

Material Imprimible

Curso Relaciones Laborales

Módulo 2

Contenidos:

- Derecho Laboral
- Asociaciones sindicales
- Convenios Colectivos de Trabajo
- Organización y manejo de las empresas

Derecho Laboral

El hecho de vivir en sociedad requiere que el hombre ajuste su conducta a determinadas reglas que conllevan a la sanción frente al incumplimiento de las mismas. Este conjunto de reglas se denomina **derecho**, que es el producto de la vida en la sociedad, la cual requiere cierto grado de organización.

Este está constituido por un conjunto de normas jurídicas destinadas a regular la condición humana en el trabajo en relación de dependencia, entre trabajadores y empleadores. Asimismo, el derecho laboral atiende las desigualdades en este ámbito para poder proteger al trabajador.

Una de las fuentes principales de este derecho es la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, la ley 20.744, la cual en su artículo uno afirma que el contrato y la relación de trabajo se rigen por la propia ley de contrato de trabajo, por las leyes y estatutos profesionales, por las convenciones colectivas, por la voluntad de las partes, y por los usos y las costumbres. Siguiendo dentro del universo laboral dependiente, encontramos un conjunto normativo que regula las relaciones entre el sujeto colectivo que representa el interés de los trabajadores y el sujeto colectivo que representa a los empleadores. Este conjunto de normas constituye la Ley 23.551, que es la Ley de Asociaciones Sindicales.

Dentro de las Relaciones Laborales encontramos relaciones individuales y colectivas. Los actores que componen las relaciones colectivas son:

- Las asociaciones profesionales de trabajadores
- El grupo de empleadores o cámaras empresariales
- y el Estado.

La **asociación sindical de trabajadores** es un ente social civil que tiene como fin la defensa de los intereses de los trabajadores en un amplio sentido. En primera instancia, comprende las condiciones de trabajo, teniendo aquí gran relevancia la fuerza de los

sindicatos; pero también abarca lo referido a la educación, las condiciones de vida, la salud y la recreación de los trabajadores.

Es importante distinguir entre **gremio** y **sindicato**. El primero es un grupo de trabajadores que comparte un oficio o profesión, por ejemplo, panaderos, pizzeros, etc. Por su parte, el segundo es el gremio organizado dentro del marco legal vigente, es una organización permanente de trabajadores asalariados para representación y defensa de sus intereses económicos y sociales frente a los empleadores y sus organizaciones.

Sobre la **asociación profesional de empleadores** se puede establecer que en el ámbito que representa a los trabajadores, la legislación argentina prevé una normativa especial que fija lineamientos básicos de organización y funcionamiento de las asociaciones gremiales de trabajadores. Al contrario, respecto del sector de los empleadores, no existe disposición legal que refiera al mismo, por eso se rigen por el derecho común con amplia libertad de acción para elegir el tipo de asociación dentro de las disposiciones del Código Civil, teniendo en cuenta lo dispuesto por las convenciones colectivas de trabajo aplicables a su actividad. El Ministerio de Trabajo es quien resuelve sobre la integración del sector de empleadores para evitar el vacío en su representación.

Los principios del derecho sindical tienen su origen en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

- El principio de subsidiaridad 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 e intervenir en caso de que exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior. Aquí adquieren un papel preponderante los convenios colectivos de trabajo para alcanzar el bienestar general
- Por su parte, la libertad sindical se desarrolla tanto en documentos internacionales como en la legislación nacional, determinando el pleno ejercicio de los derechos de asociación, organización y administración en la actividad sindical. Es el conjunto de derechos e inmunidades otorgadas por la normativa vigente a los

trabajadores y a las organizaciones constituidas por los mismos para asegurar el desarrollo de acciones destinadas a la defensa de sus intereses y a la mejora de sus condiciones de vida y trabajo. A su vez, la libertad sindical es reconocida por la mayoría de los países, ya que se encuentra en convenios declarados por la Organizacional Internacional del Trabajo.

Tanto la Constitución Nacional como la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, otorgan adecuada protección a los titulares de la libertad sindical, lo que concluye en dos principios más relacionados con esto:

- En primer lugar, autonomía, que es la facultad de autodeterminación de las asociaciones profesionales de trabajadores frente a los poderes, personas y organizaciones que pretendan intervenir o interferir en su funcionamiento. Se basa en la autonomía frente al Estado y a los empleadores
- Y en segundo lugar, la democracia sindical. Como expusimos anteriormente, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza esta democracia sindical, legitimando la representación de los dirigentes sindicales y controlando su gestión y responsabilidad frente a los afiliados. La democracia abarca la no discriminación de sus afiliados, su participación en la elección de los representantes gremiales, la libertad de expresión y la renovación periódica de las autoridades.

Cada uno de los ciudadanos conozca cuáles son sus garantías constitucionales, las cuales están consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Nos parece relevante mencionarlas en este módulo teniendo en cuenta que están alineadas con el estudio las relaciones laborales y forman parte de la evidencia que existe en el avance que logramos en este ámbito como sociedad.

- El derecho a trabajar es optar por una actividad laboral u otra y celebrar un contrato de trabajo. También implica el derecho a la libertad de contratar

- El derecho a las condiciones dignas y equitativas de labor refiere al trato que debe recibir el trabajador en relación al ambiente, lugar, horario, descanso, retribución, etc.
- El derecho a la jornada limitada hace referencia a que la jornada de trabajo no puede insumir de modo excesivo el tiempo de vida del hombre. Su duración debe tener pausas diarias, semanales y anuales
- El derecho al descanso y las vacaciones pagas significa descanso pagado por anticipado
- El derecho a la retribución justa es el derecho a percibir un salario que resulte suficiente para vivir con dignidad
- El derecho al salario mínimo, vital y móvil se refiere a la remuneración cuyo monto se presume vital para garantizar la vida del trabajador, que no solo le permita vivir, sino vivir dignamente. Debe ser móvil, ya que, en el caso de haber inflación, debe ser ajustado
- Por su parte, el derecho a percibir igual remuneración por igual tarea tiene como fin prohibir la arbitrariedad en la fijación de retribución en personas que realizan igual tarea, evitando la discriminación
- En cuanto al derecho a participar en el beneficio, control y dirección de la empresa la norma lo establece pero no aclara la forma de hacerlo
- El derecho a la protección contra el despido arbitrario expresa que en el empleo público, el derecho a la protección contra el despido se vincula con la estabilidad del empleado público, que es propia y está asegurada por la obligación estatal de reincorporar al empleado. En las relaciones laborales privadas no se prohíbe el despido, solo establece una compensación económica ante la falta de justa causa, que se puede encontrar en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo
- El derecho a la organización sindical implica la libertad de formar una asociación, poder ingresar a ella, afiliarse y desafiliarse
- El derecho de huelga puede ser invocado y ejercido aunque no se dicte una ley que lo reglamente. La huelga tiene que ver con un conflicto colectivo y gremial,

que consiste en la suspensión del trabajo, de manera temporal y con abandono del lugar de las tareas, para reclamar y obtener del empleador la mejora en las prestaciones

- El derecho de los representantes sindicales a las garantías gremiales hace referencia a que los representantes gremiales gozan de garantías para el cumplimiento de su función sindical, que incluyen la estabilidad en su empleo, licencias sin goce de sueldo, derecho a la reserva del puesto y de ser reincorporado al finalizar sus funciones, y no pueden ser despedidos durante un año a partir de la cesación de su mandato
- El derecho a la seguridad social es el derecho de protección ante contingencias propias de la vida de los trabajadores, como por ejemplo, la vejez, enfermedad, situaciones familiares, entre otras. Estos beneficios son otorgados por el Estado y tienen carácter irrenunciable
- Por último, el derecho a la protección de la familia del trabajador, es decir, protección a la vivienda familiar, protección a los hijos y su educación.

Asociación sindical

Le corresponde a la asociación sindical con personería gremial como representante de los trabajadores, sentarse en la mesa de negociaciones colectivas. Su función es tener objetivos claros y precisos y contar con técnica negociadora, buscando así la mejora en el nivel de vida de los trabajadores y la forma de instrumentar la participación en los beneficios del desarrollo económico de la empresa.

Formas de organización sindical que existen:

- Las asociaciones sindicales de actividad o industria son organizaciones verticales que agrupan a todos los trabajadores de una misma actividad, por ejemplo la Unión Obrera Metalúrgica, conocida también como UOM, que agrupa a trabajadores de la metalúrgica, cualquiera sea su oficio. Esta forma de organización prevalece en la actualidad, en sectores de desarrollo de la industria y

servicios, y la ley sindical la privilegia como forma de organización, ya que facilita la concentración del poder sindical. La misma se funda en los convenios colectivos que tienen alcance a toda la actividad, en la uniformidad del régimen salarial y en sentar las bases para que todos los trabajadores de una misma rama tengan trato igualitario

- Las asociaciones sindicales de oficio, profesión o categoría son organizaciones horizontales y dicha forma de organización es lo que quedó de las organizaciones artesanales. Hoy en día se pueden encontrar agrupando a viajantes de comercio, actores, músicos, médicos, entre otros
- Por su parte, las asociaciones sindicales de empresa constituyen una forma minoritaria en nuestra tradición. En nuestra ley sindical se contempla otorgar personería a un sindicato de empresa sólo cuando en la zona de actuación y en la actividad no hubiere una asociación sindical de primer grado que la represente
- Por último encontramos las asociaciones mixtas, las cuales agrupa trabajadores de la misma actividad, dentro de un mismo oficio. Como ejemplo podemos citar la Asociación de Supervisores Metalmecánicos.

Según la ubicación que poseen en la pirámide sindical, pueden clasificarse en:

- Asociaciones sindicales de primer grado. Estos son los sindicatos o uniones, los cuales constituyen la estructura sindical, ya que en ella se afilian directamente los trabajadores
- Asociaciones sindicales de segundo grado o federaciones, que son aquellas que afilian a los sindicatos o uniones de primer grado, para así coordinar actividades y desarrollar acciones con más eficacia
- Y las Asociaciones de tercer grado o confederaciones, que agrupan a las asociaciones de primer y segundo grado, como por ejemplo, la Confederación General del Trabajo en Argentina.

Según los derechos que se le reconocen, se clasifican en:

- Asociaciones sindicales simplemente inscriptas. Sobre ellas se puede establecer que si bien las asociaciones sindicales se pueden constituir sin autorización previa, para que sean reconocidas deben encontrarse inscriptas ante el Registro que lleve la Autoridad de Aplicación, que, en este caso, es el Ministerio de Trabajo. Dicha inscripción contempla nombre, domicilio, antecedentes de fundación, patrimonio, lista de afiliados, nómina y nacionalidad de los integrantes que forman el órgano directivo, y estatutos.

Los derechos de estas asociaciones sindicales son representar intereses individuales de sus afiliados a pedido de éstos, representar intereses colectivos cuando no hubiere en la misma actividad una asociación con personería gremial, promover actividades vinculadas con los intereses de sus afiliados, imponer cotizaciones a sus afiliados, y realizar asambleas o reuniones

- Las Asociaciones sindicales con personería gremial son consideradas como las más representativas en su ámbito territorial y personal de actuación en virtud de contar con el mayor número promedio de afiliados, lo cual permite obtener la personería gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo. Se denomina personería gremial a la capacidad jurídica específica reconocida por la autoridad de aplicación que corresponde a la asociación sindical más representativa dentro de cada actividad, o sea, la que cuenta con mayor cantidad de afiliados sobre el promedio de trabajadores que tal asociación intente representar. Esta personería es un poder institucional, ya que permite participar en la celebración de convenios colectivos de trabajo, y faculta a fijar cotizaciones obligatorias a sus afiliados.

Asimismo, la ley 23.551 establece dos requisitos básicos para su obtención: que tenga una inscripción previa no menos a seis meses, y que sea lo suficientemente representativa, afiliando a más del 20% de los trabajadores que intenta representar.

En Argentina rige el **principio de pluralidad sindical**, el cual afirma que la organización sindical es libre y democrática. Esto quiere decir que los trabajadores tienen la posibilidad

de constituir sindicatos sin restricción ni autorización previa del Estado, solo se requiere la simple inscripción de los mismos en un registro especial.

Siguiendo en línea con la inscripción que deben tener los sindicatos, éstos también pueden obtener la personería gremial cumpliendo ciertos requisitos. Veamos entonces cuál es el concepto de personería gremial.

La personería gremial es un status o carácter especial que otorga el Estado a la asociación sindical más representativa de cada actividad o rama, la cual concede derechos específicos y exclusivos a dicha agrupación.

Estos derechos tienen que ver con los siguientes puntos:

- Administrar sus propias obras sociales
- Intervenir en negociaciones colectivas
- Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y seguridad social
- Y colaborar con el Estado en la solución de problemas de los trabajadores.

Requisitos para obtener la personería gremial:

- Además de estar simplemente inscrita, la asociación gremial debe tener seis meses de antigüedad
- Asimismo, debe afiliar a más del 20% de los trabajadores que intenta representar
- Y en el caso que dos asociaciones disputen por este carácter, se otorga la personería al que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intenta representar.

Los representantes sindicales gozan de una intensa protección en el ámbito de las relaciones laborales a fines de poder realizar eficazmente las actividades gremiales. Este amparo se llama **tutela sindical**, y se encuentra justificado en el hecho que los representantes de los trabajadores están expuestos a medidas hostiles que provienen del empleador con la finalidad de apartar al dirigente y obstaculizar su función. Esta protección está garantizada por la Constitución Nacional, convenios de la Organización

Internacional del Trabajo y la ley 23.551, y alcanza a los representantes de los trabajadores dentro de la empresa que ejercen su función en el lugar de trabajo, es decir, delegados y miembros de comisiones internas.

Estas garantías gremiales se pueden sintetizar en:

- Los representantes gremiales que, para cumplir su función, dejaran de prestar servicios, tienen derecho a gozar de una licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto, y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir del cese de sus actividades gremiales
- Los representantes gremiales en la empresa que continúan prestando servicios en ella, gozan de un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en el convenio colectivo de trabajo, no pudiendo ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo ni despedidos
- Los candidatos para un cargo de representación sindical, que no podrán ser despedidos ni suspendidos sin justa causa ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de seis meses a partir de su postulación
- Y por último, la violación por parte del empleador de alguno de estos derechos, le da lugar al afectado a demandarlo judicialmente.

Cada persona que esté trabajando en relación de dependencia tiene derecho de informarse las funciones y los requisitos para postularse a la función de delegado dentro de la empresa. Para ejercer este cargo, hay que:

- Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta y por el voto directo de los trabajadores a representar
- También deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un año
- Tener 18 años de edad como mínimo y contar con un año de antigüedad en la empresa anterior a la elección

- Su mandato no podrá exceder los dos años, excepto que exista alguna disposición en los estatutos que diga lo contrario.

A su vez, cumplir con el rol de delegado en una empresa requiere de ciertas obligaciones. Los delegados deben verificar la aplicación de normas y participar de las inspecciones que disponga la autoridad administrativa, reunirse con el empleador periódicamente o con el departamento de Recursos Humanos que representa al mismo y, como sumamente importante, deben presentar ante la gerencia los reclamos que le presentan los trabajadores.

Las asociaciones sindicales se constituyen en defensa de los intereses de los trabajadores, pero además, poseen una característica fundamental: su perdurabilidad en el tiempo. Y debido a que justamente tienden a perdurar en el tiempo, es que requieren de cierta organización interna.

La decisión de constituirlos es adoptada en una asamblea, y a su vez, ésta dispondrá la fundación del grupo y aprobará el estatuto, el cual debe contener lo referente en materia legal.

De esta forma, y para garantizar la democracia interna en las asociaciones sindicales, existen pautas para constituir los estatutos. Tal es así, que el artículo 8 de la Ley de Asociaciones Sindicales establece que:

- Debe haber una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y los afiliados a las mismas
- Los delegados deben actuar con mandato a sus representados e ir informando a éstos sobre su gestión
- Y se debe garantizar la participación activa de los afiliados a la vida de la asociación gremial, teniendo derecho a la elección de los cuerpos directivos.

En este orden, el doctor en derecho Carlos Etala, en su libro titulado “Derecho colectivo del trabajo”, brinda una notable visión abarcativa sobre las asociaciones sindicales. El autor plantea lo siguiente: “la vida de toda asociación sindical requiere una regla con vocación de permanencia que estipule la organización interna, la estructura y la competencia de sus órganos, las relaciones de los afiliados entre sí y con la entidad sindical, su relación con los terceros, el régimen de sanciones disciplinarias, la forma de elegir a sus representantes, la integración y administración de su patrimonio y el destino de sus bienes. Esta regla básica es el estatuto”.

Estatuto

Al instrumento que expresa la autonomía y democracia sindical. Es la carta fundacional en la cual se basa la vida de las asociaciones sindicales, donde figura su “mapa” de cómo debe organizarse. Una cuestión importante a tener en cuenta es que deben estar inscriptos en el registro único y se debe comunicar a la autoridad administrativa sobre sus modificaciones para mantenerlos actualizados.

Un estatuto está formado por:

- La denominación, que es el nombre de la entidad, no pudiendo usar los ya adoptados ni aquellos que se presten a confusión
- El domicilio, entendiéndose como el lugar donde la ley presume que una persona ejerce sus obligaciones
- El objeto, que se refiere al objeto específico que se plantea como programa de acción en defensa del interés de los trabajadores
- La zona de actuación, que es el ámbito territorial en el que la asociación desarrolla su acción sindical, ya sea todo el país, una provincia, algunas provincias, ciudad o empresa. Esto es importante al momento de otorgarse la personería gremial.
- También está formado por el ámbito de representación personal, que refiere a la actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente

- Por el derecho y las obligaciones de los afiliados, como por ejemplo requisitos de admisión y la garantía de derecho de defensa de sus intereses
- Asimismo, por la determinación de las autoridades y funciones, que se refiere a la duración de mandatos, procedimientos para la designación y reemplazo de directivos, y las sanciones de los cuerpos directivos de la asociación sindical
- A su vez, por el patrimonio social, que es el modo de constitución, administración y control de la cotización de los afiliados
- El estatuto también está formado por la presentación de balances y memorias, que son los registros de las cuentas de las asociaciones sindicales
- Por el régimen electoral, que refiere a que las elecciones de los candidatos de la comisión directiva debe ser mediante voto
- También por el régimen de asambleas y congresos, ya que las asambleas tienen que convocarse con no menos de 30 días de anticipación ni más de 60, y deben contar con la publicidad adecuada para que se conozca día, lugar y requisitos para participar
- Y por último, por procedimientos para adoptar medidas de acción directa, es decir, se trata de cómo disponer, por ejemplo, al derecho de huelga, cuando sea necesario.

Las asociaciones sindicales están constituidas por un órgano directivo, uno deliberativo y uno de fiscalización.

El órgano directivo o Comisión Directiva se compone por un mínimo de cinco miembros elegidos por la mayoría de los afiliados mediante el voto secreto. Por su parte, el número máximo es establecido por cada estatuto.

Además, los miembros de la Comisión Directiva perciben un importe de la asociación sindical en compensación por su función y por la pérdida de salario en la empresa en la cual se desempeñan. Cabe aclarar que esto sucede porque gozan de una licencia especial sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato y hasta 30 días después de terminado el mismo.

Siguiendo en la línea de la comisión directiva, los requisitos para integrar la misma son:

- Ser mayor de 21 años
- No estar inhabilitado penalmente
- Contar con dos años de antigüedad en la afiliación y en la actividad
- Y el 75% de los cargos deben ser desempeñados por argentinos

Otro de los componentes fundamentales de las agrupaciones sindicales es el órgano deliberativo, el cual es el cuerpo que expresa la voluntad de los afiliados a través de asambleas y congresos. En las asambleas se toman las decisiones más importantes, como considerar convenios colectivos de trabajo, aprobar y modificar estatutos, y fijar el monto de las cotizaciones de los afiliados. Los congresos tienen las mismas funciones que la asamblea; sin embargo, la diferencia entre ellos está en que la asamblea funciona en asociaciones sindicales de primer grado con un ámbito territorial reducido, mientras que los congresos lo hacen en confederaciones y federaciones, ocupando un ámbito nacional. Como último eslabón de las asociaciones sindicales encontramos al órgano de fiscalización, al cual lo definimos como un cuerpo integrado por un reducido número de afiliados elegidos por la asamblea o congreso. Sus funciones principales son calificar los actos de administración y gestión del órgano directivo y verificar que éstos se ajusten a los estatutos y a las normas legales.

Convenios Colectivos de Trabajo

Las relaciones entre trabajadores y empleadores, en el ámbito de la relación de dependencia, se celebran mediante un contrato de trabajo. Pero si hablamos de relaciones laborales colectivas, establecidas entre asociaciones gremiales y patronales, no se celebra en un contrato individual, sino en lo que llamamos Convenios o Convenciones Colectivas de Trabajo.

La importancia trascendental de los convenios colectivos de trabajo es que constituyen la manifestación mediante la cual los trabajadores y sus organizaciones inciden directamente en la configuración de sus condiciones de trabajo.

Además, son evidencia de la evolución que tuvieron las Relaciones Laborales en cuanto al avance de las relaciones colectivas, mediante las asociaciones sindicales. Esto quiere decir que ya no solo se celebran contratos de trabajo de forma individual, donde muchas veces los empleadores abusaban de su poder, sino que hay una unión de los trabajadores para traer un estado de paz y equilibrio entre ambas partes.

Convenios Colectivos de Trabajo

Según la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de 1951, el convenio colectivo es definido de modo internacional como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador o un grupo 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, elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.”

En nuestro país, la ley 14.250, que es la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, los define como un acuerdo escrito entre un empleador, grupo de empleadores o una asociación de empleadores y una asociación sindical con personería gremial relativo a las condiciones de trabajo, empleo y remuneraciones, que una vez homologado por el Ministerio de Trabajo tiene efecto *erga omnes*, es decir, que sus cláusulas son obligatorias para afiliados y no afiliados que se desempeñen en la actividad u oficio respectivo, tanto trabajadores como empleadores.

Teniendo en cuenta estos dos conceptos, se puede observar que el convenio colectivo de trabajo tiene obligatoriedad de todas sus cláusulas y está por encima de un contrato individual. También se puede mencionar la importancia del Estado, a través del Ministerio de Trabajo, quien tiene la facultad de aprobarlo en su homologación.

Con respecto a la aplicación o alcance que tienen los convenios colectivos, se establece que para que un convenio sea aplicable a una determinada actividad, los empleadores que pertenecen a ella deben haber estado representados al celebrarse este convenio, y a

su vez, la asociación sindical debe tener la capacidad para actuar en el ámbito correspondiente de aplicación. Esto se traduce en que depende de la representatividad que posean las entidades que intervinieron en su celebración. Por eso, los convenios colectivos no pueden exceder la actividad de la agrupación gremial que los celebró.

Asimismo, cabe destacar que los convenios colectivos son un componente fundamental de la disciplina que regula las relaciones laborales. Tal es así, que son considerados como fuente del derecho laboral. Esto tiene que ver con lo que afirma nuestra Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 9: “en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador”. Y justamente, los convenios colectivos de trabajo se basan en siempre ser beneficiosos para el trabajador.

Sabiendo que los convenios colectivos son una fuente del derecho laboral, también contienen ciertos requisitos a respetar para su validez, y ellos son:

- Lugar y fecha de celebración y nombre de los intervinientes
- Actividad a la que aplica y zona de aplicación o territorio
- Debe ser negociada y firmada por los representantes de las partes
- La representación empresaria puede ser una sola empresa, un grupo de ellas o ser representada por el Ministerio de Trabajo
- La representación de los trabajadores puede ser la asociación sindical con personería gremial o una federación.

Tipos de convenios colectivos de trabajo:

- Convenios para Pymes
- Convenios de actividad
- Convenios de Profesión u oficio
- Convenios de empresa o grupos de empresas
- Convenios intersectoriales o marco

Los convenios para Pymes tienen su base en la Ley de Pymes, que es la ley 24.467, la cual establece que es requisito fundamental para la homologación del convenio colectivo que éste contenga un capítulo específico, regulando las relaciones laborales en las Pymes.

Los convenios de actividad, por su parte, son aquellos que comprenden a trabajadores determinados en una actividad o rama, por ejemplo, metalúrgicos, textiles, etc. Luego tenemos los convenios de profesión, que abarcan una especialidad determinada, como por ejemplo, viajantes de comercio.

Los convenios de empresa o grupo de empresas son acuerdos entre el sindicato con personería gremial y una determinada empresa. De esta forma, sus cláusulas son obligatorias en el ámbito de la empresa, sin requerir de homologación; solo basta con su registro y publicación correspondiente. Por último, los convenios intersectoriales o acuerdos marco son aquellos en los que se fijan condiciones aplicables a determinada actividad u oficio, a partir de los cuales deberán ajustarse los demás convenios que se suscriban. Sirven como base, y en ellos participan asociaciones sindicales de tercer grado, con el compromiso de generar una distribución más equitativa de ingresos, haciendo lo que se requiera para obtener el aumento de salarios.

Los convenios colectivos de trabajo deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo, excepto el de Pymes.

Homologación

Es un acto administrativo y de control por el cual el Estado, mediante el Ministerio de Trabajo, aprueba o presta conformidad al convenio. Esto lo convierte en obligatorio para trabajadores y empleadores incluidos en su ámbito de aplicación, estén afiliados o no al sindicato, hayan intervenido o no en la negociación colectiva.

Diferencias entre un estatuto y un convenio colectivo de trabajo

Los estatutos profesionales son creados por una ley que los ratifique, como por ejemplo la ley de los bancarios, o la de los aeronavegantes. Por lo tanto, su fuente de origen no está en la autonomía de las partes que negocian, como en el colectivo de trabajo, sino en

el legislador. Por eso decimos que los estatutos son heterónomos, ya que están basados en reglas impuestas. En cambio, los convenios son autónomos, constituyendo acuerdos donde participa la asociación sindical con personería gremial y la asociación de empleadores correspondiente. Dicha autonomía tiene que ver con la voluntad y participación de las partes.

El convenio colectivo de trabajo tiene una relación directa con las leyes, debido a que ambos establecen normas obligatorias de carácter general para un universo determinado. Sin embargo, cabe preguntarnos ¿puede la ley invalidar una cláusula más favorable al trabajador del convenio colectivo, solo por estar la ley por encima del convenio? Y la respuesta es no. Esto se fundamenta en nuestra Ley de Contrato de Trabajo, donde en su artículo 9 afirma que, como vimos anteriormente, en caso de duda sobre la aplicación de normas, prevalecerá la más favorable al trabajador.

Organización y manejo de las empresas

Las empresas ocupan un rol fundamental en las relaciones laborales, ya que son uno de los actores que las componen. Por tal motivo, creemos necesario brindarles este espacio en el curso para entender su funcionamiento.

Se puede definir a la **empresa** según el artículo 5 de la Ley de Contrato de Trabajo como “la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.”

Mario Ackerman, en su escrito “Si son recursos no son humanos”, manifiesta que considerar a los trabajadores como recursos es empobrecer la relación laboral y quitarle lo más importante que puede surgir de esa vinculación personal, que es la riqueza que puede generar la condición humana. Además, agrega que el valor humano no puede medirse como si fuera un stock, porque los más capacitados abandonarían la empresa y nadie podría retenerlos como si fuesen un recurso.

Retomando el concepto de empresa, se incluye al **empresario** como quien dirige la empresa por sí mismo o a través de otra persona, y con el cual se relacionan de forma subordinada los trabajadores. Además, dentro de la empresa encontramos el concepto de **establecimiento**, el cual es la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa. Conforme a su complejidad o dimensión, la empresa puede tener uno o más establecimientos en el cual se localiza la actividad de la misma.

Tanto la empresa, como el establecimiento y el empresario guardan relaciones recíprocas entre sí. La empresa se dedica a una explotación, es decir, a una actividad económica determinada. Esta explotación se efectúa en un establecimiento, y en este se ejecuta el trabajo bajo la dirección del empresario, ya sea directorio, gerentes, etc. De esta forma, la empresa y el empresario constituyen los nexos que, a través de su actividad económica, determinan relaciones con las tareas que desempeña el trabajador en el establecimiento.

Teniendo en cuenta esta dinámica de relaciones dentro las empresas, mencionaremos a su cultura como un componente fundamental. La **cultura empresarial** es lo que hace que la empresa permanezca en el tiempo siendo la misma, a pesar del cambio y rotación de su personal, es decir, es lo que se considera su “propia identidad”, ya que la une, le brinda estabilidad y le permite reconocerla y distinguirla de otras. La cultura empresarial está formada por el sistema de creencias, valores y maneras de manejar las relaciones personales dentro de ella.

Dado el universo laboral amplio y competitivo en el que habitamos, el gran reto de los empresarios consiste en conciliar los intereses económicos con el mantenimiento de elevados estándares de condiciones de trabajo y una justa distribución de ingresos.

De esta forma, la empresa tiene una responsabilidad frente a la comunidad, que es la responsabilidad social de la empresa. La misma puede definirse como un arreglo en el cual las empresas deciden, de manera voluntaria, contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio.

Existen dos razones que impulsan esta responsabilidad: las nuevas inquietudes y expectativas de los ciudadanos, consumidores e inversores, y la preocupación sobre el deterioro del medio ambiente provocado por la actividad económica.

Como fuente de las relaciones laborales, las empresas tienen la obligación de contar con un balance social actualizado. Esto quiere decir, un documento que debe estar a disposición de los trabajadores y del comité de empresa cuando se requiera. Debe contener datos referidos a las remuneraciones, la situación de empleo, condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, costo laboral y prestaciones a cargo de la empresa.

Dentro de la empresa encontramos relaciones interpersonales entre empresario-trabajadores. Por ende, y para que estos vínculos estén alineados con la visión y valores de la empresa, existe el Reglamento. El mismo consiste en definir algunas modalidades de la relación laboral, como prohibiciones dentro del establecimiento y gratificaciones para los trabajadores, entre otros. En este sentido, es el empleador quien tiene la facultad para organizar técnicamente la empresa, pero sin perder de vista el interés colectivo de la organización.

Todos estos engranajes que conforman la empresa funcionan de forma eficiente cuando la misma se desarrolla activamente en su economía, dentro de su cauce habitual. Sin embargo, las empresas pueden atravesar situaciones de gran dificultad que pueden llevarlas a presentar un Procedimiento Preventivo de Crisis que desestabilice su equilibrio.

Procedimiento Preventivo de Crisis

Es un procedimiento está regulado en nuestra Ley Nacional de Empleo, la cual lo define como un procedimiento administrativo que debe ser tramitado por aquellos empleadores que pretendan aplicar medidas de suspensión o despido por causas económicas a un sector importante de sus trabajadores. Estas causas económicas pueden ser falta o disminución del trabajo no imputable al empleador, o bien, fuerza mayor generada en hechos económicos y razones tecnológicas que justifiquen la reducción del plantel de trabajadores.

En este sentido, el artículo 98 de la Ley Nacional de Empleo establece que las medidas mencionadas como despido o suspensión, deben afectar a un mínimo de trabajadores: en empresas que ocupen menos de 400 trabajadores, las medidas deben afectar a un mínimo del 15% de los empleados. En empresas que ocupen entre 400 y 1000, a más del 10%, y si la empresa ocupa a más de 1000 trabajadores, a más del 5%.

El Procedimiento Preventivo de Crisis no es un proceso de derecho individual, sino que forma parte del derecho colectivo de trabajo, por lo cual, las partes intervinientes en éste son el empleador y la asociación sindical que agrupa a los trabajadores afectados.

Cómo se efectúa el Procedimiento Preventivo de Crisis

- El empleador o la asociación sindical presentan la solicitud ante el Ministerio de Trabajo
- La solicitud es analizada por el Ministerio dentro de las 48 horas de haber sido entregada
- Si se decide comenzar con el procedimiento, se cita a las partes intervinientes a la primera audiencia dentro de los cinco días subsiguientes
- A partir de esta audiencia, el procedimiento tiene una duración de diez días hábiles. En este periodo, el trabajador no puede tomar medidas de acción directa, y el empleador no puede despedir ni suspender a los mismos
- Si se llega a un acuerdo entre las partes, el Ministerio tendrá la potestad de homologarlo o no
- Y si no se llega a un acuerdo dentro de este plazo, se finaliza el procedimiento quedando las partes libres de acción

Las agrupaciones gremiales abarcan situaciones de armonía pero también de conflicto en su propio seno y en relación con otras asociaciones sindicales. Por eso, podemos distinguir dos tipos de conflictos sindicales:

- En primer lugar, el conflicto intrasindical, que son aquellos conflictos que se plantean dentro de una misma entidad sindical, entre los afiliados y ésta. Para

solucionarlo, el afectado, antes de acudir a una instancia judicial, deberá agotar las instancias de negociación previstas en su estatuto. Terminada esta instancia, sin acuerdo, corresponde que intervenga la justicia.

- En segundo lugar encontramos el conflicto intersindical, que se da entre dos o más asociaciones sindicales, y tienen que ver con situaciones vinculadas al encuadramiento sindical, como por ejemplo, aquellas en las que dos asociaciones sindicales de primer grado, con personería gremial, pretenden poseer la representación gremial de una o más empresas. Esto no quiere decir que está en juego la personería gremial, sino su alcance de representatividad respecto de las asociaciones involucradas. La solución para este tipo de conflictos requiere de un acto que implica una declaración que establezca cuál de ellas es la más apta para representar a este grupo de trabajadores.

Las relaciones laborales colectivas abarcan tres actores fundamentales: las asociaciones sindicales que representan a los trabajadores, la empresa y sus representantes, y el Estado a través del Ministerio de Trabajo. Cada una cumple una función esencial y cada una tiene derechos y obligaciones que respetar, formando un engranaje humano que va evolucionando a lo largo del tiempo.