectiva tiene efectos de alcance general, al igual que las leyes. Este efecto es denominado “efecto erga omnes”.

Eficacia general de los convenios colectivos de trabajo (efecto erga omnes)

El contenido del convenio se aplica a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito del convenio, independientemente de que hayan participado de la negociación o no.

Esto surge expresamente de la ley 14.250.

Artículo 4°: Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias (...)



4 ¿Desde cuándo y hasta cuándo se aplican las cláusulas negociadas en un convenio colectivo de trabajo?

La entrada en vigencia de un convenio o acuerdo colectivo firmado entre los representantes de los trabajadores y los empleadores se produce cuando ellos mismos lo llevan a la práctica. Es decir, no se requiere ninguna formalidad especial, como podría ser su homologación por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación. Ahora bien, esta homologación proyecta sus efectos en términos generales, es decir, sobre todos los sujetos (trabajadores y empleadores) comprendidos en su ámbito de aplicación. Sobre estos aspectos volveremos en el capítulo 5, donde se analizará el procedimiento de la negociación colectiva. Aquí adelantaremos algunos de los principales conceptos.

Para que un convenio colectivo sea homologado, el Ministerio debe analizar que las cláusulas negociadas no violen otras leyes. Por ejemplo, un convenio no podría establecer una discriminación por cuestiones religiosas.

La ley también le otorga al Ministerio de Trabajo la posibilidad de no homologar un convenio colectivo si entiende que ello va en contra del interés general.

OIT

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha expresado que:

“Subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscriptos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva y del Convenio n° 98” (320° informe, caso n° 2030, párrafo 596).

Es decir, que el poder de homologación del Ministerio de Trabajo es contradictorio con el Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva.



Si el Ministerio de Trabajo rechaza la homologación, las partes pueden renegociar las cuestiones observadas. En el caso de los convenios por actividad, oficio, rama o categoría, la homologación es necesaria para que sus efectos se extiendan a todos los trabajadores y empleadores. Por su parte, los convenios de empresa sólo necesitan ser registrados ante el Ministerio de Trabajo, aunque las partes pueden solicitar que sea homologado.

Homologación

La homologación es un acto administrativo que realiza el Ministerio de Trabajo para verificar que el contenido del convenio no viola otras normas. La homologación es necesaria para que entren en vigencia los convenios y su contenido se proyecte sobre todos los trabajadores y empleadores. Este requisito no es necesario en los convenios colectivos por empresa.

La ley de negociación colectiva (ley n° 14.250) establece:

Artículo 4°: (...) Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.



4.1 ¿Hasta cuándo se aplican las cláusulas de un convenio?

La ley 14.250 establece que los convenios colectivos deben fijar un plazo de vigencia (generalmente 2 años). Sin embargo, cuando vence este plazo, las cláusulas del convenio continúan aplicándose hasta que se negocie uno nuevo. El mantenimiento de la vigencia del convenio se denomina ultraactividad.

La ultraactividad puede ser dejada sin efecto si la organización sindical y los representantes patronales lo establecen expresamente en el texto del convenio colectivo. Sin embargo, esta situación puede ser muy perjudicial para los trabajadores, ya que al vencimiento del convenio, este quedará sin efecto, y todos los derechos que allí habían sido plasmados deberán ser renegociados en un nuevo convenio.

Ultraactividad

La ultraactividad implica la continuidad de la vigencia del contenido del convenio luego de su vencimiento, hasta su reemplazo o renovación.

Al respecto, la ley de negociación colectiva (ley n° 14.250) dispone:

Artículo 6°: Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.



La garantía de ultraactividad es la que permite que todavía estén vigentes convenios colectivos firmados en 1975, como por ejemplo los convenios de la industria metalúrgica, la actividad bancaria, y el comercio, entre muchos otros. En gran medida, durante la década de los '90 algunas organizaciones sindicales recurrieron a la ultraactividad como una herramienta defensiva, ya que les permitía mantener el texto de los convenios de 1975 en un contexto de debilidad del conjunto de los trabajadores, y no tener que comenzar nuevamente las negociaciones desde el piso de la ley laboral.

Por el contrario, los convenios negociados durante los '90 en su mayoría se caracterizaron por la fragmentación del ámbito de negociación (principalmente alcanzaban a las empresas) y por la introducción de contenidos flexibilizadores de las condiciones laborales preexistentes.

5 La estructura de la negociación colectiva: relaciones entre distintos tipos de convenios colectivos

5.1 Negociación de convenios de distintos ámbitos

Hasta aquí hemos descrito los tipos de convenio existentes, y cómo identificar a qué trabajadores y empleadores se les aplican sus cláusulas.

Sin embargo, lo cierto es que los ámbitos de aplicación de los convenios, personal y territorial, no conviven pacíficamente, sino que pueden entrelazarse. Es decir, que a un grupo de trabajadores pueda aplicarse muchos convenios colectivos al mismo tiempo. Por ejemplo, si en una actividad donde existe un convenio colectivo de actividad a nivel nacional se encuentra una empresa donde se ha negociado un convenio aplicable exclusivamente a sus trabajadores. O, en una actividad determinada puede existir un grupo de trabajadores a los que se les aplica un convenio de categoría que establece distintas condiciones de trabajo.

¿Qué convenio se aplica cuando se superponen dos convenios de distinto ámbito?



Ante todo, debemos tener presente que en nuestro país, el modelo legal de negociación colectiva promueve la negociación colectiva por rama de actividad, la que generalmente es llevada adelante por la Federación que nuclea a los sindicatos de empresa y de actividad de primer grado del sector. Por ende, la superposición de convenios de niveles distintos ocurre de manera excepcional.

Eso nos lleva a reformular la pregunta: ¿En cuáles supuestos los sindicatos de empresa, de actividad o de oficio pueden acordar convenios colectivos de trabajo si existe un convenio de ámbito mayor (por ej. uno suscripto por una Federación) que los comprende?

La respuesta está dada por la ley 14.250 que admite la negociación en el nivel inferior cuando en los siguientes casos:

» Materias expresamente delegadas por el nivel superior

En este caso estamos ante un caso de articulación convencional. Los sujetos que negociaron el convenio de ámbito superior dispusieron que determinadas materias o reglamentaciones pueden ser negociadas por convenios de ámbito menor. Por ejemplo, la Federación de Trabajadores de la Construcción podría negociar una nueva jornada laboral de 7 horas. Sin embargo, en el convenio colectivo puede establecerse que sean las regionales las que determinen el modo en que se distribuyan esas horas. De este modo, la regional cuyana podría negociar que se trabaje tres horas a la mañana y cuatro a la tarde; mientras que la regional patagónica podría negociar que las siete horas se realicen de corrido entre las 11 y las 18 horas.

» Materias que no hayan sido tratadas en el nivel superior

Por ejemplo, si en el convenio colectivo de ámbito nacional aplicable a los trabajadores de la construcción no se establece ningún mecanismo que regule la imposición de sanciones por incumplimientos de los trabajadores, este tema podría ser negociado en el convenio colectivo por empresa.



» Materias que sean propias de la organización de la empresa

Aquí se incluyen cuestiones que no puedan regularse a nivel de actividad, y que estén directamente relacionadas con cada empresa en particular.

» Condiciones más favorables

Este último es un principio general del derecho del trabajo que, en relación a la negociación colectiva, se aplica cuando dos convenios de ámbitos distintos regulan las condiciones de trabajo del mismo grupo de trabajadores. Esto podría suceder, cuando un convenio de empresa se encuentra comprendido en uno de actividad, o un convenio de actividad de carácter regional en un convenio de actividad de extensión nacional.

La ley de negociación colectiva (ley n° 14.250) establece:

Artículo 18: Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.*
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.*
- c) Materias propias de la organización de la empresa.*
- d) Condiciones más favorables al trabajador.*

5.2 Negociación de nuevos convenios colectivo de trabajo: ¿Qué convenio resulta aplicable?

En lo referente a la sucesión temporal de convenios de un mismo ámbito



de representación territorial y personal, la regla es que el convenio posterior reemplaza al convenio anterior. En ningún caso el nuevo convenio podrá establecer menores derechos que los reconocidos en las leyes.

En cuanto a convenios de distinto ámbito, la ley 14.250 que un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, solo modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

Ahora bien, ¿cómo se comparan los convenios? Si uno de los dos convenios es integralmente mejor que el otro, se aplica ese convenio. Pero puede suceder que ambos convenios contengan disposiciones mejores y peores respecto al otro. En tal situación la comparación y selección se realiza por "instituciones". Vayamos a un ejemplo: puede ocurrir que un convenio colectivo "A" reconozca una mayor cantidad de días de vacaciones y de licencias respecto a otro convenio "B", pero este último disponga salarios superiores que aquel. Comparar por "instituciones" significa en este ejemplo que a los trabajadores que se encuentran comprendidos en el ámbito de representación de ambos Convenios se les aplique el régimen de licencia y vacaciones del Convenio "A" y a su vez perciban los salarios del Convenio "B". Es decir, se aplicará el mejor "salario", las mejores "licencias", las mejores "vacaciones", la mejor "jornada", el mejor "régimen disciplinario", etc.

La ley de negociación colectiva (ley n° 14.250) establece:

Artículo 19: Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.*
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.*



5.3 Convenios colectivos de distintas actividades: ¿Qué convenio resulta aplicable?

Muchas veces se producen conflictos en torno a qué convenio colectivo resulta aplicable a un determinado trabajador.

Como señalamos anteriormente, los convenios colectivos poseen un ámbito de aplicación, que permite identificar a qué trabajadores y empleadores se les aplicarán sus disposiciones. Por ejemplo: el convenio correspondiente a los trabajadores del comercio de todo el país.

Sin embargo, en numerosas ocasiones surgen conflictos para determinar si una relación de trabajo está comprendida en el ámbito de aplicación de un convenio o en el de otro.

Por ejemplo, parece claro que un trabajador que atiende un kiosco estará comprendido en el convenio colectivo de la actividad de comercio, mientras que un mozo que se desempeña en un bar estará comprendido en el convenio de la actividad gastronómica, y un trabajador que expende combustibles en una estación de servicios lo estará en el convenio correspondiente a dicha actividad. Ahora bien: ¿dónde estará comprendido un trabajador cuya función es atender un kiosco que existe en el bar de una estación de servicios? ¿Y el mozo de dicho bar?

En estos casos, será necesario determinar el “encuadramiento convencional” de cada uno de estos trabajadores, para lo cual la ley y los fallos judiciales han ido estableciendo una serie de criterios.

Estos criterios señalan que el convenio aplicable será el correspondiente a la actividad principal de la empresa, independientemente de que en dicha empresa existan trabajadores que puedan realizar tareas accesorias. A su vez, si una empresa posee muchos establecimientos, con distintas actividades principales, en cada uno de ellos se aplicará el convenio colectivo correspondiente a su actividad principal.



Por ejemplo, los trabajadores dependientes de las organizaciones sindicales están encuadrados, en principio, en el convenio colectivo correspondiente a la actividad de entidades civiles y deportivas. Sin embargo, si una asociación sindical es dueña de un centro de salud, a los trabajadores de dicho centro de salud se les aplicará el convenio colectivo de la actividad de la sanidad, ya que esa es la actividad principal del establecimiento “centro de salud”.

En los hechos, el empleador es el que determina, al iniciar la relación laboral, cuál va a ser el convenio colectivo aplicable. En efecto, un trabajador de manera individual difícilmente pueda exigirle a su empleador que le aplique tal o cual convenio colectivo.

Sin embargo, si este encuadramiento convencional no se corresponde con la actividad principal de la empresa, el trabajador podrá reclamar para corregir esta situación. Para evitar las represalias patronales, este reclamo suele realizarse una vez finalizada la relación laboral, y en muchas ocasiones puede dar lugar a demandas por diferencias salariales (los reclamos no podrán iniciarse pasados los dos años de finalizada la relación laboral).

Aun así, nada obsta a que este reclamo se realice mientras dura la relación laboral. En estos casos, es preferible que sea encabezado por la organización sindical, para disuadir al empleador en la toma de represalias contra los trabajadores.



A través del conflicto y la negociación colectiva, los trabajadores pueden forzar a los empleadores a modificar un encuadramiento convencional que los perjudique y, lograr la aplicación de un convenio que establezca mejores derechos



5.4 Negociaciones Informales

Las negociaciones informales son aquellas que aún válidas, no pueden generar “convenios colectivos” tal como los regula la ley de negociación colectiva (ley 14.250). En efecto, es común encontrar este tipo de negociaciones en ámbitos de actuación pequeños, como puede ser un acuerdo de empresa, o de sección en una empresa. No poseen formalidad alguna y, tanto su celebración, como su cumplimiento, surgen de la propia capacidad negociadora de los sujetos, en especial, de la fuerza sindical que exista en la organización de trabajadores que participó del proceso.

Cuando nos referimos a la ausencia de formalidades, también nos estamos refiriendo a que, para celebrar una negociación colectiva de estas características no resulta necesario ser “la organización sindical con personería gremial”, sino, un colectivo de trabajadores cuya representatividad sea suficiente en el universo por el que pretende negociar.

A modo de ejemplo, un grupo de trabajadores del sector de suela en una fábrica de zapatos podría celebrar un convenio con la empresa por el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad, claro está, que éstas deberán ser mejores que las que celebradas en la empresa (si tuviere convenio) o en la actividad del calzado.

En el capítulo 4 (apartado 4.4) describiremos quiénes pueden representar a los trabajadores en estas negociaciones informales. Sin perjuicio de ello, conviene destacar que, en estos casos, es importante que el acuerdo no solo sea firmado por los representantes de los trabajadores, sino también por todos los trabajadores comprendidos en el acuerdo. Ello facilitará, posteriormente, hacer reclamos judiciales por posibles incumplimientos por parte de los empleadores.

Nuevamente, debe señalarse que estos acuerdos son obligatorios para las partes que los suscribieron, por lo que el empleador nunca podría alegar que no se cumplieron las formalidades previstas en



la ley de negociación colectiva 14.250, ya que dichas formalidades solo son necesarias para otorgarle al acuerdo efectos generales. Pero para quien participó en la negociación del acuerdo, sus cláusulas son obligatorias como cualquier otro contrato.



Preguntas frecuentes

¿A quienes se aplica un convenio colectivo de trabajo?

Las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo son obligatorias para las partes que lo negocian (la organización sindical y la representación patronal). Asimismo, la ley establece que si este convenio es homologado por el Ministerio de Trabajo sus cláusulas son obligatorias para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, sin importar que hayan estado representados directamente en la negociación del convenio (por ejemplo, trabajadores no afiliados o empleadores que no integran la cámara empresarial).

¿Qué es el ámbito de aplicación de un convenio?

El ámbito de un convenio está dado por el alcance personal y territorial sobre el que se van a aplicar sus cláusulas. En otras palabras, sirve para determinar qué trabajadores y empleadores van a estar comprendidos en el convenio, ya sea por pertenecer a una determinada actividad o empresa, a una categoría o profesión, o por estar en una determinada provincia o región. Generalmente, el ámbito de aplicación está expresado en los primeros artículos de un convenio, donde se explicita qué trabajadores y empleadores van a estar cubiertos.

¿Qué relaciones existen entre un convenio de actividad y uno de empresa?

Las representaciones de los trabajadores y empleadores pueden celebrar convenios colectivos con distinto ámbito de aplicación: convenios de actividad, de empresa, nacionales, provinciales, etc. En todos los casos, si a una misma relación laboral se le aplica más



de un convenio (por ejemplo uno de actividad y uno de empresa) la regla general es que se aplica la norma más favorable al trabajador.

¿Qué relaciones existen entre un convenio, la ley y el contrato de trabajo?

Las leyes laborales constituyen un mínimo de derechos que no puede ser reducido por los convenios colectivos o los contratos de trabajo. Por sobre ese mínimo, el convenio colectivo puede mejorar la situación de los trabajadores. Por su parte, el convenio colectivo establece un nuevo piso que no puede ser disminuido por el contrato que firme cada trabajador. En este sentido, el contrato entre un trabajador y su empleador solo puede mejorar los derechos reconocidos en las leyes y en los convenios colectivos de trabajo.

Si un convenio establece menores derechos que la ley, o si el contrato de un trabajador es más perjudicial que el convenio o la ley, dichas cláusulas son nulas, y debe exigirse la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, que puede ser tanto la ley, el convenio o el contrato.

¿Qué es un convenio colectivo de crisis?

En situaciones de crisis económica la ley habilita a las empresas a intentar negociar con la organización sindical un convenio colectivo de crisis. Este convenio permite reducir temporalmente algunos derechos consagrados en el convenio de actividad, pero respetando siempre el mínimo reconocido en las leyes laborales.

¿Qué es un reglamento de empresa? ¿Qué relación debe guardar con los convenios colectivos de trabajo?

Las empresas, especialmente las de mayor tamaño, suelen imponer reglamentos internos a sus trabajadores. Sin embargo, estos regla-



mentos internos no deben contener condiciones que violen o limiten las condiciones de trabajo y derechos reconocidos en los convenios colectivos de trabajo ni en las leyes laborales. Como consecuencia de ello, si una cláusula de un reglamento viola un derecho reconocido en un convenio o en una ley, esta cláusula es ilegal y por ende el empleador no tienen derecho a exigir su cumplimiento.

¿Desde cuándo tiene vigencia un CCT?

Las partes pueden decidir la fecha en la que un convenio colectivo comenzará a aplicarse. Esta fecha puede ser incluso anterior a la firma del convenio (por ejemplo para acordar un aumento salarial retroactivo). Si las partes nada dicen, para los firmantes del convenio este comienza a aplicarse luego de su firma. Sin embargo, para otros trabajadores y empleadores que no estuvieron representados en la negociación colectiva el convenio solo será de aplicación obligatoria luego de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo.

Aun así, si el convenio todavía no fue homologado pero un empleador ya comenzó a ejecutarlo este principio de ejecución lo vuelve obligatorio para dicho empleador.

¿Hasta cuando se aplican las cláusulas de un convenio? ¿Qué significa la "ultraactividad"?

La ley establece que las partes deben fijar un plazo de vigencia para las cláusulas del convenio colectivo. Habitualmente este plazo es de uno o dos años, pero no existen límites para que las partes impongan uno mayor o menor.

Una vez vencido el plazo fijado en el convenio, la ley dispone que la aplicación de sus cláusulas siga siendo obligatoria hasta tanto se negocie un nuevo convenio. Este principio se conoce como "ultraactividad" e impide que al momento de vencimiento del convenio



los trabajadores tengan que volver a negociar desde cero, es decir, el viejo convenio debe constituir el piso de derechos para la nueva negociación.

4

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1 Las normas que regulan los sujetos de la negociación colectiva
 - 2 ¿Quiénes representan a los trabajadores en la negociación colectiva?
 - 3 La representación sindical en las negociaciones informales
 - 4 La representación de los empleadores
- 🔍 Preguntas frecuentes

UNA característica esencial de la negociación colectiva es que los trabajadores participan de ella en forma colectiva. Ahora bien: ¿quién representa a los trabajadores en una negociación colectiva?

Una primera respuesta podría ser: “El sindicato”. Pero en ese caso se abren nuevos interrogantes: ¿qué sindicato puede participar en una negociación colectiva?; ¿el que posee personería gremial?; ¿el que posee simple inscripción?; ¿el que se encuentra en formación?

Estas preguntas no agotan la cuestión. La ley de asociaciones sindicales de nuestro país reconoce la existencia de tres tipos de sindicatos: sindicatos locales, que habitualmente representan a los trabajadores de una determinada actividad en una provincia o localidad; uniones o federaciones, que usualmente agrupan a trabajadores o sindicatos de una actividad a nivel nacional; y sindicatos centrales o confederaciones, a las que pueden afiliarse trabajadores y organizaciones sindicales de distintas actividades en todo el país.

Más aún. Un grupo de trabajadores puede estar afiliado a un sindicato local, que a su vez está afiliado a una federación, que a su vez está afiliada a una confederación. En este caso: ¿quién representa a los trabajadores en la negociación colectiva?

Para terminar de presentar la cuestión, es necesario preguntarse si dicha representación sólo puede ser realizada por una organización sindical. En otras palabras, ¿podrán existir instancias de representación colectiva de los trabajadores que no sean canalizadas por una organización sindical formal? Este podría ser el caso de un grupo de trabajadores que, organizados en asamblea, designan delegados de hecho para discutir con el empleador un conjunto de reivindicaciones comunes.

Estas preguntas serán abordadas a lo largo de este capítulo, que agregará, en su última parte, una descripción de cómo se regula la representación de los empleadores en las negociaciones colectivas. Sin embargo, podemos adelantar aquí algunas respuestas provisionarias.



En primer lugar cabe destacar que, independientemente de lo que diga el texto de las leyes que regulan la negociación colectiva, serán los propios trabajadores los que determinen quiénes serán sus representantes frente a los empleadores.

La negociación colectiva no puede separarse de la relación de fuerzas, ya que lo que importa no solo es establecer mejores condiciones para los trabajadores en el texto del acuerdo, sino luego tener la fuerza para poder garantizar su cumplimiento.

En consecuencia, si dicha relación de fuerzas es favorable, los trabajadores también podrán imponer a sus representantes en la negociación colectiva, por más que estos no sean necesariamente los que están previstos en las leyes respectivas.

Dicho esto, en este capítulo nos centraremos en analizar cómo las leyes sobre negociación colectiva y asociaciones sindicales regulan la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. Asimismo, también incluiremos referencias a aquellas situaciones en las que la negociación colectiva va más allá de los supuestos previstos en la ley (por ejemplo las discusiones que pueden plantearse diariamente entre una comisión interna y los encargados de sector en una empresa, o las negociaciones que pueden plantearse entre un sindicato simplemente inscripto con un determinado empleador).

1 Las normas que regulan los sujetos de la negociación colectiva

Las normas que disponen qué sujetos pueden participar de la negociación colectiva son:

» **La Constitución Nacional:** El artículo 14 bis establece que “Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje”.



» **La ley 14.250 sobre negociaciones colectivas:** El artículo 1° dispone que los sujetos que pueden intervenir en la negociación de convenios colectivos de trabajo son: por una parte, una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y por la otra, la asociación gremial con personería gremial.

» **El Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva:** El artículo 4 establece que “deberán adoptarse medidas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores (por una parte) y las organizaciones de trabajadores (por otra) el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

» **El Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública:** Los artículos 7 y 8 establecen pautas para garantizar que los trabajadores del sector público puedan contar con mecanismos de determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, y con un mecanismo imparcial de resolución de conflictos.

» **El Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva:** El artículo 2 dispone que la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

» **La recomendación 163 de la OIT sobre negociación colectiva:** El apartado 3° recomienda que “en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos



y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores”.

Además, la ley de asociaciones sindicales prevé instancias de participación de los trabajadores previas a la negociación. En tal sentido, el inciso b del artículo 20 de la ley establece que las organizaciones sindicales deben convocar a una asamblea extraordinaria donde se discuta el anteproyecto de convenio colectivo de trabajo. Estas asambleas pueden comprender tanto a niveles agregados de la organización (plenarios de secretarios generales, congresos nacionales) como también a otros ámbitos más descentralizados (asambleas en los lugares de trabajos, reuniones de comisiones internas y cuerpos de delegados, asambleas interfábricas, etc.).

Asimismo, no es necesario esperar hasta contar con un anteproyecto de convenio colectivo. Por el contrario, nada impide que durante las negociaciones se generen instancias de socialización y debate de los avances, por ejemplo reuniones informales con los sindicatos, seccionales o comisiones internas para que estos informen sobre cómo se desarrolla el proceso de negociación.

2 ¿Quiénes representan a los trabajadores en la negociación colectiva?

2.1 La negociación colectiva y el sistema de personería gremial

Al analizar las formas de representación de los trabajadores en la negociación colectiva es necesario distinguir las situaciones que están muy reguladas por la ley de otras sobre las cuales no existe ninguna norma, o a las que se les aplican normas muy genéricas.

Hablaremos entonces de distintos niveles de formalización, según cuán regulada esté cada negociación colectiva. Cuanto más nos acerquemos a la negociación colectiva “formal”, es decir aquella



que está regulada por las leyes (por ejemplo la que concluye en un convenio colectivo de trabajo), más se “formalizará” la representación y, por ende, existirán formas más rígidas para determinar quién es el representante de los trabajadores y los empleadores.

En cambio, en todo proceso de negociación colectiva informal (por ejemplo, la que puede darse diariamente entre delegados de hecho elegidos por sus compañeros de trabajo y los empleadores) la determinación de los representantes dependerá de cada caso en concreto.

Por ejemplo, en la negociación de un convenio colectivo de trabajo sólo pueden participar, en principio, las asociaciones sindicales con personería gremial; por el contrario, si una asamblea de trabajadores exige ser recibida por el empleador para resolver una cuestión puntual, no existe ninguna norma que determine quiénes representan a la asamblea y cómo se elabora el mandato para los delegados, por lo que esta cuestión deberá ser resuelta en cada caso por los trabajadores.

La ley 14.250 establece que sólo pueden representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas las asociaciones sindicales con personería gremial. Es decir, que en las negociaciones que se desarrollan según el procedimiento establecido por la ley, sólo pueden participar los sindicatos a los que el Ministerio de Trabajo de la Nación les ha otorgado la personería gremial.

Este sistema de negociación colectiva impone que la representación de los trabajadores al momento de discutir un convenio colectivo de trabajo esté a cargo del sindicato que cuenta con la personería gremial.

Originalmente, este sistema apuntaba a evitar la fragmentación de los trabajadores, y por ende, a impedir una mayor debilidad al momento de negociar con los empleadores. Sin embargo, en las últimas décadas los empleadores han buscado dividir a los trabajadores sin necesidad de modificar la ley de asociaciones sindicales. Para ello, han promovido cambios en la organización del trabajo, fundamentalmente a través de la tercerización y la deslocalización de partes de los procesos productivos.



En la actualidad la representación de los trabajadores de un establecimiento puede ser otorgada por la ley a muchas organizaciones sindicales, cada una con exclusividad sobre una parte de los trabajadores, de acuerdo al alcance de su personería gremial, sin que existan en la ley mecanismos que prevean instancias de coordinación entre todas ellas, ni mucho menos que sean los propios trabajadores del establecimiento quienes decidan cuál de todas los represente.

Este cuestionamiento es más relevante si se tienen en cuenta dos cuestiones que la ley no considera: por un lado, no existe ningún mecanismo previsto por la ley para que los trabajadores aprueben o rechacen el convenio colectivo de trabajo negociado por la organización sindical (por ejemplo un plebiscito o asambleas en los lugares de trabajo); por el otro, para acceder a la personería gremial se requiere ser la organización sindical más representativa, pero esta condición puede haber desaparecido al momento de negociar el convenio (recordemos que las personerías gremiales fueron otorgadas, en su gran mayoría, entre las décadas del '40 y el '60).

Efectivamente, en nuestro sistema nada garantiza que el sindicato que posee la personería gremial sea el más representativo. Por ejemplo, un sindicato puede haber obtenido la personería gremial para representar a todos los trabajadores de una actividad en la década del '50, y aún mantenerla por más que haya perdido a una amplia mayoría de sus afiliados.

De esta manera, según el sistema previsto en la ley de negociación colectiva, es posible que una organización sindical que ya no sea representativa, pero que tenga la personería gremial, pueda negociar un convenio colectivo de trabajo. Por ejemplo, un sindicato con personería gremial en la actividad de comercio podría negociar un convenio de empresa en un supermercado aunque allí no cuente con afiliados. En dicho caso, si no están de acuerdo con los resultados de la negociación, los trabajadores deberán apelar a medidas de acción directa que estimen convenientes para cuestionar el contenido del nuevo convenio.



OIT

La negociación colectiva y el sistema de mayor representación

Al respecto, la Comisión de Expertos de la OIT ha sostenido que la existencia de un sistema de mayor representación no es incompatible con los convenios internacionales, pero que “la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales” (Observación individual sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87, Argentina, 2008).

De esta manera, la OIT entiende que, en materia de negociación colectiva, pueden otorgarse derechos preferenciales a los sindicatos más representativos. Sin embargo, se trata sólo de una prioridad, es decir que para la OIT los sindicatos simplemente inscriptos no deberían estar excluidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente (por ejemplo, en aquellos casos donde son más representativos que el sindicato que posee la personería gremial).

Las negociaciones colectivas no siempre se llevan adelante a través de las organizaciones sindicales. En otras palabras, existe negociación colectiva siempre que un grupo de trabajadores, independientemente del tipo de organización (federación, unión, sindicato, comisión interna, asamblea permanente o circunstancial, etc.), discuta colectivamente con los empleadores alguna cuestión referida a las relaciones de trabajo.

Si la negociación colectiva se lleva adelante siguiendo los pasos de la ley 14.250, su producto será un convenio colectivo de trabajo, con los efectos que hemos analizado en el capítulo 2. Por el contrario,



si no se cumplen los pasos previstos en dicha ley (por ejemplo, por tratarse de una negociación en la que la representación de los trabajadores es encabezada por un sindicato con simple inscripción o por un cuerpo de delegados), ello no implica que no se pueda negociar colectivamente, pero los efectos del acuerdo al que se arribe serán sustancialmente distintos.

A continuación describiremos cómo la ley 14.250 regula a los sujetos de la negociación colectiva. Posteriormente, analizaremos los mecanismos de representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas que no están comprendidas en las disposiciones de dicha ley.

2.2 La representación de los trabajadores en las negociaciones formales

La representación formal de los trabajadores en las negociaciones colectivas está a cargo de las organizaciones sindicales, en principio con personería gremial, que pueden negociar convenios colectivos dentro de su ámbito de actuación.

El ámbito de actuación de un sindicato está determinado por las características de los trabajadores reconocidos en la personería gremial del sindicato ya sea una empresa, categoría o actividad, ya sea a nivel local, provincial o nacional.

De esta manera, existe un “ámbito de actuación personal”, que determina qué trabajadores son representados por la organización sindical, y un “ámbito de actuación territorial”, que determina dónde se proyecta dicha representación.

La expresión “ámbito de actuación” refiere a la capacidad de representar a un determinado grupo de trabajadores, ya sea por su pertenencia a una actividad común, a un oficio, profesión o categoría, o a una determinada región geográfica.



De este modo, si se trata de un “sindicato de empresa”, su ámbito de actuación estará circunscripto a los trabajadores de dicha empresa, y sólo podrá celebrar convenios colectivos de trabajo en relación a los trabajadores de esa empresa.

Por el contrario, si se trata de un “sindicato de actividad”, su ámbito de actuación estará circunscripto a los trabajadores de dicha actividad, dentro del espacio geográfico de la organización.

Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de la Alimentación de la Provincia de Buenos Aires puede negociar convenios colectivos representando a todos los trabajadores de la actividad en toda la provincia, y puede negociar tanto un convenio aplicable a todos los trabajadores de la actividad, como un convenio para cada una de las empresas de la provincia. Por el contrario, un sindicato de empresa sólo podrá firmar convenios acotados a los trabajadores de dicha empresa.

La posible superposición de ámbitos de actuación puede originar discusiones acerca de qué sindicato tiene la facultad de representar a un determinado grupo de trabajadores.

2.3 Asociaciones sindicales con personería gremial

La ley establece que las asociaciones sindicales con personería gremial pueden negociar colectivamente y representar exclusivamente el interés de los trabajadores frente a los empleadores dentro del ámbito que comprende su personería gremial.

Por ejemplo: un sindicato que agrupa a trabajadores de las telecomunicaciones a nivel nacional, pero que sólo tiene personería gremial en las provincias de Salta y Jujuy, sólo podrá negociar convenios colectivos de trabajo en representación de los trabajadores de estas dos provincias; o en una localidad o en una empresa dentro de las provincias donde posee personería gremial.



En nuestro país la forma predominante de organización sindical es por rama de actividad. En algunas actividades dicha organización adopta la forma de federaciones y en otras, la forma de uniones. Esta distinción es muy importante para analizar la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas.

En efecto, las federaciones afilian a sindicatos de base, que son personas jurídicas distintas, y por ende poseen estructuras jurídicas y económicas diferenciadas, al punto que los sindicatos de base pueden desafiliarse de la federación y negociar convenios colectivos en forma independiente.

Por el contrario, las uniones poseen seccionales o delegaciones, que si bien se parecen a los sindicatos de base, no son personas jurídicas diferentes. Por ello, están mucho más subordinadas a la dirección nacional de la unión y dependen de ella para participar en negociaciones colectivas.

2.4 La representación de los trabajadores a través de las federaciones

La ley de asociaciones sindicales habilita a las federaciones con personería gremial a representar a los trabajadores en aquellas negociaciones colectivas tanto a nivel nacional como a nivel local.

En este último caso, la ley establece que la representación sólo se da cuando no existe una asociación sindical de primer grado en la actividad o categoría, o cuando así lo establece el estatuto de la federación. En la práctica, las federaciones ejercen esta representación ya que así lo determina la mayoría de sus estatutos. Al respecto, el artículo 34 de la ley de asociaciones sindicales (ley n° 23.551) establece que *“Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sin-*



dicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas (...)” y posteriormente el artículo 35 dispone que “Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actúe una asociación sindical de primer grado con personería gremial”.

En este sentido, las federaciones pueden representar a los sindicatos, comisiones internas y trabajadores frente a una cámara patronal, grupo de empresas o una empresa dentro del ámbito en el que posean personería gremial.

Por ejemplo: *una federación de trabajadores de actividad del azúcar con personería gremial en todo el país puede representar a los sindicatos afiliados, comisiones internas y trabajadores frente a la cámara empresaria, un grupo de empresas o un empleador individual.*

2.5 La representación de los trabajadores a través de las uniones

Las uniones, en general, se caracterizan por contar con una Comisión Directiva a nivel nacional, y con seccionales locales o provinciales, que son instancias descentralizadas que pueden negociar colectivamente pero que deben contar con la aprobación final de la Comisión Directiva Nacional. Al igual que en las federaciones, las uniones representan colectivamente a las seccionales, comisiones internas y trabajadores frente a las cámaras de empleadores, grupo de empleadores o empleadores individuales dentro del ámbito de su personería gremial.

Por ejemplo: *la unión de trabajadores de la construcción con personería gremial en todo el país representa a las seccionales, comisiones internas y trabajadores frente a las cámaras de empleadores de la construcción, grupo de empleadores o empresarios individuales en todo el país.*



2.6 La representación de los trabajadores a través de los sindicatos de base

Los sindicatos de base con personería gremial, afiliados o no afiliados a una federación, también tienen derecho a negociar convenios colectivos de trabajo y representar el interés colectivo de los trabajadores frente a los empresarios.

Estas organizaciones sólo pueden negociar en función del alcance que tenga su personería. Esto quiere decir que si un sindicato tiene personería gremial para representar a un determinado sector de trabajadores en un territorio específico, sólo puede negociar convenios colectivos con ese alcance.

Por ejemplo: *un sindicato de la actividad de la construcción que tiene personería gremial en la provincia de Santa Fe, puede negociar convenios colectivos de trabajo en representación de los trabajadores de toda la provincia, de una localidad o en una empresa dentro de la provincia de Santa Fe.*

Si el sindicato de base se encuentra afiliado a una federación con personería gremial, y sus estatutos le delegan su representación, será la organización de segundo grado quien negocie frente a los empleadores dentro del ámbito de su personería gremial. En caso de que el sindicato de base quiera recuperar dicha representación podrá solicitar la modificación del estatuto de la federación o promover acciones para retomar la facultad de negociar colectivamente.

Por ejemplo: *un sindicato de base de la industria de la carne con personería gremial para representar a los trabajadores de Rosario, que se encuentra nucleado en la federación de la carne con personería gremial en todo el país, puede ser representado por esta organización en las negociaciones colectivas que se realicen con las empresas o cámaras de Rosario y también en las negociaciones con las cámaras empresarias de actividad a nivel nacional.*



2.7 Sindicatos con simple inscripción

En nuestro país, la ley de negociaciones colectivas le otorga el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo en forma exclusiva a los sindicatos con personería gremial.

De acuerdo con el sistema de la ley, los sindicatos que cuentan con simple inscripción sólo pueden participar en la negociación colectiva cuando no exista, en su ámbito de actuación, una asociación sindical con personería gremial. Ello es así en tanto el artículo 23 de la ley de asociaciones sindicales (ley n° 23.551) establece que los sindicatos, a partir de su inscripción, pueden “representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial”.

Sin embargo, cabe destacar que la Comisión de Expertos de la OIT ha sostenido expresamente, al analizar el modelo sindical argentino, que el sistema de personería gremial sólo puede otorgar una prioridad en la negociación colectiva, pero no la exclusividad. Es decir que, en algunos casos concretos, los sindicatos con simple inscripción podrían exigir participar en la negociación colectiva, por ejemplo cuando tienen una mayoría de afiliados en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Para ello, sería necesario determinar dicha representación mediante distintos mecanismos como pueden ser los plebiscitos, asamblea de afiliados, etc.

Por ejemplo: *en la industria química existe un sindicato nacional que cuenta con personería gremial en todo el país. Este sindicato puede negociar convenios colectivos de trabajo en representación de todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de actuación. Sin embargo, en una provincia existe un sindicato en la industria química que cuenta con simple inscripción, y que afilia al 80% de los trabajadores de la provincia. En este caso, si el sindicato nacional pretende firmar un convenio colectivo para la industria química en dicha provincia, el sindicato provincial debería exigir participar en la negociación colectiva. Esto se desprende porque según la OIT “las leyes pueden prever una preferencia pero no una exclusividad de derechos”.*



Para el sindicato que sólo cuenta con simple inscripción, el hecho de tener más afiliados que el sindicato que cuenta con la personería gremial en el ámbito donde se está desarrollando la negociación colectiva (la empresa o la provincia, por ejemplo) no implica que “automáticamente” será sumado a la mesa de negociación.

Por el contrario, será necesario demostrar permanentemente dicha mayor representatividad que la ley no reconoce. Para ello, no sólo puede recurrirse a medidas que impliquen cierto grado de conflicto (como huelgas), sino también a acciones de denuncia y de movilización del conjunto de los trabajadores alcanzados (como asambleas y plebiscitos), que permitan visibilizar que el sindicato simplemente inscripto es el que cuenta con la mayor representatividad.

Hay que tener en cuenta que la construcción de esta mayor representatividad suele llevar mucho tiempo, por lo que es necesario ir cuidando las fuerzas propias, a fin de no generar un desgaste que pueda debilitar a la organización.

2.8 Delegados del personal

La ley establece que la participación de los delegados en las negociaciones colectivas por empresa es obligatoria y pueden participar en dicha negociación hasta cuatro representantes.

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a participar en todo el proceso de negociación. Es decir, pueden participar de todas las audiencias tal como lo hacen los representantes de los empleadores y los representantes de las asociaciones sindicales. Asimismo, tienen derecho a acceder a toda la información que circule en las negociaciones y a aportar ideas, opinar y decidir.



La participación de los delegados del personal en la negociación colectiva por empresa

La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo del que se trate (artículo 17) de la ley 14.250)

En las negociaciones colectivas por empresa los delegados del personal pueden llevar adelante todas las acciones que estimen convenientes. En particular, pueden convocar a asambleas en los lugares de trabajo para definir un pliego de reivindicaciones, para comunicar el resultado de las negociaciones o para someterlo a la consulta del conjunto de los trabajadores.

En las negociaciones de convenios colectivos de mayor alcance – actividad, rama, etc. – los delegados pueden participar de las negociaciones, pero ello está sujeto a los mecanismos que cada sindicato utilice para garantizar dicha participación.

3 La representación sindical en las negociaciones informales

Hasta aquí hemos analizado la regulación de aquellas situaciones previstas en la legislación sobre asociaciones sindicales y negociación colectiva.

Sin embargo, como ya hemos adelantado, existen numerosas ocasiones en las que trabajadores y empleadores negocian colectivamente cuestiones vinculadas a las relaciones laborales sin que dichas negociaciones sigan adelante las pautas fijadas en la legislación.



En estos casos, los trabajadores pueden estar representados por otras instancias organizativas que no necesariamente son aquellas previstas en las normas. En la negociación informal, la función de representación puede recaer en las comisiones internas, los cuerpos de delegados, las seccionales, los sindicatos con simple inscripción o inscripción en trámite, delegados de base electos en asamblea o directamente delegados de hecho. Incluso, la representación puede ser asumida directamente por las centrales o confederaciones sindicales.

Al no haber ninguna norma que regule este tipo de negociación, el reconocimiento de los representantes será una consecuencia directa de su relación con los trabajadores representados. Es decir, los empleadores sólo negociarán con aquellos representantes que tengan una relación estrecha con los trabajadores y que, por ende, tengan una fuerte legitimación. Aquí carece de toda importancia el reconocimiento estatal de dicha representatividad y cobra especial relevancia el poder de fuego, es decir la capacidad de fuerza que puedan demostrar los trabajadores frente al empleador.

Por otra parte, tanto la posibilidad de abrir la instancia de negociación como el cumplimiento posterior de lo acordado estarán sujetos al poder de presión que ejerzan los trabajadores. No obstante, los derechos que se ejerzan luego de negociar con los empleadores se transmiten al contrato de trabajo, es decir, forman parte de él y por lo tanto del nuevo piso de negociación de los trabajadores.

Al tratarse de negociaciones informales, tampoco existen pautas para determinar el ámbito de negociación, que puede abarcar tanto a una empresa, establecimiento o sector, como a otros ámbitos (grupos de empresa, polos industriales, localidades, regiones, etc.). De acuerdo al alcance de su representatividad, negociarán frente a los empleadores, grupo de empleadores o cámaras.

Para los empleadores no existe ninguna obligación legal de negociar con estos representantes, por lo que solo admitirán este tipo de negociación si les resulta necesario para acordar pautas de



funcionamiento de las relaciones laborales, o en otras ocasiones como consecuencia de la presión ejercida por el conjunto de los trabajadores.

3.1 ¿Qué es una negociación informal?

Las negociaciones informales son todas aquellas que se dan entre trabajadores organizados colectivamente y empleadores, más allá de los límites de la ley de negociación colectiva.

Estas negociaciones se desarrollan todos los días en los lugares de trabajo, y en ellas participan miembros de comisiones internas, delegados de sindicatos con personería gremial o simplemente inscriptos, delegados de hecho, representantes de las asambleas, etc. Pero también son aquellas en las que participan sindicatos simplemente inscriptos, con su inscripción en trámite o incluso, aquellos que no hayan presentado ningún periodo de inscripción.

Los acuerdos producto de negociaciones informales no tienen el mismo valor jurídico que los convenios colectivos de trabajo, por lo que la forma de garantizar su cumplimiento es, exclusivamente, la organización y la fuerza propia de los trabajadores.

Sin embargo, si dichos acuerdos son firmados por todos los trabajadores (no sólo los representantes) y por el empleador, entonces este acuerdo pasa a ser obligatorio y su incumplimiento puede ser reclamado judicialmente.

3.2 ¿Qué valor tiene un acuerdo celebrado en el marco de una negociación informal? ¿Cómo plasmarlo formalmente?

Los acuerdos celebrados por representantes que no reúnen los requisitos exigidos por la ley de negociación colectiva no tienen los efectos que hemos descripto en el capítulo 3 (eficacia general, ultraactividad, etc.).



Sin embargo, ello no implica que no sean de cumplimiento obligatorio para aquellos que lo firmaron. En otras palabras, la ley los reconoce al igual que cualquier contrato que firman dos personas, y cuyas cláusulas son obligatorias para los firmantes.

Ahora bien, en estos acuerdos sólo pueden establecerse mejores condiciones para los trabajadores que las previstas en las leyes laborales y en los convenios colectivos de trabajo. Si en el acuerdo informal se incluyen cláusulas más perjudiciales para los trabajadores, éstas no tienen ningún efecto en la práctica. Por el contrario, las cláusulas más beneficiosas son plenamente aplicables a los trabajadores que firmaron el acuerdo .

Por estas razones, en caso de llegar a un acuerdo de estas características, es importante que lo firmen todos los trabajadores comprendidos, y no sólo aquellos que participaron en la negociación. Así, frente a un posible incumplimiento del empleador será posible promover su exigencia no sólo a través de la acción sindical, sino también mediante la presentación de demandas judiciales.

Finalmente, cabe destacar que si estos acuerdos no se plasman en ningún documento por escrito, ello no implica que dejen de ser obligatorios para las partes. Una vez que se llegó a un acuerdo, aunque sea verbal, sus disposiciones pasan a ser obligatorias. Si el contenido del acuerdo se plasma en una modificación de las condiciones de trabajo, ellas pasan a formar parte de los usos y costumbres, y por ende resultan obligatorias.

Sin embargo, frente a un incumplimiento por parte del empleador, la falta de un documento escrito que dé cuenta de la existencia del acuerdo dificulta mucho la posibilidad de probar su existencia, es decir, será mucho más difícil demostrar judicialmente que existe tal acuerdo y el alcance de sus cláusulas.



La participación de las centrales sindicales en la negociación colectiva

La ley de asociaciones sindicales y la ley de negociación colectiva no dicen nada acerca de la participación de las centrales sindicales en las negociaciones colectivas. Es decir, no prevén la posibilidad de que la representación de los trabajadores se realice a través de centrales sindicales, pero tampoco lo prohíbe.

Sin embargo, la práctica usual utilizada en las negociaciones formales, es decir, bajo el procedimiento de la ley 14.250, requiere de la presencia de un sindicato de base o una federación.

De esta manera, si los trabajadores deciden que su representación sea llevada adelante directamente por una central o confederación, debemos considerarla como una negociación informal. En este sentido, será necesario contar con una relación de fuerzas favorable que fuerce a los otros participantes a aceptar esta representación, y también será conveniente que el acuerdo final sea firmado por la mayor cantidad de trabajadores posible, para darle mayor legitimación y para facilitar futuros reclamos judiciales en casos de incumplimientos.

4 La representación de los empleadores

La representación de la parte empleadora en la negociación colectiva puede canalizarse a través las cámaras o asociaciones patronales, en las negociaciones por rama de actividad, o por cada empleador en particular, en las negociaciones por empresa.

4.1 Las negociaciones por rama de actividad: cámaras o asociaciones patronales

Las cámaras o asociaciones patronales son las organizaciones que nuclean a las empresas de una determinada actividad.



En las negociaciones colectivas, las cámaras patronales representan al conjunto de las empresas de la actividad, estén o no afiliadas a dicha organización.

A diferencia de la representación de los trabajadores, en este caso la ley de negociaciones colectivas no les exige a las cámaras patronales acreditar que son las más representativas. Sin embargo, en el Poder Judicial se han planteado algunos reclamos, y las resoluciones judiciales exigieron esta cualidad para otorgarle al convenio colectivo un alcance general que comprenda a todos los trabajadores y empleadores de la actividad con independencia que estén o no afiliados a las cámaras empresarias signatarias del convenio.

El ámbito de representación de las cámaras patronales puede ser de alcance nacional, provincial, regional, o local. Al igual que en el caso de las organizaciones sindicales que se agrupan por rama de actividad, las cámaras patronales podrán negociar convenios colectivos que no vayan más allá de los límites de su propia organización (nacional, provincial o local).

Por ejemplo: *la Cámara Empresarial de Producción, Exploración y Explotación de Hidrocarburos va a negociar colectivamente convenios por actividad con la federación o unión sindical que tenga ámbito de actuación en el sector hidrocarburífero. A diferencia de la representación de los trabajadores, en este caso la cámara patronal no puede firmar un convenio de empresa, a menos que tenga expreso mandato para ello.*

Una situación peculiar que es contemplada por la Ley 14.250 se da ante la extinción del sujeto empleador que negoció el convenio colectivo anterior. En este caso la norma prevé que será atribución de la autoridad administrativa de aplicación (el Ministerio de Trabajo), asignar a un grupo del sector empleador la representatividad que permita negociar un nuevo convenio colectivo.

4.2 Las negociaciones por empresa: empleadores individuales

Las cámaras patronales solamente intervienen en las negociaciones por rama de actividad, ya que en las negociaciones por empresa la repre-



sentación es asumida directamente por cada uno de los empleadores. A diferencia de los trabajadores, en este caso la ley sí admite la posibilidad de que el empresario negocie en forma individual.

Para la ley, el empresario es "quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa".

Por el contrario, los establecimientos son los lugares de trabajo, la planta o el sitio donde los trabajadores realizan las tareas.

Si bien el concepto "empresa" parece tener mayor alcance que el de "establecimiento", ya que una "empresa" puede contar con varios "establecimientos", también es cierto que dentro de un mismo "establecimiento" pueden encontrarse una o varias "empresas".

Distinguir entre "empresa" y "establecimiento" es importante, ya que en las negociaciones por empresa los efectos de los convenios colectivos de trabajo se aplican solamente a los trabajadores que dependen formalmente de la empresa que firma el convenio. Es decir, no se aplican a los otros trabajadores que, si bien trabajan en el mismo establecimiento, dependen formalmente de otras empresas.

En esta situación se encuentran los trabajadores que formalmente dependen de empresas tercerizadas, contratistas o subcontratistas. Sin embargo, ello no impide que la empresa principal, al momento de negociar un convenio colectivo, asuma el compromiso de extender las condiciones del acuerdo a todos los trabajadores del establecimiento. En este caso, la empresa principal será la responsable de garantizar el cumplimiento de dicho acuerdo por parte de las empresas tercerizadas, contratistas o subcontratistas.

Por ejemplo: *si una empresa dedicada a la comercialización de comidas rápidas negocia un convenio, éste será de aplicación para los trabajadores que se desempeñen en todos los establecimientos (sucursales) de la empresa.*



Preguntas frecuentes

¿Quién representa a los trabajadores en la negociación colectiva?

La representación de los trabajadores no depende de ninguna norma. En otras palabras, los trabajadores siempre tienen derecho a elegir quienes los representarán ante los empleadores para discutir colectivamente las condiciones de trabajo.

Sin embargo, la ley establece que en la negociación colectiva formal, es decir aquella que tendrá efectos generales, la representación de los trabajadores estará a cargo del sindicato que posee la personería gremial. Cuando esta negociación se realiza a nivel de empresa, la ley exige que los delegados del personal integren la comisión paritaria.

¿Puede negociar colectivamente un sindicato simplemente inscripto? ¿Y un sindicato que todavía no tiene su inscripción? ¿Y un grupo de trabajadores electos por una asamblea?

Si bien la ley establece que solo el sindicato con personería gremial puede negociar colectivamente con los empleadores, lo cierto es que en la práctica la capacidad de negociar depende de la propia fuerza que tengan los trabajadores.

Existen muchas experiencias de sindicatos simplemente inscriptos, o incluso sin inscripción, que han negociado aumentos salariales, condiciones de trabajo, licencias gremiales, etc. Más aún, en muchos casos los trabajadores reunidos en asamblea elaboran petitorios y designan representantes de hecho que negocian colectivamente con los empleadores. La posibilidad de iniciar estas negociaciones y su resultado final depende de la relación de fuerzas ya que ante el conflicto, o a veces ante la sola posibilidad del conflicto, es posible que los empleadores accedan a negociar sin que participe necesariamente el sindicato con personería gremial.



Una vez firmado el acuerdo, o luego de su puesta en ejecución por parte del empleador, este se transforma en obligatorio para los que lo firmaron. En todos los casos, estos acuerdos solo pueden establecer mejores condiciones laborales para los trabajadores que las previstas en las leyes o en los convenios colectivos de trabajo.

¿Qué puede hacer el delegado si encuentra límites para participar en la negociación colectiva de los convenios de empresa?

La ley prevé que en la comisión negociadora participe el sindicato con personería gremial y hasta cuatro representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Si el sindicato no convoca a los delegados a participar en la negociación, los delegados pueden solicitar por escrito que se los integre en la negociación. Este pedido puede ser acompañado por los trabajadores del establecimiento, o ser resultado de una decisión de la asamblea del lugar de trabajo, y servirá para posibles cuestionamientos que puedan hacerse al resultado de la negociación.

Si en un lugar de trabajo intervienen distintas organizaciones sindicales: ¿Pueden negociar conjuntamente un convenio colectivo?

En principio la ley no impide que dos o más organizaciones sindicales representantes de un mismo colectivo de trabajadores o de colectivos distintos, negocien colectivamente en forma conjunta.

Por otra parte, si en un mismo establecimiento intervienen dos o más organizaciones representando a distintos trabajadores (supervisores y operarios; de planta y tercerizados; etc), tampoco existe ningún obstáculo para que las organizaciones sindicales negocien con los empleadores en forma conjunta articulando sus estrategias y reivindicaciones.



¿Los trabajadores tercerizados pueden participar de las unidades de negociación?

Si. Las leyes no prohíben su participación, ni tampoco que el sindicato que negocia un convenio colectivo incorpore cláusulas tendientes a proteger los derechos de los trabajadores tercerizados. Más aún, a través de la negociación colectiva puede disponerse que los trabajadores tercerizados pasen a planta de la empresa principal, o que se les garanticen iguales condiciones laborales que a los trabajadores permanentes.

5

PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1 El inicio de la negociación colectiva
 - 2 Conformación de la unidad de negociación
 - 3 Obligaciones de las partes durante el procedimiento
 - 4 ¿Cómo y cuándo finaliza el procedimiento de negociación colectiva?
 - 5 Más allá de la negociación formal: las comisiones paritarias de interpretación y seguimiento, y la negociación informal
 - 6 El procedimiento preventivo de crisis y la negociación de convenios de crisis
- 🔍 Preguntas frecuentes

LA negociación colectiva, por sus propias características, carece de un procedimiento uniforme. Son los trabajadores y los empleadores quienes, en cada caso, definen cuáles serán los pasos y mecanismos para llevar adelante la negociación, dónde y cuándo se realizan las reuniones, quiénes participan, qué materias pueden negociarse, y cómo se formalizan los acuerdos.

Si en la negociación se logra un acuerdo, son las partes las encargadas de implementar su aplicación en la práctica, sin otro requerimiento formal que su puesta en ejecución. Por ejemplo, si los trabajadores perciben un aumento salarial producto de la negociación entre sus representantes y el empleador, ello es ley para las partes. Es decir, se transforma en obligatorio sin necesidad de cumplir con ninguna formalidad, como podría ser su presentación ante el Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, las partes también pueden elegir llevar adelante la negociación colectiva, siguiendo el procedimiento previsto en la ley 23.546. Allí se establecen pautas sobre cómo debe iniciarse la negociación, quiénes pueden impulsarla, cómo deben comportarse las partes durante la negociación, y también se establecen sanciones para quienes busquen dilatarla u obstaculizarla.

Este procedimiento culmina con la homologación por parte del Ministerio de Trabajo, que le otorga al acuerdo efectos generales sobre todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito. Es decir, que van más allá de quienes participaron en la negociación.

Cabe destacar que este procedimiento no es obligatorio, por lo que las partes (trabajadores y empleadores) pueden optar por negociar por su cuenta y luego presentar el acuerdo ante el Ministerio de Trabajo para su homologación.

La entrada en vigencia del convenio activa nuevas tensiones entre las partes. Por un lado, para garantizar el cumplimiento efectivo



de lo acordado, que siempre depende de la relación de fuerzas en cada lugar de trabajo. Por el otro, para determinar cómo deben aplicarse en la práctica las cuestiones negociadas. Por esta última razón muchos convenios prevén instancias de negociación permanente que se denominan comisiones de interpretación y seguimiento donde empleadores y trabajadores puede resolver las diferencias que surjan sobre las materias negociadas.

La ley también prevé un mecanismo específico para la negociación colectiva en situaciones de crisis, donde las empresas requieren despedir o suspender a parte del personal. Para ello, deben iniciar un procedimiento preventivo de crisis donde se puede acordar la suspensión momentánea del convenio colectivo, la negociación de uno nuevo y/o la suspensión o despido de trabajadores.

En este capítulo describiremos las características del procedimiento formal de la negociación colectiva previsto en la ley 23.546, incluyendo también una referencia a los procedimientos preventivos de crisis.

1 El inicio de la negociación colectiva

La negociación colectiva propiamente dicha comienza cuando los representantes de los trabajadores o de los empleadores le transmiten a la otra parte su voluntad de negociar alguna cuestión vinculada a las relaciones laborales.

Esta comunicación puede realizarse en el marco de un conflicto, como puede ser la presentación del pliego de reivindicaciones de una huelga, pero también puede efectuarse a través de cualquier forma que las partes crean conveniente.

Recordemos aquí que los intereses de los trabajadores y los empleadores son siempre contrapuestos, aún cuando las negociaciones puedan desarrollarse en forma pacífica, es decir, sin que el conflicto se exteriorice a través de un paro o una movilización.



La ley 23.546 reconoce esta situación, y establece que cualquiera de las partes puede iniciar el procedimiento de negociación colectiva. Para ello, debe notificar fehacientemente (por escrito) a la otra y al Ministerio de Trabajo. Esta notificación es la herramienta que permite comprobar que efectivamente se solicitó el inicio de la negociación y en la misma se tienen que detallar:

» Los datos de la organización que inicia el proceso:

En el caso de las organizaciones sindicales, ello incluye la denominación del gremio, el número de la personería gremial, y los miembros de la comisión directiva que lo solicitan (nombre, apellido, cargos que detentan y DNI de quienes lo solicitan).

» El alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida:

En la presentación inicial se debe especificar a qué trabajadores y empleadores se pretende alcanzar con la negociación colectiva. Como ya explicamos en el capítulo 3, es necesario detallar los alcances geográficos (si se pretende negociar a nivel nacional, provincial, o local), los personales (si se va a negociar a nivel de actividad o de empresa), e incluso de categorías o profesiones (la negociación puede dirigirse a los trabajadores de una categoría, oficio o profesión). Recordamos que en todos los casos los trabajadores a los que alcanzará la negociación deben estar comprendidos en la personería gremial del gremio que aspira a representarlos.

» **Materias a negociar:** Estas pueden referirse a contenidos que estén en los convenios o actas y se quieran modificar o a nuevas materias que no estén incluidas. Aquí no es necesario explicitar los objetivos expresos que posee la organización sindical en la negociación colectiva, sino que basta con señalar cuáles serán los temas que se pretende abordar. Por ejemplo, el listado de temas podría estar conformado por: 1) Situación salarial; 2) Condiciones de seguridad e higiene; 3) Régimen disciplinario; 4) Ropa de trabajo; etc.



Es importante incorporar todos aquellos temas que los trabajadores quieran tratar, y siempre hay tiempo para dejar alguno de ellos de lado si se decide retirarlo de la mesa de negociación. Por otra parte, está claro que los trabajadores tienen prioridades al momento de elaborar los reclamos, pero estas prioridades no deben explicitarse ya que forman parte de la estrategia de acción.

El pliego de reivindicaciones

Es el documento que sintetiza las demandas de los trabajadores. Esta es una herramienta de discusión sindical y sirve para identificar las prioridades del conjunto de los trabajadores. En su elaboración es importante tener en cuenta cuáles son las cuestiones centrales que se van a discutir a la mesa de negociación, y cuáles son las secundarias, que son más fácilmente negociables. Además, es necesario conocer cuáles son las prioridades de las empresas en la negociación colectiva, ya que ello les permitirá negociar con más fuerza y prever concesiones que sean gravosas para el conjunto de los trabajadores.

2 Conformación de la unidad de negociación

Una vez iniciado el procedimiento formal de negociación colectiva, dentro de los quince días se debe constituir la comisión negociadora o paritaria que está conformada por representantes sindicales y empleadores.

La ley no establece mayores requisitos respecto a quiénes pueden conformar esta comisión. Por la parte sindical pueden intervenir los miembros de las comisiones directivas del gremio que negocia y también de las organizaciones de menor alcance y los delegados. Es decir, si una federación negocia un convenio, en las negociaciones



también pueden intervenir los miembros de los sindicatos federados y los delegados de las empresas involucradas. Esta información también puede estar explicitada en los estatutos sindicales o resolverse de múltiples formas, por ejemplo, mediante congresos o asambleas.

En la negociación colectiva por empresa, la ley 14.250 establece expresamente que podrán participar hasta un máximo de 4 delegados.

Otro requisito que impone la ley sobre la participación sindical es la composición de género en las comisiones. En este sentido, el 30% de los representantes sindicales tiene que ser del sexo femenino, conforme a la Ley 26.574 de cupo femenino.



La participación de las mujeres en las mesas de negociación debe ser igual o mayor al 30% de los representantes de la mesa o igual al proporcional de mujeres en la actividad.

En las comisiones negociadoras, aparte de los representantes sindicales pueden concurrir asesores técnicos (abogados, ingenieros en seguridad e higiene, personal de Recursos Humanos de la empresa) quienes pueden emitir su opinión pero no votar en el caso que un tema se someta a votación.

3 Obligaciones de las partes durante el procedimiento

Una vez conformada la comisión negociadora, se inician las reuniones de negociación. Durante todo el proceso las partes están obligadas a negociar de buena fe. Esto quiere decir que deben concurrir a las reuniones que acuerden o fije el Ministerio de Trabajo y designar negociadores con mandato suficiente.



Durante las negociaciones, la ley establece que las partes están obligadas a intercambiar información sobre los temas en discusión. Entre esta información destaca: la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

En las negociaciones al nivel de la empresa, la información que deben proporcionar las empresas es más detallada, ya que aquí se agregan los siguientes temas:

- » Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve.
- » Costo laboral unitario.
- » Causales e indicadores de ausentismo.
- » Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.
- » Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.
- » Siniestralidad laboral y medidas de prevención.
- » Planes y acciones en materia de formación profesional.

Contar con esta información es importante a los fines de tener mayores herramientas para diseñar las estrategias de negociación y para las negociaciones informales que luego puedan desarrollarse en el lugar de trabajo, como así también para poder incidir en el proceso productivo de la empresa. Aún así, cabe destacar que la ley establece que cuando la información sea calificada como confidencial por la empresa, quienes la reciban están obligados a guardar secreto sobre la misma.



3.1 ¿Qué se puede hacer si la parte empleadora obstaculiza la negociación colectiva?

La negociación colectiva está estrechamente ligada al conflicto y a la capacidad de acción que puedan demostrar los trabajadores. En muchos casos puede no resultar necesario exteriorizar el conflicto, y basta con una mera amenaza, sustentada en el conocimiento, por parte del empleador, de la fuerza de la organización sindical.

Esta fortaleza es necesaria tanto para crear el espacio de negociación colectiva, como para llevarla adelante, y luego para que se cumplan en la práctica los compromisos asumidos en la negociación.

De esta manera, frente al desarrollo por parte de los empleadores de maniobras de obstaculización o dilación de las negociaciones, el primer mecanismo de presión de los trabajadores es la propia fuerza y la capacidad de llevar adelante medidas de acción directa.

En paralelo, la ley prevé un mecanismo de sanción de las conductas contrarias a la negociación colectiva, pero en la práctica se trata de una herramienta que está lejos de ser eficaz para remover dichos obstáculos.

En efecto, la ley establece que la parte afectada por la violación del derecho a negociar puede iniciar una demanda legal, mediante un proceso sumarísimo (el más rápido previsto en la ley) para que la justicia disponga el cese inmediato del comportamiento y además solicitar que se sancione con una multa de hasta un máximo equivalente al 20% del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación.

A su vez, si el comportamiento continúa, el importe de la sanción se incrementa en un 10% por cada cinco días de mora en acatar la decisión judicial. En caso de reincidencia, el máximo previsto en la multa puede elevarse hasta el 100% del monto total. Cabe señalar que frente al cese del comportamiento, las multas pueden reducirse hasta un 50%.



Sin embargo, la propia ley dispone que el destino de estas multas es el Ministerio de Trabajo de la Nación, quien debe destinarlas a acciones de fiscalización laboral. Ello debilita en gran medida la utilidad de este mecanismo, ya que en muchos casos la multa termina siendo condonada por el Ministerio de Trabajo o se integra en una negociación sobre otras cuestiones vinculadas a las relaciones laborales.

4 ¿Cómo y cuándo finaliza el procedimiento de negociación colectiva?

La ley no establece ninguna formalidad específica para el desarrollo de la negociación colectiva. Las partes pueden elegir cuándo y dónde reunirse, la cantidad de veces, y el plazo por el que se prolongará la negociación. Asimismo, no existe ningún obstáculo para que las partes arriben a acuerdos parciales sobre los distintos temas que se negocian.

La ley tampoco contiene normas sobre la actuación de los representantes sindicales. En tal sentido, dicha actuación es regulada por los estatutos sindicales y por la propia práctica de las organizaciones.

La única norma que se refiere a esta cuestión es la ley de asociaciones sindicales, que en su artículo 20 establece que “será privativo de las asambleas o congresos: (...) b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo”. Aún así, cabe destacar que la ley no prevé ninguna sanción para el caso de que el anteproyecto no sea considerado por la asamblea o el congreso de la organización sindical. Asimismo, tampoco existe ningún tipo de obligación de someter el texto final del acuerdo a la aprobación del conjunto de los integrantes del sindicato. En efecto, es posible que se haya aprobado un anteproyecto, pero que el texto definitivo contenga grandes diferencias. Al respecto, cabe destacar que algunas organizaciones tienen la práctica interna de no firmar negociaciones colectivas sin que su resultado sea sometido a mecanismos de consulta interna, tales como plebiscitos, asambleas en los lugares de trabajo, congresos de delegados, etc.



El procedimiento de la negociación colectiva culmina por la decisión de las partes, ya sea por haber alcanzado un acuerdo, o por llegar a una situación donde no es posible avanzar por el rechazo definitivo de una o ambas partes. En este sentido, cabe destacar que en las negociaciones colectivas donde están representadas distintas organizaciones (sindicatos o cámaras empresariales), la ley establece que si no existe unanimidad de criterios prevalecerá la posición de la mayoría de los integrantes.

Nuevamente, la posibilidad de plasmar en un acuerdo las reivindicaciones sindicales dependerá de la relación de fuerzas, ya que sólo así los empleadores reconocerán los derechos reclamados por los trabajadores.

Si el procedimiento culmina con un acuerdo es necesario distinguir si la negociación colectiva se realizó a nivel de empresa o grupo de empresas, o a nivel de actividad.

Como sostuvimos en el capítulo 3 (apartado 3.5.1), los acuerdos por empresa o grupo de empresas no requieren ser homologados por el Ministerio de Trabajo, ya que sus efectos sólo se extienden a los trabajadores de la empresa o empresas firmantes.

Por el contrario, los acuerdos por actividad tienen efectos generales, es decir, se aplican a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito, y para ello es necesario que sean homologados.

Una vez homologados por el Ministerio de Trabajo, los convenios colectivos adquieren eficacia erga omnes, es decir que tienen carácter obligatorio para todos los trabajadores y empleadores incluidos en el ámbito de aplicación personal y territorial del mismo (estén o no afiliados a las asociaciones firmantes). Esa eficacia también opera cuando las partes ponen en ejecución lo negociado previo a su homologación. En la negociación a nivel de empresa, en los convenios o acuerdos, las partes pueden obviar la homologación y sólo presentarlos a instancias del Ministerio de Trabajo para su registro.



La homologación es un acto administrativo que dicta el Ministerio de Trabajo luego de verificar que las cláusulas que componen el convenio no violan el orden público (por ejemplo, si contiene cláusulas discriminatorias). La ley también le otorga al Ministerio de Trabajo la posibilidad de no homologar un convenio colectivo si entiende que ello va en contra del interés general.

Ello podría pasar, por ejemplo, si desde el Ministerio de Trabajo se intenta fijar un tope máximo para la negociación de aumentos salariales, que luego es sobrepasado por los acuerdos entre las organizaciones sindicales y los representantes patronales. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que este tipo de limitaciones implica una violación a la libertad sindical.

OIT

Sobre la intervención del Estado en las negociaciones colectivas, el Comité de Libertad ha considerado que:

La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa. Entonces, las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada en casos en los que menoscabe el goce de dicho derecho (CLS, 2006:1005).



OIT

En materia de Negociación Colectiva, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha resultado en diferentes casos, donde se encuentra nuestro país, que:

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa (CLS, 2006:881).

Cuando un convenio contiene cláusulas que violan el orden público, el Ministerio de Trabajo no efectúa la homologación, y las partes pueden renegociar las cuestiones observadas.

En el caso de los convenios por actividad, oficio, rama o categoría, la homologación es una condición obligatoria para que sus efectos se extiendan a todos los trabajadores y empleadores.

Los convenios de empresa sólo necesitan ser registrados ante el Ministerio de Trabajo, aunque las partes pueden solicitar que sea homologado.



Las partes de la negociación también pueden acordar un convenio o acuerdo colectivo por fuera del procedimiento normativo y recurrir al Ministerio de Trabajo a fines de su homologación.



5 Las comisiones paritarias de interpretación y seguimiento, y la negociación informal

La entrada en vigencia de un convenio implica un nuevo escenario en los distintos lugares de trabajo (nuevas pautas en la organización del trabajo, en la jornada, en materia salarial, en cuestiones de representación sindical, entre otras) que necesariamente conlleva un proceso de reordenamiento de las condiciones de trabajo. Durante dicho proceso, se debe corroborar el cumplimiento del convenio y los efectos de su puesta en práctica. Algunos convenios, para resolver estas tensiones, prevén la conformación de comisiones de interpretación y seguimiento en las que participan los mismos representantes de las paritarias (trabajadores y empleadores) y pueden realizarse a instancias del Ministerio de Trabajo o en el lugar que las partes acuerden.

Estas comisiones constituyen otro espacio donde disputar cómo se aplica el convenio y garantizar que dicha aplicación sea favorable para los trabajadores. En efecto, si bien se trata de comisiones paritarias, es posible impulsar que allí se traten muchas cuestiones que implican limitar, en los hechos, los poderes de los empleadores sobre la dirección y organización de la producción. Por ejemplo, en estas comisiones podrían discutirse los procesos de recategorización de trabajadores, o los ascensos en un determinado establecimiento, o la revisión de sanciones impuestas por la patronal. En muchos convenios se otorga a estas comisiones poderes para intervenir en conflictos que se produzcan como consecuencia de alguna de estas cuestiones.

Respecto a los resultados de los acuerdos, estos se plasman en actas en pos de garantizar el compromiso de la empresa y evitar posibles evasiones.

Por otra parte, la negociación colectiva va mucho más allá de los procedimientos previstos en las leyes. En efecto, existe otro tipo de negociación que no se encuentra regulado por las normas pero que surge de la dinámica de las relaciones laborales al interior de



los lugares de trabajo. Esta negociación informal es la que se desarrolla en forma permanente entre trabajadores y empleadores, y está ligada a la propia organización y conflicto sindical en cada establecimiento.

En este caso es más evidente que el funcionamiento y la garantía de negociar dependen del poder de presión que ejerzan los trabajadores. No obstante, las partes pueden acordar procedimientos informales y luego formalizarlos en acuerdos o convenios.

Antes de negociar, es importante conocer las condiciones laborales previstas en los convenios, en los acuerdos y en las normas, ya que son el piso mínimo sobre el que se negociará. Es decir que el resultado de la negociación informal sólo puede ser más favorable para los trabajadores.

Por sus características, los sujetos que negocian pueden ser distintos de quienes lo hacen en el plano formal. En este sentido, los trabajadores pueden estar representados por miembros de organizaciones sindicales, delegados o trabajadores electos en asambleas y la empresa puede estar representada por gerentes o supervisores.

Una cuestión a resaltar es la importancia de plasmar los acuerdos en actas firmadas por la empresa, ya que ello facilitará que pueda demandarse su cumplimiento si es necesario promover una acción judicial. En este sentido, si la representación de los trabajadores no es encabezada por la organización sindical con personería gremial, es conveniente que el acuerdo sea firmado por la mayor cantidad posible de trabajadores, ya que de esta manera beneficiará, como mínimo, a todos los firmantes.

Asimismo, nada impide que el acuerdo pueda ser presentado ante el Ministerio de Trabajo para su homologación, aunque para ello será necesario cumplir con los requisitos previstos en las leyes 14.250 y 23.546, entre ellos la firma del sindicato con personería gremial.



6 El procedimiento preventivo de crisis y la negociación de convenios de crisis

En situaciones de crisis, las empresas pueden iniciar un procedimiento de crisis para suspender la aplicación del convenio colectivo por un plazo determinado, que se realiza frente al Ministerio de Trabajo o las delegaciones provinciales. Este procedimiento está regulado en la ley nacional de empleo n° 24.013.

La iniciación del procedimiento es obligatoria cuando las empresas quieren despedir o suspender por razones de fuerza mayor (catástrofe natural), causas económicas (posibilidad de quiebra) o tecnológicas (reestructuración productiva) a más del quince por ciento (15%) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5%) en empresas de más de mil (1000) trabajadores.

Se debe fundar la solicitud dando pruebas de la crisis que atraviesa la empresa. En este sentido tiene que brindar información en materia de: Movilidad funcional, horaria o salarial, innovación tecnológica y cambio organizacional, recalificación y formación profesional de los trabajadores, reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral, aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, y programas de apoyo a la generación de micro-empresarios para los trabajadores afectados.

Dentro de las cuarenta y ocho horas de efectuada la solicitud, el Ministerio de Trabajo debe notificar a la organización sindical, y citar a las partes a una primera audiencia que tenga lugar dentro de los cinco días subsiguientes. En caso de no existir acuerdo, se abrirá un período de negociación que tendrá una duración máxima de diez días.

Durante todo el período de negociación, las partes no pueden ejercer medidas de acción directa, es decir que los empleadores no pueden ejercer despidos ni suspensiones y los gremios no pueden ejer-



cer el derecho de huelga. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan la relación de trabajo y además se les paguen los salarios caídos.

Como producto de la negociación, las partes pueden acordar suspensiones, adelantamiento de vacaciones, e incluso despidos. También pueden acordar la suspensión provisoria del convenio colectivo y la negociación de uno nuevo que no puede contener condiciones inferiores a las leyes laborales, pero sí al anterior convenio colectivo de trabajo. En general, estos procedimientos ocurren a nivel de empresa, por tanto los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho y es importante que participen de las negociaciones. Asimismo también pueden realizar asambleas o reuniones en la planta informando y deliberando propuestas y avances de los acuerdos.

Durante el procedimiento preventivo de crisis, las partes no están obligadas a acordar, es decir, que la organización sindical no está forzada a convalidar la aplicación de suspensiones o despidos, y mucho menos sin que exista un mecanismo de aprobación por parte de los trabajadores directamente afectados.

Finalmente, si en los plazos legales las partes no llegan a un acuerdo, quedan habilitadas legalmente para poner en práctica las medidas que crean convenientes (en el caso de los empleadores, efectivizar los despidos o suspensiones; en el caso de los trabajadores, ejercer el derecho de huelga en sus diversas manifestaciones).



Preguntas frecuentes

¿Qué procedimiento deben seguir las negociaciones colectivas?

En nuestro país es posible distinguir dos tipos de negociaciones colectivas. Por un lado, las negociaciones formales, a las que se les aplican las normas previstas en las leyes 14.250 y 23.546. Por el otro, las negociaciones informales que tienen lugar directamente entre trabajadores y empleadores, y que no están reguladas por ninguna norma.

Las negociaciones que siguen el procedimiento previsto en las leyes 14.250 y 23.546, y que culminan con la homologación por parte del Ministerio de Trabajo, tienen efectos generales. Es decir, son obligatorias para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de actuación.

Sin embargo, en la práctica la mayoría de las negociaciones colectivas son de carácter informal, es decir, no están sujetas a ninguna norma. Estas negociaciones se llevan adelante cotidianamente entre los representantes de los trabajadores, que pueden ser desde las direcciones sindicales hasta los delegados o los representantes designados en asamblea, y los empleadores. Están basadas exclusivamente en las relaciones de fuerza que se dan en cada lugar de trabajo, y sus resultados son obligatorios para quienes participan en la negociación.

¿Cuándo empieza y cuándo termina la negociación colectiva?

La ley establece que si una parte, trabajadores o empleadores, quiere impulsar la negociación colectiva, debe notificar a la otra parte indicando qué temas pretende discutir.

Sin embargo, lo cierto es que la negociación colectiva no necesita ninguna formalidad para comenzar, y depende de la voluntad de las



partes. Es decir, la negociación colectiva comienza cuando las partes se juntan a discutir, colectivamente, cualquier tema que tenga que ver con las relaciones laborales.

Por otra parte, no existe ningún plazo que ponga fin a la negociación ni que obligue a que las partes lleguen a un acuerdo. Por lo tanto su extensión se vincula con la relación de fuerzas y la capacidad que tengan las partes de imponer su voluntad a la contraria. En algunos casos será posible llegar a acuerdos sin necesidad de llevar adelante conflictos laborales, mientras que en otros casos la negociación solo podrá sostenerse en el tiempo si se cuenta con la capacidad de imponer a los empleadores la voluntad del colectivo de trabajadores.

¿Qué se puede hacer si los empleadores se niegan a iniciar una negociación?

Si bien la ley establece que las partes tienen la obligación de negociar de buena fe, lo cierto es que en muchas ocasiones esta obligación solo puede hacerse efectiva si el empleador percibe un riesgo como consecuencia de su negativa a negociar.

De esta manera, si un empleador se niega a iniciar la negociación será necesario evaluar un plan de acción que puede incluir las medidas que los trabajadores estimen más convenientes. Al igual que en todos los conflictos, las características de estas medidas dependerán de las relaciones de fuerza existentes en cada lugar de trabajo, y serán los trabajadores, en cada ocasión, quienes deberán evaluar la intensidad y el momento de cada medida que decidan adoptar.

¿Qué significa la “homologación” de un convenio colectivo?

La homologación de un convenio colectivo de trabajo es un requisito que establece la ley para que sus cláusulas sean obligatorias para todos los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito



de actuación, sin importar que hayan o no estado representados en la negociación (trabajadores no afiliados al sindicato, empleadores que no integren las cámaras patronales).

La ley establece que el Ministerio de Trabajo debe homologar el convenio dentro de los treinta días de recibida la solicitud de homologación. Si el Ministerio de Trabajo no se pronuncia dentro de los treinta días el convenio colectivo se considera tácitamente homologado y cualquier parte puede pedir su publicación para luego poder exigir su cumplimiento.

¿Tiene valor un convenio colectivo de trabajo de empresa si los delegados se oponen a él? ¿Qué se puede hacer si el sindicato insiste en firmar un convenio colectivo de empresa a pesar de la oposición de los trabajadores?

La ley exige que en la negociación colectiva por empresa participen, dentro de la comisión negociadora, los delegados de los trabajadores. Sin embargo, la decisión final sigue estando en poder de la dirección sindical.

Si los delegados se oponen a la negociación que lleva adelante el sindicato pueden impulsar medidas para tratar de cuestionar el contenido del convenio. Entre ellas, es posible someter el convenio a la consulta de los trabajadores, a través de asambleas o plebiscitos, para que el conjunto de trabajadores interesados le otorgue un mandato expreso a la organización sindical. Si bien esto no impide que el sindicato siga adelante con la negociación, lo expone abiertamente ya que en tal caso estaría yendo en contra de la voluntad expresa de los trabajadores.

¿Qué se puede hacer si el empleador no quiere aplicar el convenio colectivo en el establecimiento?

La aplicación del convenio colectivo es obligatoria en todos los es-



tablecimientos que estén comprendidos en su ámbito de actuación. Si el empleador no lo aplica, los trabajadores deben comunicarlo al sindicato, y pueden recurrir al ejercicio de la huelga o cualquier otra medida de acción directa. También pueden presentar acciones administrativas o judiciales, cuyas características dependerán del tipo de incumplimiento laboral. Si bien estas presentaciones pueden realizarse individualmente, lo mejor es canalizarla a través del sindicato ya que de esta manera los efectos de la resolución alcanzarán a todos los trabajadores del establecimiento.

6

EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1 El contenido de la negociación colectiva y la relación de fuerzas
 - 2 Principales materias abordadas en la negociación colectiva
 - 3 Otros contenidos de la negociación colectiva
- 🔍 Preguntas frecuentes

HASTA aquí hemos analizado los aspectos formales de la negociación colectiva: ¿Quién representa a los trabajadores? ¿Qué relación existe entre los distintos tipos de convenios colectivos de trabajo (actividad o empresa)? ¿Cuáles son las diferencias entre las negociaciones que se realizan en el marco de la ley 14.250 y aquellas que se dan informalmente? ¿A quiénes y hasta cuándo se aplican las cláusulas de un convenio colectivo?

En este capítulo abordaremos el contenido de la negociación colectiva, es decir, qué cuestiones habitualmente se incorporan como parte de las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Como ya hemos señalado, la negociación colectiva es una herramienta estratégica para los trabajadores, ya que permite potenciar la capacidad de negociación que tendría un trabajador individual frente a un empleador, y así mejorar las condiciones de trabajo establecidas en la ley.

Sin embargo, la negociación colectiva también es un instrumento utilizado por los empleadores ya que les permite obtener cierta previsibilidad en el funcionamiento de las relaciones de trabajo al interior de sus establecimientos.

De esta manera, tanto los trabajadores como los empleadores tienen cierto interés en negociar colectivamente, aunque los objetivos de cada una de las partes de dicha negociación sean contradictorios. Un claro ejemplo se observa en la regulación de la jornada de trabajo: mientras los trabajadores buscan reducirla, los empleadores buscan hacerla más flexible (es decir, más extensa o más acotada según sus necesidades).

En principio no existen límites a los temas que pueden ser incorporados en la negociación colectiva, siempre que se garanticen los mínimos reconocidos en la legislación laboral. En otras palabras, la negociación colectiva sólo puede mejorar los derechos que ya están reconocidos a los trabajadores en las leyes generales.



1 El contenido de la negociación colectiva y la relación de fuerzas

Los objetivos de los empleadores y los trabajadores en una negociación son contrapuestos. Mientras los trabajadores buscan obtener un mayor salario y mejores condiciones de trabajo (jornada más acotada, ritmos menos apremiantes, etc.), los empleadores siempre intentan reducir el salario (o vincularlo a la producción) e incrementar la intensidad del trabajo (ajustar los ritmos a la demanda de producción, poder disponer de la fuerza de trabajo con los menores costos de contratación o despido, etc.).

El resultado de la negociación siempre está ligado a la relación de fuerzas que se establezca entre el capital y el trabajo, es decir, entre empleadores y trabajadores.

Para hacer un análisis de la relación de fuerzas es necesario pensar no sólo en el grado de organización y movilización de los trabajadores, sino también en el estado de la empresa y su capacidad de respuesta a las iniciativas de los trabajadores.

Esta relación de fuerzas puede pensarse en distintos niveles:

A nivel de la empresa: aquí influyen, entre otros factores, la estructura de la empresa, la situación económica que atraviesa, sus perspectivas futuras, el tipo de producto que elabora, las formas de organización del trabajo, etc. Para los trabajadores, es necesario que contemplen la propia capacidad de organización y movilización dentro y fuera de la empresa, la relación con la organización sindical que los representa, la posibilidad de generar adhesiones y solidaridades con otros sectores de trabajadores y de la opinión pública, e incluso la relación que exista con los medios y el poder político local.

A nivel de actividad: en este caso la relación de fuerzas ya no depende del grado de organización de los trabajadores en una empresa puntual, ni de la situación de cada empresa en particular,



sino que es necesario relevar el estado del conjunto de la actividad. Aquí es importante la tradición organizativa de los trabajadores en nuestro país, que ha privilegiado la conformación de sindicatos nacionales por rama de actividad, ya que ello permite contar con estructuras organizativas que disputan las condiciones de trabajo para el conjunto de los trabajadores de una actividad. Aun así, cabe destacar que en muchos casos esta discusión por actividad no necesariamente se da a nivel nacional, y puede plantearse a nivel regional, provincial o local.

A nivel general: aquí la relación de fuerzas enfrenta directamente al capital y al trabajo, es decir, al conjunto de los empleadores y al conjunto de los trabajadores. Los factores que condicionan la relación de fuerzas están más relacionados con la situación general económica y política, y pueden citarse, por ejemplo, la cantidad de trabajadores desocupados (a mayor desocupación, mayor debilidad para el conjunto de los trabajadores), la evolución del crecimiento de la economía y de las ganancias empresariales (existen mejores condiciones generales de disputar salarios en un contexto de crecimiento económico), e incluso las características del contexto político. Como veremos en este capítulo, los principales retrocesos de los trabajadores en el contenido de la negociación colectiva se dieron en situaciones de una débil relación de fuerzas, mientras que los avances están más vinculados a una relación de fuerzas más favorable a nivel general.

2 Principales materias abordadas en la negociación colectiva

Dentro de las principales materias que se negocian en los convenios y acuerdos colectivos, se desarrollarán las siguientes: 1) Salario; 2) Puestos de trabajo y categorías profesionales; 3) Beneficios sociales; 4) Modalidades contractuales; 5) Tercerización y subcontratación; 6) Jornada de trabajo; 7) Organización del trabajo; 8) Régimen de licencias; 9) Régimen disciplinario; 10) Paz social y mecanismos de autocomposición de conflictos; 11) Aportes convencionales; 12) Representación sindical en la empresa y 13) Otros contenidos de la negociación colectiva.



Esta enumeración no agota las posibilidades de la negociación colectiva, que siempre dependerá de lo que trabajadores y empleadores intenten incorporar.

Por cierto que la forma de regular cada una de estas cuestiones está directamente relacionada no sólo con la capacidad o habilidad para negociar de los empleadores y los trabajadores, sino principalmente con la fuerza que cada uno posee en el momento de la negociación.

2.1 Salario

El salario es el precio que paga un empleador por la fuerza de trabajo que pone a su disposición cada trabajador. Su magnitud y su composición han variado a lo largo del tiempo, así como también las formas para determinarlo.

En la negociación colectiva no sólo se discute cuánto le corresponde percibir a cada trabajador por su trabajo, sino también los conceptos que conforman dicho salario (básico, antigüedad, presentismo, adicionales varios, etc.). Los intereses contrapuestos entre trabajadores y empleadores no sólo se observan en la disputa por el monto final del salario, sino también en su composición. Nos basta aquí con adelantar que los trabajadores buscan reforzar el salario básico y los adicionales que no dependen de la voluntad del empleador o de un mayor desgaste de la fuerza de trabajo, como por ejemplo la antigüedad, mientras que los empleadores intentan reducir el salario básico e imponer otros adicionales que les permiten tener un mayor control sobre los trabajadores (presentismo, productividad, premios por objetivos, etc.).

Históricamente, la primera forma de remunerar el trabajo fue mediante el salario a destajo. Desde la instalación de las primeras fábricas e industrias y durante un largo tiempo, el salario se pagaba por el producto final que el trabajador realizaba. Por ende, el valor del salario dependía de la cantidad de productos finales elaborados (zapatos, suelas, alfileres, bolsas trasladadas, etc.). En estos casos,



el empleador tenía muy poco control sobre los ritmos de trabajo y sobre la cantidad total de la producción, que eran fijados en gran medida por cada trabajador individualmente.

La introducción de nuevas tecnologías permitió que sea el empleador quien regule los ritmos de producción y con ello, la cantidad de productos finales. De esta manera, los empleadores comenzaron a determinar el salario a partir del tiempo total en el que los trabajadores ponían a disposición su fuerza de trabajo, es decir su jornada de trabajo.

En la actualidad la negociación colectiva del salario está relacionada tanto al tiempo de trabajo como al tipo de tarea que realiza cada trabajador o a la categoría profesional en la cual está inserto. Para ello, en los convenios colectivos de trabajo se establecen escalas salariales con un monto determinado para cada categoría. Este salario comúnmente se denomina salario básico y es el piso mínimo que el trabajador de cada actividad debe recibir por la realización de su trabajo.

Sin embargo, esto no quiere decir que el salario a destajo haya desaparecido como forma de pago a los trabajadores. En algunas actividades, como la industria textil o la industria frigorífica, todavía coexisten ambas formas de pago, con un salario básico muy reducido, que se incrementa a partir de pagos por destajo. A su vez, los empleadores han desarrollado formas más modernas y sutiles de salario a destajo, como son algunos premios por productividad o por objetivos.

En la gran mayoría de las actividades existe un salario básico de convenio. Sin embargo, el ingreso de cada trabajador también se integra con adicionales, que en algunos casos, implican una mejora sustancial del mismo. Así, podemos resumir que el *salario de convenio* está compuesto de la siguiente forma:

**SALARIO DE CONVENIO =
SALARIO BÁSICO + ADICIONALES**



Estos dos componentes (salario básico y adicionales) son el centro de la negociación colectiva salarial.

En cuanto a los adicionales, es posible presentarlos a partir de la siguiente clasificación:

Adicionales que implican un mayor desgaste de la fuerza de trabajo

Estos adicionales se vinculan con determinadas características de las tareas, que implican un mayor desgaste para el trabajador, o con el cumplimiento de determinados objetivos o pautas fijadas por el empleador. Dentro de este grupo pueden mencionarse los siguientes:

» Adicional por presentismo y puntualidad

Es una suma fija o variable que se otorga a los trabajadores por no faltar ni llegar tarde a su puesto de trabajo. Los trabajadores que no se ausenten reciben una suma fija o porcentual en concepto de presentismo; y a quienes inicien su jornada a tiempo todos los días, se les adiciona otra suma fija o porcentual en concepto de puntualidad.

Las empresas buscan garantizar la asistencia y el cumplimiento riguroso de la jornada de trabajo por medio de un pago extra a aquellos que lo cumplan y así disminuir los índices de ausentismo.

» Adicional por productividad o ventas

Es una suma fija o variable que se le paga al trabajador por producir o vender por encima de determinados parámetros. Con estos adicionales las empresas buscan fijar un salario básico bajo y atar el salario de bolsillo a las cantidades producidas o vendidas. A su vez, estas modalidades generan competencia y diferenciaciones al interior de las categorías



salariales e “incentivos” para aumentar la presión y el control sobre el desempeño del trabajador.

» Adicional por desempeño

Es una suma fija o variable que se le otorga al trabajador en función de su desempeño evaluado por la empresa. Esta última fija una evaluación donde mide el desempeño del trabajador y “premia” con adicionales fijos o variables a quienes considere que se destacaron. En algunos casos, esto fomenta las diferenciaciones salariales de una misma categoría, la competencia entre los trabajadores.

» Adicional por objetivos

Es una suma fija o variable que implica el establecimiento de objetivos individuales o colectivos. La concreción de estos objetivos es lo que genera un aumento salarial. De esta forma, las empresas atan el salario de los trabajadores a su beneficio económico, individualizan las mejoras e incentivan a que los aumentos se perciban como la contrapartida del esfuerzo de cada trabajador. Esto genera competencia entre los trabajadores y desvincula la problemática salarial de la cuestión colectiva.

» Adicional por turnos rotativos

Es una suma fija o variable que se paga a los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad de trabajo. Si bien el pago de estos adicionales aumenta el costo de la patronal, éste es mucho menor si se compara con la alternativa de contratar más trabajadores y establecer turnos fijos.



» **Adicional por nocturnidad, adicional por tareas insalubres o peligrosas y adicional por zona desfavorable**

Es una suma fija o variable que se le paga a los trabajadores que se desempeñan bajo alguna de estas condiciones.

Estos adicionales lo que hacen es compensar de forma monetaria el costo que implica para la salud de los trabajadores desempeñar sus tareas ya sea porque son de tipo insalubre, porque deben realizarse en horario nocturno o porque la zona de trabajo es desfavorable.

Adicionales que no implican un mayor desgaste de la fuerza de trabajo

En estos casos el adicional está relacionado con características del trabajador que no implican un mayor desgaste de su fuerza de trabajo. Los más habituales en estos casos son los adicionales por título y antigüedad. Tanto el salario básico como los adicionales conforman la remuneración de los trabajadores. Sin embargo, en los últimos años han proliferado en los convenios colectivos de trabajo los adicionales no remunerativos, es decir, sumas que no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social (jubilación, pensión, obra social, etc.). En tal sentido, es posible encontrar en las negociaciones salariales dos tipos de adicionales:

» **Adicionales remunerativos**

Estos adicionales están sujetos a los descuentos del Sistema de Seguridad Social y también se consideran para el pago de vacaciones, aguinaldo, salarios por enfermedad, etc.

» **Adicionales no remunerativos**

Estos adicionales no realizan aportes al Sistema de Seguridad Social, y en principio tampoco se contabilizan para el



pago de las indemnizaciones por despido, vacaciones o aguinaldo (a pesar de ello muchas negociaciones colectivas han incluido cláusulas para que estos adicionales sí se tengan en cuenta al momento de abonar el aguinaldo y las vacaciones, o para realizar aportes a las obras sociales sindicales). La existencia de estos adicionales no remunerativos no dice nada acerca de su legalidad. El hecho de que se hayan incluido en las negociaciones colectivas, y que éstas hayan sido homologadas por el Ministerio de Trabajo no implica que efectivamente sean legales. Lo cierto es que según la ley de contrato de trabajo todas las sumas que percibe el trabajador con retribución a su trabajo son parte de su remuneración, y por ende, deben ser consideradas remunerativas. En consecuencia, si un trabajador plantea una acción judicial por haber sido perjudicado por el carácter no remunerativo de un adicional (por ejemplo, porque dicho adicional no se consideró al momento de abonarle la indemnización por despido), tiene grandes posibilidades de que su reclamo sea aceptado por los tribunales laborales.

OIT

¿Puede una remuneración ser no remunerativa?

Los adicionales no remunerativos pactados en los convenios colectivos de trabajo constituyen un fraude a la ley, además de una contradicción en sus términos: si es remuneración, necesariamente debe ser remunerativa. No importa si dicho carácter ha sido homologado por el Ministerio de Trabajo. Por ende, estos adicionales deben ser considerados para el cálculo del aguinaldo, las vacaciones y la indemnización por despido, entre otros.

En particular, el Convenio 95 de la OIT establece que: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre



que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

De esta manera, cualquier adicional que el trabajador reciba deberá ser obligatoriamente considerado como parte de su remuneración. Así lo resolvió recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que falló a favor de los trabajadores en casos donde se reclamaba que las sumas no remunerativas fueran consideradas para el cálculo de la indemnización por despido.

Finalmente, cabe destacar que para arribar al salario de bolsillo percibido por cada trabajador es necesario avanzar un paso más. En efecto, hasta aquí no hemos considerado la intervención del Estado, quien a través de la política impositiva o de la seguridad social recorta o aumenta los ingresos de los trabajadores establecidos en los convenios colectivos de trabajo. Si bien no entraremos en detalle sobre esta cuestión, sí es necesario identificar dos mecanismos estatales que influyen, en muchos casos muy significativamente, sobre el salario de bolsillo de los trabajadores: por un lado, el impuesto a las ganancias, que reduce el salario de bolsillo de los trabajadores que perciben un ingreso superior a un determinado piso (mínimo no imponible); por el otro, las asignaciones familiares, que incrementan el salario de bolsillo de los trabajadores que perciben un ingreso inferior al tope previsto en la ley.

¿Qué entendemos por...?	
Salario básico	El salario básico está establecido en la escala del convenio colectivo de trabajo, y depende de la categoría de cada trabajador.



¿Qué entendemos por...?	
Salario mínimo, vital y móvil	El salario mínimo, vital y móvil, es la menor remuneración que deben percibir en efectivo todos los trabajadores sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Su monto es determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, donde participan las centrales sindicales, las cámaras patronales y el Gobierno Nacional.
Adicionales	Los adicionales están determinados en el convenio colectivo, y forman parte de la remuneración del trabajador. Algunos de ellos pueden estar asociados a características del trabajador (antigüedad, formación) y otros a las tareas realizadas (tareas peligrosas, cumplimiento de turnos rotativos, zona desfavorable, cumplimiento de objetivos, productividad, presentismo). En algunas ocasiones los adicionales están establecidos como un porcentaje del salario básico, y en otros casos puede pactarse como una suma fija.
Salario de convenio	El salario de convenio está conformado por la suma del salario básico y todos los adicionales que le corresponda percibir a cada trabajador, en función de sus características personales y de las tareas que realiza.
Salario de bolsillo	El salario de bolsillo es la suma efectiva que el trabajador recibe a fin de mes. Está compuesto por el salario de convenio menos los descuentos obligatorios al sistema de seguridad social (jubilación y obra social). A su vez, deben restarse los montos que el trabajador deba pagar en concepto de impuesto a los ingresos (ganancias) o sumarse los que reciba en concepto de asignaciones familiares.



¿Qué entendemos por...?	
Salario conformado	Es salario conformado es el monto mínimo salarial garantizado que generalmente se establece cuando toda, o gran parte del salario se compone de adicionales o pago por jornal.

2.2 Puestos de trabajo y categorías profesionales

La negociación colectiva de los puestos de trabajo y las categorías profesionales permite establecer qué tareas le corresponde realizar a cada trabajador en función del puesto de trabajo que ocupa. Asimismo, los puestos de trabajo posteriormente son agrupados en categorías profesionales, que sirven de base para el armado de la escala salarial.

En la discusión colectiva por los puestos de trabajo y las categorías profesionales se plasman, al igual que en la discusión salarial, los intereses contrapuestos entre empleadores y trabajadores. En este sentido, podemos adelantar aquí que los empleadores habitualmente buscan diluir la idea de las categorías profesionales, y en lo posible intentan que las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo estén expresadas en forma poco clara e imprecisa, para no tener mayores límites al momento de asignarle sus tareas a cada trabajador. Como veremos más adelante, una forma de llevar adelante esos objetivos, es la introducción de cláusulas de polivalencia y trabajo en equipo. Por el contrario, los trabajadores buscan determinar con la mayor precisión posible el alcance de sus tareas y responsabilidades

Al momento de negociar colectivamente la definición de un puesto de trabajo es necesario tener en cuenta que cada puesto de trabajo le requerirá al trabajador que lo ocupe la realización de un conjunto de tareas específicas. También es necesario considerar que estas



tareas pueden demandar esfuerzos físicos o mentales, pueden requerir mayores o menores conocimientos, pueden demandar mayor o menor responsabilidad, etc.

Por su parte, las categorías profesionales son formas de organizar los distintos puestos de trabajo agrupándolos de acuerdo a su importancia en la producción de un bien o prestación de un servicio. En general, las mismas se ordenan de forma jerárquica y se corresponden con el régimen de remuneraciones. Es decir que es la escala de categorías la que determina las diferencias de salarios entre los trabajadores de una misma actividad, rama, oficio o empresa. Nuevamente, puede apreciarse aquí que no existe una forma objetiva de determinar la jerarquía ni las diferencias entre las distintas categorías profesionales. También esta cuestión será resuelta a partir de las relaciones de fuerza entre trabajadores y empleadores.

Por ejemplo: una empresa dedicada a la actividad comercial puede contar con distintos sectores que realizan tareas diversas: ventas, administración, limpieza, mantenimiento, entre otras. Cada uno de estos sectores tiene una organización jerárquica de categorías que agrupa los distintos puestos de trabajo: así, en categoría 1 podrán agruparse los siguientes puestos de trabajo: gerentes, jefes; en la categoría 2 los supervisores, encargados; en la categoría 3 los vendedores, administrativos, promotores; en la categoría 4 los trabajadores de limpieza y mantenimiento, etcétera.

La determinación de las distintas categorías tiene dos ventajas: por un lado permite prever las tareas que se realizarán de acuerdo al puesto que se desempeñe, por lo cual, el trabajador tiene en claro qué cosas le corresponden a su puesto de trabajo y cuáles no. Por otro lado permite prever el salario que se recibirá a cambio del trabajo, ya que los salarios se corresponden con una determinada categoría y de esta forma es posible corroborar que la diferenciación en las remuneraciones tenga coherencia con las distintas tareas y niveles de responsabilidad.

La negociación de los puestos de trabajo y las categorías laborales



no sólo se relaciona con las escalas salariales, sino también con las formas de organización del trabajo. En particular, los empleadores han encontrado una forma de sortear los límites que impone el régimen de categorías a partir de la negociación de la “polivalencia funcional”, que les otorga un mayor margen de discrecionalidad al momento de asignar tareas y funciones a cada trabajador.

Es decir, que un trabajador polivalente o con movilidad funcional puede “moverse” dentro del esquema de categorías con el fin de “cubrir” aquellos lugares que, a consideración del empleador, sean mas convenientes para la producción. De esta forma, se tornan difusos los límites entre lo que se constituye en una tarea, función o responsabilidad propia de cada puesto de trabajo. Sobre los alcances de la polivalencia funcional y su introducción en los convenios colectivos de trabajo volveremos más adelante en este capítulo.

Las categorías laborales y la polivalencia funcional en la historia reciente de la negociación colectiva

Históricamente, puede destacarse la ronda de negociación de convenios colectivos del año 1975, como una de las que pactó en la mayoría de los convenios el detalle de las tareas de los puestos y categorías comprendidas en cada actividad, rama o empresa.

Sin embargo, la forma de negociar la organización del proceso de trabajo se modificó sustancialmente durante la década del '90 a partir de la introducción de normas que tuvieron como objetivo favorecer los niveles de rentabilidad de las empresas. Así, se propagó la negociación de convenios en donde se incluyeron cláusulas que “flexibilizaron” las relaciones de trabajo, es decir que adaptaron la regulación de las condiciones de trabajo (salariales y no salariales) a los niveles y ritmos de producción.



Con el fin de reducir los puestos de trabajo y los costos, la Ley de Empleo 24.013 determinó la obligatoriedad para las comisiones negociadoras de pactar cláusulas que refieran a la “polivalencia y movilidad funcional”. La definición de esta particular forma de organizar la producción obliga a los trabajadores a realizar distintas tareas que pueden no formar parte de su puesto de trabajo.

En la actualidad, observamos que si bien en los convenios colectivos se negocia la descripción de las tareas que conforman los puestos de trabajo de cada categoría, también se negocian cláusulas de polivalencia y movilidad funcional que terminan ampliando la facultad empresaria de organizar la producción de acuerdo a los niveles de demanda y reduciendo los costos, ya que concentra diversas tareas en un solo trabajador.

2.3 Beneficios sociales

Los beneficios sociales son “*prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo*” (art. 103 bis, LCT).

Esto significa que si bien forman parte de la contraprestación que recibe el trabajador por realizar su trabajo, se diferencian del salario ya que, por lo general, no se pagan en dinero y tienen el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar.

Según la finalidad de los beneficios, se puede realizar una simple clasificación de los mismos:



» **Beneficios sociales que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su familia:** servicios de comedor, guardería y útiles escolares para hijos, el pago de gastos de sepelio en caso de fallecimiento de familiares, entre otros.

» **Beneficios sociales que contribuyen a la formación profesional del trabajador y su familia:** becas para que los trabajadores y sus hijos puedan asistir a cursos y capacitaciones.

» **Beneficios sociales que se relacionan con la actividad de la empresa:** en algunos casos las empresas otorgan como beneficio una determinada cantidad de productos elaborados por esa empresa. Por ejemplo, una empresa que se dedica a la producción de aguas gaseosas puede establecer como beneficio la entrega mensual de una determinada cantidad de aguas gaseosas para cada trabajador.

La Ley de Contrato de Trabajo, en el artículo 103 bis, establece que son beneficios sociales los siguientes:

- » Comedor de la empresa
- » Reintegro de gastos de medicamentos, gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador
- » Ropa y herramientas de trabajo
- » Guardería y/o sala maternal para los hijos de los trabajadores de hasta seis años o, si la empresa no contara con esas instalaciones, el reintegro del gasto de la misma.
- » Útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador al inicio del periodo escolar



» Pago u otorgamiento de cursos o seminarios de capacitación para los trabajadores

» Pago del gasto de sepelio de familiares a cargo del trabajador

Cabe aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo no establece que el otorgamiento de estos beneficios sea obligatorio para los empleadores, sino que tan sólo se limita a señalar que, si efectivamente se otorgan, no forman parte de la remuneración, y por ende no están sujetos a aportes para la seguridad social y tampoco se utilizan como base de cálculo para el pago de indemnizaciones o del aguinaldo.

En este sentido, en el marco de la negociación colectiva es posible incluir estos beneficios sociales, con un detalle de los mismos, su periodicidad y los requisitos que deben reunir los trabajadores para acceder a ellos.

La importancia de incorporarlos a través de la negociación colectiva es que, a partir de ese momento, dichos beneficios se transforman en obligatorios para los empleadores.

2.4 Modalidades contractuales

La Ley de Contrato de Trabajo dispone en su artículo 21 que *“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”*.

Este contrato no requiere ninguna formalidad, y puede ser realizado por escrito, o incluso verbalmente. Es decir, no hace falta que exista un papel firmado por ambas partes para que exista el contrato de trabajo. Para la ley, si una persona realiza tareas en



relación de dependencia de otra (cumple un horario, realiza las tareas que le indica el empleador, recibe órdenes, percibe una remuneración, puede ser sancionada si incumple con sus tareas, etc.), entonces existe un contrato de trabajo³.

Ante la ley tampoco importa cómo las partes denominan al contrato: una forma muy extendida de fraude laboral consiste en hacerle firmar al trabajador un “Contrato de Locación de Servicios” o un “Contrato de Locación de Obra”, y debe facturar mensualmente por los montos que percibe. Si existe una relación de dependencia, entonces existe un contrato de trabajo .

Está establecido en la Ley de Contrato de Trabajo que la contratación por tiempo indeterminado cuenta con tres meses de prueba, es decir que, durante los tres primeros meses en los que el empleador contrata a un trabajador, cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin el pago de la indemnización, aunque sí ambas partes están obligadas a dar un preaviso con una anticipación no menor a quince días.

La condición de “prueba” del trabajador no lo exime de gozar de los mismos derechos que cualquier otro trabajador contratado por tiempo indeterminado, esto significa que durante esos tres meses el trabajador puede hacer uso de sus licencias por enfermedad o ejercer los derechos vinculados a la actividad sindical, como por ejemplo afiliarse a un sindicato. Los empleadores tampoco están eximidos durante este lapso del pago de los aportes y las contribuciones al Sistema de Seguridad Social.

Ahora bien: ¿Hasta cuándo se mantiene el contrato de trabajo?

.....

³ Cabe destacar que estas normas referidas al contrato de trabajo sólo son aplicables a los trabajadores del sector privado. Por el contrario, los trabajadores del sector público se encuentran sujetos a otras normas que habilitan este tipo de contrataciones. En cierto sentido, se trata de “fraudes legales”, que han sido convalidados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Todo ello violando abiertamente la garantía constitucional de estabilidad del empleado público prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.



La Ley de Contrato de Trabajo prioriza la contratación por tiempo indeterminado, es decir, sin un término de finalización, pero existen también otras modalidades que sí lo tienen, y que se detallan a continuación:

» **Contrato de trabajo a plazo fijo:** este tipo de contrato se celebra por un plazo determinado y finaliza cuando se llega al plazo convenido, el cual no puede ser mayor a 5 años. Este contrato está regulado en los artículos 93 a 95 de la Ley de Contrato de Trabajo.

» **Contrato de trabajo eventual:** este contrato se celebra para la satisfacción de resultados concretos, de acuerdo a necesidades extraordinarias o transitorias de una empresa. El vínculo laboral comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio. Este contrato está regulado en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo.

» **Contrato de trabajo por tiempo parcial:** en este tipo de contrato la jornada de trabajo es parcial, es decir, que debe ser inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad que, por lo general, surge del convenio colectivo de trabajo. Los trabajadores contratados bajo esta forma no pueden realizar horas extras, ya que no se les puede aumentar su jornada de trabajo. Este contrato está regulado en el artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo.

» **Contrato de trabajo de temporada:** este contrato tiene la particularidad de ser un contrato por tiempo indeterminado cuyo periodo de actividad es la temporada y su periodo de receso es el tiempo que transcurre entre temporadas. Sólo por el hecho de haber trabajado una temporada, el trabajador tiene derecho a ser incorporado al inicio de cada temporada. Durante el lapso de receso no hay trabajo y tampoco salario, y el empleador no realiza los aportes al Sistema de Seguridad Social.



» **Pasantías:** la Ley de Sistemas de Pasantías Educativas (26.427) habilita la contratación de estudiantes mayores de 18 años con el objetivo de que complementen sus estudios con actividades formativas en empresas públicas o privadas. La ley dispone que esta pasantía no establece ningún tipo de relación laboral con el empleador, y puede desarrollarse como máximo por un plazo de doce meses, prorrogables por seis meses más.

Si bien estas modalidades están reguladas por la ley, nada impide que a través de la negociación colectiva se limite su utilización por parte de los empleadores, o se mejoren los derechos para los trabajadores comprendidos en ellas.

Historización de las normas que posibilitaron la flexibilización de las modalidades de contratación en Argentina

Haciendo una resumida revisión histórica, a continuación presentaremos las leyes que han introducido cláusulas que, en mayor o en menor medida, flexibilizaron las modalidades de contratación, promoviendo aquellas por tiempo determinado:

En el año 1991, se sancionó la Ley Nacional de Empleo 24.013 que, entre otras cosas, promovió las modalidades de contratación por tiempo determinado en aquellos casos de lanzamiento de nueva actividad, práctica laboral para jóvenes y trabajo-formación para fomentar el empleo. Por su parte, la ley 24.465 sancionada en el año 1995 posibilitó que los convenios colectivos de trabajo pudieran ampliar el periodo de prueba de tres meses a seis meses, durante el cual a los trabajadores involucrados no se les hacían los aportes para jubilaciones y pensiones y tampoco gozaban del derecho a la indemnización en caso de extinción



de la relación laboral. También introdujo la regulación del contrato a tiempo parcial y una "Modalidad Especial de Fomento del Empleo" para la contratación de trabajadores mayores de 40 años, de personas con discapacidad, mujeres y ex combatientes de Malvinas. Estos contratos especiales tendrían una duración mínima de seis meses prorrogables por seis meses, y una máxima de dos años. En los mismos, se eximía a los empleadores del pago del 50% de las contribuciones al Sistema de Seguridad Social (excepto a las de obras sociales) y en caso de finalización del contrato el trabajador no gozaba del derecho a la indemnización. Por último, esta misma reglamentación regulaba los "Contratos de Aprendizaje" para jóvenes sin empleo entre 14 y 25 años, que tendrían una duración mínima de tres meses y una máxima de dos años.

En el año 1995 también se sancionó la Ley de Régimen de Pequeñas y Medianas Empresas que en referencia a las modalidades de contratación, promovió las de tiempo determinado que estaban establecidas en la Ley Nacional de Empleo.

Tanto los artículos de la Ley del Régimen de Pequeña y Mediana Empresa como los de la Ley Nacional de Empleo que promovían las modalidades de contratación que mencionamos anteriormente, fueron derogados por la Ley de Reforma Laboral 25.013 sancionada en el año 1998. Sin embargo, esta ley no sólo se limitó a la derogación de esos artículos sino que también dejó sin efecto la ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo que desde 1988 no hubieran sido modificados.

Durante el año 2000 con la sanción de la ley 25.250 (conocida como "Ley Banelco"), se introdujeron nuevas modificaciones en las modalidades de contratación bajo el supuesto de que con condiciones laborales "flexibles" se promovería la "empleabilidad" de los trabajadores y con ello aumentaría la demanda de mano de obra y disminuirían



los niveles de desempleo. Es así como se extendió el periodo de prueba a seis meses y se podía negociar por convenio colectivo su duración por un año (hoy en día se volvió al régimen anterior a la sanción de esta ley, siendo el periodo máximo de tres meses), sin derecho a los aportes y contribuciones y en caso de que se extinguiera la relación laboral, los trabajadores no tenían derecho a percibir la indemnización.

Otra de las formas promovidas con el objetivo de que las empresas contratasen a los jóvenes menores de 24 años eran los contratos de práctica laboral para aquellos con formación previa y los contratos de trabajo-formación para aquellos sin formación previa. Los primeros podían durar hasta un año y los segundos hasta dos años, y en ningún caso se les hacía las contribuciones para la jubilación, asignaciones o subsidios familiares y tampoco se les pagaba indemnización en caso de extinción de la relación laboral.

Esta ley fue derogada en el año 2004 con la sanción de la Ley de Régimen Laboral 25.877, la cual también derogó artículos de la ley 24.467 y 25.013 y de esta forma se volvió a priorizar la modalidad de contratación por tiempo indeterminado y se estableció nuevamente el efecto de ultraactividad para todas las convenciones colectivas de trabajo.

2.5 Tercerización y subcontratación

Otra de las formas posibles de contratación de personal es la tercerización o subcontratación de otras empresas. Esto implica que durante la producción de un bien o la prestación de un servicio, una empresa contrata a otras para realizar una parte del proceso productivo dentro o fuera del mismo establecimiento.



Por ejemplo: un banco puede subcontratar a una empresa de call center para que se encargue de la venta de servicios, o una industria puede subcontratar el mantenimiento de las máquinas o la realización de tareas de maestranza.

De esta forma, está “tercerizando” ese servicio, ya que no lo van a realizar trabajadores contratados directamente por la empresa principal, sino que será la empresa subcontratada la encargada de su prestación.

Este proceso de tercerización o subcontratación permite ir conformando una red de contrataciones donde hay una primera empresa que contrata a una segunda para producir un bien o prestar un servicio específico cuyos trabajadores, en muchos casos, trabajan en los establecimientos de la primera empresa. Así bajo esta modalidad, en un mismo establecimiento pueden coexistir trabajadores contratados directamente por la primera empresa y por la segunda, es decir, coexisten trabajadores contratados y trabajadores subcontratados o tercerizados.

A través de esta forma de organizar el proceso productivo las empresas buscan minimizar los costos y al mismo tiempo fragmentar la organización de los trabajadores. De acuerdo a los procesos de encuadramiento convencional y sindical, que tratamos en el capítulo 3, a los trabajadores dependientes de la empresa contratista se les aplica el convenio colectivo correspondiente a la actividad principal de esta última, que habitualmente reconoce menos derechos para los trabajadores que el convenio correspondiente a la actividad de la empresa principal.

Por ejemplo: en la industria petrolera suelen tercerizarse las obras de construcción, por lo que a los trabajadores dependientes de las empresas contratistas se les pasa a aplicar el convenio colectivo de la construcción, y no el de petroleros.

Sin embargo, esta disminución de costos no es el único factor que consideran las empresas al momento de tercerizar parte del proceso



productivo. En efecto, las empresas también buscan por esta vía debilitar la organización sindical de los trabajadores, estableciendo relaciones entre trabajadores de primera (los dependientes de la empresa principal) y de segunda (los dependientes de las empresas contratistas).

Asimismo, también se generan divisiones en la representación sindical, porque a partir de esta decisión de fragmentar el proceso de producción comienzan a actuar distintas organizaciones sindicales, cada una de ellas correspondiente a la actividad de cada una de las nuevas empresas. Por ejemplo, en un establecimiento metalúrgico es posible que intervengan, en representación de los trabajadores, el sindicato de la industria metalúrgica (en representación de los trabajadores dependientes de la empresa principal), el sindicato de maestranza (en representación de los trabajadores que realizan estas tareas dependiendo de una empresa tercerizada), el sindicato de seguridad, etc. En este sentido, si bien nada impide que todas las organizaciones sindicales intervinientes lleguen a un acuerdo para negociar en forma conjunta con el empleador, lo cierto es que ya aquí ha quedado planteada una división que responde a la estrategia patronal de fragmentar al colectivo de trabajadores. De esta manera, la aplicación de distintos convenios colectivos en un mismo establecimiento no responde a aspectos naturales y típicos del proceso productivo, o a cuestiones técnicas, sino a una decisión adoptada arbitrariamente por el empleador.

De esta forma, la coexistencia de diversas condiciones de trabajo para los trabajadores que, en general, trabajan en un mismo establecimiento y sus tareas se relacionan con una misma actividad, obstaculiza las posibilidades de organización sindical, ya que cada grupo de trabajadores es representado por distintas organizaciones gremiales.

En este marco, la negociación colectiva puede ser una herramienta para limitar estos procesos y volver a reunificar la organización colectiva en los lugares de trabajo.



En particular, es posible encontrar desde cláusulas que equiparan los derechos (salario, jornada, licencias, etc.) de los trabajadores dependientes de la empresa principal y de las contratistas, hasta experiencias donde a través de la negociación colectiva, no sin un conflicto previo, se forzó a las empresas a incorporar en su planta a los trabajadores que, hasta ese momento, dependían de una empresa tercerizada.

2.6 Trabajadores “fuera de convenio”

En los últimos años, se ha extendido la cantidad de trabajadores fuera de convenio, principalmente, los mandos medios, supervisores, profesionales y jerárquicos. Esta es una estrategia patronal que se implementa bajo el argumento de que esos trabajadores manejan información “confidencial” de la empresa. La introducción de esta “modalidad” permite disminuir los costos salariales y contar con un mayor margen de decisión sobre las condiciones de trabajo ya que quienes están bajo esta condición no tienen un convenio colectivo de trabajo y negocian individualmente con los empleadores.

Una estrategia patronal para excluir del convenio colectivo a los trabajadores es otorgar beneficios no salariales diferenciales a los “mandos medios”, diferenciándolos así del “personal operativo”, para “fidelizar” su pertenencia en la empresa.

En los últimos años se observa que estos trabajadores han sufrido un deterioro de sus condiciones de trabajo (salariales y no salariales) ya que la negociación individual llevó a que las mejoras que otorgan las empresas queden por debajo de las que se negocian colectivamente.

En este sentido, existen diversas experiencias de trabajadores fuera de convenio que se han sumado a la organización sindical en la planta y recobrado su pertenencia al convenio colectivo de trabajo.

Es importante tener presente que todos los trabajadores pueden



estar dentro de un convenio de trabajo aún cuando perciban salarios superiores a las categoría de la escala salarial que los encuadre, ya que el salario que allí se fija es el mínimo que debe percibir un trabajador.

2.7 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador para la realización de su trabajo. Si bien es algo que hoy en día no nos llama la atención, la fijación de límites a la jornada de trabajo fue una de las mayores conquistas de la clase trabajadora. En los inicios del desarrollo del capitalismo industrial y durante varios años más, las jornadas de trabajo podían llegar a ser de hasta 16 horas diarias, sin distinción entre hombres, mujeres y niños.

En nuestro país la jornada laboral está regulada por la ley 11.544. Allí se establece una jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, que puede ser distribuida de lunes a viernes de 6 a 21 hrs. y los sábados de 6 a 13 hrs. Otra de las limitaciones legales existentes es el descanso de 12 hrs. entre la finalización de una jornada y el inicio de otra.

Más allá de los límites impuestos por ley, los trabajadores pueden realizar horas suplementarias o extras que son retribuidas con un plus al valor hora común: las horas extras que se trabajen en días comunes serán retribuidas con un recargo del 50% sobre el salario habitual; y las horas extras que se realicen en días sábados después de las 13 hrs., domingos o feriados se cobrarán con un recargo del 100% sobre el salario. Sin embargo, existe un límite a la cantidad de horas extras que se pueden trabajar regulado por el decreto reglamentario 484/2000, en donde se establece que sólo pueden realizarse 3 horas extras por día, 48 mensuales y 320 anuales.

Además, la ley 11.544 regula la jornada laboral para situaciones específicas:



» **Jornada nocturna:** es la comprendida entre las 21 hrs. y 6 hrs. del próximo día. La ley establece un máximo de 7 horas como extensión de este tipo de jornada.

» **Jornada insalubre:** es la que se realiza bajo condiciones que pueden poner en peligro la salud de los trabajadores. Podrá tener una duración máxima de 6 horas diarias o 36 semanales.

» **Jornada de menores entre 14 y 18 años:** no podrá exceder las 6 horas diarias o 36 semanales y está prohibido el empleo de los mismos durante las 20 hrs. y las 6 hrs. del próximo día.

» **Trabajo por equipos:** en este caso se podrá extender la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales con la condición de que el término medio de las horas trabajadas sobre un periodo de tres semanas, no exceda las 8 horas por día o 48 semanales.

La jornada de trabajo constituye uno de los temas más tratados en la negociación colectiva. En tal sentido, los empleadores han buscado, en las últimas décadas, modificar las formas de organizar dicha jornada, incluyendo sistemas de cómputo en base a promedios y extendiendo la imposición de sistemas de turnos.

En nuestro país estas formas de organizar la jornada de trabajo requieren la conformidad de la organización sindical, por lo que no es raro encontrar estos sistemas en los convenios colectivos de trabajo. En tal sentido, la ley sólo establece como límite que debe respetarse un período de descanso mínimo de doce horas entre una jornada y la otra.

Banco de horas o jornada promedio

La regulación de la jornada laboral a través del sistema de banco de horas o jornada promedio le permite a los empleadores fijar los



tiempos de trabajo en un total de horas mensuales o anuales. El objetivo general de este sistema es diluir la idea de una jornada de trabajo limitada, y que el empleador pueda distribuirla, extenderla o reducirla en función de sus necesidades. Es decir, no se determina una jornada diaria ni un turno de trabajo fijo, a tal punto que ya no se habla de horas de trabajo, sino de créditos y débitos.

Esta modalidad permite no sólo determinar en forma arbitraria el turno de trabajo que se le asignará a cada trabajador sino también la distribución y extensión de la jornada, teniendo que respetar como único límite el descanso mínimo de doce horas entre jornadas. A su vez, en la medida en que no se supere el total de horas mensuales o anuales establecidas, el empleador se exime de pagar horas extras. Por ejemplo, la jornada podría distribuirse en cuatro semanas de doce horas diarias que luego se promedian con cuatro semanas de cuatro horas.

Esta es una de las modalidades que los empleadores han introducido en las últimas décadas en busca de aumentar su control sobre la jornada y disminuir los costos laborales.

Aunque las empresas argumenten que el banco de horas genera más empleo al disminuir los tiempos improductivos, es recomendable que los trabajadores limiten su funcionamiento o impidan su introducción en los convenios colectivos de trabajo. Este tipo de modalidad avanza sobre la extensión, distribución y salario de los trabajadores e incluso influye en su vida extra-laboral.

Turnos rotativos y turnos "americanos"

La posibilidad de organizar el proceso productivo en turnos fijos o rotativos tiene como objetivo no frenar la producción y contar con personal para cubrir tanto turnos matutinos y vespertinos como nocturnos, y de esta forma lograr una producción continuada. En la práctica, los trabajadores rotan en cualquiera de los turnos y se habilita a la empresa a extender la jornada diaria o semanal, a condición de que el término medio de horas trabajadas sobre un



periodo de tres semanas no exceda las ocho horas diarias o las 48 horas semanales.

Los turnos americanos son una forma de organizar la jornada que no se corresponde directamente con los cinco días hábiles y los dos de fin de semana, sino que se pactan jornadas por ejemplo de seis días corridos por dos de descanso. Así un trabajador puede trabajar de lunes a sábado y descansar domingo y lunes, luego trabajar de martes a domingo y descansar lunes y martes, y así sucesivamente.

A continuación se presenta un cuadro que brinda información sintética sobre cuáles son los principales beneficios de los empleadores con la organización del trabajo en turnos rotativos y americanos, y cómo se aplican en la práctica:

Tipo	¿Cómo se aplica en la práctica?	¿Cuáles son los principales beneficios para los empleadores?
Turnos rotativos	<p>Pueden dividirse en dos turnos de doce horas o más turnos con menor cantidad de horas. Por ejemplo: tres turnos de ocho horas o cuatro turnos de seis horas.</p> <p>Todos los trabajadores rotan en todos los turnos. Esto implica un desgaste mayor de la fuerza de trabajo que no es compensado con más tiempo de descanso.</p> <p>Si los turnos rotativos se combinan con rotación de los días de trabajo, dejan de existir los descansos fijos y es la empresa quien define su distribución.</p>	<p>El sistema de turnos permite aumentar la producción con un menor costo. Esto es así porque el empleador tiene un costo fijo de producción y si la demanda lo permite, le conviene mantener la producción las 24 horas por más que ello implique que los trabajadores tengan que trabajar toda la noche.</p> <p>Las empresas intentan adaptar la jornada de trabajo a las demandas de producción.</p>



Tipo	¿Cómo se aplica en la práctica?	¿Cuáles son los principales beneficios para los empleadores?
<i>Turnos rotativos</i>	<p>Los trabajadores cubren los turnos de quienes se encuentran en licencia o días de descanso.</p> <p>Muchas veces las empresas ofrecen adicionales salariales para los trabajadores que se desempeñan en el sistema de turnos.</p>	<p>Este sistema permite, en forma encubierta, obstaculizar la posibilidad de organización en el lugar de trabajo, en la medida que la rotación entre distintos turnos dificulta la construcción de lazos de solidaridad entre los compañeros.</p> <p>Las empresas obligan a los trabajadores a cubrir la licencia o descanso de otro trabajador para aumentar el control entre los trabajadores y con ellos los lazos de solidaridad.</p>
<i>Turnos americanos</i>	<p>La empresa distribuye los ciclos de trabajo (el día en que comienza y finaliza el turno) de forma tal que permita el funcionamiento constante del proceso productivo.</p> <p>Cada trabajador comienza y finaliza su ciclo de jornada en días distintos.</p> <p>Los días de descanso varían semana a semana.</p> <p>Las modificaciones de los turnos son definidos por la empresa.</p> <p>Las licencias o días de descanso deben ser cubiertos por otro trabajador</p>	<p>Esta forma de distribuir la jornada le garantiza a la empresa reducir el personal necesario y aumentar el control entre los trabajadores.</p> <p>Esta modalidad de jornada puede limitar la organización de los trabajadores, por un lado porque la variación de los días de trabajo obstaculiza la construcción de los lazos de solidaridad entre los trabajadores ya que el contacto entre éstos se dificulta.</p>



Turno relevante o cuarto turno

Es una modalidad bajo la cual los trabajadores no cuentan con una jornada establecida sino que realizan sus tareas en reemplazo de otros trabajadores (ya sea porque es su día de descanso o porque tuvieron que ausentarse por algún motivo) o en momentos de alza de la producción.

La empresa utilizará el cuarto turno con la finalidad de reducir costos mediante la evasión del pago de horas extras, feriados y plus por nocturnidad. Quienes se desarrollen bajo esta modalidad estarán disponibles para cubrir ausencias, vacantes, francos o demandas de producción. En este sentido el relevamiento podrá ser en cualquier hora del día y en cualquier día del año y la asignación de las horas a cada trabajador será decisión unilateral de la empresa.

Es importante limitar el funcionamiento de esta modalidad o su introducción en los convenios o acuerdos colectivos. En este sentido, como aspiración máxima, los trabajadores deben perseguir la eliminación del cuarto turno e incluir a esos trabajadores bajo la modalidad común al resto de la planta. Si esto no fuese posible, es recomendable que se garanticen el cumplimiento de las mismas condiciones de trabajo como el pago de horas extras, restricciones legales a la jornada por nocturnidad o insalubridad y descanso.

El cuarto turno puede limitarse estableciendo un máximo de horas diarias, una franja horaria para su desempeño y determinando los días en los que estos trabajadores realizan sus tareas. Así se garantizan también los días de descanso.

2.8 Organización del trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo le otorga a los empleadores la facultad de organizar y dirigir el proceso productivo. El ejercicio de estas facultades apunta a dos objetivos centrales de los empleadores: a) imponer la disciplina en los lugares de trabajo, lo que les permite



tener un mayor control sobre los trabajadores y la producción; y b) apropiarse del conocimiento de los trabajadores, para inducir mejoras en el proceso productivo.

Históricamente los empleadores recurrieron a las modificaciones en la organización del trabajo para lograr estos objetivos, que pueden ser impuestas por la fuerza o a través de la negociación colectiva. A su vez, a lo largo del tiempo han desarrollado numerosas técnicas que se presentan como una “modernización” de la organización del trabajo, pero que no dejan de apuntar a aquellos dos objetivos: fortalecer su control sobre los trabajadores y apropiarse de su conocimiento.

A continuación se presentarán las técnicas que aparecen negociadas con mayor frecuencia en los convenios y acuerdos colectivos:

Polivalencia y movilidad funcional

La *polivalencia funcional* constituye una herramienta que los empleadores utilizan para asignarle a los trabajadores tareas que no corresponden a su puesto de trabajo o categoría profesional, tal como están descritas en el convenio colectivo de trabajo. De esta manera, si bien el trabajador sigue teniendo un puesto de trabajo y una categoría, ya no debe solamente realizar las tareas que se enumeran en el convenio, sino todas aquellas que le indique su empleador; en consecuencia, la patronal logra reducir costos y achicar la dotación intensificando el ritmo de trabajo con la misma cantidad de trabajadores.

Esta ampliación de las tareas puede darse tanto respecto a puestos de trabajo que están encuadrados dentro de la misma categoría, o también respecto de categorías superiores o inferiores. En este último caso hablamos de movilidad funcional, que permite a los empleadores asignar tareas correspondientes a categorías distintas a las de cada trabajador. Habitualmente dicho criterio de movilidad funcional viene acompañado de la garantía de percibir el salario correspondiente a la categoría superior.



De esta forma, la patronal ajusta la distribución de la fuerza de trabajo e intensifica los ritmos de trabajo en función de las necesidades de producción, manteniendo la dotación del personal y los salarios.

Frente a esto, es importante que los trabajadores a través de la negociación colectiva impidan o limiten la introducción de este tipo de cláusulas y garanticen la promoción del puesto o el pago del salario de la categoría que el trabajador está ocupando.

Células y equipos de trabajo

Las células o equipos de trabajo son formas de organizar la producción mediante grupos de trabajadores que dependen entre sí para la consecución de objetivos y que también dependen de otros grupos de trabajadores para el cumplimiento final de los objetivos de trabajo propuestos.

Esta forma de trabajo tiene que ver con la introducción de técnicas de trabajo propias de las modalidades toyotistas, de “just in time” y “calidad total”, que implicaron una modificación muy importante respecto de los tradicionales métodos fordistas.

Los equipos de trabajo son una modalidad de organizar el trabajo que se ha extendido en los últimos años tanto en los sectores industriales como en los de servicio. Las empresas buscan que dentro de cada célula o equipo, los trabajadores se supervisen y controlen entre sí. A su vez, en el caso de ausencias, los reemplazos se cubren con los integrantes del equipo. En su funcionamiento, los trabajadores deben notificar sobre los errores producidos o el producto recibido por otros equipos al interior de su célula de trabajo, así como también presentar sugerencias para la mejora del producto u organización del trabajo.

Esta modalidad, en general, es combinada con formas salariales que dependen del resultado del trabajo final del equipo o célula.



De esta manera, la forma de trabajo puede generar competencia y disciplinamiento entre los trabajadores, dentro y entre distintos equipos, y obstaculizar las posibilidades de organización en la planta. Es por ello que si bien las empresas intentarán fomentar su introducción en las negociaciones o mantener su funcionamiento de hecho, es recomendable que los trabajadores la limiten.

Teletrabajo

Esta es una modalidad de trabajo que tiene que ver con la posibilidad de que el trabajador realice sus tareas desde su propia casa. Es decir, que la empresa le da las herramientas que necesita (por lo general no es más que una computadora) para poder trabajar desde su casa.

Si bien esta forma de trabajo comenzó a ser implementada por las empresas en los últimos años, es una forma modernizada del “trabajo a domicilio” característico del periodo de iniciación del capitalismo industrial, y que algunas actividades, por las particularidades de su proceso productivo, todavía lo mantienen vigente.

A pesar de que esta forma de trabajo en principio resulte más cómoda, ya que el trabajador no tiene que trasladarse hacia los establecimientos de la empresa y, en algunos casos, hasta puede organizar los horarios de su jornada laboral, no debemos dejar de mencionar que en muchos casos puede implicar una extensión de la jornada. Si bien las tareas están pautadas, en un establecimiento el trabajador tiene control del tiempo que le dedica a su trabajo, básicamente porque cumple un horario. Cuando trabaja desde su casa, es muy difícil poder establecer un tiempo fijo en donde el trabajador sólo se dedique a realizar su tarea y eso implica que se pierda el control del tiempo de trabajo.

Por otro lado, esta forma también tiende a mezclar el tiempo y espacio de trabajo con el tiempo y espacio que el trabajador le dedica



a su vida personal, tornando esos límites cada vez más difusos.

Por último, no debemos dejar de tener en cuenta que estas formas de empleo fragmentan la organización de los trabajadores, ya que el hecho de compartir un mismo lugar y ser parte de las mismas experiencias son factores que hacen a la unión del colectivo.

2.9 Régimen de licencias

Las licencias son aquellos períodos de tiempo durante los cuales el trabajador goza de su descanso, que puede ser diario, semanal o anual.

La Ley de Contrato de Trabajo establece un piso de licencias, tanto para el descanso anual (vacaciones) como para otras situaciones específicas. Este piso puede ser incrementado a través de la negociación colectiva.

En cuanto a la licencia anual, el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo establece el siguiente piso mínimo, que depende de la antigüedad en el empleo:

- » Antigüedad de hasta 5 años: 14 días corridos de vacaciones
- » Antigüedad entre 5 y 10 años: 21 días corridos de vacaciones
- » Antigüedad entre 10 y 20 años: 28 días corridos de vacaciones
- » Antigüedad mayor a 20 años: 35 días corridos de vacaciones

Hay otras licencias para los días en los cuales el trabajador no puede trabajar ya que necesita dedicar ese tiempo a otra situación particular, por lo general, de carácter personal. Nuestro sistema legal admite las siguientes licencias, que en todos los casos deben ser pagadas por el empleador:

- » Por nacimiento de hijos: 2 días corridos



- » Por matrimonio: 10 días corridos
- » Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres: 3 días corridos
- » Por fallecimiento de hermano: 1 día
- » Para rendir examen de enseñanza media o universitaria: 2 días corridos y hasta 10 días anuales
- » Por donación de sangre: 1 día

Respecto de la licencia por maternidad, se establece que la mujer gozará de 45 días corridos de licencia antes del parto y 45 días corridos después de éste. Sin embargo, la trabajadora podrá pedir que se le reduzca la licencia pre-parto hasta un máximo de 30 días, pudiendo gozar del resto de los días con posterioridad al parto. En cuanto al periodo de lactancia, la mujer gozará de dos descansos diarios de media hora cada uno durante el año posterior a la fecha de nacimiento.

Cabe aclarar que las partes, en los convenios o acuerdos colectivos pueden pactar tanto la extensión de la cantidad de horas o días de las licencias mencionadas arriba como también la inclusión de nuevas licencias. Un ejemplo de esto último, es la inclusión de licencias para realizar actividades deportivas, por mudanza, para realizar donaciones de sangre, entre otras.

2.10 Régimen disciplinario

El régimen disciplinario es el sistema por medio del cual los empleadores pueden imponer sanciones a los trabajadores, ya sea por faltas leves o graves. Las mismas pueden ser sancionadas con suspensiones, apercibimientos y hasta con el despido.

El derecho de poder aplicar estas sanciones se funda en la facultad



disciplinaria, de organización y dirección que tienen los empleadores y que están establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, específicamente en sus artículos 64, 65 y 67.

En este caso, a través de la negociación colectiva se pueden incluir límites al ejercicio de este poder de sancionar que tienen los empleadores, para permitir que el trabajador acusado pueda defenderse, o incluso para que la organización sindical sea informada con anterioridad a la imposición de alguna sanción.

2.11 Paz social y mecanismos de autocomposición de conflictos

Las cláusulas de paz social se incluyen habitualmente en las negociaciones colectivas por impulso de los empleadores, quienes exigen, como parte del acuerdo, que los trabajadores y la organización sindical renuncien a promover conflictos laborales durante la vigencia del acuerdo. Es decir, que la asociación sindical se compromete a no ejercer medidas de acción directa siempre y cuando el empleador cumpla con todas las condiciones pactadas.

Se trata de una suspensión temporal (durante la vigencia del acuerdo) del ejercicio del derecho de huelga, por lo que debe ser interpretada en forma restrictiva. En este sentido, dicha cláusula no se aplica si el empleador no respeta alguna de las cuestiones negociadas, y tampoco alcanza a aquellos aspectos que no fueron incluidos en la negociación colectiva. De esta manera, esta cláusula tampoco se aplica a los conflictos que se originan en hechos o causas sobrevinientes al acuerdo.

Por ejemplo, si una organización sindical y una empresa negocian un aumento salarial, nada impide que, durante la vigencia del acuerdo, los trabajadores promuevan reclamos referidos a las condiciones de salud e higiene, o tendientes a mejorar el régimen de licencia, o a disminuir la jornada de trabajo. En este caso, la cláusula de paz social sólo suspenderá la promoción de conflictos referidos a la escala salarial.



Por otra parte, las negociaciones colectivas también suelen incluir “mecanismos de autocomposición de conflictos”. Estos mecanismos no son más que un procedimiento que las partes (sindicato y empleadores) se comprometen a seguir en caso de que surjan nuevos conflictos laborales, tanto respecto de la aplicación del convenio como respecto de cuestiones que no fueron incluidas en la negociación. En estos mecanismos habitualmente se pactan instancias de diálogo y conciliación, previas al ejercicio de medidas de acción directa.

2.12 Aportes convencionales

Los aportes convencionales son porcentajes o sumas de dinero que se pactan en los convenios y acuerdos colectivos destinados a la asociación sindical. Estos aportes pueden quedar a cargo tanto de los empleadores como de los trabajadores, estén o no afiliados a la organización sindical.

En el caso de los aportes realizados por los empleadores, su cálculo por lo general está relacionado a la masa salarial de todos sus empleados, es decir, se suele pactar un porcentaje sobre el total de todos los salarios pagados.

Por su parte, los aportes a cargo de los trabajadores por lo general consisten en un porcentaje sobre el salario o una suma fija, que el empleador descuenta y transfiere directamente a la organización sindical.

La posibilidad de establecer este tipo de aportes está prevista expresamente en el artículo 9 de la ley de negociación colectiva, no debe confundirse con la cuota sindical que pagan mensualmente los afiliados a la organización sindical.

En nuestro país la afiliación sindical es voluntaria, por lo que la cuota sindical también lo es, y está fijada en los estatutos de cada sindicato. Por el contrario, los aportes convencionales son



obligatorios, y pueden alcanzar tanto a trabajadores afiliados como no afiliados. Aun así, en algunos casos suele pactarse que los afiliados a la organización sindical compensen parte de la cuota sindical con el aporte previsto en el convenio colectivo.

Es recomendable que en la negociación de los aportes obligatorios se establezca un plazo para su pago, y que el monto o porcentaje no deteriore las subas de salario ni implique descuentos superiores que los exigidos a quienes se encuentran afiliados al gremio.

Los aportes convencionales y la libertad sindical

Los aportes convencionales pueden ser impuestos por las organizaciones sindicales con personería gremial en las negociaciones colectivas. Estos aportes alcanzan a la totalidad de los trabajadores, incluso a aquellos que están afiliados a otra organización sindical que actúa en el mismo ámbito, aunque sin poseer la personería gremial.

Esta situación puede plantear un serio conflicto con el derecho a la libertad sindical. En efecto, los trabajadores tienen derecho a afiliarse a la organización sindical que estimen conveniente. Sin embargo, la ley habilita que un sindicato imponga aportes obligatorios no sólo a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato, sino a los afiliados a otras organizaciones, que incluso pueden estar disputándole a la firmante del convenio su personería gremial.

En este caso, el trabajador no sólo tiene que pagar su cuota de afiliación sino también el aporte convencional pactado en el convenio, sin ser el sindicato destinatario del aporte el que el trabajador eligió para su representación.



2.13 Representación sindical en la empresa

La negociación colectiva también puede incluir cláusulas que regulen la actividad de los representantes sindicales en la empresa (delegados y comisiones internas). Sin embargo, aquí es necesario distinguir aquellas cuestiones que se refieren a la propia organización sindical, de aquellas que hacen a la relación con la empresa.

Las cuestiones vinculadas a la organización sindical en los lugares de trabajo (por ejemplo los mecanismos para elegir a los delegados, la comunicación entre los delegados y el conjunto de los trabajadores, el temario de las asambleas, etc.) nunca deberían estar reguladas en la negociación con los empleadores, y en todo caso podrán ser tratadas en los estatutos sindicales, o en los propios acuerdos que se establezcan en cada lugar de trabajo y por los mecanismos que cada grupo de trabajadores desee utilizar.

Por el contrario, en los convenios colectivos sí pueden establecerse reglas referidas a la relación entre los representantes de los trabajadores (delegados y comisiones internas) y los empleadores. Entre otras cuestiones, puede negociarse un mayor número de delegados que el previsto en la ley de asociaciones sindicales, la cantidad de horas pagas para realizar tareas gremiales, la apertura de un local sindical en el establecimiento, una rutina de reuniones periódicas con los empleadores, etc.

A continuación se presentarán las materias frecuentemente negociadas en relación a este tema:

Cantidad de delegados

La ley de asociaciones sindicales (23.551) establece una cantidad mínima de delegados de los trabajadores en cada establecimiento, proporcional a la cantidad total de trabajadores:

- » Entre 10 y 50 trabajadores: como mínimo un delegado.



- » Entre 51 y 100 trabajadores: como mínimo dos delegados.

- » Más de 100 trabajadores: como mínimo un delegado más cada 100 trabajadores.

Asimismo, la ley también plantea que en los establecimientos que organicen su jornada en turnos deberá haber, como mínimo, un delegado por turno.

Al ser ésta una cantidad mínima de delegados, es posible que en los convenios y acuerdos colectivos se pacte una mayor cantidad de los mismos.

Crédito horario

La ley de asociaciones sindicales establece que los delegados sindicales tienen derecho a una cantidad de horas pagas para realizar tareas gremiales, y sostiene que la cantidad de horas deberá ser negociada en los convenios colectivos de trabajo (artículo 44 de la ley 23.551).

La utilización de estas horas gremiales debería quedar a criterio de los propios delegados sindicales, para determinar en cada caso su utilización. Sin embargo, los convenios colectivos también suelen establecer reglas para su uso. De esta manera, es habitual encontrar cláusulas que impongan límites a las actividades o tareas que podrá realizar el delegado, o que dispongan que dichas horas gremiales deben ser utilizadas fuera del lugar de trabajo.

Constitución de comisiones en las empresas

Las relaciones entre los delegados y comisiones internas, y los empleadores también pueden canalizarse a través de la constitución de comisiones temáticas en los lugares de trabajo.



De esta manera, en los convenios colectivos de trabajo puede negociarse la conformación de comisiones de higiene y seguridad, de reclamos, de evaluación de desempeño, entre otras.

Cartelera sindical

La existencia de fuertes lazos de comunicación entre la organización sindical y el conjunto de los trabajadores constituye un punto estratégico para el fortalecimiento de las estrategias de acción colectiva. En este sentido, el sindicato, sus representantes y los trabajadores deben recurrir a todas las herramientas de comunicación que sean necesarias para difundir las acciones sindicales y transmitir la información que estimen conveniente. Sobre este punto los empleadores no deberían poder imponer limitación alguna.

Aun así, en los convenios colectivos de trabajo suele negociarse que los empleadores asignen un lugar visible dentro del establecimiento para que las organizaciones sindicales difundan información de la vida gremial. Estas cláusulas aparecen con el nombre de cartelera, vitrina o pizarra gremial.

En muchas ocasiones los empleadores intentan regular la información que se puede colocar en esas vitrinas y quiénes pueden hacer uso de las mismas (ya sea la organización sindical o los propios delegados sindicales).

Procedimiento de reclamos o quejas

Habitualmente los convenios colectivos de trabajo incluyen procedimientos de reclamos o quejas. A través de estas cláusulas se regula cómo debe proceder un trabajador cuando encuentra dañado o limitado alguno de sus derechos.

En la mayoría de los casos los convenios establecen que, en primer término, el trabajador debe recurrir a su jefe directo o al departa-



mento de Recursos Humanos, y sólo en caso de contar con una respuesta insatisfactoria puede transmitir su queja al delegado sindical.

Sin embargo, debemos adelantar que este mecanismo dificulta la acción sindical, y debe ser sorteado por los trabajadores y los representantes sindicales.

Local sindical y reuniones

A través de la negociación colectiva también puede negociarse que el empleador destine un lugar específico de los establecimientos para desarrollar tareas gremiales, o también la puesta en marcha de un procedimiento periódico de reuniones entre los delegados y los representantes de los empleadores, a fin de tratar los temas que estimen necesarios.

3 Otros contenidos de la negociación colectiva

Hasta aquí se han desarrollado los contenidos que aparecen con mayor frecuencia en las negociaciones colectivas. A continuación se presentarán otras materias que no suelen incluirse en las negociaciones pero que pueden mejorar las condiciones salariales, no salariales, organizativas y extra-laborales de los trabajadores.

Creación de comisiones de género

Las comisiones de género son herramientas que permiten a los trabajadores tratar temas vinculados a la discriminación basada en el género, para poder poner en práctica reivindicaciones que igualen las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

Esta comisión, también es una posibilidad para negociar con el empleador mejores condiciones de trabajo e incidir en la organización del proceso productivo. Su creación puede ser promovida en los convenios colectivos de trabajo.



Participación en las ganancias empresarias

Una de las formas de lograr una real participación de los trabajadores en las ganancias es mediante la posibilidad de controlar el proceso de trabajo y participar en la dirección de las empresas.

Conseguir la incorporación de este tipo de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo implica una mejora cualitativa en las condiciones de vida de los trabajadores y significa lograr hacer efectivo el derecho de “participación en las ganancias” previsto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Medio ambiente

Incorporar en la discusión las cuestiones relacionadas al medio ambiente tiene una vinculación estrecha con mejorar las condiciones de trabajo, sobre todo en lo atinente a aquellas cuestiones que pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores y la comunidad en donde está inserta la empresa.

Se intenta articular las condiciones de trabajo con las consecuencias que la forma de producir pueda tener en el medio ambiente.

Cláusula sobre trabajadores con discapacidades

Los trabajadores también pueden negociar la inclusión de cupos mínimos para la contratación de trabajadores con capacidades diferentes. Por ejemplo, en el ámbito público existen normas que establecen una obligación de garantizar que el 4% o 5% del personal se conforme de trabajadores con capacidades diferentes.



? Preguntas frecuentes

¿Existe algún límite para negociar aumentos salariales?

No. La negociación colectiva no está sujeta a límites más allá de la voluntad y la fuerza de las partes (trabajadores y empleadores). El único límite está dado por el piso establecido por el Salario Mínimo Vital y Móvil. En particular, el Estado no tiene facultades para imponer topes máximos a la negociación salarial que llevan adelante los sindicatos y los empleadores.

¿Puede negociarse que el empleador se haga cargo del pago del impuesto a las ganancias sobre los salarios?

Si. No existe ningún obstáculo para que en la negociación colectiva se establezca que los empleadores se harán cargo del monto que los trabajadores tengan que pagar por la aplicación del impuesto a las ganancias. Para ello puede incorporarse un adicional variable que compense lo que corresponda pagar a cada trabajador, o puede calcularse un porcentual o una suma fija que, en promedio, cubra el impacto de este impuesto sobre el salario de los trabajadores.

¿Los trabajadores pueden intervenir en la definición de categorías y descripción de puestos?

Si. La descripción de categorías y puestos de trabajo es muy importante, ya que allí se detallan las tareas y las responsabilidades que le serán asignadas a cada trabajador. Si este trabajo se realiza en forma detallada, será más fácil para cada trabajador negarse a realizar tareas que no estén en el convenio sin que por ello puedan ser sancionados. Por el contrario, los empleadores suelen tratar de que estas descripciones sean lo más ambiguas posibles, ya que de esta manera luego tendrán menos límites para organizar el proceso de trabajo. Con este objetivo, los empleadores habitualmente intentan



introducir cláusulas de polivalencia funcional, o sistemas de trabajo en células o equipos.

¿Para qué puede negociarse la eliminación de una categoría?

La eliminación de una categoría puede obedecer a situaciones diversas, es por ello que es importante que los trabajadores estén al tanto de sus implicancias. Por ejemplo, la eliminación de la última categoría de un convenio puede generar que esos trabajadores sean promovidos y mejoren sus condiciones salariales o puede obedecer a que, por distintos motivos, sus tareas y puestos dejaron de existir. Por el contrario, la fusión de dos categorías intermedias puede generar una mayor carga de trabajo para los trabajadores, que a partir de ahora deberán realizar las tareas correspondientes a más de un puesto de trabajo.

¿Qué trabajadores pueden estar fuera de convenio? ¿Cómo se los puede incluir?

Existen casos muy excepcionales de puestos de trabajo que no están incorporados en ningún convenio colectivo de trabajo. En la mayoría de los casos se trata de situaciones de fraude laboral, utilizadas por los empleadores para debilitar la organización sindical y para que los trabajadores no accedan a los beneficios de los convenios.

En los casos que aún no están cubiertos por un convenio no hace falta renegociar todo el convenio para incluir a dichos puestos de trabajo. Por el contrario, se puede impulsar una negociación que solo esté acotada a crear una nueva categoría laboral para dichos puestos, o de incluir a dichos puestos en alguna categoría ya existente.



¿Puede negociarse la limitación o prohibición de alguna modalidad contractual?

Si. Los trabajadores pueden impulsar que algún tipo de modalidad contractual que consideren restrictiva o perjudicial en la actividad o empresa no pueda utilizarse. Por ejemplo pueden prohibirse la contratación de trabajadores mediante pasantías, o los contratos eventuales, o limitarse la cantidad de trabajadores tercerizados.

¿Qué se puede negociar respecto de los trabajadores tercerizados?

La tercerización es una estrategia impulsada por los empleadores a nivel global, no solo en nuestro país. Sin embargo, es posible promover distintas acciones para eliminar o morigerar sus efectos.

Si la capacidad de organización y la fuerza de los trabajadores es suficiente, no existe ningún obstáculo para intentar revertir los procesos de tercerización y que las empresas asuman directamente la contratación de todos sus trabajadores.

En otros casos la relación de fuerzas puede no ser tan favorable. Aquí puede recurrirse a otras formas. La primera de ellas es garantizar que todos los trabajadores, de planta y tercerizados, queden comprendidos dentro del convenio de la actividad de la empresa principal, promoviendo el estricto cumplimiento del derecho de "igual remuneración por igual tarea".

En otros casos, podrá prohibirse la tercerización en algunas áreas, o promover una reducción gradual de la cantidad de trabajadores bajo esta modalidad en la empresa principal.

En todos los casos, siempre será beneficioso promover formas de organización conjuntas entre los trabajadores de planta y los tercerizados, garantizando la unidad de los trabajadores frente a los empleadores.



¿Puede negociarse el pago de días de paro en el marco de una huelga?

Si. No existe ningún obstáculo legal para que al finalizar un conflicto laboral se incluya una cláusula en la que se reconozca el pago de los días de huelga.

Segunda Parte

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En esta segunda parte se abordarán elementos prácticos que apuntan a fortalecer las capacidades de los trabajadores y de las organizaciones sindicales en materia de negociación colectiva, se incluyen aquí herramientas referidas a los contenidos y estrategias de la negociación colectiva.

7

ESTRATEGIAS EN EL PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1 Antes de la negociación colectiva

**2 Sobre las estrategias a construir durante la
negociación colectiva**

3 Luego de cada negociación

EN este capítulo, abordaremos diferentes elementos que los trabajadores deben tener presentes al momento de negociar sus condiciones de trabajo.

En primer lugar, analizaremos cómo llegar al momento de sentarse en una mesa paritaria. Luego, los elementos que los trabajadores deben tener en cuenta al momento de negociar. Finalmente, los elementos a tener en cuenta en el momento del cierre de la paritaria.

Es importante, no obstante, explicitar que un acto paritario no es un proceso lineal, sino que avanza y retrocede permanentemente. En este sentido, las herramientas que identificaremos para cada uno de estos momentos pueden hallarse, en la práctica, entrelazadas. Por ello mismo, todas ellas deben ser consideradas al mismo tiempo, por más que en este capítulo las presentemos, por cuestiones expositivas, en forma separada.

1 Antes de la negociación colectiva

Los trabajadores deben llegar al momento de negociar con la patronal en las mejores condiciones. Para ello deben garantizar al menos tres aspectos que, con particularidades según el sector o actividad, deben haber sido fortalecidos: 1) la organización de los trabajadores y la legitimidad de sus representantes; 2) la información sobre la situación del sector, la empresa y el proceso de trabajo; 3) la claridad y el consenso en las demandas.

Otro elemento que los trabajadores deben tener en cuenta es la formación técnica de sus representantes. Esta debe ser una estrategia a largo plazo por parte de las organizaciones obreras. La estrategia debe estar bien preparada y los representantes deben estar bien formados técnicamente a la hora de sentarse en la paritaria. Estas capacidades técnicas no siempre pueden ser corporizadas por miembros de la organización, es por eso que no debe descartarse, en caso de necesidad, recurrir a asesoramiento técnico.



1.1 Organización de los trabajadores y legitimidad de sus representantes

En términos generales, los trabajadores que buscan abrir un proceso paritario deben contar con un respaldo organizativo que les permita mantener una relación de fuerza favorable. Esto significa que no sólo se deben mantener espacios democráticos de decisión y debate sobre las reivindicaciones y estrategias a seguir, sino que también es central mantener la fuerza del colectivo en estado latente, lista para irrumpir en el proceso paritario de ser necesaria una presión a la patronal a través de una medida de fuerza. Veamos algunas de estas herramientas:

Construcción de fuerza para el conflicto y capacidad de daño

Una tarea muy importante en el momento previo a la negociación colectiva, es la construcción de fuerza propia que permitirá, en caso de ser necesario, exteriorizar el conflicto. La organización sindical y el conjunto de los trabajadores deben analizar permanentemente qué capacidad de conflicto poseen con cada medida.

Por otra parte, también es posible que los empleadores se nieguen a abrir la instancia de negociación. En este caso, la exteriorización del conflicto se producirá en ese momento, como herramienta de presión para abrir la negociación.

Participación y deliberación colectiva

Las asambleas o reuniones son útiles para la discusión, deliberación y socialización de información. Pueden circunscribirse a una empresa, conjunto de empresas o actividad, de acuerdo al alcance de la organización de los trabajadores y al nivel de negociación que puedan conseguir. Su puesta en práctica permite intercambiar demandas, trazar planes de acción y conocer las condiciones de trabajo en distintos sectores, empresas o ramas de la actividad.

Las asambleas y reuniones pueden ser los espacios de toma de decisiones, e incluso pueden ser la instancia para refrendar convenios o acuerdos.



Mandato

El mandato es el poder de representación y negociación que los trabajadores construyen en las instancias de deliberación y debate (asambleas, reuniones, etc.) y que otorgan a quienes elijan para que negocie frente a las patronales. Este surge de la necesidad de los trabajadores de contar con representantes que porten las demandas de los trabajadores frente a la patronal en el momento de la negociación.

Sin embargo, también es necesario que las decisiones que adopte el mandante sean refrendadas por otras instancias más amplias como las asambleas o congresos sindicales.

1.2 Información sobre la empresa y el proceso de trabajo

Los informes de la empresa y del sector de actividad son centrales a la hora de emprender un proceso de negociación, ya que son las “cartas” con las cuales jugarán los trabajadores. Esta información permite contrarrestar los discursos de los empresarios para evitar aumentos salariales (por ejemplo, discursos que aluden a situaciones de crisis, aún cuando ello no es cierto).

Existen muchas formas de proveerse de información acerca de la empresa.

Puede apelarse al conocimiento de los trabajadores que efectúan las tareas diariamente para proponer cambios en la forma de organizar un sector o modificar puestos de trabajo. También es posible recurrir a las comisiones de seguridad e higiene o medio ambiente laboral en las que participan trabajadores, para incorporar en la negociación materias sobre estos temas que hagan más seguro el lugar de trabajo. En aquellos casos en los que los trabajadores puedan acceder a balances de la empresa o informes sectoriales, el estudio de estas herramientas puede ser muy útil para conocer las ganancias del sector y así negociar con más fuerza. También puede ser de utilidad la realización de encuestas como método para recabar información que no siempre aparece por otras vías.



A continuación se describen sólo algunas de estas herramientas que pueden ser ampliadas en función de las características de cada actividad y cada empresa:

Balance Social y nómina de personal

Estas herramientas pueden ser solicitadas a los empleadores y ellos están obligados a entregarlas anualmente a las asociaciones sindicales en empresas de más de 300 trabajadores. Nos referimos al balance social. Este es un informe que incluye la siguiente información:

- » Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio
- » Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa. Incidencia del costo laboral
- » Evolución de la masa salarial promedio
- » Su distribución según niveles y categorías
- » Evolución de la dotación de personal y distribución del tiempo de trabajo
- » Rotación del personal por edad y sexo
- » Capacitación
- » Personal efectivizado
- » Régimen de pasantías y prácticas rentadas
- » Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades extra laborales
- » Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas



Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo tienen derecho a solicitar a la asociación sindical una copia de este informe. Es importante contar con el balance social porque ayuda a tener un mejor conocimiento de la empresa, y puede ser útil para definir reclamos colectivos en materia de salarios, ascensos, promociones y condiciones de trabajo, como también para anticiparse a posibles reestructuraciones, cambios tecnológicos, ingreso de contratistas, etc. Asimismo, es una herramienta más para inspeccionar las condiciones de trabajo en todo el establecimiento y detectar los incumplimientos de los empleadores.

Una utilidad adicional de este informe es su intercambio entre colectivos de distintas empresas de la misma actividad o del mismo grupo empresario. Esto permite tener una comprensión más exhaustiva de las problemáticas que atraviesan los trabajadores en más de una firma y contribuye a trazar líneas de acción y negociación coordinadas.

Aun así, en muchos casos el balance social puede contener información escueta o confusa. En este sentido, siempre será más útil acceder al balance contable de la empresa, que cuenta con información mucho más detallada. Estos balances pueden solicitarse en la IGJ (ver en anexo direcciones útiles).

Análisis sectorial

Los trabajadores también pueden consultar o asesorarse para elaborar informes técnicos sobre la evolución salarial, evolución de las ganancias empresarias, subsidios, composición del grupo empresario, etc. El conjunto de estas herramientas permite contar con mejores argumentos en las negociaciones y re-pensar las demandas y planes de acción.

Mapa de riesgos y relevamiento de condiciones de trabajo

Elaborar un mapa de riesgos permite reconocer las principales afectaciones físicas que se producen por las condiciones en las que se



realizan las tareas - o por el tipo de tarea misma - en los distintos puestos de trabajo, en las distintas áreas de trabajo, como también en la empresa o actividad. En este último caso, debería realizarse sobre la base de mapas de riesgo comparables entre cada establecimiento.

Extender estos estudios a distintos establecimientos permite profundizar nuestros conocimientos sobre las afecciones en la forma de producción, anticiparse a los impactos que puedan implicar los cambios que quiera introducir la patronal y también articular las demandas comunes con otros colectivos.

Informes de las comisiones de trabajo en el lugar de trabajo

Tanto las comisiones formales previstas en el convenio colectivo que abordan las problemáticas de salud e higiene, género o medio ambiente de trabajo, como las que puedan crearse informalmente por los trabajadores, permiten a la asamblea ofrecer informes detallados sobre diferentes aspectos de la tarea cotidiana. Incluso en la negociación de comisiones puede preverse para ellas el derecho a obtener informes de la empresa o de equipos técnicos externos.

1.3 Demandas claras, concretas, consensuadas y jerarquizadas

Al momento de iniciar el proceso paritario es necesario que los trabajadores hayan construido un pliego de demandas claro, concreto y consensado. La organización y debate anterior sirve para generar apoyo de todos los trabajadores a las demandas. Los informes analizados permiten que las mismas sean claras y exhaustivas. Ahora bien, el proceso de negociación es una disputa con la patronal en la cual cada quien se enfrenta con el fin de obtener algo. Es por ello que difícilmente pliego inicial de los trabajadores termine cristalizado en su totalidad en el acuerdo.



Negociar implica justamente eso, concesiones recíprocas. Es por eso que además de demandas claras y consensuadas, los trabajadores deben establecer prioridades que posibiliten no bajarse de las demandas principales.

A continuación se detallan algunas de las herramientas para lograr esta claridad y jerarquización que el pliego requiere.

Análisis del convenio colectivo de trabajo o de otros similares

El convenio permite conocer la regulación de las condiciones de trabajo del establecimiento donde se prestan tareas y/o de la actividad. Para su análisis es necesario saber qué convenio se aplica al colectivo negociador. En efecto, como ya señalamos en el capítulo 3.6, en un mismo establecimiento pueden coexistir un convenio colectivo de actividad, otro de empresa, e incluso actas correspondientes a regulaciones informales.

Una forma de potenciar este conocimiento es detectar si las demandas: 1) se vinculan con cuestiones previstas en el convenio pero la empresa no las cumple; 2) no están previstas, ó 3) están previstas pero su regulación no es acorde a las demandas.

Puede accederse al convenio o acuerdo que corresponde en el buscador de convenios y acuerdos del Ministerio de Trabajo. Para ello se debe ingresar a: <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>. En ese sitio se puede bajar el texto completo del convenio y acuerdo y también las regulaciones previas como de otras empresas.

Otra forma es comparando las condiciones de trabajo vigentes con las preexistentes, o las condiciones entre distintas empresas de la actividad o de otras actividades similares. Esto posibilita, saber si



existen o existieron otras formas de regular las demandas y en consecuencia contar con más argumentos de negociación.

Pliego de reivindicaciones

Es el documento que sintetiza las demandas de los trabajadores. Es recomendable que éste se confeccione en instancias colectivas, se apruebe mediante algún órgano deliberativo (asambleas, congresos, plebiscitos) y contenga el conjunto de reclamos. A los fines tácticos puede optarse por no explicitar públicamente la jerarquización de las demandas.

El armado del pliego de reivindicaciones también permite planificar y articular las medidas de acción colectiva con el tipo de demandas que se reclaman.

2 Sobre las estrategias a construir durante la negociación colectiva

Una vez que comienza la negociación, las organizaciones sindicales y los trabajadores deben mantenerse alertas, ya que no basta con tener fuerza y capacidad para negociar sino que también hay que poder hacerlo en el momento oportuno. Además, es posible que la organización de los trabajadores, la fuerza manifestada en los reclamos, la claridad y justicia de las demandas realizadas, no encuentren como fin un buen acuerdo, debido a deficiencias al momento de sentarse a negociar con la empresa.

Es por esto que en la instancia de negociación los trabajadores deben procurar: 1) sostener la unidad y la organización alcanzadas en el momento previo; 2) evitar dilaciones perjudiciales para el logro de los objetivos de la negociación; 3) mantener la atención enfocada en el pliego de demandas; 4) mantener la capacidad de presión para el logro de demandas.



2.1 Sostener la unidad y organización de los trabajadores

La unidad del colectivo se expresa al momento de comenzar la negociación. Es allí donde los trabajadores se separan, unos pocos entran a negociar y el resto espera puertas afuera (esta espera no tiene por qué ser pasiva). Es central la confianza que el colectivo deposita en los representantes (porque ellos deberán tomar decisiones) y la previsión durante la asamblea de muchos escenarios posibles.

Debe garantizarse la coordinación permanente entre los miembros paritarios y el conjunto de los trabajadores. Dejar este flanco libre puede ser muy perjudicial para los trabajadores ya que la patronal muchas veces utiliza estrategias de desprestigio de los representantes u otros mecanismos de fraccionamiento del colectivo.

Por otro lado, es importante garantizar que en el momento de la negociación se encuentren presentes todos los ámbitos de representación, desde los órganos de base (comisiones internas y delegados) a las federaciones y sindicatos de primer grado. Esto le da fuerza a la negociación y legitimidad.

Finalmente, la unión y organización de los trabajadores debe permanecer latente para poder expresarse en el momento en el que la negociación lo requiera. Muchas veces una medida de lucha concreta, para destrabar algún punto de la negociación en el cual la patronal no quiere ceder, suele ser muy necesaria.

Una forma de romper la unidad de los trabajadores es evitando el diálogo y participación de las instancias de base (comisiones internas, seccionales, sindicatos de base) que, por lo general, se encuentran más cercanas a los focos de conflictos.

2.2 Evitar dilaciones perjudiciales para la realización de la negociación

Una forma que los empleadores utilizan habitualmente para debilitar



la posición de los trabajadores es la dilación de las negociaciones. Esta táctica es empleada por la patronal cuando los trabajadores se encuentran en una posición de fortaleza.

Muchas veces el proceso de apertura de paritarias es forzado por una medida de fuerza por parte de los trabajadores. La medida de fuerza los posiciona en un buen lugar para negociar porque es allí donde se demuestra su capacidad de fuego. Sin embargo, una medida de fuerza no puede durar eternamente y eso los empleadores lo saben. Los trabajadores, por su parte, deberán evaluar constantemente el grado de desgaste de la medida que llevan adelante.

Es por esto que deben evitarse las maniobras de dilación que intenten utilizar la patronal individualmente o junto a la autoridad de aplicación. La dilación no es más que el retraso en el tiempo de la negociación, estableciéndose mesas paritarias eternas que conducen al fracaso de la lucha y al no logro de demandas.

A continuación describimos algunas de las muchas estrategias que las patronales suelen usar para dilatar una negociación como aquellas que puede implementar el Ministerio de Trabajo:

Falta de acuerdo o de legitimidad en la parte patronal

Una forma de dilatar la negociación es que la parte patronal no se presente en las reuniones o que envíe representantes que no tienen capacidad para negociar o que aún teniéndola no estén autorizados a cerrar acuerdos. Por ejemplo en la negociación por empresa puede ocurrir que el gerente que representa al empleador no pueda cerrar acuerdos sin la aprobación de la casa matriz o que un miembro del directorio de una empresa requiera la aprobación de toda la cúpula empresarial.

También puede ocurrir que la parte patronal no acuerde internamente (o simule no acordar) los temas que negocian o las materias que se abordan. *Por ejemplo, en una negociación de actividad, en la actividad metalúrgica, la Cámara de la siderurgia y la Cámara metalme-cánica pueden simular disputas internas para frenar la negociación.*



No efectuar ofertas o contraofertas

Una práctica común de las patronales es el silencio frente a las demandas presentadas por los trabajadores o el negarse a negociar en contexto de conflicto. No existen normas que respalden ninguno de los dos comportamientos.

Amenazar con aplicar sanciones

En el marco de los conflictos, el Ministerio de Trabajo tiene la facultad de dictar la conciliación obligatoria que obliga a las partes a negociar. Una práctica que perjudica a los trabajadores es la amenaza por parte de la autoridad de aplicación de aplicar sanciones a los sindicatos o a los trabajadores en conflictos (por ejemplo mediante la quita de personería).

Dictado compulsivo de la conciliación obligatoria o su negativa

El Ministerio de Trabajo tiene la facultad de dictar la conciliación obligatoria que obliga a las partes a suspender las medidas de fuerza y a sentarse a negociar. Si bien la autoridad de aplicación puede obligar a conciliar sólo una vez por conflicto, suele ocurrir que lo haga sistemáticamente como forma de diluir el conflicto.

Por otro lado, cualquiera de las partes tiene derecho a solicitar el dictado de la conciliación. La negativa frente al pedido de los trabajadores puede generar que el conflicto no se sostenga en el tiempo y que se diluyan las demandas.

Efectuar propuestas de conciliación en perjuicio de los trabajadores

Durante las negociaciones, el Ministerio de Trabajo tiene la facultad de presentar propuestas de negociación. Si bien éstas debieran



perseguir la solución de conflictos, puede ocurrir que presente propuestas que favorezcan a la parte patronal generando un desgaste de los conflictos o una reactivación de los mismos.

Acciones antisindicales

Otra forma de impedir o dilatar el cierre de la negociación es aplicando despidos, sanciones e incluso aperturas de causas penales contra dirigentes sindicales o trabajadores. De esta forma se intenta condicionar la renegociación de algunos contenidos a cambio de retirar las suspensiones o causas penales.

2.3 Mantener la atención enfocada en el pliego de demandas

No sólo dilatando la patronal puede lograr entorpecer la negociación. Una forma muy frecuente es desviando la atención de los paritarios del pliego original de demandas. Existen muchas formas para impulsar esta dispersión, y los intentos de distracción pueden ser realizados en la mesa de negociación o antes de iniciarse la misma. A continuación sólo nombramos las más frecuentes.

Otorgar reivindicaciones unilateralmente

Una estrategia muy utilizada para fragmentar al colectivo de trabajadores es que las patronales otorguen unilateral y parcialmente parte de las demandas como forma de diluir los conflictos y de dilatar las negociaciones. Por ejemplo, en una empresa donde los trabajadores piden un aumento del 30%, la patronal puede responder unilateralmente otorgando un aumento del 24% a todo el personal. De esta manera, busca debilitar la acción de los trabajadores, ya que el incentivo para llevar adelante un conflicto se reduce sustancialmente y a la vez se deslegitima la herramienta de la negociación colectiva.



Amenazar con situación de crisis

Las empresas pueden alegar situaciones de crisis como forma de evitar que se negocie, o para que los trabajadores “moderen” sus reclamos. Esto es muy usual al momento de negociar salarios. En efecto, la primera reacción de las empresas ante demandas salariales es plantear la existencia de dificultades económicas, por ejemplo una caída de las ventas, un aumento de costos, etc.

Sin embargo, los trabajadores nunca deben quedarse con ese argumento. En este sentido, es posible recurrir a información de las empresas que puede provenir de sus balances, o de otros trabajadores que desarrollen tareas en lugares estratégicos, por donde circula información que puede ser utilizada en la negociación con la empresa.

Más allá de esto, los trabajadores no tienen que asumir el riesgo o la crisis de la empresa.

Introducir modificaciones en el proceso productivo a cambio de mejoras salariales

Las empresas no siempre son reticentes a negociar aumentos de salarios, incluso pueden proponer sumas superiores a las que demanda la parte sindical. Un caso típico ocurre cuando la patronal quiere introducir cambios en la organización de trabajo. Aquí intentarán intercambiar sumas superiores o incluir adicionales a cambio de poner en práctica el funcionamiento de equipos de trabajo, turnos rotativos, jornada promedio, etc.

En efecto, para algunas empresas es más importante controlar totalmente la organización del proceso de trabajo que otorgar mayores aumentos salariales. Ello es así por varias cuestiones: por un lado, porque un aumento salarial puede ser trasladado a precios, o ser diluido por un aumento de la inflación. Por el otro, porque los cambios en la organización del trabajo pasan a ser permanentes,



mientras que los salarios en contextos inflacionarios pueden ser discutidos periódicamente.

El extremo de esta situación se da cuando las empresas ofrecen mejoras salariales a cambio de flexibilizar los niveles de seguridad e higiene en el trabajo, o a cambio de debilitar la capacidad de acción de delegados y las comisiones internas.

2.4 Capacidad de presión para lograr las reivindicaciones

Como decíamos anteriormente, la capacidad de fuerza debe mantenerse presente a lo largo de toda la negociación. Si bien no es necesario que se presente en forma de conflicto, los trabajadores deben estar organizados y atentos para responder rápidamente ante un requerimiento que emane de la propia negociación.

Los trabajadores tienen derecho a ejercer la huelga antes, durante y al cierre de la negociación pero es importante que ésta sea un medio para la conquista de mejores condiciones o una mejor posición en la negociación y que no implique un desgaste de los trabajadores ni una demostración de debilidad frente a la patronal. Para esto, es importante que se planifiquen las estrategias tendientes a ejercer un daño a la patronal.

Una medida de fuerza puede ser efectiva (conquistar mejores condiciones de trabajo) pero también puede llegar a ser una demostración de debilidad si no ejerce un daño o no cuenta con la adhesión de gran parte de los trabajadores.

A continuación explicitamos otras formas de presión que no suelen ser las tradicionales pero que pueden ser de ayuda para la negociación.

Lesividad indirecta

Una forma de presionar a los patrones es ejerciendo medidas de lesividad indirecta. Estas son acciones que generan un daño a otras empre-



sas que están ligadas a la patronal con la que se negocia. Un ejemplo puede ser una medida de fuerza que afecte a proveedores, clientes o a la competencia. Estas pueden ser ejercida por los trabajadores que están negociando o a través de la solidaridad de otros trabajadores.

Presiones internacionales

La parte sindical también puede recurrir al apoyo de organizaciones internacionales de trabajadores durante la negociación, ya sea para forzar a negociar, a avanzar o a limitar algunos de los aspectos de la negociación. Esto puede ser muy útil en el caso de empresas transnacionales, ya que es posible generar lazos de solidaridad con trabajadores de otras plantas o de la casa matriz. También puede recurrirse al apoyo de las organizaciones sindicales internacionales para que la presión se realice en todos los ámbitos posibles.

Contradicciones en la representación patronal

En negociaciones de actividad, los trabajadores pueden generar contradicciones en la representación empresaria generando medidas que afecten a una parte de las patronales y que obliguen a iniciar, a avanzar o a cerrar la negociación con otras.

3 Luego de cada negociación

Actas

Al inicio y durante las negociaciones, las partes deben dejar constancia en actas de lo transcurrido en las reuniones. Es importante, por un lado, que esta información se incluya en las actas y no en otros documentos, y por otro lado, que la parte sindical funde su posición, es decir, que allí deje constancia de sus argumentos respecto de cada acuerdo o decisión por más que esto haya sido planteado oralmente, porque permite contar con



un mayor respaldo de información frente a los trabajadores. También es recomendable que éstas se publiquen para socializar los avances y retrocesos.



Negociación informal

Es importante que el resultado de esos acuerdos se materialice en actas ratificadas por las partes. También es recomendable socializar esas modificaciones y llevar un archivo actualizado para que todos los representantes (actuales y futuros) conozcan, antes de negociar, el piso mínimo de derechos alcanzado en el lugar de trabajo. Incluso, esas modificaciones pueden introducirse en el convenio y difundirse al colectivo. En aquellos lugares de trabajo donde no haya un convenio de empresa, las actas pueden ser el inicio de la negociación de un convenio.

Aprobación de los convenios o acuerdos por órganos deliberativos

Es importante que el resultado de las negociaciones se abra a discusión y cuente con el aval de los trabajadores, para legitimar lo negociado y también para verificar que no implique un perjuicio para nadie. Para ello es importante que los trabajadores pongan en práctica asambleas, congresos y plebiscitos.

Modificar los convenios colectivos

Cuando los trabajadores negocian en base a un convenio anterior, modifican su contenido. Suele ocurrir que con el tiempo, ese convenio cuente con diversas modificaciones que complejizan el conocimiento sobre las condiciones de trabajo. Frente a esto, es conveniente que se vuelva a ordenar el texto y a publicar el convenio.



Puesta en ejecución

La falta de homologación de un convenio puede llevar a que la patronal se niegue a aplicar el contenido negociado. Por el contrario, los trabajadores buscarán ponerlo en ejecución (aplicarlo) lo antes posible, y una vez aplicado se convierte en derecho y no puede negarse su cumplimiento.

Homologación

En el sistema normativo argentino es importante, además de contar con la firma de la patronal acordando lo negociado, lograr la pronta homologación por parte del Ministerio de Trabajo para que lo negociado entre en vigencia y adquiera fuerza de ley.

Para esto, el Ministerio de Trabajo tiene 30 días desde su solicitud. En ese plazo puede observar su contenido por las cuestiones previstas en la ley (legitimidad de los sujetos, contenido que viole normativa vigente, etc.) e intimar a las partes a que lo subsanen o corrijan. Si el Ministerio no homologa el convenio luego de esas correcciones o del plazo legal, se considera que está tácitamente homologado. No obstante, en algunas oportunidades, la patronal niega su aplicación sin la homologación y la correlación de fuerzas de los trabajadores no es favorable para ponerlo en ejecución. Frente a esto, cualquiera de las partes puede presentarse ante la Justicia del Trabajo solicitando que *determine la homologación tácita del convenio*

8

ESTRATEGIAS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1 Representación sindical en la empresa**
- 2 Modalidades contractuales**
- 3 Organización del trabajo y categorías profesionales**
- 4 Tiempo de trabajo y tiempo de descanso**
- 5 Salario y beneficios sociales**

EN este capítulo se presentarán distintas herramientas que los trabajadores deben tener en cuenta a la hora de definir los posibles contenidos de una futura negociación colectiva. Es decir, abordaremos algunos de los contenidos centrales de una negociación y también posibles propuestas patronales que los trabajadores deben analizar para no ver perjudicadas sus condiciones de trabajo.

En este sentido, se presentarán los contenidos y las correspondientes “alertas” de la negociación en materia de representación sindical en la empresa, modalidades contractuales, organización del trabajo y categorías profesionales, tiempo de trabajo y tiempo de descanso y por último, salario y beneficios sociales.

1 Representación sindical en la empresa

Las disputas por la incidencia en el proceso de trabajo constituyen uno de los ejes centrales del conflicto entre empleadores y trabajadores.

En Argentina, los trabajadores cuentan con una herramienta poderosa para esta disputa que se expresa en la presencia de la organización sindical en los establecimientos por intermedio de los delegados y las comisiones internas. Es por ello que, los trabajadores están interesados en ampliar las atribuciones y derechos de estos órganos, ya que les permiten fortalecer su capacidad de control sobre el cumplimiento de las condiciones de trabajo previstas en los convenios y, en términos más generales, generar fuerza colectiva allí donde se disputa la producción de la riqueza.

Por el contrario, los empleadores suelen recurrir a distintas estrategias para debilitar la presencia sindical en los lugares de trabajo, ya sea imponiendo límites concretos al accionar de los delegados, o a través de la integración de éstos a la empresa por medio de beneficios personales u organizativos. En otras palabras, para las empresas también puede ser muy favorable lograr que el delegado “se ponga la camiseta de la empresa”.



Una negociación colectiva sobre representación sindical en la empresa que favorezca las estructuras de base y potencie la organización gremial debe apuntar a negociar: a) más activistas con fuero gremial; b) más y mejores espacios de participación para los delegados; c) espacios de participación y acceso a la información para todos los trabajadores.

Más activistas con fuero gremial mediante la negociación de:

» Mayor cantidad de delegados

La ley de asociaciones sindicales prevé la cantidad mínima de representantes de los trabajadores en la empresa, pero ella puede ampliarse en la negociación colectiva. Toda cláusula que implique una disminución de representantes sindicales en la planta carece de validez, y en consecuencia se debe aplicar directamente la escala prevista en la ley.

Fuero gremial

La ley 23.551 establece la protección o tutela de los delegados frente a las posibles represalias por parte de los empleadores (despidos, suspensiones, modificación de las condiciones de trabajo) debido a su activismo gremial.

» Fuero gremial para la participación de trabajadores en comisiones

Otra forma de ampliar la cantidad de activistas gremiales con fuero es explicitar la necesidad de delegados diferenciados para las comisiones que se negocian en el convenio (género, salud e higiene, etc.). En el acuerdo o convenio debe quedar enunciado que los mismos gozarán de fuero gremial.

Un ejemplo de fuero gremial para delegados de comisiones es la ley 12.913 de Santa Fe. Esta norma prevé: la composición de un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, la canti-



dad de delegados que participarán según el total de trabajadores, instancias de articulación entre delegados del mismo establecimiento pero de distintas empresas, la posibilidad de conformar comités compuestos por trabajadores de una misma empresa que cuente con distintos establecimientos, las obligaciones del empleador, la elaboración conjunta de un plan de prevención de riesgos, etc.



... la restricción de la cantidad de delegados aduciendo máximos por turnos o secciones.

DEBE EVITARSE LA NEGOCIACIÓN DE...



... un cálculo de delegados que esté sujeto a la nómina de personal que provea la empresa, donde suelen quedar excluidos los trabajadores de empresas tercerizadas.

Más y mejores espacios de participación para los delegados mediante la negociación de:

» Reuniones periódicas con los empleadores con temas abiertos

La ley de asociaciones sindicales establece que los empleadores tienen la obligación de recibir periódicamente a los delegados. A través de la negociación colectiva se puede, por ejemplo, garantizar una periodicidad mínima, y la obligación de tratar todos los temas que sean planteados por los delegados.

» La utilización del crédito horario

No basta con negociar delegados en cantidad, es necesario también establecer mecanismos claros para que los mismos desarrollen sus funciones. En este sentido, en la negociación del crédito horario es conveniente que los delegados tengan



plena disponibilidad para recorrer la planta, y que el crédito horario sólo se contabilice para las tareas que impliquen su retiro del establecimiento.

Es decir, no deberían imponerse obstáculos o trabas para que los delegados se desplacen libremente por los lugares de trabajo.

» La participación del delegado en los procedimientos de reclamos o quejas

Para evitar la individualización de los reclamos de los trabajadores, en la negociación colectiva se puede establecer el acompañamiento del delegado a lo largo de todo el procedimiento de reclamos o quejas. Esto permite fortalecer la organización y visualizar colectivamente problemas que aparecen como individuales.

» Local sindical

La ley de asociaciones sindicales delega en la negociación colectiva el reconocimiento de un espacio dentro del establecimiento para desarrollar tareas gremiales. La negociación puede incorporar también mobiliario y herramientas para el desarrollo de la actividad gremial (teléfono con línea, computadoras, impresoras, etc.).

» Presencia del delegado y los trabajadores en los procesos disciplinarios

Los regímenes disciplinarios no deben ser arbitrarios. Una forma de posibilitar esto es garantizando la participación de los delegados en el procedimiento de fijación de las sanciones e introducir el derecho a réplica por parte del trabajador. Para ello, las sanciones deben ser notificadas de manera fehaciente al trabajador y a los representantes sindicales.



Por ejemplo, se podría establecer en la negociación colectiva que ningún trabajador sea sancionado sin haber podido ejercer previamente su derecho de defensa, con la participación directa de la organización sindical.



... que la patronal tenga derecho a veto o censura de los temas a tratar en cualquier reunión bipartita.

... procedimientos que obstaculicen la tarea del delegado como la presentación de reclamos o quejas de modo individual, con pasos jerárquicos a seguir y plazos de resolución que dificulten la participación gremial.

... la imposición de obstáculos al libre desplazamiento del delegado por el establecimiento durante la jornada de trabajo.

DEBE EVITARSE LA NEGOCIACIÓN DE...

... que el tiempo del crédito del delegado sea fraccionado y su imposibilidad para acumularlo en el tiempo.

... el control por parte de la empresa de las herramientas de organización gremial y del local sindical (posesión de llaves, existencia de cámaras en su interior, etc.)

... el poder irrestricto de la empresa para la imposición de sanciones sin la supervisión del procedimiento por parte del delegado.





Espacios de participación y acceso a la información para todos los trabajadores mediante la negociación de:

» Asambleas en los lugares de trabajo

En este aspecto, debe evitarse la negociación de todo aquello que las procedimentalice o limite. En particular debe evitarse que se limite al sujeto convocante y el temario a tratar. Así como también, cláusulas que prohíban su realización en el lugar y durante la jornada de trabajo.

» Mecanismos para la información de los asuntos gremiales a todos los trabajadores

Para potenciar la comunicación es posible negociar espacios de cartelera sindical y espacios de carteleras o vitrinas para los trabajadores. Otro canal de información en la empresa es la circulación de revistas, volantes, boletines, etc. de la organización de los trabajadores. Para ello es importante garantizar su libre movimiento en la misma.

» Uso de mailing de la plantilla de trabajadores

También es posible socializar la información mediante correos electrónicos. La forma de tener mayor alcance es negociando con la empresa el deber de otorgar la nómina de mails de todos los trabajadores a los representantes gremiales en el lugar de trabajo.



... la participación de la patronal, gerentes o supervisores en los espacios asamblearios.

DEBE EVITARSE LA NEGOCIACIÓN DE...

... la interferencia de la patronal, gerentes o supervisores en los temas a tratar y los enfoques de los mismos.

... la interferencia de la patronal en los contenidos que circulan en vitrinas y carteleras.



2 Modalidades contractuales

Según la ley de contrato de trabajo, si una persona realiza tareas en relación de dependencia de otra (cumple un horario, realiza las tareas que le indica el empleador, recibe órdenes, percibe una remuneración, puede ser sancionada si incumple con sus obligaciones, etc.), existe un contrato de trabajo. Este contrato es, en principio, por tiempo indeterminado.

Sin embargo, existen distintas modalidades contractuales que implican una mayor o menor duración del vínculo, que son excepcionales y para que sean admitidas deben responder a situaciones objetivas que están establecidas por la ley. Por otra parte, durante las últimas décadas se ha extendido la tercerización o subcontratación que no es más que el empleo de trabajadores mediante otras empresas.

Estas cuestiones suelen ser abordadas en la negociación colectiva, donde se incorporan cláusulas sobre las modalidades contractuales, y también sobre la situación de los trabajadores contratados por otras empresas, pero que prestan servicios para otra (tercerizados, trabajadores por agencia, etc.).

La existencia de numerosas modalidades contractuales en un mismo establecimiento no sólo es utilizada por los empleadores para reducir costos, sino principalmente para generar competencia y división entre los trabajadores (los estables contra los contratados). De esta manera, para las organizaciones sindicales es muy importante reducir al mínimo la cantidad de modalidades contractuales, a fin de fortalecer a la organización colectiva.

En la negociación entonces, se debe, en un primer momento, garantizar contratos de trabajo estables. De no ser posible, debe establecerse en el convenio colectivo la igualdad de derechos para los trabajadores independientemente del modo contractual que su relación laboral asuma.



Garantizar contratos de trabajo estables

» Período de prueba

El período de prueba previsto en la ley de contrato de trabajo (3 meses) puede eliminarse o disminuirse mediante los convenios colectivos de trabajo.

» Contrato de trabajo por plazo fijo o eventual

Esos contratos son excepcionales, y en la gran mayoría de los casos constituyen una herramienta de fraude laboral. Por el contrario, en los casos donde sí sea admisible, este tipo de contratos puede limitarse mediante la negociación colectiva (por ejemplo, poniendo una cantidad máxima de trabajadores bajo esta modalidad), y también pueden acortarse los plazos de incorporación como trabajadores por tiempo indeterminado.

» Pasantías

Si bien esta modalidad se presenta como una posibilidad de aprendizaje para los trabajadores jóvenes, en la práctica significa una importante reducción de costos para el empleador y de derechos para los trabajadores.

En la negociación colectiva se debe limitar su utilización y se debe garantizar la efectiva formación del trabajador en jornadas mínimas. A su vez, debe garantizarse un mecanismo claro para que el trabajador pase a contrato por tiempo indeterminado una vez que concluya la pasantía.

Garantizar los mismos derechos para todos los trabajadores independientemente del contrato que posean

Sea cual fuera la forma de contratación que posean los trabajadores de un empresa, al momento de la negociación colectiva se los debe tomar a todos como parte de la firma, y por tanto, como parte a representar en el convenio firmado.



Es por ello que es central la lucha por el reencuadramiento de todos los trabajadores en la actividad principal de la empresa y su explicitación en el convenio colectivo de trabajo.

» Tercerizados

Frente a cualquier proceso de tercerización o subcontratación la postura en la negociación debe ser la misma: garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo y la inclusión en el convenio colectivo de trabajo. La tercerización también puede limitarse estableciendo un porcentaje máximo sobre el total de trabajadores de la planta o prohibiéndola en determinados sectores.

» Fuera de convenio

En la negociación colectiva también se puede incorporar a aquellos trabajadores que fueron despojados fraudulentamente de su cobertura bajo la figura de “fuera de convenio”. Una forma de hacerlo es incorporándolos en las categorías que contemplen las tareas que desarrollan o agregando al convenio nuevas categorías que detallen las tareas y responsabilidades de cada puesto.



DEBE EVITARSE LA NEGOCIACIÓN DE...



... la incorporación en las empresas de trabajadores con modalidades extra convenio.

... ambigüedades en lo que respecta a mecanismos de incorporación de trabajadores con modalidades contractuales precarias.

... derechos sólo para los trabajadores con contrato por tiempo indeterminado invisibilizando el resto de las modalidades que coexisten en la empresa.



3 Organización del trabajo y categorías profesionales

Los empleadores constantemente buscan modificar la organización del proceso de trabajo, ya sea para disminuir los costos o para aumentar el control sobre los trabajadores en los lugares de trabajo.

Para los trabajadores la negociación colectiva es un momento propicio para imponer límites a las facultades de los empleadores en el día a día. Ello puede lograrse principalmente garantizando la participación de los trabajadores en la definición de las tareas, los puestos de trabajo y las categorías profesionales, y así atenuar la arbitrariedad empresaria a la hora de organizar el proceso productivo.

Asimismo, también es posible introducir cláusulas que posibiliten la participación de las organizaciones sindicales en instancias de control del proceso productivo. Es por ello que en el proceso de negociación colectiva se debe: a) detallar las responsabilidades y tareas que corresponden a cada trabajador; b) establecer mecanismos que permitan el control por parte de los trabajadores del proceso productivo.

Detallar las responsabilidades y tareas que corresponden a cada trabajador mediante la negociación de:

» Puestos de trabajo y tareas

En la negociación colectiva es importante identificar todos los puestos de trabajo existentes en una actividad o establecimiento, y luego especificar las tareas que le corresponden a cada uno de ellos. Se deben conocer desde las más “insignificantes” hasta las más imprescindibles, y tener delimitados los niveles de calificación y de responsabilidad que cada una de ellas implica.

A partir de identificar puestos de trabajo y tareas, es posible detallar el nivel de calificación que requieren, el nivel de



responsabilidad que implican, los esfuerzos físicos o psicológicos que involucran, entre otros. Esto permitirá evaluar y exigir: la jornada de trabajo límite, la composición del salario correspondiente a cada puesto en particular, los descansos que sean necesarios, herramientas y puestos de trabajo, etc.

» Categorías profesionales

La descripción de los puestos de trabajo y las tareas se complementa con la enumeración de las categorías profesionales, donde son clasificados los puestos de trabajo según el nivel de calificación y experiencia que requieren, el nivel de responsabilidad que involucran, el esfuerzo físico y psíquico que exigen, etc.

Para muchos trabajadores no siempre es posible realizar este tipo de negociaciones ya que sus tareas se encuentran bajo modalidades tales como: polivalencia o movilidad funcional, células o equipos de trabajo, teletrabajo o cuarto turno. En estos casos, la negociación debe destinarse a limitar estas formas de organización del trabajo y asegurar que no exista una vinculación directa entre estas formas de organización del proceso productivo y el salario.

Para garantizar que la negociación colectiva sobre la organización del trabajo no constituya una vía para introducir condiciones de trabajo perjudiciales, los trabajadores deberían alertarse sobre lo siguiente:



... la inclusión de polivalencia o movilidad funcional, células o equipos de trabajo, teletrabajo o cuarto turno en sectores en donde no es estrictamente necesario o cuando, por las propias características de la actividad, ello no sea un reclamo de los propios trabajadores.

... formulas del tipo “aumentar niveles de responsabilidad”, “enriquecer los puestos de trabajo”, “contribuir con la misión de la empresa de optimizar su producción”, “fortalecer el autocontrol o la auto-supervisión” que en la práctica apuntan a que los trabajadores se pongan “la camiseta de la empresa”.

**DEBE
EVITARSE LA
NEGOCIACIÓN
DE...**

... la inclusión de adicionales por: polivalencia, movilidad funcional, células o equipos de trabajo, calidad o rendimiento, entre otros, ya que fomentan la competencia entre trabajadores. En estos casos lo ideal siempre es incorporar dichas sumas a los básicos.

... la negociación de premios sujetos al cumplimiento de objetivos como, por ejemplo, la reducción de los días perdidos por enfermedades o accidentes de trabajo, o la disminución del ausentismo.

... incluir la evaluación del desempeño, como estrategia de promoción de puestos o categorías.

... omitir la dación de herramientas de trabajo y su mantenimiento en las modalidades de teletrabajo



Establecer mecanismos que permitan el control, por parte de los trabajadores, del proceso productivo

» Comisiones de seguridad e higiene

La regulación de las comisiones puede prever que los trabajadores sean representados por sus delegados o que se realicen elecciones para elegir delegados de prevención. Asimismo, en la regulación puede establecerse que en el comité participen los delegados de prevención de distintos establecimientos de la misma empresa (por ejemplo, una empresa de comercio que tenga distintas sucursales) o que participen todos los delegados del mismo establecimiento que trabajan para distintas empresas.

» Comisiones paritarias y mecanismos de autocomposición de conflictos

Todos estos espacios requieren de la participación constante de los delegados de planta y que la misma quede plasmada en los acuerdos o convenios. Asimismo, deben negociarse también las características de funcionamiento e incumbencias de estos espacios y comisiones. También es importante que los resultados más beneficiosos de estos espacios se plasmen en actas ratificadas por las empresas, el sindicato y los delegados, y a su vez, solicitar su homologación en el Ministerio de Trabajo para garantizar un respaldo en su cumplimiento.v

» Mecanismos de acceso a la información y consulta previa

La existencia de una instancia de decisión y/o control conjunta entre delegados y empleadores en el plano de la empresa en materia de cambios en el proceso productivo es una herramienta que permitiría a los trabajadores incidir en las políticas empresarias, anticiparse a posibles despidos masivos que se intenten aplicar como consecuencia de los cambios tecnológicos, diseñar medidas preventivas en materia de salud laboral, etc.



**DEBE
EVITARSE LA
NEGOCIACIÓN
DE...**



... limitaciones a la capacidad de la organización sindical para interferir ante cambios en la organización de los procesos productivos (reingeniería, nuevas maquinas, etc.).

... limitaciones a la participación de los delegados en comisiones paritarias.

4 Tiempo de trabajo y tiempo de descanso

La lucha en torno a los límites de la jornada es histórica entre los empleadores y los trabajadores. En esa disputa, los empleadores buscan aumentar el tiempo de trabajo, mientras que los trabajadores exigen una jornada previsible con una menor carga horaria y un mayor tiempo de descanso y ocio.

Con lo cual, la regulación de la jornada debería ser uno de los temas más importantes a la hora de negociar, por un lado, porque los trabajadores requieren de un descanso para renovar su fuerza de trabajo, es decir, tiempo para renovar las energías que utilizan para que el proceso productivo funcione. Por otro lado, porque el rendimiento del trabajo tiende a decrecer en jornadas muy prolongadas y con ello las ganancias de la empresa. Y por último porque los trabajadores conquistaron, mediante la lucha, el derecho a una jornada máxima que se incorporó en distintas leyes laborales.

Así, y para decirlo de una forma simplificada, la importancia que tiene la negociación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso es que los trabajadores puedan disminuir el tiempo de trabajo y aumentar el tiempo de descanso diario, semanal y anual.

Para cumplir con esto, la negociación sobre este tema debería estar centrada en dos aspectos: a) limitar la jornada diaria o semanal; b) aumentar las vacaciones y licencias.



Limitar la jornada diaria o semanal mediante la negociación de:

» **La jornada mínima legalmente establecida**, esto es 8 horas diarias o 48 semanales o, en los casos en donde sea posible, su reducción garantizando la menor cantidad de horas diarias y/o semanales de trabajo.

» **Aumentos en los tiempos de descanso diario, semanal y anual**, ya que, si bien algunos de ellos están reglamentados por ley, es posible a través de la negociación colectiva el aumento de horas o días para cada uno de ellos.

En los casos en donde la jornada de trabajo sea la máxima establecida en nuestra legislación, sería importante que puedan ser aumentados los descansos de los trabajadores durante el tiempo de trabajo. Para esto, sería importante la negociación de descansos durante el momento del almuerzo, o establecer pausas obligatorias después de una determinada cantidad de tiempo trabajo.

Respecto del descanso semanal, es importante tener en cuenta que si la jornada de trabajo es menor, el tiempo de descanso por semana será mayor. De todas formas, es importante tener presente que los días consecutivos de descanso son mejor aprovechados por los trabajadores que los descansos semanales intermitentes (por ejemplo, cuatro días consecutivos de trabajo, uno de descanso, luego cuatro días consecutivos de trabajo, uno de descanso, y así sucesivamente).

Aumento de vacaciones y otras licencias

Con relación a los descansos anuales, en el capítulo 6.2.8 hemos mencionado los días mínimos que garantiza la Ley de Contrato de Trabajo para los mismos. Sería importante que las negociaciones colectivas contribuyan al aumento directo de esos días, y en los casos en los que no sea factible, sería estratégico utilizar alguna de estas formas:



» Convertir los “días corridos” de los descansos en “días hábiles”, esto implica que para una licencia de 14 días, por ejemplo, se sumen cuatro días más que corresponden a los dos fines de semana.

» Reducir los intervalos de antigüedad que hacen que sólo se aumenten las vacaciones cada cinco años de antigüedad en una misma empresa. Entonces, si en vez de cada cinco años, se pauta que sea cada dos, en el primer año de trabajo al trabajador le corresponderán 14 días de licencia anual, en el segundo año, le corresponderán 21 días de licencia anual, etc.

» Pactar dos descansos anuales: uno correspondiente a la época estival y otro a la invernal, sin que los mismos impliquen una división de la licencia anual establecida por ley.

» Agregar otros motivos de licencias que están establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, agregar días para cumplir con otros trámites o situaciones de índole personal, como por ejemplo: días para realizar trámites, para realización de estudios médicos, para consultas con profesionales de la salud, para eventos personales (casamiento de hermanos, hijos, etc.), entre otras.

Sin embargo, y como viene sucediendo a lo largo de la historia, es posible que las empresas quieran introducir modalidades de jornada de trabajo que permitan mantener el continuo funcionamiento del proceso productivo y así aumentar los niveles de productividad. Aparecen así formas de distribuir los tiempos de trabajo como los sistemas de turnos rotativos o americanos, o los cálculos de la jornada en base a promedios (banco de horas) que les permiten a los empleadores reducir los “tiempos muertos”, aumentar o disminuir las horas de trabajo según las necesidades de producción y reducir al mínimo la cantidad de trabajadores necesaria para mantener el funcionamiento del proceso productivo. En síntesis, con estas modalidades, las empresas disminuyen costos y aumentan el control.



Se trata de modalidades que no son excluyentes, y que no sólo pueden combinarse entre sí, sino que también aparecen asociadas a las nuevas formas de organización del trabajo (trabajo en equipos o células, polivalencia funcional, turnos relevantes, etc.).

Si bien la situación ideal es el impedimento de este tipo de modalidades como formas de organizar el tiempo de trabajo, en los casos en los que estas modalidades estén instaladas, los trabajadores deberán buscar mecanismos para eliminarlas o limitarlas.



**DEBE EVITARSE
O LIMITARSE LA
NEGOCIACIÓN
DE...**

... Jornada de trabajo “promedio” o “banco de horas”: Una forma es limitar la cantidad de horas diarias, semanales o mensuales del banco, a través de cláusulas que indiquen que la jornada diaria de los trabajadores no podrá superar las 8 horas o 48 horas semanales. Otra forma es establecer bandas horarias. Por ejemplo, que la distribución de la jornada de trabajo no pueda ser antes de las 8 hrs. ni después las 20 hrs. También puede incidir en esta modalidad el establecimiento de días fijos de descanso.



... Turnos rotativos: Una de las formas de limitar esta modalidad es establecer un máximo de horas diarias, por ejemplo que esta no pueda durar más de 8 horas. Otra de las formas podría ser mediante la reducción de la jornada nocturna.



5 Salario y beneficios sociales

La discusión sobre los salarios es una de las principales instancias de la negociación colectiva. Más aún, en los últimos años se ha transformado en el principal contenido de los acuerdos y convenios colectivos firmados por sindicatos y empleadores.

En principio, y solo en principio, podría sostenerse que el objetivo de los trabajadores es negociar el salario más alto posible, mientras que el objetivo de los empleadores es negociar el menor salario posible. Sin embargo, esto no es tan así. En efecto, al momento de la negociación salarial no solo se discute el monto total de los salarios (cuánto dinero de bolsillo percibirá cada trabajador), sino también su composición (por qué conceptos se abonará cada parte del salario de bolsillo). Asimismo, muchas veces la negociación salarial puede ser parte de un intercambio con relación a otros aspectos no salariales de la relación laboral.

La estrategia de la negociación salarial, entonces, debe distinguir al menos estos dos niveles: a) ¿Cuánto es el monto del salario que efectivamente percibirá cada trabajador?; b) ¿Cuáles serán los distintos conceptos que formarán parte de dicho salario (básico, adicionales, etc)?

Incrementar el salario de bolsillo percibido por cada trabajador:

La herramienta más importante para la protección del salario de los trabajadores es el salario básico, es decir, aquél que no depende de adicionales de ningún tipo y que alcanza a todos los trabajadores en función de su categoría laboral.

En tal sentido, siempre que sea posible es conveniente fortalecer los básicos de convenio, ya que además ello impide que el empleador utilice el salario de los trabajadores como herramienta de control sobre los trabajadores, y en particular como herramienta antisindical.



Por ejemplo, al momento de impulsar una huelga la composición del salario percibido por los trabajadores juega un papel fundamental. Si gran parte del salario está compuesto por adicionales como presentismo, producción, destajo, o premios por objetivos, ello dificultará la adhesión a la huelga, ya que el costo económico será muy importante para cada trabajador; por el contrario, si el 100% del salario de bolsillo está conformado por el salario básico, o adicionales como antigüedad o título, entonces el costo de adherir a la medida de fuerza será menor, y equivaldrá solo al día de huelga.

El aumento del salario básico puede lograrse tanto a través de un porcentaje de incremento sobre las escalas salariales vigentes o de sumas fijas. En ambos casos los trabajadores deberán tener presente que una suma fija igual para todas las categorías tiende a achatar la pirámide salarial, fortaleciendo el salario de las categorías más bajas.

Otra de las formas que pueden adoptarse para lograr un aumento en el salario básico es la reclasificación de puestos, es decir, la negociación del pasaje de un puesto de trabajo a una categoría superior, dando como resultado un necesario aumento del salario de todos los trabajadores que realicen esas tareas, sin que este aumento implique una modificación en dichas tareas. Una forma de recategorización también puede ser la formación de categorías superiores para que se facilite el movimiento “hacia arriba” de todos los puestos.

Por ejemplo, en una empresa ferroviaria donde la totalidad de los puestos de trabajo están distribuidos en ocho categorías (donde la categoría uno es la más alta y la ocho es la más baja), podría negociarse que el puesto de “guarda” pase de la categoría cinco a la categoría cuatro, sin que ello implique una modificación de las tareas. De esta manera, se obtendría un aumento salarial puntual para todos los trabajadores que ocupan dicho puesto de trabajo.

Es importante aclarar que el fortalecimiento del salario básico siempre debería ser carácter remunerativo. Un incremento no remunerativo además de constituir un fraude a lo que establece la Ley de



Contrato de Trabajo, es perjudicial para el trabajador ya que no es considerado para el descuento de aportes para jubilación, obra social, pensión, etc. ni tampoco para el pago de aguinaldo, vacaciones, licencias por enfermedad, indemnización, etc.

Adicionales y beneficios sociales

En muchos casos la discusión sobre los salarios no está tan centrada en el monto total, sino en su composición, es decir, en los adicionales.

Existen muchos tipos de adicionales, algunos que están presentes en diferentes actividades (antigüedad, título, presentismo, etc) y otros que pueden crearse por voluntad de las partes.

Así como la prioridad de los trabajadores al momento de la negociación debe ser el aumento del salario básico, durante la negociación de adicionales se deberían tratar de incorporar que no funcionen como un incentivo para aumentar la intensidad del trabajo. Es decir, en lo posible deben ser una forma indirecta de aumentar el salario básico para todos los trabajadores de esa actividad, sin que su otorgamiento implique un aumento de la cantidad o la intensidad de las tareas o un mayor desgaste de los trabajadores durante su jornada de trabajo.

De esta manera, los adicionales que pueden incluirse en una negociación salarial son, por ejemplo un aumento por antigüedad o por título, ya que su otorgamiento no está vinculado a lo que produce el trabajador sino que se relaciona con el tiempo que lleva como dependiente de ese empleador, en el primer caso, y con su formación, en el segundo.

Para los empleadores muchas veces la discusión sobre la composición del salario, es decir, sobre los adicionales, es más importante que el monto total del salario, ya que algunos adicionales tienen el efecto indirecto de aumentar el control sobre los trabajadores.



Esta situación se da en el caso del adicional por presentismo, ya que si es muy elevado, los trabajadores harán todo lo posible por no perderlo. Ello puede ser muy importante frente a una medida de fuerza, ya que si el presentismo es muy importante para muchos trabajadores será más difícil adherir a la huelga. Una situación similar puede darse en caso de enfermedad del trabajador o de un familiar, cuando el presentismo opera como una causa muy fuerte para que el trabajador vaya igual a su puesto de trabajo.

Por ejemplo, si un trabajador percibe un 20% de su salario en concepto de presentismo, será muy difícil que adhiera a una huelga, ya que no solo pone en riesgo el pago del día no trabajado, sino también una parte muy importante de su salario. Por el contrario, si ese 20% se incorpora al básico, entonces el trabajador tendrá menos temor de ausentarse ya sea cuando se adhiere a una medida de acción sindical, o cuando necesita no concurrir a su puesto de trabajo (por ejemplo, para cuidar la salud de un familiar).

Un efecto parecido puede encontrarse en otros adicionales o formas de pago como el salario a destajo (atado a la cantidad de unidades producidas) o con los premios por producción. En este último caso el premio suele estar atado al resultado de un grupo de trabajadores (puede ser un equipo o el conjunto del establecimiento). Si el premio es muy importante, esto puede provocar que los propios trabajadores comiencen a controlarse entre sí, cuestionando a aquellos que trabajan a un ritmo menor o que tienen un mayor ausentismo. Nuevamente, aquí la composición del salario (los adicionales) puede ser más importante para el empleador que el monto total del salario.

Por ejemplo, en un establecimiento el empleador puede impulsar la reorganización del proceso productivo a partir de la introducción del trabajo en equipos. Asimismo, puede ofrecer un premio para cada equipo que llegue a un determinado nivel de producción, y luego un premio para el equipo que tenga la mayor producción de todos. Este tipo de adicionales salariales puede provocar que todos los integrantes de cada equipo se transformen en supervisores de sus propios compañeros de tra-



bajo, ya que el incentivo por llegar al mínimo de producción es muy grande, y más grande aún el incentivo por ser el equipo con mayor producción. De esta manera, el empleador logra un aumento de la producción y un mayor control con un menor costo.

Un ejemplo similar se puede dar con la introducción de premios por el cumplimiento de objetivos, por ejemplo, por reducción de días perdidos por accidentes o enfermedades de trabajo. A primera vista, puede parecer un buen objetivo. Sin embargo, si el premio salarial es muy grande ello puede operar como incentivo para que los trabajadores no denuncien los accidentes o las enfermedades del trabajo, ya que de lo contrario no percibirán el adicional salarial.

En los casos en los que la negociación salarial involucre actividades insalubres y/o riesgosas, sí es necesaria la negociación de adicionales en función del tipo de tarea que sea realizada. Sin embargo, en estos casos la negociación colectiva tiene que focalizarse en la mejora de las condiciones de trabajo más que en los adicionales salariales. En otras palabras, no debe aceptarse el intercambio de mayor salario a cambio de condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Así, pueden ser parte de la negociación salarial adicionales por tarea insalubre o peligrosa, por altura, por trabajo a altas o bajas temperaturas, entre otros. Pero ello nunca debe ser a costa de que el empleador no garantice las mayores condiciones de seguridad posibles, lo que incluye tanto las herramientas como los elementos necesarios para la protección íntegra de la salud del trabajador, y también la reducción de la jornada de trabajo.

Por ejemplo, si una actividad es insalubre o riesgosa debe impulsarse, como primera estrategia, que el Ministerio de Trabajo le reconozca dicho carácter y en consecuencia se reduzca el horario de trabajo. Además de dicha reducción de la jornada, luego puede plantearse el cobro de un adicional por las características que tenga dicha actividad o tarea.



Finalmente, una forma indirecta de mejorar las condiciones salariales es a partir de la negociación de beneficios sociales, que como la Ley de Contrato de Trabajo los define son “prestaciones no dinerarias o en especie”. Algunos de ellos pueden ser: guardería, comedor, ropa y herramientas de trabajo, entre otros. Sin embargo, la negociación de estos beneficios no debe ser a costa de debilitar el salario básico.



... Adicionales salariales que le otorguen al empleador un mayor control sobre los trabajadores, como por ejemplo el presentismo, el salario a destajo, los premios por producción, los plus por mayor contratación al trabajo, los premios por objetivos, los bonos sujetos a la no realización de medidas de fuerza.

DEBE EVITARSE LA NEGOCIACIÓN DE...

... Adicionales salariales a cambio de reducir las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Por ejemplo, la extensión de la jornada laboral en actividades insalubres.

... Adicionales no remunerativos. Cuando ello no sea posible, al menos debería impulsarse que: 1) Sea no remunerativo durante un tiempo limitado y que luego se incluya y pase a formar parte del salario básico; y 2) Se incluya para el pago de aguinaldo, vacaciones y otras licencias, indemnización, etc.





ANEXO

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio sobre la negociación colectiva N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ley N° 14.250 (t.o. 2004)

Ley N° 23.546 (t.o. 2004)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por



otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Convenio sobre la negociación colectiva N° 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por



otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.
2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
 - (a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas



las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existente.



Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad



con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Ley N° 14.250 (t.o. 2004)

Art. 1°.- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."



Art. 2°.- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Art. 3°.- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

Art. 4°.- Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Art. 5°.- Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.



El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

Art. 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Art. 7°.- Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Art. 8°.- Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 9°.- La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.



Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

Art. 10.- EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Art. 11.- Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Art. 12.- EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

CAPITULO II COMISIONES PARITARIAS

Art. 13.- Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas



partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Art. 15.- Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

CAPITULO III

AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

Art. 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

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

Art. 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

CAPITULO IV



ARTICULACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Art. 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

Art. 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

CAPITULO V

CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS

Art. 20.- La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013.

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

CAPITULO VI



FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Art. 21.- Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultraactividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

Ley N° 23.546 (t.o. 2004)

Art. 1°.- El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente Ley.

Art. 2°.- La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) Materia a negociar.

Art. 3°.- Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

Art. 4°.- En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2° de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 25.674, y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

- a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:
 - I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.
 - II. Designar negociadores con mandato suficiente.
 - III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del em-



pleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Sinistralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.

II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.

III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.

IV. Rehabilitación de la actividad productiva.

V. Situación de los créditos laborales.



d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIEN POR CIENTO (100%) de esos montos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil.

Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Art. 5°.- De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Art. 6°.- Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridada de aplicación.



La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

Art. 7°.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

Art. 8°.- Los plazos a que se refiere esta Ley se computarán en días hábiles administrativos.

Art. 9°.- Derógase la Ley de facto 21.307.

Art. 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.



DIRECCIONES ÚTILES

Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Argentina

Dirección: Av. Córdoba 950 -pisos 13 y 14 (C1054AAV)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio web: <http://www.oit.org.ar>

Teléfono: (54-11) 4 393-7076 líneas rotativas Fax:(54-11) 4 393-7062

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Dirección: Av Leandro N. Alem 650 (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio Web: www.trabajo.gob.ar

Teléfono: 0800-666-4100

Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales

Dirección: Av. Callao 114, Piso 4º

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio Web: www.trabajo.gob.ar

Teléfono: (011) 4370-4275/4280/4281/4285

Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo

Dirección: Av. Callao 114, Piso 4º

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sitio Web: www.trabajo.gob.ar

Teléfono: (011) 4370-4275/4280/4281/4285

Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social

Dirección: Av. Leandro N. Alem 628, piso 6º (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Correo electrónico: inspeccion@trabajo.gov.ar / denuncias@trabajo.gov.ar

Sitio Web: <http://www.trabajo.gov.ar/inspeccion/pnrt/einspeccionadas.asp?cat=ir>

Provincia de Buenos Aires

Subsecretaría de Trabajo

Teléfono: (0221) 429-3600,

Dirección: Calle 7 370 2 piso

Sitio Web: http://www.trabajo.gba.gov.ar/s_trabajo/subsec_trabajo_index.htm



Ciudad de Buenos Aires
Subsecretaría de Trabajo

Teléfono: 5371-4919

Dirección: Lima 221

Provincia de Catamarca
Subsecretaría de Trabajo y Previsión

Dirección: Caseros 812 - Planta Alta

Teléfono: (03833) 422002 - 447702 |

Sitio Web: <http://autoridades.catamarca.gov.ar/consultaindex.php?lista=mgyj>

Provincia de Chaco

Dirección: Marcelo T. de Alvear N° 145- 4° Piso - Edificio "B"

Teléfonos: 03722-448019

Centrex: 48019 – Interno:8019

Sitio Web: <http://www.chaco.gov.ar/MinisteriodeGobierno/Trabajo/index.htm>

Provincia de Chubut
Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Av. Sarmiento 952 - Rawson

Teléfono: (02965) 481697

Sitio Web: <http://www.chubut.gov.ar/trabajo/>

Provincia de Córdoba
Secretaría de Trabajo

Teléfono: (0351)4341520/21/22

Sitio Web: <http://www.cba.gov.ar/vercanal.jsp?idCanal=56980>

Provincia de Corrientes
Subsecretaría de Trabajo

Dirección: San Juan 1317 - Corrientes

Teléfono: (03783)-433191

E-mail: subsec_trabajo@gigared.com

Sitio Web: <http://www.minprodcorrientes.gov.ar/>



Provincia de Entre Ríos
Subsecretaría de Gobierno y Trabajo

Dirección: Casa de Gobierno - 1° Piso

Teléfono: 4208351 - 4208500 (int 1715)

Sitio Web: <http://www.entrerios.gov.ar/index.html>

Provincia de Formosa
Subsecretaría de Trabajo, Justicia y Culto

Dirección: Brandsen N° 1037 - Monoblock "C"

Teléfono: (03717) 430167

E-mail: subtrabajojcmgobi@formosa.gov.ar

Sitio Web: <http://www.formosa.gov.ar/portal/principal.html>

Provincia de Jujuy
Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Argañaraz 129

Teléfono: (03884) 221214

Provincia de La Pampa
Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Lisandro de la Torre 257

Teléfono: 412603

Sitio Web: <http://www.lapampa.gov.ar/>

Provincia de La Rioja
Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Av Mayo 75 1 piso

Teléfono: 460321 460323

Provincia de Mendoza
Subsecretaría de Trabajo y Previsión

Dirección: Av. San Martín 601 - Mendoza

Teléfono: 4239145 - 4200025

Sitio Web: <http://www.trabajo.mendoza.gov.ar/>



Provincia de Misiones

Ministerio de Trabajo y Empleo

Sitio Web: <http://www.misiones.gov.ar/>

Provincia de Neuquén

Subsecretaría de Trabajo

Dn. Ricardo Walter FERNANDEZ

Dirección: Bahía Blanca y Félix San Martín - Piso 1 - Neuquén

Teléfono: (0299)4495408

Sitio Web: <http://www.neuquen.gov.ar/org/trabajo/>

Provincia de Río Negro

Secretaría de Trabajo

Teléfono: (02920)424730

E-mail: rledo@trabajo.rionegro.gov.ar

Sitio Web: http://www.gobierno.rionegro.gov.ar/sec_trabajo/

Provincia de Salta

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Dirección: Simón Bolívar 141

Teléfono: 4318451 - 4318454

Sitio Web: <http://www.salta.gov.ar/>

Provincia de San Juan

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Santa Fe 74 Oeste

Teléfono: 4200366 - 4203505/06

Sitio Web: <http://www.sanjuan.gov.ar/>

Provincia de Santa Cruz

Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social

Dirección: Rawson 37 - Río Gallegos - Santa Cruz

Teléfono: (02966) 430860 - 434613

Sitio Web: <http://www.styss.gov.ar/>



Provincia de Santa Fe

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Rivadavia 3051 - Planta Alta - Santa Fe

Teléfono: 4573153 - 4573182 - 4573335

Sitio Web: <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/407>

Provincia de San Luis

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Colon y 9 de Julio 6to piso

Teléfono: (02652) 451032

Provincia de Santiago del Estero

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: Avenida Belgrano 555

Teléfono: (03854) 222855

Provincia de Tucumán

Subsecretaría de Trabajo

Dirección: 25 de Mayo 90

Sitio Web: <http://www.tucuman.gov.ar/>

Tierra del Fuego Fuego

Ministerio de Gobierno

Dirección: San Martín 450 1ª of 244

Teléfono: (02901) 421144

La negociación colectiva nace con el surgimiento de las organizaciones sindicales y el conflicto laboral. Siempre que los trabajadores se enfrentan en forma colectiva a su empleador para discutir algún aspecto vinculado a las relaciones laborales, allí hay negociación colectiva.

Desde esta perspectiva, la negociación colectiva va mucho más allá de la firma de un convenio colectivo de trabajo, o de la discusión anual de las escalas salariales, y comprende situaciones que se dan cotidianamente en cada lugar de trabajo, sin importar el nivel de formalización de esta representación, que puede ir desde organizaciones sindicales ya constituidas hasta representantes de hecho, elegidos por una asamblea para esa única negociación.

A través de la negociación colectiva los trabajadores podemos superar los límites de la discusión individual con los empleadores, y también podemos hacer valer nuestra fuerza colectiva, es decir, los resultados del conflicto.

Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina esperamos que este Manual de Negociación Colectiva permita fortalecer la posición de los trabajadores al momento de regular colectivamente las condiciones laborales, conquistando más y mejores derechos, con la certeza de que somos los trabajadores los sujetos centrales de la transformación de la sociedad.