

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CONCEPTO. SUJETOS. CONTENIDO.

Concepto.-

El derecho colectivo es la rama del derecho del trabajo que comprende a la organización sindical, a la negociación colectiva -convenios colectivos- y a los conflictos colectivos de trabajo y el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre sus sujetos.

Sujetos.-

Son las asociaciones profesionales (sindicatos); los representantes de los empleadores (cámaras empresariales) y el Estado. Regula las relaciones entre sujetos colectivos: por un lado, la asociación sindical (exigiéndose para las principales cuestiones la personería gremial) y, por otro lado, un grupo de empleadores o una entidad representativa (cámara empresarial). El Estado asume esencialmente el papel de control como autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo).

Contenido.-

El derecho colectivo del trabajo se ocupa principalmente de los conflictos colectivos y las medidas de acción directa, entre ellas la huelga, cuya normativa vigente -ley 25.877- se refiere a los servicios esenciales, dec. 272/2006 (BO, 13/3/2006) y a establecer procedimientos de solución -conciliación obligatoria (ley 14.786)-, las asociaciones profesionales de trabajadores -sindicatos- (ley 23.551 y decreto 467/1988) y los convenios colectivos de trabajo (leyes 14.250 y 23.546, modificadas por la ley 25.877).

PRINCIPIOS.

Sus principios esenciales surgen de distintos convenios de la OIT y de la Constitución Nacional, que busca paliar las desigualdades sociales al establecer garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia. El art. 14 bis de la CN establece el derecho de los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; una protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión (estabilidad en su trabajo) y el derecho a la organización sindical libre y democrática, bastando la simple inscripción en un registro especial.

Como otros derechos consagrados en la Carta Magna, el derecho a constituir entidades gremiales, garantizado por el art. 14 bis, no es absoluto. Está sujeto a la reglamentación de las leyes que a tal efecto se dicten (ley 23.551), las cuales pueden fijar requisitos (razonables) para obtener la personería gremial y, en su caso, determinar los motivos que justifiquen su pérdida. Los principios más trascendentes del derecho colectivo del trabajo son los siguientes: subsidiariedad, libertad sindical, democracia sindical y autonomía colectiva.

1. Subsidiariedad. Fue introducido fundamentalmente por las encíclicas papales; se refiere a la necesidad de que determinadas cuestiones sean manejadas por las comunidades inferiores, mientras que el Estado y las comunidades superiores deben colaborar en esa función e intervenir en caso de que exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior.

2. Libertad sindical. Se sustenta en el art. 14 bis de la CN, en el convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (ratificado por ley 14.455) y en la ley 23.551. Justo López la definió como "el conjunto de poderes individuales y colectivos, positivos y negativos, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores".

La *afiliación* de un trabajador sólo puede ser rechazada por uno de los siguientes motivos: a) incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos; b) no desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato; c) haber sido objeto de expulsión por un sindicato sin que haya transcurrido un año desde la fecha de tal medida; d) estar procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores. En cambio, para *desafiliarse*, el trabajador sólo debe presentar su renuncia ante la asociación sindical por escrito, pudiendo el órgano directivo rechazarla dentro del plazo de treinta días de recibida si existiere un motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante.

3. Autonomía colectiva o autarquía sindical. Consiste en el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.

4. Democracia sindical. El art. 14 bis de la CN establece que las leyes deben garantizar a los trabajadores "organización sindical libre y democrática". El art. 8° de la ley 25.351 establece que "las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar: a) una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados; b) que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión; c) la efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; d) la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos".

ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES.

Aspectos generales.- Una asociación sindical es una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.

Se puede diferenciar el gremio del sindicato. El gremio es un conjunto de personas que tienen el mismo oficio, profesión, categoría o estado social. En cambio, el sindicato es la organización del gremio, es el gremio jurídicamente organizado. Puede tratarse de un

conjunto de personas físicas (trabajadores) o jurídicas (entidades gremiales), cuyo denominador común es el ejercer actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida.

Caracteres.- Sus caracteres esenciales son los siguientes. Permanentes: tienen vocación de continuidad en el tiempo, consolidando su desarrollo; voluntarias: su existencia depende de la voluntad de sus integrantes; independientes: son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores, sin perjuicio de la fiscalización estatal respecto de la legitimidad de su funcionamiento (están sujetas al régimen jurídico del país); sin fin de lucro; no son paritarias en su organización: están estructuradas con jerarquías internas, con órganos de conducción y resolución que ejercen la autoridad y el poder disciplinario.

Clasificación.- La doctrina ha efectuado distintas clasificaciones, siendo las más trascendentes las que distinguen en virtud del grado de las asociaciones y en función de los trabajadores que cada una agrupa.

1) Respecto de la clasificación en función del grado, existen asociaciones sindicales (art. 11):

- *DE PRIMER GRADO:* son los llamados sindicatos o uniones;

- *DE SEGUNDO GRADO:* son las que reúnen asociaciones de primer grado y se denominan federaciones;

- *DE TERCER GRADO:* incluyen las confederaciones que agrupan a las asociaciones de primero y segundo grado (CGT).

2) En cuanto a la clasificación que se basa en los trabajadores que agrupan, se puede diferenciar los siguientes sindicatos (art. 10):

- *HORIZONTALES:* agrupan a los trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión, aunque se desempeñen en actividades distintas (ej. viajantes de comercio, camioneros).

- *VERTICALES:* reúne a los trabajadores de una misma actividad (industria o servicio) o actividades afines.

- *DE EMPRESA:* son una subespecie de sindicato vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicios en una misma unidad productiva, sin importar las tareas o funciones que cumplen.

Estatutos.- El estatuto de la asociación sindical es el conjunto de normas fundamentales establecidas por el órgano deliberativo, a las que deben sujetarse las acciones y decisiones que exija la vida asociacional.

El art. 16 hace referencia al contenido de los estatutos. Dispone que "deberán ajustarse a lo establecido en el art. 8° y contener:

a) denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;

b) actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;

c) derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación, que garanticen el derecho de defensa;

d) determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;

e) modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución, y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;

f) época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;

g) régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento de sus afiliados;

h) régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas y congresos;

i) procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;

j) procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación".

Los estatutos son la ley interna de la asociación sindical. Constituyen una fuente formal (no estatal) del derecho colectivo del trabajo que emana de la voluntad de los afiliados y se manifiesta a través de los cuerpos orgánicos competentes para dictarlos. En la Argentina, las asociaciones profesionales (sindicatos) que aglutinan los derechos sindicales son solamente aquellas que obtienen la personería gremial. Esto lleva a distinguir las asociaciones simplemente inscriptas de las que tienen personería gremial. Las simplemente inscriptas no tienen el ejercicio de los derechos gremiales y de las facultades de defensa de los derechos colectivos de los trabajadores, que exclusivamente poseen las asociaciones con personería gremial.

El art. 21 de la ley 23.551 establece los requisitos de la inscripción (deben ser presentados ante la autoridad administrativa del trabajo): a) nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación; b) lista de afiliados; c) nómina de nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo; d) estatutos. La inscripción confiere personería jurídica a la asociación sindical y los derechos enumerados en el art. 23. Las asociaciones simplemente inscriptas se pueden transformar en asociaciones con personería gremial si logran constituirse en las más representativas de la actividad, oficio o profesión.

Personería gremial.-

La personería gremial es una calificación legal que el Ministerio de Trabajo concede a la asociación sindical que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión. El art. 25 establece los requisitos para acceder a dicho otorgamiento: a) que esté inscripta de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor que seis meses; b) que afilie a más del veinte por ciento de los trabajadores que intente representar.

La calificación de más representativa se atribuye a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar (se determinan sobre los seis meses anteriores a la solicitud). La resolución que otorga la personería tiene carácter constitutivo, y le confiere a la asociación sindical una capacidad especial para ejercer la representatividad profesional y territorial. El art. 29 dispone que "sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión".

En los sindicatos horizontales, la agremiación se basa en la comunidad de oficio, profesión o categoría laboral de sus miembros, con prescindencia de la actividad a la cual se dedica la empresa. Se critica a esos sindicatos por atomizar la representación, lo cual disminuye la eficacia de su accionar por pérdida del poder de presión. Para otorgar personería gremial a una asociación sindical de estas características, habiendo una

unión, asociación o sindicato de actividad con personería gremial que comprenda dicho ámbito, se requiere además del cumplimiento de los requisitos del art. 25 que exista un interés suficientemente diferenciado.

Para establecer la mayor representatividad no se toma en consideración la cantidad de asociaciones de primer grado o uniones que integren a las federaciones, ni las de segundo grado que hagan lo propio con las confederaciones, sino la cantidad de trabajadores cotizantes que reúnan: es importante para las federaciones y confederaciones incorporar a asociaciones con gran cantidad de afiliados. Las asociaciones simplemente inscriptas pueden adherir a federaciones o confederaciones, pero los trabajadores que las integran no son contabilizados (considera a los afiliados a "entidades con personería gremial").

Cuando los ámbitos pretendidos se superponen con los de otra asociación sindical con personería gremial no se puede reconocer a la peticionante la amplitud de representación sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determina la nulidad del acto administrativo o judicial.

El art. 28 establece el procedimiento que se debe seguir para que una asociación sindical simplemente inscripta desplace a la que goza de personería gremial en la misma zona y actividad o categoría. Resulta insuficiente una simple superioridad numérica de afiliados: debe ser al menos de un 10% por encima de los que tenga la que se quiere desplazar. La asociación sindical desplazada pierde la personería gremial que detentaba. En las zonas o actividades en que no existe ninguna entidad sindical o sólo actúa una simplemente inscripta, las asociaciones de grado superior extienden los beneficios de la personería gremial de la cual gozan a los trabajadores de dicho ámbito (art. 35).

Derechos de las asociaciones simplemente inscriptas.-

El art. 23 establece que "la asociación, a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

"a) peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;

"b) representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;

"c) promover: 1) la formación de sociedades cooperativas y mutuales; 2) el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad social; 3) la educación general y la formación profesional de los trabajadores;

"d) imponer cotizaciones a sus afiliados;

"e) realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa".

La inscripción de la asociación sindical en el registro especial le confiere, automáticamente, los derechos enumerados en este artículo. El decreto 757/2001 (BO, 13/6/2001) reglamenta el art. 23, inc. a de la ley 23.551, que faculta a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas a peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados.

Unidad y pluralidad sindical.-

Existen en el derecho comparado dos sistemas de modelos sindicales: el de unidad o unicidad sindical (al que adhiere la Argentina) y el de pluralidad sindical. En el

de unidad sindical la ley impone o reconoce un solo sindicato por actividad, oficio o profesión, o cuando, existen varios, sólo uno tiene funciones sindicales. En la pluralidad sindical es posible constituir varias asociaciones por actividad, oficio o profesión: existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad u oficio con iguales derechos sindicales.

El sistema adoptado por nuestra legislación es el de unidad promocionada o unidad inducida: sólo se le otorga personería gremial a la organización sindical más representativa y que hubiere actuado durante un periodo no inferior a seis meses como asociación simplemente inscrita (arts. 21 y 22). De todas las asociaciones registradas sólo una -la más representativa- ostenta la representación gremial de la actividad (art. 25): las otras asociaciones registradas carecen de personería gremial.

Derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial.-

El otorgamiento de personería gremial a una asociación sindical le otorga una capacidad especial para ejercer determinadas prerrogativas y atribuciones indispensables para cumplir su fin. Entre los principales derechos exclusivos de los sindicatos con personería gremial (art. 31) se destaca el de representar a los trabajadores defendiendo no sólo sus intereses colectivos sino también los individuales ante distintos organismos, inclusive estatales, negociar y firmar convenios colectivos de trabajo, ejercer medidas de acción directa, crear mutuales y administrar las obras sociales. Tiene también la representación de los intereses individuales de los trabajadores, aunque es más restringida, ya que el sindicato debe contar necesariamente con una autorización expresa del trabajador.

Las federaciones con personería gremial pueden ejercer los siguientes derechos:

- respecto de los empleadores y del Estado: todos los enunciados precedentemente, dentro de los límites de sus estatutos y de los de los sindicatos que las integren;
- respecto de las asociaciones adheridas: representarlas en cuestiones administrativas (como por ejemplo cuestiones de superposición o desplazamiento de personería), interponer recursos tendientes a defender sus derechos y ejercer el derecho de intervención. Tales facultades pueden ser ejercidas por las confederaciones respecto de las asociaciones sindicales de grado inferior que las integran.

Otros derechos importantes con que cuenta la asociación sindical con personería gremial son el de participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas, vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social, y colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores. También pueden constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades; es notoria la diferencia con las asociaciones simplemente inscritas, las que deben constituir cooperativa o mutuales para gozar de estos beneficios.

Las asociaciones sindicales con personería gremial son las únicas que pueden intervenir y suscribir el convenio colectivo de trabajo, mientras que las simplemente inscritas sólo pueden hacerlo cuando no existen en el ámbito personal ni territorial ninguna asociación sindical con personería gremial. Tienen la facultad de administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Los empleadores están obligados a actuar como agentes de retención de los importes que, en concepto de afiliación u otros aportes, deban tributar los trabajadores

a la asociación sindical con personería gremial. Las asociaciones simplemente inscritas no tienen este derecho y los afiliados deben abonar la cuota sindical en forma personal o a través de algún cobrador. Obviamente, no es lo mismo que el descuento se produzca directamente mediante recibo, que apersonarse en el domicilio de la asociación sindical para abonar la cuota.

Los representantes sindicales de la asociación gremial con personería gremial gozan de personería gremial, beneficio con el que no cuentan los representantes de las asociaciones simplemente inscritas.

Organos de gobierno.-

En cuanto al régimen electoral, la ley 23.551 tiene sólo tres disposiciones pero el decreto reglamentario contiene minuciosas normas al respecto: a) la que establece la obligatoriedad de la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos; b) la que dispone que en los estatutos no se puede contener como exigencia para presentar listas de candidatos avales que superen el 3% de sus afiliados; c) el art. 56, apartado 4º, que faculta al Ministerio de Trabajo para disponer la convocatoria a elecciones pudiendo nombrar las personas para ocuparlas de las mismas, pero ello cuando el órgano de la asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento. El art. 12 del decreto 467/88, que reglamenta el art. 16 inc. g) de la ley dispone que el régimen electoral debe estar contenido en un capítulo especial.

Los órganos de gobierno son un consejo directivo y una asamblea. El consejo directivo -órgano ejecutivo- está formado por cinco miembros que deben ser mayores de edad (21 años), con antigüedad en la actividad y en la afiliación de dos años como mínimo; no debe tener inhabilidades. Es dirigido por un director o secretario general. Los miembros del consejo directivo se eligen por votación secreta y directa de los afiliados o de los delegados que los representan en un congreso celebrado a tal efecto; duran en sus cargos cuatro años con posibilidad de reelección; actúa como órgano de aplicación el Ministerio de Trabajo para preservar los derechos de los afiliados y la transparencia de la elección.

El órgano deliberativo que ostenta la máxima autoridad de las asociaciones sindicales es la asamblea de afiliados. En su ámbito anualmente se eligen autoridades y se aprueban balances, modificaciones en el estatuto y se tratan proyectos de convenios colectivos. El orden del día de las asambleas (ordinarias o extraordinarias) se debe comunicar al Ministerio de Trabajo. Se requiere un mínimo del 15% de los afiliados o del 33% de los delegados congresales para que el consejo directivo deba convocar una asamblea extraordinaria.

El art. 20 enumera las facultades indelegables de las asambleas o congresos; pueden clasificarse en:

- **NORMATIVAS:** establecer el programa de acción que llevará adelante la asociación sindical para el cumplimiento de sus fines (inc. a), ejercer las facultades constituyente y legislativa: aprobar y modificar el estatuto (inc. c), los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo (inc. b) y dar mandato con las instrucciones pertinentes a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior (inc. d);

- **FEDERATIVAS:** una asociación sindical puede fusionarse con otra, adherirse a una federación, o éstas adherirse a confederaciones; todo debe ser discutido y resuelto

por las asambleas o congresos (inc. c), con las limitaciones dispuestas por el art. 18 del decreto reglamentario 467/1988;

- **PATRIMONIALES:** ejercer las facultades de contralor económico-financiero (inc. c) y fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias que deberán abonar los afiliados, sean personas físicas en las asociaciones de primer grado o de segundo grado en el caso de federaciones o confederaciones (inc. e).

Representación sindical en la empresa.-

Los trabajadores tienen derecho a constituir libremente y sin necesidad de autorización previa una asociación sindical, afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse, reunirse y desarrollar actividad sindical, peticionar ante autoridades y empleadores, participar en la vida interna de las asociaciones sindicales y elegir representantes, ser elegidos y postular candidatos (art. 4º).

1. **El delegado del personal:** se ha planteado el interrogante de determinar la naturaleza del delegado, es decir, si constituye o no una autoridad sindical. Se lo ha considerado delegado de personal, como representante del plantel de trabajadores de la empresa, electo sin injerencia del sindicato, y delegado sindical elegido por el sindicato entre los trabajadores de la empresa pero sin intervención del personal. En la Argentina, la realidad ha producido una síntesis entre ambas posibilidades: el delegado es electo por todo el personal de la empresa -afiliado o no afiliado- pero con la intervención del sindicato al que debe estar afiliados los electos.

Los delegados del personal y los integrantes de las comisiones internas son la representación en el lugar de trabajo de los trabajadores ante el empleador, la asociación sindical y la autoridad administrativa del trabajo (cuando actúa de oficio en el sitio efectuando inspecciones); también representan a la asociación sindical ante el trabajador y el empleador (art. 40). La representación sindical de base (la que opera en el lugar de trabajo) constituye el estamento antiburocrático por excelencia de la organización gremial.

Es elegido por voto directo y secreto de todos los trabajadores del sector representado (afiliados y no afiliados), tiene una función múltiple, ya que representa a los trabajadores ante el empleador; a los trabajadores ante el sindicato; a los trabajadores ante la autoridad administrativa del trabajo que actúe de oficio en el lugar de prestación; al sindicato ante los trabajadores y el empleador.

2. **Requisitos:** debe estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial, ser elegido en comicios convocados por ésta por voto directo y secreto de los trabajadores que representará, contar con una antigüedad mínima de un año en la afiliación, tener 18 años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección (art. 41). La ley no establece la obligatoriedad del voto, pero no existe impedimento para que el estatuto de alguna asociación gremial la disponga (la obligatoriedad no alcanza a los no afiliados). La duración del mandato es de dos años, pudiendo ser revocado por asamblea convocada por el órgano directivo a petición del 10% del total de los representados (art. 42).

3. **Funciones:** entre las principales están verificar la aplicación de las normas legales o convenciones y participar de las inspecciones que disponga la autoridad administrativa, reunirse con el empleador periódicamente y presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúan, previa autorización de la asociación sindical.

4. **Obligaciones del empleador:** sin perjuicio de lo acordado en el convenio colectivo deben: facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal; concretar las reuniones periódicas con los delegados; conceder a cada delegado del personal para el ejercicio de sus funciones un crédito en horas mensualmente retribuidas según el convenio colectivo (art. 44).

5. **Cantidad de delegados:** salvo que el convenio colectivo disponga algo diferente, el número de delegados varía según la cantidad de trabajadores que preste servicios en una empresa: a) De 10 a 50 trabajadores corresponde 1 delegado. b) De 51 trabajadores a 100 es de 2 delegados. c) A partir de 101 trabajadores corresponde 1 representante más cada 100 (art. 45). d) En los establecimientos que tienen más de un turno de trabajo debe haber, como mínimo, un delegado por turno (art. 46).

6. **Reserva de puesto:** al ocupar un cargo electivo o representativo o cargos políticos en los poderes públicos, los trabajadores tienen derecho a una licencia automática sin goce de remuneración: reserva del puesto por todo el tiempo que dure su mandato, más treinta días a partir de su finalización. La licencia se considera tiempo de trabajo a los efectos de la antigüedad.

7. **Estabilidad gremial:** el delegado continúa trabajando y no puede ser suspendido, modificada su condición de trabajo, ni despedido durante su mandato y un año posterior a su cese (salvo justa causa). A partir de la postulación a un cargo de representación sindical, no puede ser despedido ni modificada su condición de trabajo por seis meses. La estabilidad especial desaparece en caso de cesación de las actividades del establecimiento o de suspensión general de tareas.

Prácticas desleales.-

Son prácticas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de los empleadores, o asociaciones profesionales. La ley 23.551 enumera en el art. 53 distintos casos de prácticas desleales de los empleadores hacia los trabajadores.

Es una enumeración taxativa; no pueden considerarse prácticas desleales otras conductas análogas:

- subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones reguladas por esta ley;
- promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;

- negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados de la entidad gremial en los lugares de trabajo.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe en el marco de la negociación colectiva; la vulneración de este presupuesto constituye una conducta que la ley 25.877 en su art. 20, inc. e), sustitutivo del art. 4º, ley 23.546, expresamente dispone: "cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inc. a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el art. 498, CPCCN, 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 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 10% por cada 5 días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto podrá elevarse hasta el equivalente al 100% de esos montos. Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el art. 666 bis, CCiv. Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el 50%. Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social".

Se trata de una acción tendiente a sancionar la conducta que en el marco de la ley 25.877 amplía en relación con la tipificada en el art. 53, ley 23.551, cuando se refiere en su inc. f) a rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación; puede colegirse este agravamiento en el marco de la ley 25.877.

El conflicto sindical.-

Hay dos tipos de conflictos sindicales: el intrasindical y el intersindical. Los conflictos intrasindicales son aquellas controversias que se plantean dentro de una misma asociación sindical, mientras que los conflictos intersindicales son los que se presentan entre dos o más entidades gremiales.

Asociaciones profesionales de empleadores.-

Representan los intereses de sus afiliados y sus fines son más amplios: no sólo se limita a cuestiones laborales, sino que ocupa de distintos aspectos de la activi-

dad económica, como el análisis de mercado o el asesoramiento técnico. Son la contrapartida de las asociaciones de trabajadores y negocia con ellas las condiciones de trabajo y empleo.

Protección de los representantes sindicales.-

1. Tutela sindical: tutela sindical es la protección especial que otorga la Ley de Asociaciones Sindicales a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos o abusos (acciones antisindicales) de los empleadores. Tiene sustento en el art. 14 bis de la CN, que garantiza a los representantes gremiales el cumplimiento de su gestión sindical y la estabilidad en su empleo.

El art. 47 de la ley 23.551 establece una acción especial para evitar prácticas antisindicales que impidan el ejercicio de los derechos sindicales. Dispone que todo trabajador o asociación sindical que sea impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la ley, puede recurrir ante la justicia mediante el procedimiento sumarísimo para que cese el comportamiento antisindical.

Establece lo que la doctrina mayoritaria llama amparo sindical, un mecanismo protectorio de la libertad sindical que tutela tanto los derechos individuales como los colectivos, para impedir ataques a los derechos sindicales, hacer cesar los ya iniciados o restablecer el pleno goce del derecho cercenado. Este amparo es autónomo respecto del regulado en la ley 16.986 y del incorporado en el art. 43 de la CN después de la reforma de 1994. El procedimiento es el regulado en el art. 498, CPCCN, o similar contemplado en una ley procesal provincial.

Los sujetos legitimados para ejercitar esta acción son todos los trabajadores, aunque no estén contemplados dentro de los supuestos de estabilidad sindical (arts. 40, 48 y 50), y cualquier asociación sindical (de primero, segundo o tercer grado, simplemente inscripta o con personería gremial). En cuanto al sujeto pasivo, la acción puede ser iniciada contra el Estado, los empleadores -en cuanto sus actos afecten la libertad sindical (individual o colectiva)-, y contra los propios sindicatos si incurrieren en actos violatorios de dicha libertad.

La licencia gremial, que implica la suspensión de los principales efectos del contrato de trabajo (deber de poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador y de pagar la remuneración), tiene sustento en el art. 14 bis de la CN, que garantiza a los representantes gremiales el cumplimiento de su gestión sindical y la estabilidad en su empleo. El trabajador durante la licencia deja de percibir remuneración del empleador, pero esa obligación se traslada a la asociación sindical en que cumple funciones (no con naturaleza remuneratoria, sino de compensación económica), que debe realizar los aportes a la seguridad social. Los delegados de personal y miembros de comisión interna que no gozan de licencia gremial porque cumplen sus funciones en la empresa, también están protegidos por las garantías establecidas en el último párrafo de este artículo.

Para que el trabajador goce de la tutela sindical deben cumplimentarse los requisitos enumerados en el art. 49: debe haber sido elegido con las normas legales o estatutarias y su designación deber haber sido comunicada por medio de telegrama, carta documento o cualquier otra forma escrita. La tutela cesa si la postulación del trabajador no es oficializada, si la lista del candidato perdedor no obtiene al

menos el 5% de los votos válidos emitidos (art. 29, decreto reglamentario 467/1988) o a los seis meses de iniciada (el plazo corre desde la recepción de la lista en la que esté incluido el trabajador como candidato por la junta electoral o el organismo de la asociación que ejerza sus funciones).

La tutela sindical ampara al representante gremial en caso de despidos o suspensión de personal por razones económicas (falta o disminución de trabajo) o fuerza mayor (arts. 219, 221 y 247, LCT y art. 10, ley 25.013), quedando al margen del orden de antigüedad que legalmente se establece para disponer tales medidas. Sin embargo, cuando los despidos o suspensiones alcanzan a la totalidad de los trabajadores del establecimiento la protección deja de tener sentido, ya que el representante gremial no tiene ya a quién representar. No cede si el cierre del establecimiento es dispuesto por el empleador en violación al deber de buena fe y con el solo fin de eludir la protección especial del representante gremial.

2. Acciones de reinstalación o de restablecimiento de las condiciones de trabajo: el art. 52 de la ley 23.551 otorga una protección especial a los delegados y dirigentes gremiales que consiste en que no pueden ser despedidos, suspendidos, ni se pueden modificar sus condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, de acuerdo con el procedimiento sumarísimo del art. 498 del CPCCN (art. 47). Se extiende a los que se postulen para un cargo de representación sindical y a los representantes sindicales en la empresa (delegados del personal, comisiones internas y organismos similares). La tutela se dura hasta un año después de la cesación de sus mandatos, salvo justa causa de despido, y en el caso del postulante por el término de seis meses a partir de su postulación.

El empleador que pretenda modificar las condiciones de trabajo, suspender o despedir, fundado en justa causa a quienes estén amparados por la tutela sindical, debe interponer una acción de exclusión de tutela por vía sumarísima para que el juez lo autorice a tomar dichas medidas: su omisión produce la nulidad del acto. Por lo tanto, si no inició la exclusión de tutela y suspendió o despidió, y el trabajador iniciara un juicio de reinstalación, el empleador no podrá discutir ni intentar acreditar en él las causas, aún cuando estuvieran justificadas.

Mientras se desarrolla el proceso el empleador puede peticionar como medida cautelar la suspensión de la prestación laboral cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de sus condiciones de trabajo pudiera ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa; el juez tiene cinco días para resolver (art. 52). El decreto reglamentario 467/1988 (art. 30) amplía esta facultad a los casos en que el peligro potencial generado por la presencia del tutelado en el lugar de trabajo alcanzare a terceros no pertenecientes a la empresa o a su eficaz funcionamiento y dispone que el empleador puede incumplir sin previa autorización judicial su deber de dar ocupación, suspendiendo al representante gremial; sin embargo, debe cumplir con todos los demás deberes que le imponen las leyes y convenios colectivos de trabajo y permitirle al representante sindical el desarrollo de su gestión gremial en los términos de los arts. 40, 43 y 44. Debe comunicar la decisión al Ministerio de Trabajo dentro de

las 48 horas hábiles, e iniciar dentro de los quince días una acción declarativa para probar el extremo habilitante de suspensión previsto en el art. 78 de la LCT ("motivos fundados que impidan la satisfacción" del deber de dar ocupación) o requerir la exclusión de la tutela.

Lo resuelto en el juicio sumarísimo no es revisable en un juicio ordinario posterior -tiene efecto de cosa juzgada-; esto produce que si el empleador, a pesar de una resolución adversa en sede judicial, despide a un delegado gremial el trabajador no debe demostrar la ilegitimidad de la medida. La violación del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados otorga derecho al afectado a demandar judicialmente (por vía sumarísima) la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Si el empleador no inicia la acción de exclusión de tutela, la modificación de las condiciones de trabajo, la suspensión o el despido resultan ilegítimos -por no haber dado cumplimiento a un requisito formal- y constituyen injuria con entidad suficiente para justificar el despido indirecto, que otorga el derecho al cobro de las indemnizaciones agravadas.

La reinstalación es una obligación de hacer del empleador que debe ser ordenada judicialmente. Como sanción conminatoria -en caso de incumplimiento de la reinstalación judicial- el juez puede aplicar astreintes de acuerdo con las disposiciones del art. 666 bis del CCiv. El trabajador -salvo que se trate de un candidato no electo- puede optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto: tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si fuese un candidato no electo, tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo interrumpen la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos; el curso de la prescripción comienza una vez que se dicte pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

El trabajador puede optar por interponer una acción ordinaria por despido indirecto contra el empleador y reclamar las indemnizaciones derivadas del despido sin justa causa, agravadas por la violación de la garantía de la estabilidad especial en el cargo, luego de obtener un fallo favorable en la acción de reinstalación o con posterioridad a la resolución que desestima la exclusión de tutela o bien durante la tramitación de la acción de exclusión de tutela iniciada por el empleador. En los dos primeros casos no necesita probar la ilegitimidad de la medida adoptada por el empleador ya que los fallos dictados hacen cosa juzgada, en cambio lo debe probar en el último caso.

SINTESIS GRAFICA CAP XIII:
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Concepto: el Derecho Colectivo es la rama del Derecho del Trabajo que comprende a la organización sindical, a la negociación colectiva -convenios colectivos- y a los conflictos colectivos de trabajo y el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre sus sujetos.

Sujetos: [las asociaciones profesionales (sindicatos);
[los representantes de los empleadores (cámaras empresariales) y el Estado (Ministerio de Trabajo).

Principios: [1. Subsidiariedad
[2. Libertad sindical
[3. Autonomía colectiva o autarquía sindical
[4. Democracia sindical.

ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES

Concepto: es una agrupación permanente, constituida por una pluralidad de personas físicas (trabajadores) o jurídicas (entidades gremiales) que ejercen una actividad profesional similar. Su finalidad es la defensa de los intereses de los trabajadores para lograr mejores condiciones de vida.

Caracteres:

- **Permanentes:** tienen vocación de continuidad en el tiempo, consolidando su desarrollo;
- **Voluntarias:** su existencia depende de la voluntad de sus integrantes;
- **Independientes:** son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores, sin perjuicio de la fiscalización estatal respecto de la legitimidad de su funcionamiento (están sujetas al régimen jurídico del país);
- **No son paritarias en su organización:** están estructuradas con jerarquías internas, con órganos de conducción y resolución que ejercen la autoridad y el poder disciplinario;
- **Sin fines de lucro.**

Clasificación:

- 1) En función del grado de las asociaciones:
 - **De primer grado:** son los llamados sindicatos o uniones.
 - **De segundo grado:** reúnen asociaciones de primer grado y se denominan federaciones.
 - **De tercer grado:** incluyen las confederaciones que agrupan a las asociaciones de primero y segundo grado (CGT).
- 2) En función de los trabajadores que agrupan:
 - **Sindicatos horizontales:** agrupan a los trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión, aunque se desempeñen en actividades distintas (ej. viajantes de comercio, camioneros).
 - **Sindicatos verticales:** reúne a los trabajadores de una misma actividad (industria o servicio) o actividades afines.
 - **Sindicatos de empresa:** son una subespecie de sindicato vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicios en una misma unidad productiva, sin importar las tareas o funciones que cumplen.

Unidad y pluralidad sindical.- Existen en el derecho comparado 2 sistemas de modelos sindicales:
- el de **unidad sindical** (al que adhiere la Argentina): la ley reconoce un solo sindicato por actividad, oficio o profesión o, cuando existen varios, sólo uno tiene funciones sindicales.
- el de **pluralidad sindical:** existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad u oficio con iguales derechos sindicales.

Nuestra legislación adoptó el sistema de **unidad promocionada:** sólo se le otorga personería gremial a la organización sindical más representativa y que hubiere actuado durante un período no inferior a 6 meses como asociación simplemente inscripta. Así podemos distinguir entre:

- **asociaciones simplemente inscriptas:** no tienen el ejercicio de los derechos gremiales ni las facultades de defensa de los derechos colectivos de los trabajadores.
- **asociaciones con personería gremial:** estas asociaciones aglutinan con exclusividad los derechos sindicales de los trabajadores.

CAPITULO XIV
NEGOCIACION Y CONVENIOS COLECTIVOS

NEGOCIACION COLECTIVA.

Generalidades.-

El convenio 154 de la OIT define a la negociación colectiva expresando que "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".

La negociación colectiva se funda en la autonomía de la voluntad colectiva y se plasma en el dictado de los convenios colectivos de trabajo regidos por la ley 14.250 -fuente autónoma del derecho del trabajo- que son obligatorios no sólo para quienes lo pactan sino también para todos aquellos trabajadores afiliados o no al sindicato que conforman la actividad, lo que significa que alcanza a todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación (erga omnes).

En los convenios colectivos se pactan condiciones de trabajo y empleo, que hacen a las especiales características de la prestación de determinada actividad u oficio o a aspectos no tratados en la Ley de Contrato de Trabajo por su carácter general; se pueden fijar condiciones que resulten más o menos beneficiosas para los trabajadores con respecto a un convenio colectivo anterior, sin afectar condiciones pactadas previamente en forma individual entre un empleador y el trabajador.

Procedimiento de la negociación colectiva. Modificaciones de la ley 25.877.-

La Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 (BO, 19/3/2004) elimina los dos párrafos que la ley 25.250 había incorporado al art. 3 de la ley 23.546 (2º y 3º párrafo). En el primero, se establecía la facultad de las partes para acordar, en ejercicio de su autonomía colectiva y dentro de su capacidad representativa, la preservación del ámbito funcional o territorial del convenio anterior, o su modificación. En el segundo se disponía que en caso de conflicto relativo a la determinación del ámbito funcional o territorial de la unidad de negociación, las partes, en el ejercicio de su autonomía colectiva, podían requerir la intervención de mediadores públicos o privados, suscribir un compromiso arbitral o someterse a la intervención del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje (ver art. 19, ley 25.877).

Estos problemas que generalmente se suscitan en el seno de la negociación colectiva y que antes eran resueltos por las partes, a partir de la reforma introducida por la ley 25-877 se encuentran regulados por los arts. 23 y 24 de la ley 14.250 (conf. art. 18, ley 25.877): en caso de conflicto son resueltos por la autoridad de aplicación, o si las partes se ponen de acuerdo, pueden someterse a la intervención de un Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje que funcionará en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

También se suprimió del art. 3 de la ley 23.546 la expresión que disponía que ambas partes estaban obligadas a negociar de buena fe, aunque fue incorporada en el artículo siguiente.

Otra eliminación importante es la del art. 3 bis de la ley 23.546, que había instituido el Servicio Federal de Mediación, como persona de derecho público no estatal, con autonomía funcional y autarquía financiera, y cuya función era intervenir en los conflictos colectivos que se plantearan en el marco de la negociación colectiva, si fuera requerido de común acuerdo por las partes.

Este órgano, que nunca llegó a funcionar, no fue tenido en cuenta por la nueva ley; la ley 25.877 al sustituir el art. 7 de la ley 23.546 determinó que en los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la ley 14.786, aunque 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.

En el art. 5 de la ley 23.546, la ley 25.877 suprime la última parte que preveía que la posición de la mayoría en el seno de una parte, que prevalecería en caso de no haber unanimidad, se haría de conformidad con su aptitud representativa y de acuerdo con lo establecido en el art. 2 de la ley 14.250 (conf. art. 21 ley 25.877).

Esto se debe, como se analizó precedentemente, a que la nueva ley reformó la forma en que se deberá constituir la unidad de negociación del sector empleador, que ahora es determinada por la autoridad de aplicación.

La ley 25.877 sustituye el art. 6 de la ley 23.546 (art. 22 ley 25.877), y prevé que las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Deberá producirse dentro de un plazo no mayor de 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.

La ley 25.877 regula el deber de negociar de buena fe en su artículo 20 que sustituye los incisos a y e del art. 4 de la ley 23.546.

Cabe recordar que este deber no fue introducido por la Ley de Ordenamiento Laboral, sino que ya había sido incorporado por la ley 25.013 y por la ley 25.250, que lo regulaban en forma similar.

El inciso a) del art. 4 de la ley 23.546 según la redacción del art. 20 de la ley 25.877, luego de disponer que las partes están obligadas a negociar de buena fe, agrega que 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 obtener 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 empleo y las previsiones sobre su futura evolución
- IV) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos

El inciso e) del art. 4 de la ley 23.546 según la redacción del art. 20 de la ley 25.877, prevé la posibilidad de que una parte inicie acciones legales en caso de que la otra se rehusare a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe.

El derecho a la información es otro de los temas que, introducido oportunamente por la ley 25.250, es tratado también por la Ley de Ordenamiento Laboral.

El deber de información, que para la ley es una consecuencia del deber de negociar de buena fe, se encuentra regulado en los incisos a) apartado III, b), c) y d) del art. 4 de la ley 23.546 (texto según art. 20 ley 25.877).

El inciso a), como se vio en el punto anterior, regula el deber genérico que tienen las partes de intercambiar la información necesaria para arribar a un acuerdo. Este intercambio deberá incluir obligatoriamente la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

El inciso b) prevé la información que se debe suministrar cuando se negocie a nivel de empresa. Aquí se advierte una diferencia con relación a la ley 25.250, ya que en ésta la información era requerida cuando la empresa tenía una dotación superior a los 40 trabajadores. En cambio, en la ley 25.877 no se efectúa aclaración alguna, por lo que se aplica a la negociación del convenio de empresa, cualquiera sea la cantidad de trabajadores que tenga. En estos casos, además de la información obligatoria general se debe brindar datos relativos a los siguientes temas: I) Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella 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) Siniestralidad laboral y medidas de prevención; y VII) Planes y acciones en materia de formación profesional.

En inciso c) establece el supuesto de las empresas que han iniciado el procedimiento de crisis o que se encuentran concursadas. Se trata de empresas que están en una situación particular que pueden afectar directamente la relación con los trabajadores bajo su dependencia, por lo cual resulta razonable que deban comunicarle a la representación sindical las causas y circunstancias que las llevaron a iniciar el procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso de procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias: I) Mantenimiento del empleo; II) Movilidad funcional, horario o salarial; III) Innovación tecnológica y cambio organizacional; IV) Recalificación y formación profesional de los trabajadores; V) Reubicación interna o externa de los trabajadores y programas de reinserción laboral; VI) Aportes convenios al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones; y VII) Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores.

En el supuesto de las empresas concursadas, mantiene las directivas dispuestas en la ley 25.250 y obliga a las empresas a informar sobre las siguientes materias: I) Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo; II) Situación económica financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve; III) Propuesta de acuerdo con los acreedores; IV) Rehabilitación de la actividad productiva; y V) Situación de los créditos laborales.

El inciso d) impone guardar secreto a quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, lo que es consecuencia del cumplimiento de los deberes de información.

CONVENIOS COLECTIVOS.

Concepto.-

La recomendación 91 de la OIT señala que "la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativa a las condiciones de trabajo y 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 a la legislación nacional".

Son acuerdos escritos relativos a las condiciones de trabajo y de empleo -y a las remuneraciones- celebrados entre un empleador o grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial (art. 1º, ley 14.250). Para tener efecto erga omnes, es decir, respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación, deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo. La representación de las partes que lo pueden celebrar es amplia respecto de los empleadores y limitada respecto de la de los trabajadores, ya que solamente la asociación más representativa de la categoría o actividad de que se trate obtiene personería gremial, y con ella, el derecho exclusivo a intervenir en negociaciones colectivas y a firmar convenios colectivos de trabajo según la ley 14.250.

Todo convenio o acuerdo que no cumpla los requisitos de la ley en cuanto a la naturaleza de las partes (sujetos que la suscriben) no se rige por la ley 14.250 sino por el derecho común. Por ejemplo, un acuerdo suscrito entre el personal de una empresa -sin intervención del sindicato con personería gremial- y la dirección relativo al pago de premios por productividad.

Objeto.-

Su objeto principal es fijar las normas que han de regir las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de una determinada categoría profesional. Es obligatorio para quienes lo suscribieron y también para los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación; su alcance se extiende a terceros por la homologación de la autoridad de aplicación (art. 4º, ley 14.250). El convenio colectivo está en un rango jerárquico inmediatamente inferior a la ley; si bien tiene el carácter de generalidad que caracteriza a la ley, se circunscribe -en cuanto a su alcance y aplicación- a un ámbito menor.

Naturaleza jurídica.-

Actúa como una ley en sentido material de origen privado, pero en realidad es un contrato de derecho público. O sea, nace como contrato y actúa como una ley. Por su forma de celebración es similar a un contrato (acuerdo de voluntades), pero en virtud de la homologación de la autoridad administrativa extiende su alcance obligatorio a terceros y adquiere carácter de ley en sentido material. La homologación administra-

tiva no altera la esencia de su naturaleza jurídica, ya que a pesar de su fuerza obligatoria no tiene categoría jurídica de ley. Por su especial naturaleza jurídica no es necesaria su prueba en juicio (art. 8º, LCT).

Modalidades.-

Las partes pueden desarrollar sus negociaciones en forma directa entre ellas, o bajo la coordinación del funcionario que la autoridad de aplicación designe (art. 4º, decreto 200/1988). El art. 3º de la ley 14.250 enumera los requisitos de forma y contenido al disponer que "*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 su personería; c) las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren; d) la zona de aplicación; e) el periodo de vigencia; f) Las materia objeto de la negociación*".

Homologación.-

Es el acto administrativo por el cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio, tornándolo obligatorio. Supone la verificación del Estado de la legalidad, oportunidad y conveniencia del convenio. Una vez homologado y publicado rige respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a la que estos CCT se refieran.

Articulación y sucesión de convenios.-

El art. 18 de la ley 25.877 introdujo el Capítulo IV a la ley 14.250 (arts. 23 y 24). El art. 23 prevé que 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. Es decir, es el convenio de ámbito mayor quien ahora podrá establecer mecanismos de articulación entre los distintos niveles de negociación.

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 distintas materias.

- a) materias delegadas por el convenio de ámbito mayor: de esta forma, el convenio de ámbito mayor puede fijar cuales serán los temas que por sus características y especificidad serán tratados por la convención de ámbito menor;
- b) materias no tratadas por el de ámbito mayor: se trata de temas que no han sido considerados por el convenio de ámbito mayor, por no ser generales o presentarse sólo en determinados establecimientos o regiones;
- c) materias propias de la organización de la empresa: en este inciso, la ley parece confundir convenio de ámbito menor con convenio de empresa. Es cierto que el de empresa es un convenio de ámbito menor, pero no que un convenio de ámbito menor sea necesariamente de empresa. Por ejemplo, puede ser de ámbito menor un convenio regional respecto al convenio nacional de actividad. De todas formas, la norma quiso establecer la posibilidad de que sea en el convenio de ámbito menor donde se discutan y regulen las materias que particularmente se presen-

tan en determinadas empresas, y que por esa circunstancia, no son tratados en el convenio de ámbito mayor;

- d) Condiciones más favorables: a diferencia de lo que sucedía en la ley 25.250, en la cual el convenio de ámbito menor prevalecía aunque contuviera condiciones menos beneficiosas, en la ley 25.877 sólo se van a aplicar sus disposiciones en la medida que sean más favorables.

El art. 24 de la ley 14.250 prevé los supuestos de sucesión y prelación de normas.

En cuanto a la *sucesión de convenios colectivos de trabajo*, el inciso a) prevé que el convenio posterior de puede modificar a un convenio anterior de igual ámbito. En este punto se sigue el principio general de que convenio posterior deroga al convenio anterior aunque contenga disposiciones menos favorables que este último.

En lo que respecta a la *prelación de normas* se establece que un convenio de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorable para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

Vigencia.-

El convenio colectivo homologado rige a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación el registro según el caso (art. 5º, ley 14.250, texto según art. 12 de la ley 25.877). En cuanto al ámbito de aplicación temporal, el art. 6º de la ley 14.250 (texto según art. 13 de la ley 25.877) establece que una convención 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.

Es decir que reinstala la ultraactividad como principio, al disponer que el convenio permanecerá vigente hasta que se dicte un nuevo convenio colectivo. Cabe destacar, que este principio, que rigió con mayo o menor intensidad desde la sanción misma de la ley 14.250, había sido dejado sin efecto por la ley 25.250. Asimismo, se advierte que la ley mantiene la vigencia de todas sus cláusulas, no efectuando distinción alguna entre normativas y obligacionales, y en este último caso, a cargo de los trabajadores o del sector empleador.

Sin embargo, deja librado a las partes establecer en la convención colectiva la determinación de formas distintas de terminación del propio convenio. Así, en el convenio se puede pactar la fecha de terminación de cada una de sus cláusulas, o pactar la extinción de alguna y la vigencia de otras por ultraactividad, o incluso establecer que el convenio permanezca vigente hasta que algunas de las partes lo denuncie; etc.

Finalmente, cabe señalar que la ley 25.877 introdujo un último capítulo (VI) a la ley 14.250, que consta de sólo un artículo (26), el cual prevé que con relación a los convenios que se encontraran 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.

Contenido.-

El contenido del convenio puede definirse como el conjunto de disposiciones que las partes entienden que deben ser incluidas en él. Las principales son las siguientes:

- las cláusulas que se refieren a las condiciones de trabajo (son la mayoría), por ejemplo categorías profesionales, vacaciones, jornada, salarios, etc.;

- las que se ocupan de las obligaciones de los empleadores hacia los trabajadores: aportes y contribuciones patronales;

- las que establecen obligaciones recíprocas sólo para los firmantes.

Las disposiciones legales imperativas no se pueden dejar sin efecto o ser restringidas por los convenios colectivos.

Teniendo en cuenta su contenido, las cláusulas de los convenios colectivos pueden clasificarse en:

- CLÁUSULAS NORMATIVAS: Constituyen el núcleo de los convenios y no sólo tienen efecto sobre las partes contratantes sino también a quienes éstos representan: trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito (efecto erga omnes). Por ejemplo, las cláusulas sobre salarios y condiciones de trabajo y empleo.

- CLÁUSULAS OBLIGACIONALES: Son aquellas que generan derechos y obligaciones exclusivamente a los sujetos pactantes, es decir, a los que firmaron el convenio: la entidad sindical con personería gremial y la representación de los empleadores. Por ejemplo, las cláusulas que se ocupan de la creación de comisiones internas. Las cláusulas más difundidas son las compromisorias (las partes se obligan a dirimir por medio de árbitros las cuestiones divergentes); las de reincorporación (establecen la obligación de los empleadores de retomar a los trabajadores que hayan participado en medidas de fuerza); y las cláusulas penales (sancionan el incumplimiento de las disposiciones).

Los convenios colectivos en la Argentina.-

Los convenios colectivos en la Argentina presentan características distintivas:

- SON NACIONALES: rigen en la mayoría de los casos en todo el país, existiendo pocos convenios locales.
- SON DE ACTIVIDAD: comprenden a todas las empresas de una determinada actividad; sin embargo, en los últimos años se han suscripto muchos convenios de empresa.
- SON OBLIGATORIOS: rigen para todos los empleadores o trabajadores de la actividad, aunque los empleadores no formen parte de la asociación patronal que firmó el convenio ni los trabajadores estén afiliados al sindicato firmante: efecto erga omnes.
- SON NORMATIVOS: establecen normas generales, condiciones de trabajo y remuneraciones que se adjudican a todos los alcanzados por su aplicación.
- SON FORMALES: tienen que cumplir ciertas formalidades en su redacción y celebración. Deben ser escritos y homologados, registrados y publicados para que entren en vigencia, interviniendo en estos últimos actos el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación.

Clasificación.-

Los convenios colectivos se pueden clasificar adoptando diversos criterios:

- 1) Según las personas a las cuales se aplican: se dividen en: convenios colectivos de empresa; convenios colectivos horizontales o de profesión, oficio o categoría; convenios colectivos verticales o de actividad; intersectoriales o convenio marco y convenios colectivos para Pymes.

- a) **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA:** es un acuerdo entre el sindicato con personería gremial y una empresa, y es homologado por el Ministerio de Trabajo. Su alcance queda reducido al ámbito de la empresa pactante.
- b) **CONVENIO COLECTIVO HORIZONTAL O DE PROFESIÓN, OFICIO O ACTIVIDAD:** comprende a una especialidad determinada (por ejemplo, viajante de comercio e industria, encargados de casa de renta, choferes).
- c) **CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDAD:** abarca toda la actividad, es decir, a todos los trabajadores y empresas de la misma actividad.
- d) **CONVENIO INTERSECTORIAL (convenio marco):** se celebra para fijar condiciones o principios aplicables a determinadas actividades u oficios respecto de los cuales deberán ajustarse los convenios colectivos que se suscriban. Por ejemplo, un convenio marco entre la CGT y distintas cámaras o federaciones empresarias con el fin de que los convenios colectivos (horizontales, verticales o de empresa) adecuen sus cláusulas a las pautas establecidas en ese convenio intersectorial.
- e) **CONVENIOS COLECTIVOS PARA PEQUEÑAS EMPRESAS:** la ley 24.467 -Ley de Pymes- al ocuparse de las relaciones de trabajo (título III) en las pequeñas empresas (aquellas con personal inferior a 40 trabajadores y determinada facturación anual), prevé particularidades en la negociación colectiva y en los convenios colectivos (arts. 99 a 103).
- 2) Según el ámbito territorial en el cual rigen, pueden clasificarse en: municipales, provinciales, nacionales, regionales: la ley 25.877 menciona a título enunciativo otro tipo de CCT, el nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- 3) Según la finalidad que perseguida: se clasifican en:
- a) **CONSTITUTIVOS:** crean condiciones de trabajo y remuneraciones para toda una categoría en una zona determinada;
- b) **INTERPRETATIVOS:** declaran el alcance de las cláusulas oscuras de una convención anterior;
- c) **DECLARATORIOS:** enuncian propósitos de las partes contratantes de realizar una acción común.

COMISIONES PARITARIAS.

Las comisiones paritarias, según la ley de Ordenamiento Laboral, son un conjunto de personas constituidas con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones son establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de las funciones particulares que le asigna la nueva ley.

La diferencia con el régimen anterior es que ahora la ley exige que para su constitución, deben estar previstas en el convenio colectivo y ya no están presididas por un funcionario público, sino que su regulación queda librada a la autonomía colectiva. Tampoco su constitución es obligatoria, si no fue prevista por el convenio aplicable. Sólo se exceptúa el supuesto en que se deba interpretar un convenio colectivo con alcance general, y en ese caso, si el convenio no prevé el funcionamiento de las comisiones paritarias, cualquiera de las partes puede solicitar la constitución de las mismas, a ese sólo efecto. En este caso, la comisión será

presidida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores (art. 16 ley 14.250, texto según art. 17, ley 25.877).

Las atribuciones de las comisiones paritarias son las siguientes:

- a) **Funciones interpretativas:** interpreta con alcance general el convenio colectivo de trabajo ante un conflicto. La comisión actúa como un órgano de interpretación auténtica de la convención, no admitiéndose otra interpretación que la aceptada por ella; es además de carácter general, lo que implica que no se va a aplicar a un caso particular sino a todos los casos que se planteen en el futuro.
- b) **Funciones conciliatorias:** estas funciones no se limitan a las controversias individuales o pluriindividuales sino que también se extienden a las colectivas.
- b.1) **Faz individual:** la comisión paritaria puede intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o pluriindividual por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo soliciten. Estos acuerdos celebrados ante la comisión carecen de fuerza ejecutiva y para adquirir autoridad de cosa juzgada deben ser presentados ante el SECCO, para que sean debidamente homologados o ante la autoridad judicial.
- b.2.) **Faz colectiva:** entre las facultades de la comisión paritaria se encuentran la de intervenir al suscitarse un conflicto colectivo y sólo cuando ambas partes así lo acuerden.
- c) **Funciones normativas:** procede a 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.
- d) **Funciones complementarias:** el convenio colectivo, al disponer la constitución de las comisiones paritarias, puede establecer otras funciones distintas a las fijadas en la ley. Asimismo, la reglamentación establece que las convenciones colectivas de trabajo podrán otorgar a las comisiones paritarias funciones complementarias a las previstas en la ley 14.250.

El procedimiento que se deberá seguir, los plazos para dictar la resolución y los eventuales recursos que podrían plantearse ante las decisiones de las comisiones paritarias, deberán ser establecidos en los respectivos convenios colectivos.

No se debe confundir las *comisiones paritarias* con las *comisiones negociadoras*, que son aquellas que tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo. Es decir que se constituyen para pactar y lograr la firma del convenio, y están integradas por igual número de representantes del sindicato con personería gremial y la representación de los empleadores. En cambio, las comisiones paritarias se constituyen cuando el convenio ha sido firmado, homologado, registrado y publicado y tiene, como función esencial, interpretar ese convenio colectivo.

SINTESIS GRAFICA CAP. XIV:

NEGOCIACION COLECTIVA

Generalidades. Se funda en la autonomía de la voluntad colectiva y se plasma en el dictado de los *convenios colectivos de trabajo* que son obligatorios no sólo para quienes lo pactan sino también para todos aquellos trabajadores afiliados o no al sindicato que conforman la actividad, lo que significa que alcanza a todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación (erga omnes).

Procedimiento de la negociación colectiva. Es requisito indispensable que exista voluntad de las partes de concertar un convenio colectivo. Las comisiones negociadoras tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo y se constituyen para pactar y lograr la firma del convenio. La integran un número igual de representantes del sindicato con personería gremial y de los empleadores, actuando el Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación, fiscalizando la negociación y homologando el convenio colectivo.

Modificaciones de la ley 25.877. El procedimiento de la negociación colectiva está regulado en la ley 23.546, reformada por la ley 25.877, que introdujo modificaciones que pueden dividirse en tres puntos:

- a) Deber de negociar de buena fe.
- b) Derecho a la información.
- c) Solución de conflictos a través de lo dispuesto por la ley 14.786 o de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje dentro del Ministerio de trabajo.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (CCT)

Definición: son acuerdos escritos relativos a las condiciones de trabajo y de empleo y a las remuneraciones, celebrados entre un *empleador o grupo de empleadores* y una *asociación profesional de trabajadores con personería gremial*.

Naturaleza jurídica: nace como contrato y actúa como ley. Por su forma de celebración es similar a un contrato, pero en virtud de la homologación de la autoridad administrativa extiende su alcance obligatorio a terceros y adquiere carácter de ley en sentido material.

Homologación: es el acto administrativo por el cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio, tornándolo obligatorio.

Clasificación.- Los convenios colectivos se pueden clasificar adoptando diversos criterios:

1) Según las personas a las cuales se aplican. Se dividen en:

- a) **Convenio colectivo de empresa:** es un acuerdo entre el sindicato con personería gremial y una empresa, y es homologado por el Ministerio de Trabajo. Su alcance queda reducido al ámbito de la empresa pactante. El convenio colectivo de empresa homologado prevalece sobre el convenio colectivo de actividad.
- b) **Convenio colectivo horizontal o de profesión, oficio o actividad:** comprende a una especialidad determinada (por ejemplo, viajante de comercio e industria, choferes, etc.).
- c) **Convenio colectivo de actividad:** abarca toda la actividad, es decir, a todos los trabajadores y empresas de la misma actividad.
- d) **Convenio intersectorial (convenio marco):** se celebra para fijar condiciones o principios aplicables a determinadas actividades u oficios respecto de los cuales deberán ajustarse los convenios colectivos que se suscriban.
- e) **Convenios colectivos para pequeñas empresas:** la ley 24.467 -ley de Pymes- al ocuparse de las relaciones de trabajo en las pequeñas empresas, prevé particularidades en la negociación colectiva y en los convenios colectivos.

2) Según el ámbito territorial en el cual rigen. Pueden clasificarse en:

- a) **Municipales,**
- b) **Provinciales,**
- c) **Nacionales,**
- d) **Regionales.**

3) Según la finalidad que perseguida. Se clasifican en:

- a) **Constitutivos:** crean condiciones de trabajo y remuneraciones para toda una categoría en una zona determinada;
- b) **Interpretativos:** declaran el alcance de las cláusulas oscuras de una convención anterior;
- c) **Declaratorios:** enuncian propósitos de las partes contratantes de realizar una acción común.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO MEDIDAS DE ACCION DIRECTA

CONFLICTOS COLECTIVOS.

Concepto.-

Un conflicto, en sentido amplio, puede definirse como una controversia o confrontación entre dos partes o sectores, que se materializa por medio de acciones. El conflicto colectivo de trabajo es la confrontación de intereses entre los distintos sujetos del derecho colectivo de trabajo, es decir, entre las asociaciones profesionales -sindicatos- y los representantes de los empleadores -cámaras empresariales-.

Clasificación.-

Los conflictos se clasifican en individuales, pluriindividuales y colectivos, y estos últimos en conflictos de derecho y de intereses. Los conflictos individuales son los que afectan a un trabajador determinado que, por ejemplo, intenta el cobro de una indemnización por un despido injustificado. Los pluriindividuales afectan a varios trabajadores que pretenden, por ejemplo, el cobro de un crédito laboral emergente de una diferencia salarial. Se trata de un grupo de personas determinadas e individualizadas.

Los conflictos colectivos involucran el interés abstracto de una determinada categoría profesional. A diferencia de los pluriindividuales, se ocupa de un grupo no determinado de personas que pertenecen o pertenecerán a esa categoría. Se puede diferenciar dos tipos de conflictos colectivos de trabajo: los de derecho y los de intereses.

Los conflictos colectivos de derecho fijan pautas respecto del cumplimiento de una disposición legal o de la interpretación de una norma. En cambio, los conflictos colectivos de intereses pretenden la sanción de una nueva disposición en determinada materia, o la reforma de una norma vigente.

HUELGA Y OTRAS MEDIDAS DE ACCION DIRECTA.

Concepto de huelga.-

El derecho de huelga tiene rango constitucional (está especialmente garantizado en el art. 14 bis) y consiste en la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio mediante la sanción de una nueva disposición, la reforma de una vigente o bien el cumplimiento de una norma.

Para Etala, la huelga supone la suspensión colectiva de la prestación laboral, aunque para entiendo que no se exige que sea precedida de una deliberación previa ni que sea concertada, ya que no existe ninguna norma que así lo requiera. Agrega que lo

habitual será que se presente esta concertación o deliberación anterior. Pero incluirla como elemento constitutivo del concepto jurídico de huelga implicaría agregar un componente no exigido por la ley que podría sugerir la necesidad de acreditar un hecho –la concertación o deliberación previa– que ninguna norma impone como requisito indispensable para la existencia –o licitud– de la huelga.

Es un derecho operativo, es decir, que puede ser invocado y ejercido aunque no haya ley reglamentaria a su respecto. El art. 14 bis de la CN garantiza el derecho de huelga a los gremios, no debiendo entenderse necesariamente por ellos a “asociación sindical con personería gremial”. En efecto, “gremio” es la palabra con que se designa al conjunto de personas que tienen un mismo oficio, ejercicio, profesión o estado social mientras que “sindicato” es la organización del gremio y es necesario afiliarse para pertenecer a él. Sin embargo, distintos factores llevaron a la doctrina y la jurisprudencia mayoritaria a otorgar ese derecho sólo al sindicato con personería gremial.

Finalidad y consecuencias de la huelga.-

La huelga se caracteriza por perseguir fines esencialmente profesionales: lograr una mejora en las condiciones de trabajo, la aceptación por el empleador de reclamaciones profesionales, el reconocimiento de un nuevo derecho, o que se evite el desconocimiento de uno existente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los intereses defendidos por los trabajadores engloban la búsqueda de soluciones para las cuestiones de política económico-social y los problemas que se plantean en la empresa y que interesen directamente a los trabajadores.

En lo referido a sus consecuencias, el efecto principal de la huelga es que suspende las condiciones básicas del contrato de trabajo: la prestación de servicios y el pago de la remuneración. Si bien el trabajador tiene derecho a no cumplir sus prestaciones sin ser pasible de sanción, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo no trabajado, ya que debe soportar la huelga y no subsidiarla indirectamente. El principio general es que durante el período de huelga el trabajador no percibe remuneración: no tiene derecho a los salarios caídos, salvo en el caso excepcional de que la huelga haya sido provocada por dolo u otra actitud similar del empleador, o en caso de que se configure un incumplimiento grave del empleador respecto de una obligación esencial contemplada en la LCT (por ejemplo, no pagar los salarios durante un largo período).

El plazo por el cual se extienda la huelga debe ser computado como tiempo de servicios a los efectos de todos aquellos derechos que derivan de la antigüedad, ya que no se trata de un incumplimiento contractual sino del ejercicio de un derecho constitucionalmente reconocido que sólo suspenden las prestaciones básicas.

La huelga en los servicios esenciales.-

El art. 24 de la ley 25.877 (BO, 19/3/2004), prevé que cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que pudieran considerarse servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Considera esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

También puede ser calificada excepcionalmente de esencial por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación y previa apertura del procedimiento de conciliación, una actividad en los siguientes supuestos: a) cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad la ejecución de la medida pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población; b) cuando se trate de un servicio público de importancia trascendental, conforme a los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo. Prevé que el Poder Ejecutivo Nacional con la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y previa consulta de empleadores y de trabajadores, dicte la reglamentación de este artículo dentro del plazo de 90 días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo. Mientras ello ocurrió se siguió aplicando las disposiciones del decreto 843/00.

Con relación al procedimiento a seguir, resulta claro que previo a recurrir a una medida legítima de acción directa, las partes deberán recurrir al procedimiento de conciliación obligatoria previsto en la ley 14.786. Ello es así por cuanto la ley de Ordenamiento Laboral no derogó la ley 14.786, y en el art. 2 expresamente se dispone que las partes en conflicto, antes de recurrir a medidas de acción directa, deben comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar la instancia obligatoria de conciliación. Este es un trámite obligatorio que debió observarse tanto durante la vigencia del decreto 843/00, como con el Dec. 272/2006 (BO, 13/3/2006). Cabe advertir que la apertura del procedimiento de conciliación está previsto en forma previa, cuando una actividad no comprendida dentro de la enumeración de servicio esencial pueda ser calificada como tal por la comisión independiente.

El decreto 272/2006 (BO, 13/3/2006) reglamenta los conflictos colectivos de trabajo que dan lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales, crea la Comisión de Garantía y deroga el decreto 843/2000.

Sus fines son “evitar daños irreversibles y que no guarden proporción con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias de los conflictos colectivos” (ver considerandos).

Enumera qué actividades van a ser consideradas servicios esenciales. Incluye la producción y distribución de gas y, en cambio, excluye a los servicios telefónicos. *Delega*, al remitir a una comisión independiente la calificación en forma excepcional de una actividad no considerada como servicio esencial. Pero la delegación efectuada por la ley no es genérica, sino restringida a dos supuestos especiales: a) cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. b) cuando se trata de un servicio público de importancia trascendental, conforme a los criterios de los organismos de control de la OIT.

En cuanto al sujeto legitimado para determinar cuáles son los servicios mínimos que deben brindarse, el primer párrafo del art. 24 determina que es la parte que decidiera la adopción de una medida legítima de acción directa la que debe garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Sin embargo, el decreto 272/2006 le otorga amplias facultades a la Autoridad de Aplicación para fijar los servicios mínimos

indispensables para la prestación del servicio, si lo considerase insuficiente, y para ello, sólo debe consultar a la Comisión de Garantías, sin que su dictamen sea vinculante.

Procedimiento. De acuerdo al art. 7, decreto 272/2006, antes de recurrir a una medida de acción directa, las partes deben transitar el procedimiento de conciliación obligatoria previsto en la ley 14.786. Es decir, deben comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El ministerio puede actuar de oficio, si lo considera necesario en virtud de la dimensión del conflicto, convocando e imponiendo a las partes el procedimiento de conciliación obligatoria, obligándolas a retrotraer la situación al día anterior a la iniciación del conflicto.

Las partes deben acordar frente a la Autoridad de Aplicación los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que asignará a la prestación de los mismos: se indicará la cantidad o el porcentaje de trabajadores que deberá prestar servicios, y la forma en que el mismo se desarrollará.

El incumplimiento de los recaudos antes señalados o la insuficiencia de los servicios mínimos acordados, faculta a la Autoridad de Aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, a fijar los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio. Esta decisión se debe notificar a las partes involucradas, y en caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones que correspondan.

La empresa o el organismo que presta el servicio esencial debe garantizar la ejecución de los servicios mínimos, así como también poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades de la prestación durante el conflicto. Esa comunicación debe realizarse dentro del plazo de 48 horas antes de iniciada la medida de acción directa, debiendo detallarse el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios garantizados y la reactivación de las prestaciones (art. 12, decreto 272/2006).

La reglamentación también se aplicará cuando la medida de acción directa consistiera en un paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple.

Régimen sancionatorio. El art. 14, decreto 272/2006 prevé que la inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos, dará lugar a la aplicación de las sanciones fijadas por las leyes 14.786, 23.551 y 25.212. Asimismo, la falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.

La norma prevé distintas sanciones según se trate de la asociación sindical, las empresas u organismos prestadores de los servicios o las personas obligadas a la ejecución de los servicios:

-asociaciones sindicales: se remite a la ley 23.551, cuyo art. 56 inc. 2 y 3 faculta a la autoridad administrativa de aplicación a: requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto medidas que importen violación de las disposiciones legales o estatutarias o incumplimiento a disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales; peticionar, en sede judicial, la suspensión o

cancelación de la personería gremial o la intervención de la asociación sindical, en caso de incumplimiento de las intimaciones antes referidas, o cuando hay comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. También pueden ser pasibles de las sanciones previstas en la ley 25.212.

-empresas u organismos prestadores de los servicios esenciales: en caso de que estas incurrieren en incumplimientos, resulta aplicable la ley 25.212, que en su Anexo II incluye el régimen general de sanciones por infracciones laborales, calificando de muy graves (ver art. 4 inc. f) la violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en los conflictos colectivos.

Las infracciones muy graves son sancionadas con multa de \$ 1.000 a \$ 5.000, por cada trabajador afectado por la infracción (art. 5, inc. 3, régimen general). En casos de reincidencia, el régimen de sanciones prevé: a) la clausura del establecimiento hasta un máximo de diez días, manteniéndose el derecho de los trabajadores; y b) la inhabilitación por un año para acceder a la licitación pública y la suspensión de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional, provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (art. 5, inc. 5, régimen general). Asimismo, la ley 14.786, a la que también remite la norma, sanciona al empleador con el pago de la remuneración que le habrían correspondido a los trabajadores de no haberse adoptado la medida.

-personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos: para estos casos prevé que la falta de cumplimiento del deber de trabajar dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que resultaren aplicables.

La ley 14.786 sanciona a los trabajadores con la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

Ilegalidad.-

El Ministerio de Trabajo o la Justicia del Trabajo pueden declarar ilegal una huelga. Para ello deben evaluar si la declaración y ejercicio de la huelga ha respetado lo dispuesto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y las condiciones de legalidad necesarias. Son causales de declaración de ilegalidad no haber agotado los procedimientos de autocomposición establecidos en las leyes vigentes (conciliación), o en los convenios colectivos de aplicación; no responder su objeto a una causa de carácter laboral; no haber sido decidida por una asociación sindical con personería gremial; y haberse producido en su ejercicio la toma del establecimiento o acciones de violencia sobre los bienes de la empresa.

La consecuencia esencial que produce la declaración de ilegalidad es que cada trabajador que participe de la huelga puede ser puesto en mora e intimado por el empleador a dejar sin efecto la medida y retornar al trabajo, bajo apercibimiento en caso de persistir en esa tesitura de considerar su actitud grave injuria y despedirlo con justa causa.

Lockout.-

Es también llamado "cierre patronal"; es una medida de acción directa dispuesta por el empleador, que consiste en el cierre temporal del establecimiento a fin de impedir el ingreso a los trabajadores. Su objeto también puede ser imponer determinadas condiciones de trabajo (cierre patronal ofensivo); responder a huelgas u otros medios de presión (cierre patronal defensivo); razones de solidaridad (cierre patronal de solidaridad); o circunstancias políticas (cierre patronal político).

Ni en los convenios de la OIT, ni en nuestra legislación hay norma que regule tal derecho. La jurisprudencia, excepcionalmente, reconoció el lockout defensivo, pero sólo para oponerlo a las demandas injustas de los huelguistas, y no para imponer a éstos condiciones distintas de las preexistentes, derivadas de un convenio colectivo de la actividad. En el primer supuesto, se eximió al empleador del pago de salarios a los trabajadores que no se habían adherido a la medida de fuerza.

Otras medidas de acción directa.-

Existen otras medidas de acción directa, que se pueden calificar de "irregulares". Estas medidas llevan a la paralización total de la prestación laboral y presentan algunas características que las distinguen de la huelga. Por ejemplo, los denominados "piquete", "paro", "sabotaje", "listas negras", "trabajo a reglamento" y "trabajo a desgano".

El "piquete", practicado lícitamente, es el apostamiento en forma pacífica, de los trabajadores que llevan adelante una huelga en el exterior de los accesos o en las salidas del establecimiento. Su objetivo es poner en conocimiento de los trabajadores que no participan la medida de fuerza decidida e intentar persuadirlos para su adhesión.

El "paro" (o "huelga de brazos caídos") se distingue de la huelga propiamente dicha en varios aspectos. Mientras la huelga configura una interrupción por tiempo indefinido -hasta que se solucione el conflicto-, el paro es una interrupción por determinado tiempo (horas o días). En la huelga existe abstención de tareas sin permanencia en el lugar de trabajo, mientras que en el paro los trabajadores que no llevan adelante la prestación permanecen en el lugar de trabajo.

El "sabotaje" es un acto de destrucción o depredación de los instrumentos de trabajo, materia prima o elaborada, maquinarias o edificios que forman parte de la infraestructura de la empresa.

Las llamadas "listas negras" (también denominadas boicot) constituyen un medio de presión, ya que en ellas se alistan empleadores con los cuales no se deben efectuar relaciones contractuales (laborales o comerciales).

En el "trabajo a reglamento" se disminuye el ritmo normal de la tarea bajo la apariencia de un cumplimiento estricto de las exigencias que establece el reglamento de trabajo. Del mismo modo que en el trabajo a desgano, no se produce una interrupción de las prestaciones, sino que el trabajador disminuye la colaboración y se limita a realizar el mínimo posible para evitar que se le impute abandono de servicios.

CONCILIACION Y ARBITRAJE EN CONFLICTOS LABORALES. LEY 14.786.

Hasta la sanción de la ley 25.250, coexistían distintos métodos de solución de conflictos colectivos: la mediación, el arbitraje voluntario y obligatorio (ley 16.936) y la conciliación (ley 14.786). La ley 25.250 derogó la ley 16.936, derogación que se mantiene con la ley 25.877 (BO, 19/3/2004). Esta última sustituyó el art. 7 de la ley 23.546 y determinó que, en los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones, se aplicará la ley 14.786, aunque 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 actividad conciliatoria en el plano de las relaciones colectivas consiste en la función de un tercero (mediador o conciliador) que lleva a las partes a encontrar una solución. Puede originarse en un acuerdo preexistente (a requerimiento de cualquiera de las partes) o en una norma estatal que imponga el procedimiento conciliatorio. La ley 14.786 establece una instancia obligatoria de conciliación; la obligatoriedad está referida a que las partes, ante un conflicto, antes de recurrir a medidas de acción directa deben comunicarlo a la autoridad de aplicación para que ésta formalice los trámites de la instancia.

Las partes tienen la carga de denunciar el conflicto e impone al trámite conciliatorio una duración de hasta quince días, prorrogables hasta veinte de existir posibilidades conciliatorias. En caso de no llegar a ningún acuerdo conciliatorio, ni haber suscripto un compromiso arbitral, están habilitadas para recurrir a las medidas oportunas de acción directa. La ley 14.786 establece un procedimiento de carácter obligatorio, que tiene por objeto la solución de un conflicto colectivo de intereses existente entre las partes a fin de evitar la adopción de medidas de acción directa; es una instancia de conciliación obligatoria desarrollada en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

El procedimiento de conciliación obligatoria para conflictos colectivos, establecido en la ley 14.786, consta de los siguientes pasos:

1) Ante un conflicto colectivo, cualquiera de las partes, antes de recurrir a una medida de acción directa, debe comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El Ministerio puede actuar de oficio, si lo considera necesario en virtud de la dimensión del conflicto, convocando e imponiendo a las partes el procedimiento de conciliación obligatoria, obligándolas a retrotraer la situación al día anterior a la iniciación del conflicto (art. 2°).

2) La autoridad de aplicación puede disponer la realización de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. En caso de fracasar el avenimiento de las partes, propone una fórmula conciliatoria y está autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y ordenar cualquier medida para ampliar el campo de conocimiento de la cuestión planteada (art. 3°).

3) Si la fórmula conciliatoria propuesta o las sugerencias expresadas en su reemplazo no fueran admitidas, el conciliador invita a las partes a someter la cuestión al arbitraje. Si este ofrecimiento no es aceptado, se debe publicar un informe que contenga las causas del conflicto, resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta y la parte que la propuso, la aceptó (art. 4º). El objeto de esta comunicación es dar a conocer a la opinión pública -además de rendir cuenta de la gestión realizada- de futuros padecimientos derivados de la acción directa que puedan sobrevenir ante el fracaso de la conciliación.

4) En caso de que las partes acepten el ofrecimiento conciliatorio, deben suscribir un compromiso que indique: el nombre del árbitro, los puntos de discusión, la manifestación de si ofrecieron o no pruebas y, en caso afirmativo, el término de su producción y plazo en el cual se deberá expedir el árbitro (art. 5º).

5) La sentencia arbitral se debe dictar en el término de diez días hábiles prorrogables, y tiene un plazo mínimo de vigencia de seis meses; contra ella sólo se admite el recurso de nulidad (art. 6º).

6) Durante todo el período de conciliación no se puede realizar medidas de acción directa.

El arbitraje es un método de resolución de los conflictos colectivos en el cual actúa un árbitro designado que evalúa las posiciones de las partes y las pruebas ofrecidas. El fallo arbitral da por terminado el conflicto y es recurrible ante la justicia en determinados casos (arbitrariedad manifiesta o error esencial). El arbitraje voluntario se basa en el compromiso previo de las partes para someterse a la decisión arbitral. El árbitro o cuerpo arbitral debe actuar a título de simple particular, firmando un compromiso previo ("cláusula arbitral"). También es voluntario cuando las partes aceptan el ajuste de las diferencias bajo una metodología arbitral determinada previamente en la norma estatal.

El pacto por el cual las partes voluntariamente se avienen a dicha forma de solución se denomina "compromiso arbitral". En ese pacto se debe precisar: la materia sobre la que versa el pronunciamiento, la indicación del árbitro o la delegación de su designación en un instituto privado o público, el procedimiento al que se ajustará su actuación y la revisibilidad del pronunciamiento. El laudo dirimente del conflicto adquiere los efectos de un convenio colectivo. El arbitraje obligatorio surge de la obligación legal de las partes de someterse a este método de solución.

275

Todos los derechos
 SINTESIS GRAFICA CAP. XV
 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Conflicto Colectivo es la confrontación de intereses entre los distintos sujetos del derecho colectivo de trabajo, es decir, entre las asociaciones profesionales -sindicatos- y los representantes de los empleadores -cámaras empresariales-.

CONFLICTOS COLECTIVOS

Clasificación

- individuales => afectan a un trabajador determinado
- pluriindividuales => afectan a un grupo de personas determinadas e individualizadas
- colectivos => involucran el interés abstracto de una determinada categoría profesional
 - conflictos de derecho => fijan pautas respecto del cumplimiento de una disposición legal o de la interpretación de una norma
 - conflictos de intereses => pretenden la sanción de una nueva disposición en determinada materia, o la reforma de una norma vigente

Huelga: abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio mediante la sanción de una nueva disposición, la reforma de una vigente o bien el cumplimiento de una norma.

Finalidad <

- lograr una mejora en las condiciones de trabajo
- la aceptación por el empleador de reclamaciones profesionales
- el reconocimiento de un nuevo derecho, o que se evite el desconocimiento de uno existente

Consecuencias | efecto principal de la huelga => suspende las condiciones básicas del contrato de trabajo: la prestación de servicios y el pago de la remuneración.

La huelga en los servicios esenciales — Se debe garantizar la prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción

Legalidad de la huelga Causales

- a) los servicios sanitarios y hospitalarios
- b) la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas.
- c) el control de tráfico aéreo

- no haber agotado los procedimientos de autocomposición establecidos en las leyes vigentes (conciliación), o en los convenios colectivos de aplicación;
- no responder su objeto a una causa de carácter laboral;
- no haber sido decidida por una asociación sindical con personería gremial;
- haberse producido en su ejercicio la toma del establecimiento o acciones de violencia sobre los bienes de la empresa.

Consecuencias: el trabajador puede ser puesto en mora e intimado por el empleador a dejar sin efecto la medida y retornar al trabajo, bajo apercibimiento en caso de persistir en esa tesitura de considerar su actitud grave injuria y despedirlo con justa causa.

Lockout
 ↓
 cierre patronal

Otras medidas de acción directa

- Piquete
- Paro
- Sabotaje
- Listas negras
- Trabajo a reglamento
- Trabajo a desgano

CONCILIACION Y ARBITRAJE EN CONFLICTOS LABORALES

Y OTRAS MEDIDAS DE ACCION DIRECTA

Procedimiento de conciliación obligatoria para conflictos colectivos

- Ante un conflicto colectivo, cualquiera de las partes, antes de recurrir a una medida de acción directa, debe comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar los trámites de la conciliación.
- La autoridad de aplicación puede disponer la realización de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. En caso de fracasar el avenimiento de las partes, propone una fórmula conciliatoria y está autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y ordenar cualquier medida para ampliar el campo de conocimiento de la cuestión planteada.
- Si la fórmula conciliatoria propuesta o las sugerencias expresadas en su reemplazo no fueran admitidas, el conciliador invita a las partes a someter la cuestión al arbitraje. Si este ofrecimiento no es aceptado, se debe publicar un informe que contenga las causas del conflicto, resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta y la parte que la propuso, la aceptó o la rechazó.
- En caso de que las partes acepten el ofrecimiento conciliatorio, deben suscribir un compromiso que indique: el nombre del árbitro, los puntos de discusión, la manifestación de si ofrecieron o no pruebas y, en caso afirmativo, el término de su producción y plazo en el cual se deberá expedir el árbitro.
- La sentencia arbitral se debe dictar en el término de 10 días hábiles prorrogables, y tiene un plazo mínimo de vigencia de 6 meses; contra ella sólo se admite el recurso de nulidad.
- Durante todo el período de conciliación no se puede realizar medidas de acción directa.