



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO
**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y
EL CONVENIO COLECTIVO DE
TRABAJO: IMPACTO Y
REGULACIÓN EN ARGENTINA**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.

Número de edición y fecha de la Publicación: Año 1 Número 1, 14 de octubre de 2024.

Propietario: Marcelo Di Stefano

Director responsable: Marcelo Di Stefano

Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1.El Rol Igualador de la Negociación Colectiva | 4 |
| 2.La Negociación Colectiva como Fuente Propia del Derecho del Trabajo | 5 |
| 3.Concepto de Negociación Colectiva | 6 |
| 4.La Negociación Colectiva como Proceso | 8 |
| 5.La Negociación Colectiva en el Marco Jurídico Argentino | 8 |
| 6.Negociación Colectiva y su Enlace con la Normativa Internacional Exigible en Argentina | 11 |
| 7.Funciones de la Negociación Colectiva | 12 |
| 8.Sujetos de la Negociación Colectiva | 14 |
| 9.Procedimiento de la Negociación Colectiva | 17 |
| 10.Deber de negociar de buena fe | 18 |
| 11.El derecho a la información y Balance Social. | 19 |
| 12.Requisitos formales y acuerdos en la negociación colectiva | 20 |
| 13.La homologación de los convenios colectivos | 22 |
| 14.Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo | 23 |
| 15.Vigencia del convenio y ámbito temporal de aplicación | 24 |
| 16.Extensión del convenio colectivo y Trabajadores fuera del convenio | 25 |
| 17.Concepto y definición del Convenio Colectivo de Trabajo | 25 |
| 18.Naturaleza jurídica de los convenios colectivos | 26 |
| 19.Cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo | 27 |
| 20.Contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo | 28 |
| 21.Comisiones Paritarias | 29 |
| 23.Nivel de la Negociación Colectiva: Ámbito de Competencia Personal y Territorial | 31 |
| 24.Sucesión y Concurrencia de Convenios Colectivos | 32 |
| 25.Nuevos contenidos de los convenios colectivos | 33 |

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva, y el convenio colectivo de trabajo, son pilares esenciales en la regulación de las relaciones laborales, no solo en Argentina, sino a nivel global. Estos mecanismos permiten a trabajadores y empleadores llegar a acuerdos vinculantes que regulan condiciones laborales, salarios y otros aspectos fundamentales de la relación de trabajo.

En este artículo, abordaremos la relevancia de la negociación colectiva, su marco normativo tanto a nivel nacional como internacional, y el impacto de los convenios colectivos en el equilibrio de poder entre trabajadores y empleadores

1. EL ROL IGUALADOR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las “relaciones patrimoniales”, las normas legislativas que regulan los contratos suelen tener un carácter supletorio. Esto significa que, en ausencia de un acuerdo específico entre las partes, las leyes establecen los parámetros bajo los cuales debe regirse la relación. Vale decir que, a estas normas heterónomas de origen estatal, se suman las que surgen de la “autonomía individual de las partes”, expresadas a través del contrato. El fundamento para priorizar la autonomía se basa en la existencia de una relación de poder equivalente entre los contratantes. En el derecho civil se parte de la premisa de que ambas partes de un contrato son iguales en capacidad y en poder de negociación.

En el derecho individual del trabajo, esta simetría no existe. Los trabajadores, históricamente, han sido considerados la parte más débil en la relación laboral. Para corregir esta desigualdad, el derecho laboral impone una serie de límites y protecciones, sustentados en el Principio Protectorio. Este principio busca nivelar la relación entre empleadores y trabajadores, limitando el margen de autonomía en la negociación del contrato individual de trabajo. De esta forma, aunque el contrato individual de trabajo sigue siendo un acuerdo entre partes, la rigurosidad del Orden Público Laboral establece un conjunto de normas mínimas irrenunciables que protegen los derechos del trabajador.

De este modo, queda poco margen para el contrato individual que no puede disponer de las normas de orden público, solo puede versar su contenido sobre cláusulas específicas o más favorables.

El Principio Protectorio no solo se aplica al ámbito del derecho laboral, sino que, con el tiempo, se ha extendido también a algunos derechos civiles, especialmente en casos donde se presentan las denominadas “fallas estructurales del mercado” que impiden que las partes negocien en igualdad de condiciones, como por ejemplo alquileres y relaciones de consumo.

En el derecho colectivo del trabajo, la situación cambia. Aquí, la hiposuficiencia individual del trabajador se ve compensada por el poder gregario de la organización sindical. A través de la unión colectiva, organizada sindicalmente, los trabajadores pueden negociar en condiciones más equilibradas con los empleadores. La autonomía colectiva es la base de la negociación colectiva, permitiendo a los sindicatos y a los empleadores acordar condiciones laborales que actúan, en muchos casos, con efectos similares a los de la ley. A diferencia de otras ramas del derecho, en las que las normas provienen exclusivamente del Estado, en el derecho colectivo del trabajo, los acuerdos entre las partes se convierten en una fuente directa de regulación laboral.

Por ello, podemos afirmar que el derecho de la negociación colectiva es uno de los aspectos más revolucionarios del derecho laboral, dado que otorga a los trabajadores y empleadores el poder de crear normas que regulan sus relaciones de manera autónoma y efectiva. Esta capacidad para negociar y crear convenios colectivos de trabajo se convierte en un instrumento fundamental para equilibrar el poder entre las partes, promoviendo no solo mejores condiciones laborales, sino también la justicia social en el ámbito laboral.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO FUENTE PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Uno de los rasgos más distintivos del derecho colectivo del trabajo es la capacidad de las partes para generar normas a través de la negociación colectiva.

El convenio colectivo es un instrumento único en el derecho, ya que no existe en otras ramas jurídicas un instituto en el cual las partes negociadoras puedan crear normas que tengan el mismo poder y obligatoriedad que una ley. A diferencia del derecho individual, donde el legislador establece las normas generales que rigen las relaciones entre particulares, en el derecho colectivo las partes asumen un rol normativo directo. Esto significa que los acuerdos alcanzados entre trabajadores y empleadores tienen una fuerza vinculante equivalente a la de una disposición legislativa.

El jurista francés Alain Supiot resume este rasgo distintivo del derecho del trabajo en su célebre frase: "El derecho colectivo y, dentro de este, el Derecho de la Negociación Colectiva, constituye el signo de distinción actual del Derecho del Trabajo y lo ha convertido en una de las franjas jurídicas más audaces y revolucionarias del derecho todo". Esta cita subraya la audacia y la innovación que representa el derecho de la negociación colectiva dentro del marco jurídico general. No solo permite que las partes construyan un marco normativo propio adaptado a sus necesidades y circunstancias, sino que también refleja un avance hacia una mayor democratización de las relaciones laborales.

La negociación colectiva no solo es un medio para resolver conflictos o mejorar las condiciones laborales, sino que es un verdadero signo de distinción que ha transformado el derecho del trabajo en una de las áreas más dinámicas y revolucionarias del derecho contemporáneo. Al permitir que los acuerdos alcanzados entre las partes tengan un valor equivalente al de una ley, la negociación colectiva se erige como una fuente autónoma y legítima de creación normativa en el ámbito laboral.

3. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva se puede entender desde distintas perspectivas, reflejando tanto el enfoque internacional como el marco normativo argentino. A continuación, presentamos las dos miradas correspondientes:

Perspectiva Internacional: El Convenio 154[1] de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que “la 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.”

Este concepto refleja el enfoque de la OIT, destacando la amplitud de sujetos negociadores y temas que pueden ser objeto de negociación, desde las condiciones laborales hasta las relaciones entre organizaciones de empleadores y sindicatos. Además, resalta la importancia de la negociación colectiva en promover relaciones laborales justas y equilibradas a nivel global.

Perspectiva Normativa Argentina:

En el marco normativo argentino, la negociación colectiva se desarrolla en un marco más estrecho, que podríamos definirla de la siguiente manera: Un proceso desarrollado entre dos partes que poseen capacidad jurídica para negociar – la parte empresaria y la parte sindical – que representan intereses propios de la relación conflictiva entre el capital y el trabajo, en la cual ambas partes interactúan y hacen concesiones en la procuración de un acuerdo que pueda ser mutuamente aceptado – el convenio colectivo de trabajo –, cuyo objeto es reglar con eficacia normativa, las condiciones de trabajo de la actividad, profesión, categoría de que se trate y eventualmente acordar materias que atañen a las relaciones entre las asociaciones pactantes.

Esta negociación, tiene como objetivo acordar un contrato con eficacia normativa, que establezca las condiciones de trabajo correspondientes a una actividad, profesión o categoría específica. Además, el acuerdo, puede regular temas relacionados con las relaciones entre las asociaciones pactantes, que incluyan tanto aspectos laborales como cuestiones de índole institucional.

Esta definición refleja la esencia de la negociación colectiva tal como se aplica en Argentina, enfocándose en los actores involucrados, la capacidad jurídica, el conflicto subyacente entre capital y trabajo, y la naturaleza normativa del convenio colectivo que se produce como resultado de la homologación.

[1] <https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/convenio-154-oit.pdf>

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PROCESO

Como todo proceso, la negociación colectiva puede tener distintos desenlaces. El resultado ideal es la firma de un acuerdo, es decir, la creación de un convenio colectivo de trabajo que regule las condiciones laborales en un determinado ámbito. Sin embargo, es importante destacar que no todas las negociaciones colectivas terminan en un acuerdo. En muchas ocasiones, las diferencias entre las posiciones de los trabajadores y los empleadores pueden ser irreconciliables, lo que deriva en el fracaso de la negociación.

El fracaso de la negociación colectiva genera, en la mayoría de los casos, la aparición de un “conflicto colectivo de trabajo”. Este conflicto puede manifestarse en la forma de huelgas, eventualmente, rara vez, en lockout patronales, o darán lugar a la intervención de organismos de mediación o conciliación según lo establezca la normativa laboral vigente o el propio convenio colectivo si lo que se está negociando es una norma que lo suceda.

La existencia de estos conflictos demuestra que la negociación colectiva es un proceso dinámico y cargado de tensiones, inherentes a la propia naturaleza de la relación entre capital y trabajo.

Como lo indica la doctrina laboralista, la negociación colectiva y su producto más importante, la convención colectiva, son los pilares fundamentales para la regulación justa de las relaciones laborales.

5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO JURÍDICO ARGENTINO

La Constitución Nacional y el Artículo 14 bis:

El artículo 14 bis[2] de la Constitución Nacional de la República Argentina garantiza el derecho a la negociación colectiva al establecer:

"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo..."

[2] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/articulo-14-bis-constitucion-nacional/>

Este reconocimiento constitucional es clave, ya que otorga un marco de protección a la negociación colectiva como derecho fundamental de los trabajadores. Sin embargo, la terminología utilizada por el constituyente, específicamente el término "gremios", resulta imprecisa. La palabra no especifica qué tipo de asociaciones están habilitadas para negociar colectivamente, lo que ha generado la necesidad de complementarlo con legislación reglamentaria.

En este sentido, la Ley de Asociaciones Sindicales Ley 23.551[3] establece un marco claro sobre la estructura y el funcionamiento de las organizaciones sindicales, determinando qué entidades pueden participar en la negociación colectiva y en qué condiciones.

Normativa Aplicable al Sector Privado:

Para el sector privado, la negociación colectiva está regulada por la Ley 14.250[4] de Convenios Colectivos de Trabajo, que establece las bases para la concertación de estos acuerdos entre empleadores y trabajadores. Esta ley incluye normas sobre la forma, contenido y la vigencia de los convenios colectivos. En cuanto a los procedimientos específicos, la Ley 23.546[5] de Procedimiento de la Negociación Colectiva complementa el marco procesal, regulando los aspectos técnicos y legales de las negociaciones, como el registro, homologación y resolución de conflictos.

Sector Docente:

El sector docente, dada su particularidad, tiene un marco normativo específico para la negociación colectiva, que está regulado por la Ley 23.929[6], la cual establece las condiciones para la negociación colectiva de los trabajadores docentes. Esta ley busca proteger los derechos laborales de los docentes y garantizar la estabilidad y mejoras en sus condiciones de trabajo mediante un sistema de negociación propio.

[3] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/ley-23551-asociaciones-sindicales/>

[4] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/ley-14250-convenciones-colectivas-de-trabajo/>

[5] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/ley-23546-procedimiento-para-la-negociacion-colectiva/>

[6] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/ley-23929-negociacion-colectiva-para-los-trabajadores-docentes/>

Sector Público Nacional:

Para los trabajadores del Estado en el ámbito nacional, la Ley 24.185[7] establece un régimen especial para los convenios colectivos de los trabajadores del sector público, que se articula con la Ley Marco Reguladora del Empleo Público Nacional 25.164[8]. Esta ley se encarga de normar la relación entre el Estado como empleador y los trabajadores del sector público, garantizando derechos colectivos específicos y el acceso a la negociación colectiva bajo un marco normativo particular que tiene en cuenta las características y limitaciones del empleo público.

Sector Universitario Nacional: Docentes y Nodocentes.

En el caso del sector docente y Nodocente universitario, la negociación colectiva está regulada por la Ley 24.447 (art. 19)[9], que establece el marco para la negociación colectiva en las Universidades Nacionales. Este régimen se complementa en el ámbito procesal con el Decreto 1007/95[10], que regula los procedimientos específicos para la negociación colectiva en el ámbito universitario.

Si bien estas normas son diferentes para cada sector, podrían considerarse como subsistemas de un mismo conjunto, ya que todas responden a la misma lógica organizacional. La principal diferencia radica en la articulación del sujeto empleador, especialmente en el sector público, donde se incorpora la negociación colectiva de forma más estructurada y articulada con el Estado como empleador.

[7]<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/ley-24185-convenciones-colectivas-de-trabajo/>

[8]<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/ley-25164-marco-de-regulacion-del-empleo-publico-nacional/>

[9]<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/articulo-19-ley-24447-negociacion-colectiva-en-universidades-nacionales/>

[10]<https://marcelodistefano.com/2024/10/08/decreto-1007-1995/>

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU ENLACE CON LA NORMATIVA INTERNACIONAL EXIGIBLE EN ARGENTINA

La negociación colectiva es un componente esencial del concepto de libertad sindical, que constituye un derecho humano, la cual no puede ser comprendida sin la integración de sus tres pilares: la libertad de sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Estos tres derechos forman un todo indivisible, ya que no puede existir verdadera libertad sindical si cualquiera de ellos no está garantizado.

Este reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho humano laboral refuerza su protección en el orden jurídico argentino, y tal como lo expresaba el Dr. Oscar Ermida Uriarte: "El hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general."

En el sistema jurídico argentino, desde la Reforma Constitucional de 1994, un conjunto de tratados internacionales de derechos humanos tiene jerarquía constitucional, de acuerdo con el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional[11]. Entre estos instrumentos, destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos[12], el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[13]; y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos[14], que garantizan el derecho a la negociación colectiva dentro del marco de la libertad sindical.

[11] <https://marcelodistefano.com/2024/10/09/articulo-75-constitucion-nac-argentina-y-tratados-internacionales-incorporados/>

[12] <https://marcelodistefano.com/2024/10/09/declaracion-universal-de-derechos-humanos-onu/>

[13] <https://marcelodistefano.com/2024/10/09/pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-onu/>

[14] <https://marcelodistefano.com/2024/10/09/pacto-internacional-de-derechos-civiles-y-politicos/>

Además de estos instrumentos con jerarquía constitucional, el resto de los tratados internacionales ratificados por Argentina tienen carácter supralegal, lo que significa que prevalecen sobre la legislación interna, pero se encuentran inmediatamente por debajo de la Constitución. En este grupo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo juegan un rol fundamental. Los principales convenios que regulan la libertad sindical y la negociación colectiva en Argentina son:

- **Convenio N° 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)**[15], que establece el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones de su elección sin intervención del Estado.
- **Convenio N° 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)**[16], que garantiza la protección contra actos de discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva.
- **Convenio N° 154 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva (1981)**, que tiene como objetivo promover el uso y desarrollo de la negociación colectiva en los países miembros.

Estos convenios forman los pilares normativos que garantizan el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva como parte integral de los derechos laborales fundamentales en Argentina.

[15] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/convenio-87-oit/>

[16] <https://marcelodistefano.com/2024/10/08/convenio-98-oit/>

7. FUNCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo con el Dr. César Arese, la negociación colectiva cumple varias funciones esenciales dentro de las relaciones laborales, tanto en la resolución de conflictos como en la administración de las condiciones de trabajo. Estas funciones son las siguientes:

Prevención y Resolución de Conflictos:

La negociación colectiva actúa como un mecanismo preventivo de los conflictos laborales, estableciendo reglas claras y consensuadas entre las partes. A su vez, permite resolver disputas de manera pacífica y ordenada, sin necesidad de recurrir a medidas más extremas, como la huelga o la intervención judicial.

Generación Normativa y Protección:

A través de los convenios colectivos, la negociación establece normas específicas aplicables a las relaciones laborales, complementando la legislación laboral general. Además, tiene una función protectora, ya que los convenios suelen mejorar las condiciones mínimas establecidas por las leyes, garantizando mejores salarios, seguridad en el empleo y otras condiciones laborales favorables.

Administración de las Relaciones Laborales:

La negociación colectiva no solo se centra en establecer condiciones de trabajo, sino también en administrar y gestionar de manera continua las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Esto incluye aspectos como la implementación de los convenios, el seguimiento del cumplimiento de las normas y la resolución de diferencias que puedan surgir durante la vigencia de los acuerdos.

Planificación:

Otro rol clave de la negociación colectiva es la planificación de las políticas laborales a mediano y largo plazo. Las negociaciones no solo se limitan a temas salariales, sino que también incluyen aspectos como la formación y capacitación de los trabajadores, la reestructuración productiva, y la planificación de políticas de empleo en respuesta a los cambios económicos.

Participación, Cogestión y Democratización Laboral:

La negociación colectiva es un instrumento de participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su entorno laboral. En algunos casos, permite la cogestión, donde los trabajadores tienen voz y voto en la gestión de la empresa o institución, lo que fomenta un modelo de relaciones laborales más democrático y equitativo.

Integración Supranacional:

En un mundo globalizado, la negociación colectiva trasciende las fronteras nacionales, especialmente en sectores con fuerte presencia multinacional. Las organizaciones sindicales y los convenios colectivos desempeñan un papel fundamental en la integración supranacional, buscando la armonización de condiciones laborales en diferentes países, especialmente en el marco de acuerdos regionales o internacionales.

8. SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En términos generales, los sujetos de la negociación colectiva son:

Por parte de los trabajadores: el sindicato con personería gremial.

Por parte de los empleadores: puede ser una cámara empresarial (de una actividad, oficio o profesión), un grupo de empresas o una empresa individual.

Todos los colectivos laborales tienen derecho a la negociación colectiva, aunque persisten algunas restricciones en el sector público que impiden su desarrollo.

El único sector en Argentina que no tiene derecho a la negociación colectiva son las fuerzas armadas y las fuerzas de seguridad, que según lo estipulado en el artículo 9 del Convenio N° 87 de la OIT, su derecho a la sindicalización, y, por tanto, a la negociación colectiva requiere de decisiones legislativas nacionales.

Parte Sindical:

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley 14.250, que se articula con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 23.551, la parte sindical debe estar representada por una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. La negociación colectiva es, por lo tanto, un derecho exclusivo de las asociaciones con personería gremial, aunque en el sector público puede haber más de un sindicato representativo que comparte la representación.

- En la negociación colectiva por empresa, el sindicato debe integrar a los representantes de base en las negociaciones (hasta un máximo de cuatro).

- En el caso de que no haya un sindicato con personería gremial, puede asumir la representación un sindicato simplemente inscripto.

Es importante destacar que el sindicato más representativo será el encargado de negociar en nombre de los trabajadores, lo que garantiza que las asociaciones con mayor base de afiliados tengan prioridad en la representación.

Parte Empleadora:

El sujeto empleador puede participar en la negociación colectiva a título individual (una empresa), como parte de un grupo de empresas o a través de una asociación representativa (cámaras empresariales, consorcios, etc.). El sistema de negociación en Argentina sigue el principio de "legitimación histórica", priorizando la representación de la asociación de empleadores que firmó el convenio anterior.

En los casos en que existe una superposición de representaciones o no hay ninguna representación, el Ministerio de Trabajo tiene la facultad discrecional para conformar la representación empleadora, basándose en criterios como la cantidad de trabajadores representados. Por lo general, se adopta un criterio cuantitativo para determinar la representación, aunque el Ministerio tiene flexibilidad en la toma de decisiones cuando no hay una asociación claramente representativa.

Problemas de Encuadramiento en la Negociación Colectiva**Encuadramiento Sindical:**

El encuadramiento sindical se refiere a la determinación de qué sindicato representa a los trabajadores de una empresa o sector específico. Este proceso no está exento de dificultades, ya que a menudo es complejo determinar la parte sindical más adecuada para representar a los trabajadores, en especial cuando varias organizaciones reclaman esa representación. El encuadramiento se define principalmente por la actividad principal de la empresa y las tareas que desempeñan los empleados, lo que puede generar ambigüedades y disputas entre sindicatos.

En el caso del sector público, la Resolución 255/2003[17] del Ministerio de Trabajo establece que pueden coexistir más de un sindicato con personería gremial en el mismo ámbito. Esto implica que, en un mismo ámbito laboral, varios sindicatos con igual legitimidad jurídica pueden representar a los trabajadores.

Los empleadores, por su parte, tienen un margen limitado para participar en la definición de cuál es el sindicato que debe representar a los trabajadores, ya que una intervención indebida podría considerarse una "práctica desleal", sancionada por la normativa laboral. Interferir en la decisión sobre qué sindicato debe actuar sería una violación al principio de autonomía sindical, lo que restringe la capacidad del empleador de influir en el encuadramiento.

[17]<https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/resolucion-255-2003.pdf>

El encuadramiento sindical puede abordarse desde tres instancias principales:

1. Asociacional: Implica la decisión interna de los sindicatos sobre su jurisdicción y competencia, en el espacio de tercer grado (Central Sindical).
2. Administrativa: El Ministerio de Trabajo interviene en casos de disputas entre sindicatos para resolver qué asociación debe representar a los trabajadores de un determinado ámbito.
3. Judicial: Si las disputas persisten, se pueden resolver en el ámbito judicial, donde se toman decisiones basadas en criterios objetivos y la actividad principal de la empresa.

Encuadramiento Convencional

El encuadramiento convencional, por su parte, define cuál es el convenio colectivo que debe aplicarse a los trabajadores de una empresa. Este encuadramiento se basa en el principio de que los trabajadores deben estar sujetos al convenio colectivo que mejor se ajuste a la actividad principal de la empresa, siguiendo el principio de unidad convencional.

Sin embargo, en empresas que desarrollan múltiples actividades o donde hay tareas diversas, el encuadramiento convencional puede generar conflictos, ya que distintas partes pueden reclamar la aplicación de diferentes convenios colectivos. Esto puede derivar en una superposición de convenios, generando tensiones tanto entre los sindicatos como con el empleador.

El principio de unidad convencional busca simplificar la situación, estableciendo que todos los trabajadores de una empresa deben estar sujetos a un solo convenio colectivo, aquel que corresponda a la actividad principal. No obstante, este principio también puede entrar en conflicto cuando la actividad principal de la empresa no es claramente determinable o cuando existen actividades accesorias significativas.

9. PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El proceso de negociación colectiva en Argentina, regulado por la Ley 23.546, sigue una serie de pasos que permiten a los trabajadores y empleadores concertar un convenio colectivo de trabajo. Este procedimiento requiere, en primer lugar, y como condición necesaria, que ambas partes tengan la voluntad de negociar, ya sea para acordar un convenio nuevo o para renegociar uno ya existente.

Comisiones Negociadoras:

La negociación se realiza en el marco de comisiones negociadoras, que tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo. Estas comisiones están compuestas por un número igual de representantes de los sindicatos con personería gremial y de los empleadores, lo que las convierte en instancias de negociación equilibradas y paritarias.

Pueden participar asesores designados por las partes (abogados, economistas, etc.), con voz, pero sin voto.

Intervención del Ministerio de Trabajo:

El Ministerio de Trabajo actúa como autoridad de aplicación y fiscalización en todo el proceso. Su rol incluye la homologación del convenio colectivo, es decir, la validación legal del acuerdo alcanzado entre las partes para garantizar su cumplimiento dentro del marco normativo.

A continuación, se presentan los principales pasos del proceso:

Denuncia del Convenio Colectivo:

El proceso comienza cuando una de las partes (empleadores o trabajadores) realiza la “denuncia” del convenio vigente ante el Ministerio de Trabajo, lo que indica su intención de modificar o renegociar un nuevo convenio. Este acto abre la instancia formal de negociación.

Propuesta de Negociación a la Contraparte:

La parte que promueve la negociación (empleadores o sindicato) notifica a la autoridad administrativa del trabajo y a la contraparte, indicando el ámbito personal y territorial que se busca cubrir en la negociación, así como los temas a tratar.

Traslado a la Contraparte:

El Ministerio de Trabajo traslada esta notificación a la otra parte, quien debe responder en un plazo determinado.

Acreditación de Personería y Designación de Paritarios:

Dentro de los 5 días hábiles administrativos de recibida la notificación, ambas partes deben acreditar su representación (personería gremial para los sindicatos y legitimación para los empleadores) y designar a sus representantes (paritarios) que participarán en la negociación.

Constitución de la Comisión Negociadora:

En un plazo de 15 días desde la contestación de la contraparte, se constituye formalmente la comisión negociadora. Ambas partes designan a sus paritarios, y en esta instancia se pueden incorporar asesores que tienen voz, pero no voto.

Presentación del Proyecto de Convenio:

Durante la primera audiencia, las partes presentan el proyecto de texto del convenio colectivo con el que esperan llegar a un acuerdo. En esta etapa, se define si la negociación continuará de manera directa entre las partes o si será necesaria la intervención de un funcionario del Ministerio de Trabajo como mediador.

Negociación Pública o Privada:

La negociación puede desarrollarse de manera pública o privada, dependiendo de la decisión de las partes. En algunos casos, puede optarse por una negociación pública, donde la transparencia y el escrutinio son mayores. En otros casos, las partes prefieren una negociación privada, en la que se discuten los términos sin intervención externa hasta que se alcanza un acuerdo.

10. DEBER DE NEGOCIAR DE BUENA FE

La obligación de negociar de buena fe es un principio fundamental en los procesos de negociación, especialmente en contextos laborales y contractuales. Este deber implica que ambas partes involucradas en una negociación actúen de manera transparente, respetuosa y honesta, buscando llegar a un acuerdo justo y equitativo. La buena fe tiene dos dimensiones clave:

Buena fe objetiva: Se refiere a un estándar de conducta que exige que las partes actúen con lealtad, respeto y responsabilidad en todo momento. La buena fe objetiva implica que cada parte debe comprometerse a cumplir con las normas de conducta esperadas, siendo transparentes y sinceros en sus intenciones.

Buena fe subjetiva: Esto se relaciona con la creencia interna de cada parte de que están actuando de acuerdo con un propósito social y jurídicamente útil. Es decir, se espera que cada una de las partes crea genuinamente que están trabajando hacia un fin positivo, más allá de intereses individuales.

Violaciones a la obligación de actuar con buena fe:

Algunos ejemplos de violaciones a este principio:

- Inasistencia a reuniones de negociación: No participar de las negociaciones o faltar sistemáticamente a las mismas sin una justificación adecuada.
- Mandato insuficiente: Asistir a las negociaciones sin la autoridad suficiente para tomar decisiones o avanzar en la discusión.
- Incumplimiento en el intercambio de información: Negarse a proporcionar datos relevantes o necesarios para que la otra parte evalúe la propuesta o la situación.
- Falta de esfuerzos conducentes: No demostrar un interés real en llegar a un acuerdo o no hacer el esfuerzo necesario para resolver diferencias.
- Guardar secreto: Resguardar la información clave que podría afectar la negociación o la relación entre las partes.

Tutela de la buena fe: Acción sumarísima:

Ante una violación del deber de buena fe, es posible recurrir a mecanismos legales de protección, como la acción sumarísima, que es una vía rápida y urgente para reclamar el cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe. Esta acción constituye un remedio judicial que busca corregir de inmediato cualquier comportamiento que esté en contra de los principios de buena fe, promoviendo la restauración de un ambiente de negociación justo.

11. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y BALANCE SOCIAL.

El derecho a la información es fundamental en el ámbito de la negociación colectiva, ya que brinda a las organizaciones sindicales la posibilidad de acceder a datos relevantes sobre la empresa. Este derecho permite a los trabajadores y sus representantes conocer aspectos como:

- Evolución de la empresa: Información sobre el crecimiento, cambios estratégicos y planes futuros de la organización.
- Innovaciones tecnológicas y organizativas: Conocer los avances o modificaciones que impactan el funcionamiento de la empresa y las condiciones laborales.
- Situación económico-financiera: Acceso a los informes financieros para evaluar la capacidad de la empresa para cumplir con las demandas sindicales.
- Otros datos de interés: Cualquier otro dato que permita a los sindicatos formular propuestas y peticiones fundamentadas.

Balance Social:

El balance social es una herramienta que analiza la situación de una empresa desde una perspectiva laboral, evaluando aspectos que afectan directamente a los trabajadores. Esta obligación se impone a las empresas con más de 300 empleados y consiste en presentar un informe que aborde temas tales como:

- Condiciones laborales: Estado de las condiciones de trabajo, cumplimiento de normativas y compromisos con el bienestar de los trabajadores.
- Políticas de recursos humanos: Estrategias de gestión de personal, formación, desarrollo, y bienestar del capital humano.
- Indicadores de responsabilidad social: Compromisos con la sostenibilidad social y el respeto por los derechos laborales.

Este acceso a la información y el balance social son esenciales para que las partes involucradas en la negociación tengan una comprensión clara de la situación de la empresa y puedan actuar en consecuencia.

12. REQUISITOS FORMALES Y ACUERDOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva tiene un marco normativo y una estructura formal que las partes deben seguir para garantizar que el proceso se desarrolle de manera ordenada y transparente. Estos elementos son importantes para asegurar que las decisiones tomadas sean representativas y vinculantes.

Cupo femenino en la representación sindical: En virtud de la Ley 25.674[18], se establece un cupo obligatorio para la representación femenina en las mesas de negociación. Esto garantiza que las mujeres, en proporción a su participación en la actividad, tengan un lugar activo y decisivo en la negociación colectiva.

Formalidades: Las convenciones colectivas son el resultado final de un proceso de negociación entre sindicatos y empleadores. Estas convenciones deben cumplir con ciertos requisitos formales que aseguren su validez y claridad. Entre los elementos que deben consignarse por escrito, se incluyen:

- a) Lugar y fecha de su celebración: Es fundamental que el convenio colectivo incluya la ubicación y el día en que fue suscrito. Esto garantiza la identificación temporal y geográfica del acuerdo.
- b) Nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías: En este apartado se detallan los nombres de las partes que participaron en la negociación (representantes de los sindicatos y empleadores) y se debe acreditar que estos tienen la autoridad legal y la representación válida para actuar en nombre de sus respectivas organizaciones.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren: Es necesario especificar las actividades laborales y las categorías de trabajadores que estarán cubiertos por la convención, asegurando que el acuerdo sea claro respecto a su alcance.
- d) Zona de aplicación: Este punto define la zona geográfica en la que el convenio colectivo será aplicable, lo que puede ser en una localidad, provincia o en todo el país, según lo que se negocie.
- e) Periodo de vigencia: El convenio colectivo debe especificar su duración, es decir, el período de tiempo durante el cual las condiciones acordadas serán aplicables antes de que sea necesario renegociar.
- f) Materias objeto de la negociación: Aquí se incluyen los temas específicos que fueron tratados durante la negociación, como salarios, condiciones laborales, beneficios, seguridad en el trabajo, entre otros.

Teoría del consenso y toma de decisiones: En los casos en que no se logre unanimidad en la negociación, las decisiones se adoptarán por mayoría, siguiendo la teoría del consenso, que promueve un proceso democrático para resolver diferencias.

[18] <https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/ley-25674.pdf>

Reserva de aprobación: Las organizaciones firmantes pueden hacer reserva de aprobación “ad-referéndum” de lo que decidan sus órganos estatutarios competentes. En tal caso, los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación no se consideran definitivos hasta que sean ratificados por las asambleas o congresos correspondientes. Esta es una instancia que permita asegurar que la base de trabajadores esté de acuerdo con lo pactado por sus representantes.

13. LA HOMOLOGACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La homologación es un acto administrativo de gran trascendencia en el proceso de negociación colectiva, mediante el cual el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, aprueba o da conformidad al Convenio Colectivo de Trabajo. Este procedimiento tiene implicaciones importantes:

Efecto erga omnes: Una vez homologado, el convenio se vuelve obligatorio no solo para las partes firmantes (empleadores y trabajadores afiliados), sino también para terceros que no participaron en la negociación, siempre que estén comprendidos en su ámbito de aplicación, vale decir, todas las empresas del sector y todos los trabajadores que se encuentran dentro del ámbito de negociación, estén o no afiliados al sindicato que los representa.

Verificación de legalidad: La homologación implica que el Estado verifica que el convenio no viole normas de orden público ni garantías constitucionales. Este control asegura que los acuerdos se ajusten al marco legal vigente.

Análisis de oportunidad y conveniencia: Aunque la homologación debería centrarse únicamente en la verificación de la legalidad, en muchos casos el Estado –por razones políticas– también realiza un análisis de la oportunidad y conveniencia del convenio. Esto es muy criticado por la doctrina ius laboralista y contrario al principio de libertad sindical. Quienes admiten este tipo de controles sostienen que con ello se busca evitar que los acuerdos afecten negativamente el bien común o el equilibrio económico-social.

Consecuencias de la falta de homologación: Si el convenio no es homologado, solo producirá efectos jurídicos para los trabajadores afiliados al sindicato y para las empresas adheridas a la cámara que lo negoció. Es decir, no tendrá el alcance general que permite su obligatoriedad para terceros.

Plazo de homologación: El Ministerio de Trabajo tiene un plazo de 30 días para realizar la homologación. Si dentro de este plazo no se homologa el convenio, las partes pueden seguir adelante con otros recursos o ajustes para lograr la validación.

14. REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Una vez que un convenio colectivo de trabajo ha sido homologado, debe cumplir con los siguientes pasos formales para su registro y publicación, asegurando así su aplicabilidad y difusión pública.

Registro del convenio: El convenio homologado debe ser registrado por el Ministerio de Trabajo, el cual lleva un registro oficial de todos los convenios colectivos. A cada convenio se le asigna un número de registro, que coincide con el número de orden de registro seguido del año de su homologación. Este número es esencial para identificar el convenio en los registros oficiales y para cualquier consulta futura.

Publicación del convenio: El texto del convenio colectivo debe ser publicado por el Ministerio de Trabajo en un plazo de 10 días después de haber sido registrado o homologado. Esta publicación oficial permite que el convenio esté accesible para todas las partes interesadas y para el público en general. Si el Ministerio de Trabajo no realiza la publicación dentro de ese plazo, cualquiera de las partes puede publicarlo de acuerdo con la reglamentación vigente, y esta publicación surte los mismos efectos que la publicación oficial.

Convenios de empresa o grupo de empresas: Los convenios colectivos que se celebran entre una empresa o grupo de empresas y sus trabajadores no requieren homologación, salvo que las partes lo soliciten. No obstante, estos convenios sí deben cumplir con el registro y el depósito en el Ministerio de Trabajo, que mantiene un control sobre todos los convenios, independientemente de si son de alcance general o limitado a una empresa específica.

15. VIGENCIA DEL CONVENIO Y ÁMBITO TEMPORAL DE APLICACIÓN

El período de vigencia de un convenio colectivo de trabajo se refiere al tiempo durante el cual las cláusulas acordadas tienen efecto y aplicabilidad. Este ámbito temporal debe ser fijado por las partes negociadoras.

Duración del convenio: Generalmente, los convenios colectivos establecen un plazo de vigencia de 2 a 3 años. Durante este tiempo, todas las cláusulas acordadas son de cumplimiento obligatorio para las partes.

Entrada en vigor: Las cláusulas del convenio colectivo entran en vigor a partir de la fecha de homologación o registro, lo que asegura que las condiciones establecidas sean aplicables desde el momento en que se da conformidad administrativa al acuerdo.

Ultractividad del convenio: Una característica distintiva de los convenios colectivos es su ultractividad, es decir, que, una vez vencido el plazo de vigencia, el convenio continúa en vigor hasta que sea reemplazado por un nuevo acuerdo, salvo que las partes acuerden explícitamente lo contrario dentro del mismo convenio. Este principio garantiza que los trabajadores no queden desprotegidos una vez que el convenio ha expirado, mientras se negocia un nuevo acuerdo.

Cláusulas con diferentes plazos de vigencia: Es posible que las partes establezcan distintos plazos de vigencia para las diferentes cláusulas del convenio. Algunas cláusulas pueden tener plazos perentorios para su renegociación, mientras que otras pueden mantener su vigencia por más tiempo o ser sujetas a ajustes en un momento posterior.

Renegociación y retroactividad: Aunque generalmente los convenios no son retroactivos, algunas veces las partes acuerdan que ciertas cláusulas, como las relacionadas con la actualización salarial, tengan efectos retroactivos. Esto debe estar expresamente pactado dentro del convenio.

Excepciones a la ultractividad: La ultractividad legal es automática, salvo que el convenio especifique de manera expresa que ciertas cláusulas o la totalidad del convenio tengan un plazo inexorable de vigencia, lo cual implica que esas cláusulas dejarán de aplicarse cuando se alcance ese plazo.

16. EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y TRABAJADORES FUERA DEL CONVENIO

Extensión: En algunos casos, puede ser necesario extender la cobertura de los Convenios Colectivos de Trabajo a zonas o trabajadores que originalmente no estaban comprendidos en el convenio. Esta extensión puede realizarse bajo ciertas condiciones y con la participación del Ministerio de Trabajo que evaluará la pertinencia de ampliar el convenio a nuevas áreas geográficas.

Trabajadores fuera de convenio: En el caso de los trabajadores no convencionales o fuera de convenio, se puede aplicar el convenio de actividad correspondiente al establecimiento donde desarrollan sus tareas. Si en el establecimiento se aplican varios convenios, se debe aplicar el que resulte más favorable para el trabajador.

17. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La definición del Convenio Colectivo de Trabajo, siguiendo la lógica aplicada anteriormente con relación a la negociación colectiva, puede abordarse desde un enfoque internacional, siguiendo la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, y desde el marco legal argentino.

Definición internacionalista: Según Ernesto Krotoshin, un Convenio Colectivo de Trabajo es "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional."

Definición en el régimen legal argentino: En Argentina, el Convenio Colectivo de Trabajo se define como el acuerdo escrito que establece las condiciones de trabajo, de empleo y las remuneraciones. Este acuerdo es celebrado entre una asociación profesional de trabajadores con personería gremial y un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores.

Una vez que el convenio es homologado por el Ministerio de Trabajo, adquiere efecto erga omnes, lo que significa que es obligatorio para todos los trabajadores y empleadores que estén comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Este enfoque argentino resalta la competencia jurídica de las partes firmantes y la obligatoriedad del convenio colectivo una vez homologado, asegurando que se aplique a la totalidad de las personas involucradas, más allá de quienes participaron en las negociaciones.

18. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos tienen una naturaleza jurídica particular, ya que combinan elementos tanto del derecho privado como del derecho público. Varios autores han ofrecido definiciones que destacan esta dualidad.

Julio Grisolia señala que los convenios colectivos "actúan como una ley en sentido material de origen privado. Pero, en realidad, es un contrato de derecho público: nace como contrato y actúa como una ley". Esto significa que, aunque el convenio colectivo se celebra como un acuerdo entre partes (empleadores y trabajadores), su homologación por parte del Estado le confiere un carácter obligatorio que lo equipara a una ley.

Por su forma de celebración, el convenio colectivo aparece como un contrato, ya que es un acuerdo de voluntades entre las partes involucradas. Sin embargo, una vez homologado por la autoridad administrativa competente, el convenio extiende su alcance obligatorio a terceros (es decir, a trabajadores y empleadores no directamente involucrados en la negociación) y adquiere el carácter de ley en sentido material. Esto significa que, en términos de su aplicabilidad, el convenio colectivo funciona como una ley.

El jurista italiano Francesco Carnelutti definió esta naturaleza dual con su célebre frase: "Alma de ley y cuerpo de contrato". Esta expresión sintetiza perfectamente la idea de que los convenios colectivos tienen el espíritu de una ley en cuanto a su aplicación general y obligatoria, pero conservan la forma de un contrato, ya que nacen del acuerdo entre las partes.

19. CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Las cláusulas de un Convenio Colectivo de Trabajo constituyen el contenido del acuerdo y se clasifican en tres tipos: normativas, obligacionales y de solidaridad.

Cláusulas normativas: Estas cláusulas regulan las condiciones de trabajo, incluyendo aspectos como las categorías laborales, salarios, jornada de trabajo y descansos. Son obligatorias para todos los trabajadores y empleadores dentro del ámbito de aplicación del convenio, es decir, para todos los que desarrollen actividades relacionadas con la profesión, oficio o sector comprendido en el CCT.

Cláusulas obligacionales: Estas cláusulas solo producen efectos entre las partes contratantes, es decir, entre los firmantes del convenio (sindicatos y empleadores). Un ejemplo común de cláusula obligacional es la cláusula de paz social, en la que las partes acuerdan mantener la paz laboral durante la vigencia del convenio. Otras cláusulas obligacionales incluyen políticas relacionadas con la formación profesional y el desarrollo del personal.

Cláusulas de solidaridad: Estas cláusulas establecen aportes de los trabajadores no afiliados al sindicato que firmó el convenio, con el fin de sostener la actividad negocial y fortalecer al sujeto sindical. Estos aportes pueden destinarse a apoyar obras sociales o actividades culturales generadas por el sindicato. La solidaridad justifica la participación de trabajadores no afiliados para financiar las actividades colectivas que benefician a todos los trabajadores de la actividad, aunque estas cláusulas requieren una limitación temporal. Es importante destacar que este tipo de cláusulas no son legales para aportes empresarios obligatorios a las Cámaras.

20. CONTENIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El principio de libertad de contenidos establece que las partes negociadoras de un convenio colectivo tienen amplia libertad para acordar las condiciones y términos que deseen incluir, siempre que no contravengan las disposiciones de orden público y respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos contenidos se agrupan en diversas categorías:

Contenidos delimitadores: Estos contenidos establecen las delimitaciones esenciales del convenio colectivo y son fundamentales para su aplicabilidad. Incluyen:

- Fecha de celebración: Indica cuándo fue acordado el convenio.
- Identificación de las partes: Nombre de las organizaciones sindicales y empleadores firmantes.
- Ámbito personal: Define a quiénes se aplica el convenio, según actividad o categoría de trabajadores.
- Ámbito territorial: Delimita la zona geográfica en la que es aplicable el convenio.
- Vigencia: Establece el período durante el cual el convenio será válido.
- Delimitaciones de vigencia: Plazos para ciertas cláusulas o aspectos particulares.
- Aspectos procesales: Procedimientos relacionados con la aplicación y cumplimiento del convenio.

Contenidos declarativos e interpretativos: Estos contenidos incluyen los principios y derechos generales que las partes desean reconocer o destacar. Abarcan:

- Principios: Declaraciones generales sobre los valores que inspiran el convenio.
- Derechos: Reconocimiento de los derechos que las partes consideran esenciales para el ámbito de aplicación del convenio.
- Obligaciones: Establecimiento de las responsabilidades que tienen las partes para el cumplimiento del acuerdo.

Contenidos normativos: Las cláusulas normativas regulan las condiciones de trabajo, así como otros aspectos vinculados a la relación laboral. Entre los temas más comunes se incluyen:

- Condiciones de trabajo: Salarios, categorías, jornadas, descansos, etc.
- Garantías sindicales: Protección de la actividad sindical dentro de la empresa.
- Promociones y concursos: Normas para la carrera profesional y los ascensos.

- Medio ambiente de trabajo: Normas relacionadas con la seguridad y salubridad del ambiente laboral.
- Empleo y estabilidad: Protección del empleo y medidas contra el despido arbitrario.
- Formación profesional: Cláusulas que promuevan la capacitación y el desarrollo de los trabajadores.

Contenidos obligacionales: Estas cláusulas regulan las obligaciones que las partes se imponen entre sí, usualmente con el objetivo de garantizar el cumplimiento del convenio. Incluyen:

- Cláusulas de paz social: Acuerdos para evitar conflictos laborales durante la vigencia del convenio.
- Resolución de conflictos: Procedimientos para la solución de disputas surgidas en el marco del convenio.
- Paritarias: Mecanismos para la negociación colectiva y revisión periódica del convenio.
- Políticas de formación: Compromisos para fomentar la capacitación de los trabajadores.

21. NUEVOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos deben adaptarse continuamente para hacer frente a los desafíos emergentes en el mundo laboral, impulsados por la Quinta Revolución Industrial. Esta transformación implica un cambio profundo en la forma en que trabajamos, introduciendo nuevas tecnologías, modelos de negocio y formas de empleo que requieren una regulación flexible y dinámica. Los nuevos contenidos en los convenios colectivos buscan abordar estos retos de manera efectiva.

Igualdad y diversidad: Los convenios colectivos deben incluir políticas específicas que fomenten la igualdad de género, la no discriminación y la diversidad en los lugares de trabajo. Es fundamental garantizar la incorporación de grupos tradicionalmente vulnerables, como personas con discapacidades, LGBTQI+, poblaciones migrantes, afrodescendientes, pueblos originarios, jóvenes y mujeres, promoviendo su inclusión en condiciones de igualdad de oportunidades.

Trabajo en plataformas digitales: El auge del trabajo en plataformas digitales (como las apps de entrega o transporte) plantea la necesidad de regular los derechos laborales de los trabajadores en este sector. Los convenios deben abordar temas como la seguridad social, el reconocimiento de la relación laboral, la protección contra el despido arbitrario, y los derechos de descanso y desconexión en este tipo de trabajos flexibles.

Cadenas de producción globales: En un mundo interconectado, es crucial regular las cadenas de producción globales para asegurar que los derechos laborales sean respetados en todos los eslabones de la cadena, sin importar dónde se ubiquen. Los convenios deben incorporar cláusulas que promuevan la responsabilidad social empresarial y las normas de trabajo decente a lo largo de la cadena de suministro.

Políticas de formación y recalificación: A medida que la automatización y las nuevas tecnologías cambian la naturaleza del trabajo, las políticas de formación vinculadas al progreso laboral deben ser una prioridad en los convenios. Es necesario desarrollar estrategias que permitan a los trabajadores adaptarse a las nuevas exigencias del mercado, resolviendo las brechas de recalificación y garantizando que puedan acceder a oportunidades de capacitación continua.

Acoso y violencia en el mundo del trabajo: La inclusión de cláusulas que aborden el acoso y la violencia en el lugar de trabajo es cada vez más relevante. Los convenios colectivos deben ofrecer un marco claro para la prevención, la protección de las víctimas, y la sanción de los responsables, en línea con las recomendaciones internacionales, como el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso laboral.

Brecha digital y derechos de desconexión: La digitalización ha creado nuevas formas de trabajo, pero también ha aumentado la exigencia de disponibilidad de los trabajadores fuera de su horario laboral. Los convenios deben incluir derechos de desconexión digital, para garantizar que los trabajadores no sean obligados a responder a demandas laborales fuera de su jornada laboral, protegiendo su tiempo personal.

Inclusión de cláusulas sostenibles: En línea con las crecientes demandas sociales y empresariales por la sostenibilidad, los convenios también pueden incluir disposiciones que fomenten prácticas laborales sostenibles, relacionadas con el medio ambiente, la economía circular y el respeto a las comunidades locales.

22. COMISIONES PARITARIAS

Las comisiones paritarias son cuerpos colegiados que se conforman con igual número de representantes de los trabajadores (a través de los sindicatos) y de los empleadores. Su competencia puede estar determinada por la ley o puede surgir del propio Convenio Colectivo de Trabajo. Estas comisiones juegan un rol clave en la administración y actualización de los convenios colectivos, y tienen diversas funciones que pueden ser clasificadas en:

Funciones Negociadoras: Las comisiones paritarias negocian los términos del convenio colectivo, logrando acuerdos que regulan las condiciones de trabajo y empleo. En muchos casos, su rol se extiende más allá de la firma del convenio, participando en acuerdos dinámicos que ajustan los contenidos a lo largo del tiempo.

Funciones Interpretativas: Las comisiones paritarias tienen la responsabilidad de interpretar las cláusulas del convenio colectivo, resolviendo dudas o divergencias en su aplicación. Esta función es crucial para garantizar que las disposiciones del CCT se apliquen de manera coherente y en el espíritu del acuerdo alcanzado.

Funciones Conciliatorias: Actúan como mecanismos de conciliación, ayudando a resolver los conflictos que puedan surgir entre las partes, ya sean conflictos sobre la interpretación de las cláusulas del convenio o conflictos laborales de otra índole. Esto permite resolver disputas de manera ágil y evitar el escalamiento de los conflictos hacia instancias judiciales.

Funciones Normativas: Las comisiones también tienen una función normativa, en la medida que pueden proponer la actualización de las condiciones laborales establecidas en el convenio, adaptándolas a nuevas circunstancias, como cambios tecnológicos, modificaciones legales o la evolución de las actividades laborales.

Funciones Complementarias: Dentro de estas funciones, las comisiones paritarias pueden encargarse de temas como la formación profesional, el fomento de la productividad, o la implementación de políticas de igualdad en el trabajo, cumpliendo un rol complementario en el desarrollo de condiciones laborales más justas y equitativas.

23. NIVEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ÁMBITO DE COMPETENCIA PERSONAL Y TERRITORIAL

El nivel de la negociación colectiva determina el espacio en el cual las partes acordarán las condiciones de trabajo y empleo. Este nivel se encuentra en la convergencia de la representación que poseen los sindicatos, y los empleadores.

Clasificación de los Convenios Colectivos según el Tipo de Sindicato:

1. **Convenios de actividad o verticales:** Aquellos que abarcan a todos los trabajadores de un sector o industria, independientemente de su oficio o profesión.
2. **Convenios de oficios o profesión (horizontales):** Se refieren a trabajadores de un oficio o profesión específica, sin importar la industria en la que trabajen.
3. **Convenios de empresa o grupo de empresas:** Se negocian para una empresa o grupo específico de empleadores.

Ámbito de Aplicación Personal:

El ámbito de aplicación personal del convenio colectivo hace referencia al conjunto de trabajadores comprendidos dentro del mismo, basándose en la categoría profesional representada por el sindicato y en su correspondencia con la representación de los empleadores. Este colectivo de trabajadores se define por las tareas, responsabilidades y posiciones que ocupan dentro de la organización o sector, asegurando que las condiciones pactadas en el convenio reflejen las particularidades laborales de dicho grupo. La correcta identificación de este colectivo es fundamental para garantizar que los beneficios y obligaciones derivados del convenio sean adecuados a las necesidades de los trabajadores y empleadores involucrados en la negociación.

Ámbito de Aplicación Territorial:

Este ámbito delimita geográficamente el efecto de los convenios colectivos, lo que puede variar según las necesidades de la negociación:

1. **Convenios Nacionales:** Aplican a todos los trabajadores de una actividad o sector en todo el territorio de un país.
2. **Convenios Regionales:** Aplican en áreas específicas como provincias, regiones o municipios.
3. **Convenios de Empresa o Grupos de Empresa:** Están limitados a los trabajadores de una empresa específica o grupo empresarial.
4. **Convenios Internacionales:** Aunque menos frecuentes, pueden abarcar a trabajadores de varios países, especialmente en sectores globalizados o transnacionales.

Articulación de Convenios:

Los convenios pueden articularse en diferentes niveles, admitiendo una negociación colectiva estructurada y descentralizada:

1. Convenio Marco Nacional articulado con Convenios Sectoriales o de Empresas.
2. Convenio Nacional con articulación en paritarias particulares para aspectos específicos.

En la articulación se destacan diferentes tipos de materias:

- Materias delegadas: Aquellas que se transfieren a niveles menores de negociación.
- Materias no reguladas: Que deben ser tratadas en ámbitos más específicos.
- Materias propias: Definidas como exclusivas de cierto nivel de negociación.
- Materias más favorables: Se respetan acuerdos más beneficiosos en niveles inferiores, respetando el principio de norma más favorable.

24. SUCESIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

La sucesión y concurrencia de convenios colectivos hace referencia a las situaciones en las que un convenio colectivo nuevo sustituye a otro anterior (sucesión) o cuando dos convenios colectivos pueden aplicarse simultáneamente a un mismo ámbito personal, temporal o territorial (concurrencia).

Sucesión de Convenios: Ocurre cuando un nuevo convenio colectivo reemplaza al anterior, ya sea al expirar el plazo de vigencia del convenio anterior o por la negociación de nuevas condiciones que mejoran o ajustan las establecidas previamente. En este caso, el nuevo convenio sustituye las disposiciones anteriores, aunque el principio de "ultractividad" asegura que el convenio vencido sigue vigente hasta la aprobación del nuevo convenio, evitando vacíos normativos. El objetivo es garantizar la continuidad de las condiciones laborales, evitando regresiones en los derechos adquiridos por los trabajadores.

Concurrencia de Convenios: Puede presentarse cuando diferentes convenios colectivos cubren el mismo ámbito personal, territorial o material. En estos casos, pueden surgir conflictos sobre qué convenio aplicar. Para resolver esta situación, se suelen seguir varios criterios:

Jerarquía Normativa: Si los convenios son de distinto nivel (por ejemplo, un convenio sectorial y uno de empresa), prevalece el convenio de mayor alcance o ámbito (generalmente, el sectorial), salvo que el convenio de menor ámbito sea más beneficioso para los trabajadores.

Especialidad: En caso de que un convenio trate temas específicos no abordados por el otro, ambos pueden coexistir, aplicándose el más adecuado para cada materia.

Favorabilidad: Si se presentan dos convenios que cubren los mismos aspectos, se aplicará aquel que ofrezca condiciones más favorables para los trabajadores, en línea con el principio de "in dubio pro operario".

Esta situación puede complejizarse si no se establece claramente el ámbito de aplicación, por lo que es fundamental que los convenios delimiten adecuadamente su alcance personal, temporal y territorial para evitar solapamientos y conflictos normativo

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho