

EL MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

**Marta pujadas, secretaria de relaciones internacionales de CGTRA,
Confederación General del Trabajo de la R.Argentina**

2013

**Publicado en el libro de CSA Estrategia por una mayor y mejor
negociación colectiva. San Pablo.**

I Introducción

La negociación colectiva reconoce en nuestro país una larga tradición, nacida incluso antes de su recepción normativa en virtud del derecho consuetudinario. Basta recordar los convenios para la Industria Gráfica de 1906 y los de los trabajadores ferroviarios y marítimos a posteriori del primero.

En materia de derecho positivo, la negociación colectiva es reconocida de manera incipiente por el Decreto 23.852 del año 1945, plexo normativo que contuvo una serie hitos fundantes del Derecho del Trabajo Argentino: a) Reconocimiento de sindicatos con “mayor representatividad”, otorgándoles “personería gremial”, b) Creación de sindicatos sin autorización previa; c) Tutela Sindical; d) Promoción de la negociación colectiva de manera indirecta y a partir de una lectura implícita del texto. Dicho decreto, sería ratificado posteriormente por la ley 12.921 de Asociaciones Profesionales, del año 1947. En cuanto a la negociación colectiva propiamente dicha, sería finalmente institucionalizada de manera explícita por la ley 14.250 del año 1953.

Párrafo aparte merece la Constitución Nacional del año 1949, imbuida del “constitucionalismo social” más puro y derogada por el Golpe Militar de 1955 contra el Gobierno democrático y constitucional del Gral. Juan Domingo Perón. En dicho ordenamiento se consolidó un capítulo

especial para los derechos del trabajo y consagró el derecho a la negociación colectiva dentro del bloque de la constitucionalidad.

El Contexto macroeconómico y geopolítico que da origen a la Constitución del 49º es menor. La misma recibe fundamentos filosóficos de dos afluentes consistentes e intensos: a) El constitucionalismo social, nacido en la República de Weimar y materializado en el Constitución del año 1919; b) El Estado de Bienestar o "Welfare State" en boga durante la mitad del siglo XX con motivo de la posguerra.

El Estado Social de Derecho, adquiere un rol activo en la regulación de las relaciones sociales y en la planificación de la economía, pero su intervencionismo es subsidiario, es un medio para la felicidad de las personas y no un fin en si mismo. Se encuentra muy lejos del Estado Totalitario, invasivo y supresor de las libertades civiles; pero también es distante del Estado liberal burgués que se constituye como un observador del desarrollo de la vida de las personas, abandonando la suerte de las mismas a las leyes de la oferta y la demanda.

Un antecedente inmejorable del constitucionalismo social, es el de la Constitución de Weimar de 1919, que generó una marcada influencia en la Constitución del 49' y como aspectos más destacados tuvo: a) Creación del derecho unitario del trabajo, y protección estatal para el trabajo; b) Reglamentación internacional del Trabajo para garantizar a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales; c) principios laborales: libertad de trabajo, obligación de trabajar, derecho al trabajo, d) Libertad de coalición, para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y producción.

Así conviven en nuestro país diferentes modelos de negociación colectiva, en períodos de franco reconocimiento y promoción a través de gobiernos democráticos de sesgo nacional y popular y, por el contrario, otros momentos en que los derechos negociales de los trabajadores fueron ampliamente desconocidos y reprimidos, tal es el caso de los Gobiernos de facto de corte dictatorial, económicamente liberales del 55, 66' y 76.

Solo la lucha permanente, constante e ineludible de los trabajadores en estos períodos oscuros, permitió mantener vivas las bases de la negociación colectiva, muchas veces encubriendo de distintos modos la misma a los ojos del poder gubernamental represivo (el caso de las negociaciones colectivas durante el Proceso Militar del año 76')

Recién a partir de la recuperación de la democracia en el año 1983, las negociaciones colectivas de trabajo comienzan a emprender un desarrollo constante, abarcando no sólo la solución de conflictos sino generando nuevas ideas, propuestas y mecanismos de mejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleo y la producción, cumpliendo así con su importantísima función social. Esta evolución favorable se ha potenciado durante la pasada década donde esta herramienta se ha constituido en un pilar fundamental de la política de promoción del trabajo decente y la paz social.

Por lo expuesto, no puede comprenderse la vigencia y la eficacia de la negociación colectiva como herramienta de diálogo, justicia e inclusión social, sin conocer de manera acabada, la importancia de la lucha de los trabajadores organizados, que consolidó la defensa de sus derechos aún en los peores momentos. En este sentido, es importante resaltar que la Argentina tiene una de las tasas más altas de afiliación sindical. Es el reconocimiento de los trabajadores al importante papel tutelar de sus organizaciones.

Todas estas conquistas sindicales, producto de una historia de lucha, debieran ser necesaria e ineludiblemente consolidadas en el futuro próximo no solo a nivel práctico sino también a nivel legislativo, intentando que la armonización de los principios y corolarios de la libertad sindical con la normativa interna no implique el debilitamiento de las organizaciones sindicales ni el empobrecimiento de la negociación colectiva.

Sobre el particular, la totalidad de los actores sociales, cada uno de ellos en el ámbito de sus funciones y responsabilidades tiene un importante desafío por delante a la luz de los últimos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de libertad sindical que impactan de lleno en el modelo sindical argentino y que no deben suprimir derechos ni afectar las conquistas del movimiento obrero argentino.

Es una referencia expresa a la doctrina emergente de los fallos “ATE I”; “Rossi” y “ATE II” que revelan la necesidad de una revisión de la Ley 23.551 que debe realizarse con el debate y la participación de todos los actores sociales.

I.Organización sindical y encuadramiento

Derecho de asociación como derecho constitucional. La libertad de asociación, en la República Argentina ya tenía un reconocimiento en el artículo 14 de la Constitución Nacional de 1853, que expresamente reconoce el derecho “*de asociarse con fines útiles*”. La reforma constitucional de 1957, al incorporar el artículo 14 bis, otorga mayor expresión a este derecho al reconocerse el derecho de los trabajadores a una “*organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”. Finalmente, la última reforma constitucional, acaecida en el año 1994, agrega el inc. 22 a su artículo 75, por el que se incorporan los derechos y garantías reconocidos por los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos y Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La nueva norma expresamente dice:

“...Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la Primera Parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Solo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara...” (resaltado de la autora).

Por una parte, esta incorporación de Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional, tiene reconocimientos directos en materia de derechos laborales, de asociación y de negociación colectiva. Pero también resulta importante porque se abandona la interpretación dualista, adoptándose un sistema monista. Si bien nos referiremos a esto más adelante, al tratar el tema de la “articulación”, es necesario explicar que un sistema de interpretación *dualista* considera “*que el derecho interno y el derecho internacional configuran dos órdenes de*

normas separados e incomunicados entre sí, entre los cuales no existe trasiego de normas”¹

En el sistema monista, por el contrario, *“consideran que el Derecho Interno y el Internacional constituyen dos ramas de un solo ordenamiento entre los cuales existe –como no podría ser de otro modo– absoluta comunicación.”* Esta es la interpretación que ha prevalecido en los últimos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Ordenamiento legal. La República Argentina cuenta con una Ley propia en materia de Asociaciones Sindicales. Se trata de la Ley N° 23.551 dictada durante el gobierno democrático en 1988 y que derogó la ley de facto n° 22.105.

Libertad de asociación y afiliación. En su artículo 0 establece que *“La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.”* comprendiendo entre ésta a todas aquellas *“asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores...”* (art. 2º) y aclarando que por *“interés de los trabajadores”* debe entenderse *“...todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”.* (art. 3º).

En materia de asociaciones sindicales, también se reconoce expresamente en la ley, el derecho a *“Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial”* (art. 5º inc. b) y el derecho de las asociaciones a *“Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse”* (art. 5º, inc. c). Complementa estas normas, el artículo 8º, que en su encabezamiento impone el deber de *“garantizar la efectiva democracia interna”*, imponiendo la obligatoriedad de que los estatutos garanticen: *“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 todos 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.”*

¹ SIMON, Julio “Breve informe sobre la negociación colectiva en la República Argentina” Revista del Derecho del Trabajo. Año 2, Número 3, pág. 43.

A su vez, el artículo 4º reconoce como derechos del trabajador el de “constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;” (inc. a) y su derecho a “afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse” (inc. b).

De este modo, la ley de Asociaciones Profesionales establece un ordenamiento en el que básicamente:

- Se garantiza la libertad para la constitución de Asociaciones Profesionales.
- Se establece como finalidad la realización plena del trabajador.
- Se les otorga el derecho a determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial.
- Garantiza la libertad de organización de la Asociación Sindical.
- Reconoce el derecho a constituir asociaciones de grado superior y el de afiliarse o desafiliarse a las mismas.
- Garantiza la democracia interna de las Asociaciones Sindicales
- Garantiza al trabajador su derecho a afiliarse, a no afiliarse y a desafiliarse libremente.

Todo este bloque armónico de derechos y garantías puede ser enriquecido y mejorado, constituyendo una inmejorable oportunidad para ello la adecuación de la legislación vigente a los criterios expresados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los precedentes judiciales a los que se hiciera mención más arriba

Estructura de las Asociaciones Sindicales. Los trabajadores pueden constituir asociaciones sindicales conforme los siguientes modelos:

- Por actividad: Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- Por oficio: Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría independientemente si se desempeñan en actividades distintas.
- Por Empresa: Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Por su parte, las Asociaciones Sindicales pueden asociarse entre sí jerárquicamente, conforme los siguientes modelos:

- De Primer Grado: Sindicatos o Uniones.
- De Segundo Grado: Federaciones (que agrupan a las de primer grado).
- De Tercer Grado: Confederaciones (que agrupan a las de primero y segundo grado).

De la Representación de las Asociaciones Sindicales. Las Asociaciones Sindicales son personas jurídicas privadas, no estatales. Como tales, se constituyen por un Estatuto en el que se establece su objeto y demás datos propios de la asociación, entre los cuales se encuentra la dirección de la misma que corresponde a un órgano social. La asociación sindical representa a los trabajadores agremiados y el órgano social de dirección expresa la voluntad de la asociación.

En la Argentina las personas jurídicas (con la única salvedad de las sociedades civiles), ya se trate de públicas o privadas deben necesariamente registrarse. Según su naturaleza, acceden a distintos registros. Las Asociaciones Sindicales no son una excepción, y como tales deben registrarse ante la autoridad administrativa del Trabajo.

El requisito de la inscripción no puede considerarse en la República Argentina como una limitación estatal, puesto que la simple registración no implica más que una formalidad propia de las personas jurídicas en general y no tiene por finalidad una afectación de la actividad de la misma por parte del Estado. Es más, cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley, la autoridad estatal no puede negar la inscripción de la misma.

Lo dicho queda en evidencia al analizar el contenido de la regulación legal. El artículo 21 de la Ley 23.551 dispone que a los fines de la inscripción en el registro, las asociaciones sindicales deben presentar ante la autoridad laboral una solicitud conteniendo:

- 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.”*

Imponiendo el artículo 22 del mismo cuerpo legal que: *“Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial”.*

Se evidencia así que la normativa en cuanto a la inscripción general de las Asociaciones Sindicales no obedece a ningún interés de regulación o intervención del Estado respecto de las mismas.

La asociación sindical adquiere su personería jurídica a partir de su inscripción. Desde ese momento puede ejercer sus derechos, los que consisten en:

- Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial.
- Promover: La formación de sociedades cooperativas y mutuales; El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social; La educación general y la formación profesional de los trabajadores.
- Imponer cotizaciones a sus afiliados.
- Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

La limitación nace de la imposibilidad de las Asociaciones Sindicales de participar en la negociación colectiva si existe otra entidad con *personería gremial*, que excluye a la misma. Se ha señalado que tienen el derecho a *“Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial”* (Ley 23.551 art. 23, inciso b).

La representación en la negociación colectiva. La Personería Gremial. La Ley 23.551 autoriza a las Asociaciones Sindicales a representar los intereses colectivos exclusivamente si no existe en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial.

Es decir, que la negociación estará a cargo primero de la asociación sindical con personería gremial y sólo en ausencia de ésta, por la asociación sindical sin asesoría gremial.

Son asociaciones sindicales con *personería gremial* aquellas que *“...en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa”* (Ley 23.551, art. 51) y a la vez cumpla con los requisitos que la misma norma le exige:

- “a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;*
- b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.*
- c) La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar”...*”

En el caso de peticionarse el reconocimiento en una actividad en la ya hay inscrita otra asociación sindical con tal carácter el último párrafo del artículo 25 dispone que *“Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse 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 conforme al procedimiento del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial”*.

La que se presenta a posteriori, sólo podrá obtener la inscripción con *personería gremial* sólo en el supuesto *“que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente”* (Ley 23.551 art, 28).

Se crea así un régimen en el que:

- La asociación sindical que quiera ser inscrita con el carácter de *“asociación sindical con personería gremial”* debe solicitarlo a la autoridad laboral.
- Si no hay otra que en igual actividad tenga tal carácter, y cumple con los requisitos exigidos por la norma, es inscrita como tal.
- Excluye así a todas las demás que tienen menor cantidad de afiliados.
- Sin embargo si una nueva entidad en la misma actividad reúne mayor cantidad de afiliados, puede presentarse a posteriori y solicitar su inscripción con *“personería gremial”*.
- El proceso de decisión exige como condición indispensable que la autorizada con anterioridad participe del procedimiento y cuestione los argumentos de la nueva solicitante.
- Si corresponde otorgar a la nueva solicitante la *personería gremial*, se la inscribe como tal, sin que la anterior pierda tal carácter.

La *Personería Gremial* otorga a estas asociaciones sindicales el derecho a:

- “a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;*
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;*
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;*

- d) *Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;*
- e) *Construir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades.*
- f) *Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.”*

Es decir que la representación más amplia de los trabajadores la tienen las asociaciones sindicales con personería gremial, quienes no sólo pueden defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, sino que son quienes tienen a su cargo por derecho propio las negociaciones colectivas.

Las asociaciones sindicales con personería gremial no sólo participan de la negociación colectiva, sino que tienen otros importantes roles, entre los cuales se encuentra el estudio y solución de problemas relacionados con su objeto que es *la realización plena del trabajador.*

3. Regulación legal del ámbito de la negociación. La Ley 14.250 promulgada el 13 de Octubre de 1953, constituye el primer cuerpo legal que tiene por objeto las Convenciones Colectivas de Trabajo y sigue siendo su base, con las modificaciones introducidas por las distintas leyes posteriores.

Como se ha reseñado en la Introducción al presente trabajo, los cambios de rumbo político entre proyectos de carácter neoliberal y proyectos nacionales solidarios, se tradujo en la modificación normativa, coincidiendo generalmente los gobiernos de facto con la aplicación de recetas neoliberales o al menos restrictivas y represivas de los trabajadores.

Finalmente en el año 2004, la Ley 25.877 es la última modificación legislativa a la norma base. El texto ordenado de la Ley 14.250 y sus posteriores modificaciones, fue aprobado por el Decreto 1135/2004, texto definitivo al momento de esta presentación.

El artículo 16 de la Ley 14.250 (t.o. 2004) dispone que: *“Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:*

- Convenio, nacional, regional o de otro ámbito territorial.*
- Convenio intersectorial o marco.*
- Convenio de actividad.*
- Convenio de profesión, oficio o categoría.”*

De este modo, la norma citada, establece que los ámbitos de aplicación serán *personales y territoriales*, ampliando dicha distinción con los supuestos consignados.

El ámbito de aplicación puede ser extendido a requerimiento de una de las partes. Así lo establece el artículo 10º de la Ley 14.250 (t.o. 2004): *“EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación”*.

4. Sujetos de la negociación. Sujetos. Son sujetos de la negociación colectiva el empleador o los empleadores y una asociación sindical de trabajadores con *personería gremial*. Así lo establece el artículo 1 de la Ley 14.250 (t.o. 2004): *“Los convenios colectivos de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.”*

No hay una intervención del Estado directa, pero sí indirecta debido a que es el Estado quien establece:

- a) como se representa el sector empleador;
- b) la inscripción de la asociación sindical reconociéndole la *personería gremial*.
- c) La homologación del acuerdo por el Estado.
- d) La extensión del ámbito territorial de una convención colectiva de trabajo, conforme lo que dispone el artículo 10º de la Ley 14.250 (t.o. 2004).
- e) La facultad de la autoridad administrativa para atribuir representación a un empleador o empleadores en el supuesto del artículo 2º de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

En cuanto al sujeto que comparece en carácter de empleador, puede tratarse de una asociación profesional, un empleador o un grupo de empleadores, siendo amplia la norma en este sentido.

A diferencia de lo que sucede respecto del sector sindical, la normativa no exige –ni tampoco lo ha hecho la administración- la unificación de personería en el caso de los empleadores, exigiendo sí dicha personería al negociador por parte de los trabajadores.

El artículo 2º de la Ley 14.250 (t.o. 2004) dispone que en el supuesto de el empleador *“hubiese dejado de existir o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna”* será la autoridad de aplicación, la que *“atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes a todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones”*.

Esta norma ha sido criticada por la doctrina, así se ha dicho que *“El contenido normativo del artículo 2º de la ley 14.250, claramente restrictivo del campo de acción de la autonomía colectiva, se corresponde con las líneas de política jurídica o legislativa que, salvo algunas excepciones, tradicionalmente han discurrido por la vía intervencionista estatal que se mantiene hasta estos días. Idéntica filosofía inspiró aquellas normas legales que contemplan situaciones en que se generan conflictos en la conformación de la unidad de contratación o aquellas otras que establecen pautas para resolver cuestiones de representatividad. Semejante intervención estatal en la conformación de la unidad de representación del sector empresario podría explicarse en función del modelo sindical y su incidencia en la estructura de la negociación. La ‘promoción’ estatal de una estructura sindical altamente centralizada, necesariamente precisa contar con un sujeto negociador que responda a dichas características a fin de concretar el contrato colectivo, por lo que el temor a que la ausencia de negociador patronal frustre las negociaciones colectivas resulta central para explicar la acción ejercida desde la heteronimia en lo relativo a la legitimación de la representación empresaria”²*

No se comparte este criterio. Interpretamos en primer lugar que el artículo 2º si bien refleja una intervención del Estado en la negociación colectiva, la misma tiene por finalidad destrabar una situación que puede dar lugar al conflicto y acelerar una rápida solución a los problemas que se presentan. La intervención del Estado se produce ante la inexistencia

² MUGNOLO, Juan Pablo “La Estructura de la Negociación Colectiva”, en AA. VV. “Tratado de Derecho del Trabajo” Ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2007, págs. 164/165.

de un empleador, asociación de empleadores o grupos de empleadores, o de la falta de representatividad de los mismos. Y su intervención se produce a los fines de acercar una solución que permita superar una negociación que de otro modo quedaría trunca o la dilataría en el tiempo.

Por otra parte, no toda intervención del Estado debe dar lugar al cuestionamiento de la solución que el mismo pueda aportar. Respetando la libertad, no debe caerse en un criterio decimonónico respecto a la autonomía de la voluntad, más cuando de derecho colectivo se trata.

Otro serio cuestionamiento radica en la limitación en la negociación de la asociación sindical exigiéndose la participación de aquellas a las que se les haya reconocido la *“personería gremial”*.

La limitación de la negociación colectiva ha generado distintas críticas y ha sido vista por muchos como una excesiva ingerencia del Estado. Es cierto que ha habido una ingerencia del Estado al sostener esta postura, pero no debe olvidarse que dicha injerencia ha nacido y sido propia de gobiernos democráticos, justamente de aquellos que promueven el desarrollo de negociaciones colectivas. Los gobiernos de facto y de corte neoliberal, por el contrario, directamente intentaron suprimir el rol negociador de las asociaciones sindicales.

Por otra parte, el marco histórico reseñado en la Introducción a este trabajo, nos recuerda que hasta hace muy poco tiempo (1983) no se había recuperado la democracia en la República Argentina, lo que obligó a las asociaciones sindicales en distintos períodos, a llevar planes de lucha, que necesariamente se vieron fortalecidos por la gran representatividad de los mismos.

El carácter representativo de las asociaciones sindicales con mayor número de afiliados se funda en un criterio democrático, de lo que es reflejo el inc. d) del artículo 8º de la Ley 23.551 que obliga a las asociaciones sindicales con personería gremial a garantizar *“la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos”*.

Extensión del convenio a trabajadores y empleadores no participantes.
Si bien no son sujetos de la negociación, los trabajadores no afiliados a la asociación gremial que interviene en la misma, son beneficiados por el acuerdo al que se arribe. Igualmente los empleadores. Así, el artículo 4º de la Ley 14.250 (t.o. 2004) dispone que: *“Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO*

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

Sucesión y articulación de los convenios de distinto nivel. La articulación de los convenios de distinto nivel ha sido y es una problemática que ha obligado a adoptar distintas soluciones. La experiencia fue permitiendo desechar respuestas anteriores que no brindaron el resultado querido. Finalmente la Ley 14.250 en su texto ordenado en el año 2004 adopta en sus artículos 18 y 19 un régimen que se asienta sobre los siguientes cánones:

Contenido del convenio

a. Autorregulación: Existe libertad de negociación para que los convenios colectivos de **ámbito mayor** establezcan la forma de articulación.

b. Materias propias y delegadas: Dentro del marco de la autorregulación podrán determinar las *materias propias* y aquellas que se *delegan* a la negociación en convenios de ámbito menor.

c. Autorregulación y objeto de los convenios de ámbito menor: Estos pueden considerar: i) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor; b) Materias no tratadas por el convenio de ámbito mayor; c) Materias propias de la organización de la empresa; d) Condiciones más favorables para el trabajador que las previstas en el convenio de ámbito mayor.

Modificación normativa

a. Temporal – Convenio posterior: El convenio posterior puede modificar el anterior de igual ámbito.

b. Temporal de ámbitos distintos: 1. Posterior de ámbito mayor o menor, modifica en las condiciones más favorable. 2. La comparación deberá ser efectuada por instituciones.

De este modo se consagra el principio de la “**norma más favorable**”, que rige en el régimen actual. A su vez, se adopta el criterio de *conglobamiento por instituciones* para comparar los distintos convenios. Esta última decisión ha sido cuestionada por los especialistas, señalándose que resulta válida cuando se compara la norma convencional con la ley, resulta efectivo, en tanto y en cuanto, la norma convencional debe resultar preferida por su especialidad. Distinto sería el caso en la comparación entre convenios, ya que podría estarse tomando una norma determinada de cada convenio, para compararse cuál resulta más favorable al trabajador, apartándola para su interpretación del convenio. Esta oposición parte del concepto que las normas deben ser interpretadas en el “*todo*” del convenio y no autónomamente.

Estos cuestionamientos no invalidan a nuestro criterio la decisión adoptada por la ley de hacer prevalecer aquellas normas más favorables para el trabajador. Es cierto que podrían presentarse dificultades, las que tendrán que ser resueltas en cada caso concreto. La ley contempla situaciones generales y ha aportado un criterio simple, efectivo y válido para la adopción de la norma aplicable, alejándose de antecedentes anteriores más complejos.

La Buena Fe. La legislación argentina en materia de convenciones colectivas expresamente impone a las partes la obligación de negociar de *buena fe*. Así, el inciso a) del artículo 4º de la Ley 23.546 (t.o. 2004 por Decreto 1135/2004) expresamente dispone que: “*Las partes están obligadas a negociar de buena fe...*” Y no sólo establece la obligación sino que además señala en qué se refleja dicha buena fe, manifestando 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 entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las provisiones sobre su futura evolución.

VI. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.”

Las exigencias de la negociación descriptas que implican para el legislador la *buena fe* de las partes, son meramente enunciativas, pudiendo alegarse cualquier otra conducta demostrativa de la falta de la misma. Su enunciación, sin embargo, permite brindar al principio de *buena fe* un contenido objetivo, que deberá irse completando con la experiencia y los casos que sean objeto de resoluciones administrativas y judiciales.

Situación de los trabajadores autónomos y subcontractados

Los trabajadores autónomos. Los trabajadores autónomos en la República Argentina aún no han sido objeto de una legislación que establezca un régimen laboral, previsional y de salud compatible con los criterios de trabajo decente. Desde la óptica estrictamente laboral son considerados prestadores de servicios o locadores de obra y se les aplica la legislación civil. En los hechos estas figuras son muchas veces utilizadas para encubrir relaciones laborales donde es evidente la subordinación técnica, económica y jurídica del trabajador cuya “autonomía” es una ficción que lo condena al desamparo.

Lejos estamos de las épocas en que los trabajadores autónomos eran mayoritariamente los profesionales independientes, comerciantes, directores de sociedades, los que en un momento histórico representaban una población económicamente acomodada en un marco de pocas exigencias administrativas. Hoy esa realidad ha cambiado dramáticamente. Los profesionales –en especial los profesionales jóvenes- han proliferado y son portadores de un título que no necesariamente les asegura su manutención. Han sido captados por distintas empresas, las que retribuyen malamente sus servicios y se han constituido en una masa trabajadora, que por no contar con capacidad de negociación se advierte privada de los derechos elementales que configuran el trabajo decente

En materia previsional el aporte del trabajador autónomo es menor, atado a una categoría normativa preestablecida y no a su declaración de utilidades. El resultado es que al llegar el momento de su jubilación percibe los más magros beneficios del sistema. Respecto de las restantes prestaciones de la seguridad social, carecen de cobertura de asignaciones familiares contributivas, de seguro de desempleo y de cobertura de riesgos de trabajo. En lo relativo a la cobertura de salud, solo cuentan con ella un sector de trabajadores autónomos denominados “monotributistas” que pueden afiliarse al sistema nacional

de obras sociales, aun cuando por las propias asimetrías e inequidades del sistema cotizan sustantivamente menos que los trabajadores dependientes lo que perjudica gravemente al sistema solidario de salud en su conjunto.

En materia negocial, carecen totalmente de la posibilidad de acceder a los beneficios de una negociación colectiva, en tanto y en cuanto, por su propia naturaleza, carecen de un empleador.

Los trabajadores subcontratados. La cuestión ha sido objeto de la legislación laboral, principalmente, porque los trabajadores subcontratados, en principio, deben ser representados por sus propias asociaciones sindicales de acuerdo a su actividad. Por trabajador subcontratado entendemos aquellas personas que contratadas con un determinado empleador, como consecuencia de una relación jurídica entre su empleador y un tercero, prestan servicios para éste tercero.

Esta prestación de servicios a favor del tercero puede desarrollarse bajo órdenes y en el establecimiento del tercero, pero también puede ser mediante las órdenes de su propio empleador en un establecimiento de éste último.

La ley argentina distingue entre subcontratación y delegación y describe la cuestión con claridad en el art. 30 de la Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo) conforme a la modificación introducida por el art. 17 de la Ley 25013. Esta norma dispone: *“Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad: Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.*

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los

trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250."

La ley no sólo ha tenido en miras evitar el fraude laboral, sino que obliga al empleador principal a auditar el cumplimiento de las cargas sociales por parte del empleador del trabajador subcontratado, bajo pena de solidarizarlo en el reclamo pertinente.

Los supuestos que contempla el actual artículo 30 son los siguientes:

- La cesión a terceros de establecimientos o explotaciones habilitados a su nombre;
- A aquellos que contraten o subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

Dimensión temporal de los Convenios Colectivos de Trabajo. Ultraactividad.

Debe distinguirse entre el plazo de vigencia y el de vencimiento del Convenio Colectivo de Trabajo. La vigencia nace con la homologación o registro de la Convención Colectiva de Trabajo. Así lo establece el artículo 5º de la Ley 14.250 (t.o. 2004). La misma norma establece la obligatoriedad de su publicación a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por el término de diez días desde su homologación o registración, previéndose que en caso de incumplir el Ministerio con dicha obligación podrá hacerlo cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación. Conforme el contenido de la norma, la publicación u omisión de la misma puede configurar un incumplimiento pero no priva de vigencia al convenio homologado o registrado.

En cuanto al vencimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, rige el principio general de autorregulación o autonomía de la voluntad, en tanto y en cuanto las partes negociadoras establecerán el mismo. Ello

surge inequívocamente del inciso e) del artículo 3º y del artículo 6º de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

Esta misma norma establece la *ultraactividad* de la Convención Colectiva de Trabajo. La norma expresamente dice: *“Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.”*

Muchos de las Convenciones Colectivas de Trabajo, que se encuentran vigentes actualmente, han sido suscriptas durante el año 1975. A pesar del tiempo transcurrido, han mantenido su vigencia y conforme las normas de sucesión y articulación han podido ser mejorados en cuestiones necesarias sin necesidad de revisión de todo el convenio.

La facultad de las partes en el convenio de excluir la *ultraactividad* del mismo, convalida el carácter auto regulatorio de su validez temporal.

Homologación de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Intervención Estatal. El artículo 4º de la Ley 14.250 (t.o. 2004) en su primer párrafo impone la homologación de la Convención Colectiva de Trabajo por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en su carácter de autoridad de aplicación.

Esta exigencia se traduce en intervencionismo del Estado que ha recibido múltiples críticas de la doctrina, Como lo señala el párrafo segundo del referido artículo 4º: *“Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general”*.

El Estado puede encontrarse ante una convención que afecte sus intereses en un determinado momento. En ese sentido puede demorar la homologación en tanto y en cuanto la ley no impone un plazo para la concreción de dicho acto administrativo.

El control de la legalidad, o sea, de la no colisión entre la convención colectiva de trabajo y una norma de orden público es objetiva y si bien podría generar conflictos entre los suscriptores de la convención y el Estado, configura un requisito difícilmente cuestionable.

Más grave resulta la referencia a la afectación del *interés general*. Esta formulación es demasiado amplia, tan amplio como puede interpretarse

el *interés general*. En esta cuestión es evidente la intervención estatal en detrimento de los derechos de los trabajadores.

Una mención especial merecen los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupos de empresa, atento que los párrafos tercero y cuarto del artículo 4º de la Ley 14.250 (t.o. 2004) distinguen a estos de las convenciones colectivas de trabajo, disponiendo que deberán cumplir con las mismas condiciones que éstas y que deberán ser presentados ante la autoridad para su registro, publicación y depósito. Es decir que estos convenios no necesariamente deben ser homologados, si bien lo pueden ser a requerimiento de parte.

Régimen especial de las empresas en crisis. El 5 de Diciembre de 1991 se promulgó en la República Argentina la extensa Ley 24.013 cuya principal finalidad consiste en la promoción y protección del empleo. En miras a su objetivo, una de las situaciones especiales que contempla – en el Capítulo 6 del Libro III- es el *procedimiento preventivo de crisis de empresas*, cuya aplicación resultaba obligatoria para las empresas que tenían por objetivo el despido de un porcentaje sensible de trabajadores. Así, el artículo 98 establece que “*Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.*” Procedimiento este que se tramita ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (art. 98 Ley 24.013). Los sujetos habilitados para instar este proceso son el empleador o *la asociación sindical de los trabajadores* (art. 98 Ley 24.013). Sea quien sea que inste el procedimiento, la autoridad administrativa citará a la contraparte –el empleador o la asociación sindical según el caso- a los fines de celebrar una audiencia con todas las partes (art. 100 Ley 24.013). Las partes – empleador y asociación sindical- intentarán llegar a un acuerdo. En caso de arribar al mismo, dicho acuerdo se eleva al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de su homologación, sin perjuicio que el mismo pueda ser rechazado por la autoridad administrativa mediante resolución fundada (art. 103 Ley 24.013).

Durante el procedimiento de crisis, el empleador no podrá proceder al despido de los trabajadores y éstos últimos no podrán recurrir a la huelga ((art. 104 Ley 24.013). Si las partes no arriban a un acuerdo, se da por concluido el procedimiento de crisis.

La ley 14.250 (t.o. 2004) no podía ignorar este procedimiento, por lo que la reforma introducida por la Ley 25.877 agrega un nuevo Capítulo V titulado “*Convenio de Empresas en Crisis*”, compuesto por un solo artículo (art. 18 Ley 25.877, t.o. 2004). La norma expresa: “*La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N° 24.013. El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.*”

Mediante esta norma, la ley 14.250:

- Se adecua a las previsiones de la ley 24.013;
- Reconoce la categoría de *empresas en crisis*;
- Excluye a estas empresas de la aplicación del convenio colectivo de trabajo aplicable;
- Dicha exclusión requiere el acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo;
- La suspensión debe limitarse a un lapso determinado.

La exclusión de la aplicación de la convención colectiva durante la negociación que supone la aplicación del procedimiento de crisis previsto en la Ley 24.13, configura una respuesta válida y necesaria, en tanto y en cuanto la finalidad de la ley citada es la preservación del empleo.

Los efectos que pueden preverse son los siguientes:

- Si hay un nuevo acuerdo entre el empleador y la asociación sindical, éste puede completar la convención colectiva de aplicación suspendida o puede reemplazarla, constituyendo una verdadera sustitución del convenio anterior.
- En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso establecido por la Ley 24.013, vuelve a aplicarse la convención colectiva suspendida.

La suspensión de la aplicación del convenio colectivo sólo puede ser temporal. Ese límite temporal coincide necesariamente con la vigencia del procedimiento de la Ley 24.013. Consideramos poco feliz la redacción del segundo párrafo del Artículo 20 de la Ley 14.250 (t.o.

2004), cuya interpretación no puede ser otra que la señalada en este párrafo.

II. Panorama actual de la negociación colectiva

El incremento de las negociaciones colectivas en la República Argentina, especialmente a partir del año 2003 resulta notable. Se hará hincapié principalmente en dos informes oficiales. El primero de ellos, el informe anual correspondiente al año 2010 (último análisis anual publicado) y el informe del primer trimestre del año 2013. Ambos informes han sido elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Previamente es necesario destacar que la intervención del Estado, principalmente a partir de la homologación o registro de las convenciones colectivas de trabajo, se traduce en importantes estudios e informes que permiten visualizar con claridad la realidad de las negociaciones colectivas en la República Argentina, y así verificar la eficacia de las medidas que se adoptan en su promoción.

El informe anual correspondiente al año 2010 comienza señalando que *“La recuperación del empleo emerge como uno de los rasgos más notables de 2010. La intervención estatal fu notoria en este sentido: hacia agosto de 2010 el empleo registrado en el sector privado no agrícola había retomado los niveles previos a la crisis”* (se refiere a la grave crisis económica 2001/2002) *“La negociación colectiva cumplió un rol fundamental, dado que continuó siendo el principal mecanismo de determinación salarial sobre un universo creciente de asalariados cubierto por ella.”*

Traduciendo lo manifestado en cifras agrega: *“Durante 2010 se registraron 2.038 convenios y acuerdos colectivos, superando en un 27% el total de registros de 2009, continuando así con la dinámica ascendente de la negociación colectiva: el total de convenios y acuerdos firmados acumulados desde el 2004 fue superior a 7.000”.*

El incremento de negociaciones se tradujo también en un aumento de los trabajadores cubiertos, expandiéndose *“de 3 a 5 millones de asalariados entre 2003 y 2010 en el sector privado no agrícola.”*

Sobre el objeto de los acuerdos, el informe señala que *“Respecto al contenido de la negociación, siguen predominando las cláusulas salariales presentes en el 83% de las negociaciones, representando un*

58% de las cláusulas relevadas. Las cláusulas referidas a las condiciones de trabajo en las empresas fueron pactadas en el 20% de las negociaciones (16% del total de cláusulas relevadas. La diferencia sustantiva con respecto a 2009 radica en un cambio en la composición de los temas incorporados en la negociación colectiva, como por ejemplo las cláusulas de higiene y seguridad que crecieron un 67% respecto a 2009 y las referidas a la crisis que se redujeron también un 67% en el mismo período.

La tabla 1 permite visualizar los principales contenidos de las negociaciones en los períodos 2009 y 2010. El informe correspondiente al primer trimestre del año 2013 señala respecto a los contenidos de la negociación que *“Se negociaron 735 cláusulas en los convenios y acuerdos del trimestre. Las cláusulas más destacadas fueron las salariales, que se incluyeron en el 90% de las negociaciones. Otras cláusulas relevantes son las que regulan las relaciones laborales y las que establecen condiciones de trabajo en la empresa, incluidas respectivamente en el 38% y 14% de los registros del trimestre”* (ver tabla 2)

Monto de la remuneración.

Principio general. En la República Argentina, como principio general aplicable, los montos y formas de la remuneración son legalmente libres, no existiendo normas que limiten los mismos, con la excepción del Salario Mínimo, Vital y Móvil y la obligación de pago del denominado Sueldo Anual Complementario.

Las remuneraciones deben fijarse en dinero (art. 107 de la Ley 20.744) pudiendo computarse el pago en especie hasta un máximo del 20% del total de la remuneración.

Salario Mínimo, Vital y Móvil. El artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 define al salario mínimo vital y móvil diciendo que *“Salario mínimo vital es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.”* La ley prohíbe abonar salarios inferiores a éstos. El artículo 119 de la misma dispone que *“Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fije de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para*

aprendices menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo rededucida, no impuesta por la calificación...”

Los convenios colectivos de trabajo no pueden fijar valores salariales inferiores al salario mínimo, vital y móvil como expresamente lo dispone el art. 103 de la Ley 20.744.

Sueldo anual complementario. Se encuentra definido en el artículo 121 de la Ley de Contrato de Trabajo nº 20.744 que dispone que *“se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el art. 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario”*. La normativa legal (art. 104) también dispone que dicho salario se abonará en dos cuotas, la primera de ellas el 30 de Junio y la segunda el 31 de diciembre.

Se trata de una obligación legal que tampoco puede ser excluida mediante un convenio colectivo de trabajo.

Forma de la remuneración.

Principio general. También la ley impone la libertad de formas en materia del pago de las remuneraciones. Son válidas las distintas formas de pago.

Formas. Se pueden pactar libremente distintos modos de pago de la retribución. Como lo dispone el art. 104 de la LCT: *“El salario puede fijarse por tiempo, por rendimiento del trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades”*.

Sólo corresponde hacer una salvedad respecto a los premios y modalidades destinadas a obtener la mayor respuesta del trabajador o en otras palabras a remunerar según variables de productividad. Dichas formas de remuneración son en principio válidas siempre y cuando los estándares para su medición no impliquen la afectación de las condiciones y medio ambiente de trabajo propias del trabajo decente.

Jornada de Trabajo. Por *Jornada de Trabajo* debe entenderse *“todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”* (art. 197 Ley 20.744) aclarándose que *“Integrarán la jornada de trabajo los*

períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”.

La ley argentina es tuitiva respecto de la jornada de trabajo, estableciendo una norma general y contemplando las distintas situaciones especiales. La extensión de la jornada de trabajo impuesta por la ley, es *uniforme* para toda la Nación (art. 196 LCT) la que remite al texto actualizado de la Ley 11.544 del 12 de Septiembre de 1929.

El artículo 1º de la Ley 11.544 establece que *“La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro”* excluyendo en su segundo párrafo *“los trabajos agrícolas, ganaderos y los de servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario gerente, director o habilitado principal.”* Finalmente se aclara que *“La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas”*. Esta norma debe complementarse con el art. 198 de la Ley 20.744 que respecto de la *jornada reducida* afirma que *“La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.”*

Se contemplan distintos casos especiales, a saber:

- Trabajo nocturno. Tiene un límite de siete horas (art. 2º Ley 11.544, art. 200 Ley 20.744). Se entiende por tal *“el que se cumpla entre la hora 21 de un día y la hora 6 del siguiente”*. No se aplica este criterio cuando se trata de trabajos rotativos del régimen de trabajo por equipos (art. 200, Ley 20.744). La misma norma establece que cuando se alternen horarios diurnos y nocturnos *“se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario...”*
- Trabajo insalubre. La Ley 20.744 incorpora un importantísimo avance al tratar la carga horaria del trabajo insalubre. Si bien admite el mismo reduciendo la jornada a 6 horas diarias o 36 semanales, previamente exige la remoción de las causales de

insalubridad. El segundo párrafo del artículo 200 de la referida ley, dice así: “ *En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate*”.

Aclara la norma que la reducción horaria no implica la reducción de las remuneraciones.

Se impone también que la *insalubridad*, no existirá sin pronunciamiento de la autoridad de aplicación.

- Trabajo de menores y adolescentes. La ley impone la prohibición del trabajo de los menores, entendiéndose por ellos a quienes tuvieren menos de 16 años (Ley 20.744 arts. 187 y 189). Los menores de 16 a 18 años podrán celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres o tutores (Ley 20.744 arts. 187 y 132). La jornada laboral será de 6 horas diarias o 36 horas semanales, no pudiendo superar la distribución de las horas laborales, las 7 horas diarias (Ley 20.744 art. 198) pudiendo extenderse hasta las 8 horas diarias y 48 semanales con autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción (Ley 20.744 art. 198). Se les prohíbe también el trabajo nocturno, interpretándose que el mismo está comprendido entre las 20 hs. de un día y las 6 horas del día siguiente. En los establecimientos fabriles de turnos rotativos, la prohibición se mantiene, pero el horario nocturno se considera entre las 22 hs. de un día y las seis horas del siguiente (Ley 20.744 art. 198).

Los menores entre los 14 y los 16 años, podrán desempeñarse en empresas en que el titular sea su padre, madre o tutor, con una jornada máxima de 3 horas diarias o 15 horas semanales, y nunca en tareas que sean penosas, peligrosas o insalubres, debiendo además cumplir con su asistencia escolar.

- Normas complementarias y estatutarias. Otras normas legales complementan las limitaciones a la jornada de trabajo. Entre ellas podemos citar, siempre de la ley 20.744, los siguientes ejemplos:

- Pausa entre jornadas no inferior a 12 horas (art. 197 último párrafo);
- Prohibición de trabajar desde las 15 horas del sábado hasta las 24 horas del día siguiente (art. 204, con las excepciones que establece la misma norma y la obligatoriedad del descanso compensatorio)
- Descanso diario por lactancia, establecido legalmente por dos períodos diarios de media hora y por un lapso no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento.
- Los feriados nacionales y días no laborables (art. 165);
- Licencias ordinarias (art. 165);
- Licencias especiales (art. 158 y s.s.).

También en las legislaciones de actividades regidas estatutariamente (entre otras, construcción y rural) se establecen normas específicas de jornada laboral compatibles con las particularidades de las mismas

Comentarios sobre la jornada de trabajo. Si bien existe un régimen legal que impone una jornada de trabajo máxima de 8 horas o 48 horas semanales y contempla además las situaciones especiales, tales como la del trabajo nocturno, el trabajo insalubre y el trabajo de menores, también se advierten excepciones que deben ser adoptadas con la mayor rigurosidad legal. En ningún caso se justifica que la adopción de excepciones o la imposición de la jornada de trabajo afecten la *condición y medio ambiental del trabajo*.

Reconocimiento de la dimensión de género. La República Argentina tiene una larga experiencia en el reconocimiento de la dimensión de género lo que se ha traducido necesariamente en leyes de protección específica de tal condición no solo en la faz laboral sino también en el plexo del derecho común y más puntualmente en el de familia siendo nuestro país uno de los primeros en adoptar el matrimonio igualitario. En ese sentido son muchas las normas legales y convencionales que se ocupan del tema.

En materia laboral, la Ley de Contrato de Trabajo, se ocupa especialmente de la mujer, en distintas normas a saber:

1. Principio general. Prohibición del Trato discriminatorio: El artículo 172 de la Ley 20.744 establece que *“La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación den su empleo fundada en el sexo o estaco civil de la*

misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. . En las convenciones colectivas o tarifarias de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”.

2. Descanso al mediodía. La mujer que trabaje en horas de la mañana y de la tarde cuenta con derecho a un descanso de 2 horas al mediodía (art. 173 Ley 20.744)

3. Prohibición del trabajo a domicilio a aquellas trabajadoras empleadas en algún local o dependencia de la empresa (art. 174 Ley 20.744)

4. Prohibición a ocupar a la mujer en trabajos que revistan el carácter penoso, peligroso o insalubre (art. 175 Ley 20.744)

5. Protección de la maternidad;

5.1. Prohibición de trabajar 45 días antes al parto y hasta 45 días después, con la facultad de la trabajadora de reducir el período anterior en beneficio del posterior y protección del nacimiento pretérmino (art. 177 Ley 20.744)

5.2) Obligación del empleador de mantener el empleo durante el período señalado precedentemente (art. 177 Ley 20.744)

5.3) Derecho a la estabilidad en el empleo durante el embarazo (arts. 177 y 178 Ley 20.744).

5.4) Descanso diario por lactancia (art. 179 Ley 20.744)

5.5) Período de excedencia (licencia posterior al parto sin goce de salario) por un periodo no menor a 3 meses y no mayor a 6 meses (art. 183 Ley 20.744)

5.6) Prohibición del despido por matrimonio(arts 180 a 182 Ley 20.744).

La misma situación se reproduce en los Convenios Colectivos de Trabajo. Conforme se ha indicado precedentemente al describir los contenidos de las negociaciones de los períodos anuales 2009 y 2010 y del período trimestral 2013, se puede observar la inclusión de cláusulas relacionadas con la dimensión de género.

Formación Profesional. La formación profesional es hoy uno de los principales objetivos de las asociaciones sindicales, reconociéndose una constante tendencia a establecer en las convenciones colectivas de trabajo, obligaciones de ambas partes (empleadores y asociaciones sindicales) para promover la formación profesional y la certificación de competencias. Sin perjuicio de ello, las partes involucradas son conscientes que la promoción de la formación profesional debe hacerse de modo paulatino y sistemático a fin de no provocar una *selección adversa que afecte los niveles salariales de los colectivos laborales.* También las asociaciones sindicales han promovido la formación escolar elemental en aquellos trabajadores que por su situación socio cultural no

han podido acceder a la misma adecuadamente. Ello en el convencimiento también que dicha formación coadyuva en la obtención de la formación profesional.

La legislación argentina también ha reconocido esta necesidad, por lo que la Ley 24.576 agregó a al Título II de la Ley 20.744 de contrato de trabajo, el Capítulo VIII en el que se impone que *“La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.”* Al empleador lo obliga a implementar *“...acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado”* y a reconocer esa capacitación al trabajador: *“En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación”* Deber reconocer al trabajador el derecho de disponer de *“una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.”*

Por otra parte, faculta a las asociaciones sindicales a *“recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional.”* y – en el supuesto de la implementación de innovaciones tecnológicas y organizativas en la empresa- a solicitar al empleador *“la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema”*.

III.Comentarios y propuestas

En la República Argentina, en un marco de estabilidad democrática y bajo el firme y sostenido impulso del Estado, se ha podido comprobar el incremento de las negociaciones colectivas de trabajo y la concreción de las mismas en numerosos convenios colectivos de trabajo como fruto concreto del dialogo social y del tripartismo.

Si bien las negociaciones colectivas de trabajo nacieron ante situaciones de conflicto, a fin de encontrar una solución acordada entre los principales interesados, hoy se observa también un incremento de

convenios que permiten alianzas estratégicas entre trabajadores y empleadores, que se consolidan en instituciones que buscan promover la mejora de todos los actores del sector. Un ejemplo de ello es el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción, creado en el ámbito de la referida industria.

En este marco y con estos avances, interpretamos que los cinco grandes desafíos en materia de negociaciones colectivas son:

a. La formación profesional y la certificación de competencias lo que en definitiva favorece la promoción social de los trabajadores y la mejora en la productividad laborar sin merma de las condiciones dignas de trabajo.

b. La promoción de acciones tendientes a la protección del medio ambiente y a la consolidación de los principios del empleo verde, con pleno respeto a los derechos laborales.

c. La inclusión de obligaciones tendientes a la consolidación de una verdadera cultura de la prevención de los riesgos de trabajo y las enfermedades profesionales y a la promoción de condiciones y medio ambiente de trabajo propios del trabajo decente.

d. La reformulación integral de los convenios colectivos de actividad que en su mayoría datan de la década del 70 y su adecuación a las nuevas realidades.

e. La incorporación de cláusulas integrales que visibilicen la paridad de género.

Que exista en los países una política de Estado tendiente a la universalización del trabajo digno como decisión privilegiada para asegurar la inclusión y la promoción social, con plena vigencia de la negociación colectiva y de la libertad sindical y respeto a todos los derechos fundamentales permiten tener esperanza para un futuro con paz y justicia social para nuestros pueblos

Tabla 1. Argentina: Cláusulas de convenios. 2009-2010

Cláusulas	2009		2010	
	Convenios y acuerdos	Cláusulas	Convenios y acuerdos	Cláusulas

Salariales	1090	3036	1689	4034
Relaciones Laborales	606	1158	837	1492
Condiciones de Traslado	333	858	402	1122
Ambiente, higiene y seguridad	76	123	137	206
Equidad de Género	29	29	32	32
Pequeña Empresa	9	9	6	6
Crisis	110	206	34	69
Total	1.330	5.419	2.038	6.961

Fuente: MTESS

Tabla 2. Argentina: cláusulas de los convenios. 2012

Tipo de cláusulas	Convenios y acuerdos		Cláusulas		Promedio de cláusulas N°
	N°	%	N°	%	
Salarios y Compensaciones	207	90%	490	67%	2.1
Relaciones Laborales	87	38%	135	18%	0.6
Condiciones de Trabajo	32	14%	82	11%	0.4
Medioambiente, higiene y seguridad	8	3%	11	1%	0.0
Equidad de género	11	2%	11	1%	0.0
Pequeña empresa	1	0%	1	0%	0.0
Crisis	3	1%	5	1%	0.0
Total	231	100	735	100	3.2

Fuente: MTESS