



## **Derecho Colectivo**

La nueva Ley de ordenamiento del Régimen Laboral N° 25.877 que deroga a la Ley N° 25.250 introdujo una serie de modificaciones en lo relativo a los derechos colectivos del trabajo, a continuación analizaremos los aspectos mas relevantes contemplados en la nueva Ley en el Título II, tales como: Convenios Colectivos, Requisitos que deben cumplir los convenios colectivos de trabajo, Homologación, Vigencia de las convenciones colectivas, Ultra-actividad, Comisiones Paritarias, Ámbitos de Negociación Colectiva, Articulación de los Convenios Colectivos, Convenios de Empresas en Crisis, Conflictos Colectivos de Trabajo (Huelga en los Servicios Esenciales), Balance Social.

### **Convenios Colectivos**

Con la nueva reforma se produce una centralización de las negociaciones colectivas planteando interrogantes en relación a la representación de los empleadores dado que no se establece un criterio a seguir para fijar su representación. Respecto a los trabajadores no se plantean mayores dificultades dado que para poder participar las entidades representativas de estos tradicionalmente se requirió que cuenten con personería gremial, y para tener personería gremial deben ser representativas dentro del ámbito de trabajadores que representaban.

En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

### **Requisitos que deben cumplir los convenios colectivos de trabajo**

Las convenciones colectivas se deben realizar por escrito y deben establecer:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

### **Homologación**

La ley 25.250 exigía la homologación de todos los convenios colectivos, previo control de legalidad y oportunidad (se controlaba que los mismos se ajustaran a las normas generales y que no violentara el interés común o el bienestar general); este control lo realiza el Ministerio de Trabajo en su carácter de autoridad de aplicación. La nueva Ley dispone que las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo 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.

Como requisito para la homologación se requiere que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

En relación a los convenios colectivos de empresa se torna optativo su homologación salvo pedido de parte, siendo suficiente su registro para que el convenio valga como tal y pueda ser aplicado a todos los trabajadores en el ámbito de la empresa.

### **Vigencia de las convenciones colectivas**

La nueva Ley dispone que las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, dentro de los diez días de registradas u homologadas, según corresponda, vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado ministerio.

Al disponer el nuevo texto que las convenciones regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso, se pueden generar situaciones en las cuales empresas que no están afiliadas a las cámaras empresarias que negocian el convenio no tomen conocimiento del mismo y se pretenda oponérselo, en violación de un principio básico como lo es el de la publicidad de las normas legales. Anteriormente se disponía que la vigencia de los convenios colectivos se producía a partir del día siguiente al de su publicación.

### **Ultra-actividad**

La ultra-actividad significa que una convención colectiva de trabajo una vez que su término esté vencido mantendrá su vigencia hasta que una nueva convención colectiva la sustituya. Dicho criterio fue el seguido por la nueva ley, estableciéndose la ultra-actividad de las mismas, salvo que en la convención vencida se hubiera acordado lo contrario.

### **Comisiones Paritarias**

Las comisiones paritarias son comisiones que se integran con representantes de los trabajadores y de los empleadores, la ley dispone que los convenios colectivos pueden prever la constitución de las mismas, estando facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Estas comisiones deben estar integradas por un número igual de representantes de los empleadores y trabajadores. Cualquiera de las partes de un convenio colectivo que no prevea el funcionamiento de estas comisiones podrá solicitar al Ministerio de Trabajo la constitución de una comisión paritaria a los fines de interpretar con alcance general dicho convenio colectivo.

### **Ámbitos de Negociación Colectiva**

Los convenios colectivos tienen como ámbitos personales y territoriales los siguientes:

- a) Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- b) Convenio intersectorial o marco.
- c) Convenio de actividad.
- d) Convenio de profesión, oficio o categoría.
- e) Convenio de empresa o grupo de empresas.

### **Articulación de los Convenios Colectivos**

La cuestión de la articulación de los convenios significa qué convenio voy a aplicar en el caso de coexistencia o de sucesión de convenios colectivos, la Ley 25.877 dispone al respecto una preeminencia del convenio de ámbito mayor, pudiendo los de ámbito menor en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda considerar cuestiones tales como:

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

### **Convenios de Empresas en Crisis**

Esta situación se produce en los casos en que una empresa que se encuentra en crisis puede acceder al denominado "descuelgue de convenio", lo que significa la exclusión de la empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, pudiendo realizarse solo mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en la Ley N° 24.013, este convenio de crisis debe realizarse por un lapso temporal determinado.

### **Conflictos Colectivos de Trabajo (Huelga en los Servicios Esenciales)**

Se establece que se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar la interrupción de actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales en los casos de conflictos de trabajo en dichas actividades. A tal efecto

se considerarán servicios esenciales los sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, gas y el control del tráfico aéreo.

No obstante, una actividad no comprendida como servicio esencial podrá ser considerada excepcionalmente como tal en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

### **Balance Social**

Esta situación se encontraba contemplada en la Ley N° 25.250, en la nueva Ley se mantiene la exigencia de realizar el balance social, a tal efecto se dispone que las empresas que ocupen mas de trescientos trabajadores (en la anterior Ley era obligatorio a partir de los quinientos trabajadores) deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. El primer balance social corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores que exige la Ley.

Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los treinta días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el Ministerio de Trabajo, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

El balance social deberá incluir la siguiente información:

a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.

b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.

c) Incidencia del costo laboral.

d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.

e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.

f) Rotación del personal por edad y sexo.

g) Capacitación.

h) Personal efectivizado.

i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.

j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.

k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.

l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.