

# EL MODELO SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

## Características principales

**Ricardo Francisco Seco**

Abogado y notario por la UCC, doctor en Derecho y Ciencias Sociales por la  
UNC, profesor de grado de DTySS (UCC)

ricardoseco58@gmail.com

## RESUMEN

Fuimos invitados a participar de las VII Jornadas de Derecho del Trabajo celebradas en Puerto Montt, República de Chile, el 2 y 3 de diciembre de 2016, sobre la ley 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales en ese país, organizadas por la Universidad San Sebastián, la Asociación Regional de Magistrados de Los Lagos y la Corporación de Asistencia Judicial de Los Lagos.

Integramos el bloque internacional de expositores. En esa ocasión consideramos adecuado realizar una amplia referencia descriptiva acerca del modelo sindical y la negociación colectiva en la República Argentina a fin de contraponerlo con el local. El presente trabajo es la actualización de dicha ponencia con dichos márgenes.

**Palabras clave:** *ley 20.940, relaciones laborales, modelo sindical y de negociación argentina*

## ABSTRACT

We were invited to participate in the VII Labor Law Conference held in Puerto Montt, Republic of Chile, on December 2 and 3, 2016, to talk about Law 20,940 that modernizes the labor relations system in that country, organized by the Universidad San Sebastián, the Regional Association of Magistrates of Los Lagos and the Judicial Assistance Corporation of Los Lagos.

We integrate the international block of exhibitors. On that occasion we considered it appropriate to make a broad descriptive reference about the union model and collective bargaining in the Argentine Republic in order to contrast it with the local one. The present work is the update of that paper with said margins.

**Keywords:** *law 20.940, labor relations, Argentinian union and negotiation model*

## 1. INTRODUCCIÓN CUANTITATIVA

La población argentina se estima actualmente en 43.850.000 habitantes. La población económicamente activa a su vez se estima en 19.800.000 personas. De ellos los ocupados son 18.000.000 de personas; independientes o autónomos son unas 3.900.000 personas; en el empleo informal hay 4.000.000 de personas y desocupados están 1.800.000 personas.

Unos 12.000.000 son los trabajadores registrados si se considera a los asalariados, autónomos, monotributistas y al personal de casas de familia. Los trabajadores bajo relación de dependencia son más de 6.200.000 y 3.140.000 en la administración pública, siempre redondeando las cifras.<sup>1</sup>

Las jubilaciones y pensiones son unas 6.805.192.<sup>2</sup>

En Argentina hay más de 3.000 gremios con una tasa de afiliación del 37%.<sup>3</sup> Según la organización constitucional Argentina -al menos en la teoría- es un país federal.

## 2. IMPORTANCIA DEL TEMA

Los documentos liminares de la OIT reconocen que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir organizaciones sindicales o gremiales, asociarse para la defensa de sus intereses profesionales vinculados con las relaciones laborales, en especial los convenios OIT 87 y 98.

Un poco antes del nacimiento de la OIT en el Tratado de Versalles en 1919, ya en 1891, en la encíclica *Rerum novarum* el papa León XIII había reconocido este derecho cuestionado en el siglo dieciocho y en gran parte del diecinueve.

Cuando nos referimos a "*modelo sindical*" entendemos que se trata de los grandes rasgos que caracterizan a la organización sindical y su acción en un país determinado.<sup>4</sup>

Como examinamos el modelo sindical en particular de la República Argentina, previamente corresponde sintéticamente trazar sus rasgos propios aclarando que rige en nuestro país desde los años 40' de la pasada centuria hasta ahora.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup>Ver <http://www.lanacion.com.ar/1979760-el-mapa-del-trabajo-formal-en-la-argentina>, consultada el 26 de octubre de 2017.

<sup>2</sup>Ver [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/?id\\_seccion=57](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/?id_seccion=57) consultada el 26 de octubre de 2017.

<sup>3</sup>Ver [http://www.sindicatosargentina.com.ar/secciones/directorio\\_sindicatos\\_de\\_argentina.htm](http://www.sindicatosargentina.com.ar/secciones/directorio_sindicatos_de_argentina.htm), consultada el 7 de noviembre de 2016.

<sup>4</sup>CORTE, 1994, p.14.

### 3. CLASIFICACIÓN DE LOS MODELOS SINDICALES

3.1. “Cada país adopta un modelo sindical acorde a su idiosincrasia, criterios políticos y económicos, como también es particular el rol del Estado en este tema. En teoría, salvo el caso de Cuba o China, se procura compatibilizar con el principio de libertad sindical - que consagran los convenios 87 y 98 de la OIT-“ Ellos “en los hechos no se cumplen, porque la condición para que exista la compatibilidad el sistema debe responder a la libre voluntad y elección de los trabajadores”. De ese modo será “una clara demostración de la existencia de la autonomía colectiva que amparan los convenios internacionales.”<sup>6</sup>

La doctrina y legislación clasifican en andariveles que transitan la política legislativa en materia de modelo sindical, en función del precepto: a “*mayor libertad sindical, menor reglamentación; a menor libertad sindical, mayor reglamentación.*”<sup>7</sup>

Una clasificación de los modelos refiere:

a) Modelo “**abstencionista**”: propicia que el Estado se limite a sancionar normas “*de apoyo*”, “*de soporte*”, “*amplias y generales*”, “*orientadoras*”, excluyendo la imposición, el carácter imperativo, procurando la creación y desarrollo de las organizaciones sindicales, se estimule la afiliación y participación activa de los trabajadores, se ampare el ejercicio amplio de la autonomía colectiva, quedando a cargo de los interesados la plena organización y actividad gremial.”<sup>8</sup>

b) Modelo “**reglamentarista**”, común en Latinoamérica - salvo Chile y Uruguay - implica “una regulación explícita y detallada sobre la estructura externa e interna de las organizaciones obreras: duración de los mandatos, clases o tipos de sindicatos, procedimiento detallado de la inscripción y reconocimiento oficial, la creación y funcionamiento de las organizaciones de grado superior, contenido de los estatutos, composición de los órganos directivos, régimen electoral, mecanismos de recaudación, administración de los bienes, etc. En esta corriente se ha enrolado desde 1943 el modelo sindical argentino (salvo el decreto-ley 9270/56, en los hechos inexistente).”<sup>9</sup>

3.2. Clasificación que diferencia entre “*unidad y pluralidad sindical*”: “en función que las disposiciones legales dispongan si *sólo puede funcionar uno o varios sindicatos en la misma actividad, rama, profesión o empresa*”.

---

<sup>5</sup>ARESE, 2014, p.503.

<sup>6</sup>ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>7</sup>ALTAMIRA GIGENA, s/f. Ver también ROZEMBERG, 2007, p.91.

<sup>8</sup>CORTE, 1994, p.14

<sup>9</sup> ALTAMIRA GIGENA, en CORTE, 1994, p15.

a) La **unidad sindical**, como sinónimo de “**unicidad sindical**”, (“**sindicato único obligatorio**”): se admite por ley sólo una organización en la misma actividad, rama, profesión o empresa. Es propia de los países socialistas o antiguamente en los regímenes fascistas y nazis.

Ello “constituye una expresión autoritaria y corporativa reprobable, contraria al principio de libertad sindical y que no tiene antecedentes legales en nuestro país.”<sup>10</sup>

b) El sistema “**pluralista**”: implica que los trabajadores resuelven libremente constituir y mantener las entidades sindicales que deseen, como también afiliarse, desafiarse o no afiliarse.

En Argentina se presenta como una posibilidad teórica permitida por el art.14 bis de la Constitución Nacional, según la reforma de 1957. Éste que admite el derecho a los trabajadores de constituir una “*organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”.

Sin embargo, en Argentina los trabajadores tienen una larga tradición arraigada inclinándose por la unidad y no tanto por la pluralidad sindical. Rechazan propuestas que “posibiliten la dispersión, disgregación o fraccionamiento profesional o territorial...un régimen de pluralidad de sindicatos *debilita la capacidad de negociación y de presión ante los empleadores y sus representantes...*”.<sup>11</sup>

### 3.3. Clasificación que se basa en el reconocimiento estatal

La legislación argentina le otorga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la facultad de encuadrar a la organización sindical como “*simplemente inscripta*”, o con “*personería gremial*”, con diferentes derechos y deberes.

La segunda tiene la plenitud de la representación según el ámbito personal y territorial de actuación.

### 3.4. Clasificación que gira en torno a que la afiliación sea “libre” u “obligatoria”.

a) La “**afiliación voluntaria**”: “es propiciada en la generalidad de los países, por entender que constituye el denominador común de la eficacia de los regímenes democráticos, constituyendo una triple función democratizadora del sindicalismo: a) perfeccionador de la democracia formal, al hacerla más pluralista; b) el factor constitutivo de la democracia material y; c) el instrumento democratizador de algunos institutos propios del Derecho del Trabajo”.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> ALTAMIRA GIGENA, en CORTE, 1994, p15.

<sup>11</sup> ALTAMIRA GIGENA, en CORTE, 1994, p15.

<sup>12</sup> ALTAMIRA GIGENA, en CORTE, 1994, p15.

b) La **“afiliación obligatoria”**, si bien no fue impuesta en Argentina, durante la vigencia del decreto 23.852/45 y la ley 20.615 se permitía a las Asociaciones con personería gremial imponer la cotización obligatoria tanto para afiliados como no afiliados.

**3.5. Clasificación que gira según la base sobre la que se agrupan los trabajadores para constituir la asociación sindical: son las denominadas a) “vertical”, b) “horizontal” y c) “de empresa”.**

a) **“Vertical”**: agrupa a todos los trabajadores según la actividad económica de la empresa, con total prescindencia de la actividad, profesionalidad o categoría del trabajador.<sup>13</sup>

Ejemplo de ello son la Asociación Bancaria (“Sociedad de empleados de bancos”), compañías de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro, ampara desde el gerente general hasta el personal de maestranza; la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA), que pueden afiliarse a todas las categorías que cumplen funciones en las citadas empresas.

Ella tiene ventajas tales como: a) uniformidad representativa; b) economía procesal en la negociación colectiva; c) uniformidad salarial, y d) simplificación del cálculo de costos.

Pero también tiene desventajas: a) el monopolio sindical, b) descuida el interés específico y particular de cada categoría o especialidad.<sup>14</sup>

b) **“Horizontal”**: en función de la profesión, especialidad, oficio o categoría del trabajador, agrupa a todos los dependientes del mismo oficio, siendo indiferente la actividad de la empresa empleadora.

Son los casos de viajantes de comercio (ley 14.546), agentes de propaganda médica (visitadores médicos), periodistas, camioneros.

La asociación gremial en ese caso tiene legitimación excluyente de todos los viajantes con prescindencia del empleador, por ejemplo, puede representar y afiliar a los viajantes, por ejemplo, de “ARCOR” o de otras empresas, etcétera.

Implica *“ventajas”* como la supresión de las desventajas de la verticalidad, y tiene *“desventajas”* tales como el riesgo de la llamada atomización gremial y anulación de las ventajas indicadas para la verticalidad.”<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> ALTAMIRA GIGENA, en CORTE, 1994, p15.

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, 2010, p.26-27.

c) El sindicato de **empresa** tiene una organización **vertical** (agrupa a todos los trabajadores de esa empresa cualesquiera sea la categoría o tarea que realicen), pero limitada a ese empleador.

Puede ser un desprendimiento de una Unión, o de un sindicato por actividad.

Gremialmente no existe diferencia entre una gran empresa y una pequeña, por lo tanto, con prescindencia al número de trabajadores, puede tener una comisión directiva que dirija y administre al sindicato de empresa. En cambio, cuando en la empresa existan delegados de otro sindicato o de unión, podrán tener delegados si tiene más de diez trabajadores.<sup>16</sup>

El art. 29 de la ley 23.551, Ley de Asociaciones Sindicales, dice que *“sólo podrá otorgarse personería (gremial) a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.”*

En Argentina en una empresa puede haber un sindicato con personería gremial si cumple lo dispuesto en el art. 29 de la LAS, o delegados del personal que representen a un sindicato por actividad o a una unión, en la cantidad prevista por el art.45 de la LAS.

Vistas las cosas desde el convenio colectivo aplicable, puede suceder que un sindicato de actividad o una unión suscriban un convenio colectivo de trabajo por empresa (SMATA lo tiene con cada empresa automotriz como Renault, Toyota, General Motor, etc.).<sup>17</sup>

#### 4. FUENTES DE LOS MODELOS SINDICALES

El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales, afiliarse, desafiliarse o no afiliarse tiene reconocimiento constitucional y en los convenios de OIT ratificados. En Argentina ellos son supralegales pero infraconstitucionales, salvo el convenio 87, mencionado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por lo que tiene raigambre constitucional, art.75 inc.22 de la Constitución Nacional, según la reforma de 1994. Pero también es recibido en las disposiciones legales nacionales, luego por las constituciones y leyes provinciales.

##### 4.1. La Constitución Nacional

---

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, 2010, p.26-27.

<sup>16</sup>ALTAMIRA GIGENA, s/f. y art.45 ley 23.551: “A falta de normas en las CCT o en otros acuerdos, el número mínimo de trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será: a) de diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) delegado”.

<sup>17</sup>ALTAMIRA GIGENA, S/f.

El art.14, de la Constitución histórica garantiza el derecho de: *“Todos los habitantes de la Nación...asociarse con fines útiles...”*.

La reforma de la Constitución Nacional de 1957, que el 25 de octubre de 2017 cumplió sesenta años, incorporó el art.14 nuevo o *bis*. En el primer párrafo éste expresa:

*“El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes las que garantizarán al trabajador...organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”*.

Luego, en el segundo párrafo el art.14 bis de la CN, referido al derecho de las relaciones colectivas de trabajo, se expresa:

*“Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y el arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”*

#### **4.2. El bloque de constitucionalidad federal**

Integran el “bloque de constitucionalidad federal” y tienen igual jerarquía que la Constitución los instrumentos internacionales mencionados en el art.75 inc.22 de la Constitución Nacional. Indicamos los que interesan acerca del tema.

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre”(aprobada en la 9na. Conferencia Americana en Bogotá, Colombia, 1948) que reza: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proveer sus intereses legítimos de orden...profesional, sindical o de cualquier otro orden.” (Art. XXII)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos(aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10/12/1948, que expresa: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (art.23 inc. 4º).

La Convención Americana sobre Derechos Humanos” (“Pacto de San José de Costa Rica”, suscripta en esa ciudad el 22/11/1969, que expresa:

*Art.16.- Libertad de asociación*

1.- Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales...” 3.- Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sancionado en Nueva York el 19/12/1966, que en su art.8.1.- expresa: “ Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) “El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...”; b) “El derecho a de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) “El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público para la protección de los derechos y libertades ajenos;

2.- Se permite someter restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado;

3.- Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Parte en el convenio Nro. 87/48 de la OIT - relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación - adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio, o aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, suscripto en Nueva York el 19/12/1966, que en su art.22 establece:

1.- “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses;

2.- Se permite someter restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado;

3.- Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Parte en el convenio Nro. 87/48 de la OIT - relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación - adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio, o aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial”, *suscripta* en Nueva York el 13/7/1967, que en su art.5º dice: “Los Estados Partes se comprometen... particularmente a garantizar el goce de los derechos siguientes: ...e) los derechos económicos, sociales y culturales, en particular...II) el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse...”.

#### **4.3. Los convenios de la OIT**

Varios convenios de la OIT, vinculados a la temática que tratamos han sido ratificados por el Congreso de la Nación, a saber:

*Convenio 11/1921, sobre derecho de asociación a los trabajadores agrícolas;*

*Convenio 84/1947, sobre derecho de asociación en territorios no metropolitanos;*

*Convenio 87, ratificado por ley 14.392, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, con raigambre constitucional;*

*Convenio 98/1949, ratificado por decreto-ley 11.594/56, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva;*

*Convenio 135/1971, ratificado ley 25.801, sobre derecho de los representantes de los trabajadores;*

*Convenio 141/1975, sobre sindicalización de los trabajadores rurales;*

*Convenio 144/1976 sobre la necesidad de la consulta tripartita en las normas internacionales del trabajo;*

*Convenio 151/1978, ratificado por ley 23.328, sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública;*

*Convenio 154/1981 sobre fomento de la negociación colectiva.*

Empero no fue ratificado por Argentina el convenio 158/1982 sobre protección del despido, en este caso que nos ocupa por razones sindicales.

La Declaración Sociolaboral del Mercosur<sup>18</sup>, suscripta por los presidentes de los países miembros, en su versión de 2015, cuando se refiere a Derechos Colectivos, expresa:

“Art. 8º Libertad de Asociación

1.- Todos los empleadores y trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a esas organizaciones, de conformidad con las legislaciones nacionales vigentes.

2.- Los Estados Partes se comprometen a asegurar, mediante dispositivos legales, el derecho a la libre asociación, absteniéndose de cualquier injerencia en la creación y gestión de las organizaciones constituidas, además de reconocer su legitimidad en la representación y la defensa de los intereses de sus miembros.

Art.9º Libertad Sindical

---

<sup>18</sup>Ver [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/declaracion\\_sociolaboral.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/declaracion_sociolaboral.pdf), consultada el 29 de octubre de 2017.

1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.

2.- Se deberá garantizar:

a) la libertad de afiliación, de no afiliación y de desafiliación, sin que ello comprometa el ingreso a un empleo o su continuidad en el mismo;

b) evitar despidos o perjuicios que tengan como causa su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales;

c) el derecho a ser representados sindicalmente, conforme a la legislación, acuerdos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en los Estados Partes.

Art.10º Negociación colectiva

Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones o representaciones de trabajadores tienen derecho a negociar y celebrar convenciones y acuerdos colectivos para reglamentar las condiciones de trabajo, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.”

#### 4.4. Normas legales

Para regular la representación de los empleadores: ley 14.295 rigió desde diciembre/54 hasta que la derogó el decreto N°7760/55. Ella dio nacimiento a la Confederación General Económica (CGE). Posteriormente no se dictó norma alguna.<sup>19</sup>

Para regular la representación de los trabajadores han regido las siguientes normas:

- decreto 2669 que rigió de junio a diciembre de 1943;
- decreto-ley 23.852 (2/10/45);
- decreto-ley 9270 (23/05/56);
- ley 14.455 (12/09/58);
- ley 20.615 (29/11/1973);
- ley 22.105 (20/11/79);

---

<sup>19</sup> CABALLERO/PICO, 2007, p.839.

• ley 23.551 (B.O.22/03/88) que fue reglamentada por el decreto 467/88, es la vigente hoy, aunque perforada por la jurisprudencia especialmente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fallos que se indicarán *infra*.

## 5. EL MODELO SINDICAL ARGENTINO. SUS CARACTERÍSTICAS<sup>20</sup>

Éste, con pocas variantes, ha perdurado hasta ahora desde la década del 40 del siglo pasado.

### 5.1. Estructura y organización sindical impuesta por ley

Desde el decreto 2669/1943 hasta la actualidad se adoptó una actitud “*reglamentarista*” porque se hizo una regulación explícita y detallada de la estructura interna de las organizaciones sindicales, los tipos, grados o formas de las entidades gremiales; las condiciones para la afiliación, permanencia, desafiliación y expulsión de sus afiliados; los requisitos que deben observar los estatutos; la composición y duración de los órganos directivos y delegados de fábrica o de sección; convocatoria y atribuciones de las asambleas y congresos; régimen de las entidades de segundo y tercer grado; el patrimonial sindical, etcétera, temas inherentes a la estructura interna de las organizaciones.<sup>21</sup>

### 5.2. Libertad (con posibilidad de pluralidad) de afiliación con unidad de representación de los intereses colectivos<sup>22</sup>

En general se ha clasificado a las organizaciones obreras en función del reconocimiento estatal: “*simplemente inscriptas*” y con “*personería gremial*”.

De ese modo se consagró un sistema llamado de “*unidad estimulada*” o “*unidad promocionada*”.

No es un sistema de “*unicidad sindical*” impuesta por ley. Se permite la libertad de organización y de afiliación.

Pero se restringe la *representación* a la entidad más representativa, o suficientemente representativa, la que goza de la llamada *personería gremial*.

Empero esta característica ha sido herida por recientes fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos “*Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de*

---

<sup>20</sup> Así se llama el libro del malogrado profesor santafesino Néstor T. CORTE, 1994., cuya primera edición es de 1988.

<sup>21</sup> ALTAMIRA GIGENA, visto en CORTE, 1994., p14.

<sup>22</sup> CORTE, 1994, p.18.

*Trabajo s/ley de asociaciones sindicales*<sup>23</sup>, del 11/11/2008, donde se declaró inconstitucional el art. 41 inc.a) de la ley 23.551, y "*Rossi Adriana María c/ Estado Nacional – Armada Argentina*", del 9/12/2009, donde se declaró la inconstitucionalidad del art.52 de la misma ley.

En virtud del primero, las "*asociaciones simplemente inscriptas*" pueden convocar a elecciones de delegados en las empresas lo mismo que las que tienen personería gremial; en virtud del segundo aquéllas también gozar de tutela sindical sus representantes lo mismo que éstas (no se puede modificar sus condiciones laborales, ni suspenderlo, ni despedirlo, sin la previa exclusión judicial de la tutela sindical). De algún modo la protección de los representantes gremiales de las asociaciones simplemente inscriptas fue ratificado indirectamente por la CSJN en "*Codina, Héctor c/Roca Argentina S.A.*" y en "*Piñero, Ramón c/Subga S.A.*", 11/12/2014.<sup>24</sup>

En el caso "*Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad*", el 18/6/2013, la CSJN dispuso que las asociaciones simplemente inscriptas pueden representar los intereses colectivos de los trabajadores en el ámbito judicial.<sup>25</sup>

La OIT admite diferencias en función del número de trabajadores afiliados o de la efectividad representativa, pero considera excesiva las existentes en la ley 23.551.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT considera que los privilegios que podría reconocerse legítimamente a las asociaciones más representativas no deberían exceder de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales.<sup>26</sup>

Los otros derechos que hoy se limitan a los que gozan de personería gremial deberían ser extendidos a las "*simplemente inscriptas*".

### **5.3. Para afiliarse y ser electo, debe ser un trabajador dependiente registrado en la documentación laboral y de la seguridad social de la empresa**

La afiliación a los sindicatos es posible sólo para los trabajadores dependientes debidamente registrados en la documentación laboral y de la seguridad social.

No se admite a los *trabajadores autónomos o a los desempleados*, arts.16 inc. b) y art.17 inc. c) de la LAS.

---

<sup>23</sup>Llamado "ATE I".

<sup>24</sup> CERDÁ LÓPEZ, 2016, p.33.

<sup>25</sup> CERDÁ LÓPEZ, 2016, p.33.

<sup>26</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2006, p.78.

Contra este requisito se alzó la *Confederación de Trabajadores Argentinos (CTA)*, que agrupa a desempleados, a trabajadores autónomos, jubilados, y por ello el MTEySSN le niega la personería gremial. Hay reclamo por ello ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

#### **5.4. Forma asociativa fundada en la profesionalidad<sup>27</sup>**

La Constitución Nacional impone al legislador garantizar una organización sindical y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. De ese modo es posible todo tipo de organización.

Sin embargo desde 1943, según la legislación infraconstitucional, sólo se admite a las organizaciones sindicales que adopten como modalidad específica la forma “asociacional”, con carácter permanente, para la defensa de los intereses profesionales

El elemento aglutinante de los trabajadores es la profesión, el oficio o la actividad productiva del empleador, desechando el agrupamiento en función de la ideología política partidista o religiosa confesional, como sucede en otros países. En los comicios sindicales suelen participar listas pluralistas.

#### **5.5. Concentración sindical<sup>28</sup>**

Existe una tendencia a centralizar la estructura sindical al privilegiar las organizaciones por actividad, “unión”, o “federación”, con ámbito territorial de actuación nacional o regional (varias provincias), en desmedro de los sindicatos provinciales o zonales (por ciudad), o por empresa.<sup>29</sup> Se diferencia de otros países donde predomina el sindicalismo de empresa.

La llamadas “grandes organizaciones” son las “uniones” (metalúrgicos, construcción, mecánicos, trabajadores del Estado, bancarios, etc.), o las “federaciones” (empleados de comercio, químicos y petroquímicos, camioneros, etc.), por los ámbitos territoriales y personales de actuación.

Un ejemplo claro de atomización sindical y en una empresa es el caso de empresas Austral y Aerolíneas Argentina (donde hay siete gremios distintos), lo que es fuente de conflictos permanentes.

#### **5.6. Estructura sindical articulada en forma piramidal**

Es un rasgo característico fisonómico del modelo sindical argentino que lo diferencia de otros. Las asociaciones de base en ejercicio de su autonomía se aglutinan con otras

---

<sup>27</sup> CORTE, 1994, p.15.

<sup>28</sup> CORTE, 1994, p.20.

<sup>29</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

idénticas, similares o conexas, para constituir una asociación de grado superior o complejas, como son las federaciones o confederaciones cuyas atribuciones jerárquicas deben respetar según cada gremio, con un margen de funcionamiento autónomo y de accionar independiente para los sindicatos de nivel inferior.<sup>30</sup>

La ley regula “los tipos de asociaciones sindicales”:

Art.10 LAS:

“Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) trabajadores de una misma actividad o actividades afines (llamadas “*verticales*”)
- b) trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas (las “*horizontales*”)
- c) trabajadores que presten servicio en una *misma empresa*.”

Según el art. 11 de la LAS, las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) sindicatos o uniones (1er. grado)
- b) federaciones, constituida por dos o más sindicatos (2º grado),
- c) confederaciones (3º grado).

En los hechos las integran los delegados de las uniones y federaciones (aunque la norma permite que sean las asociaciones contempladas en los incisos anteriores: sindicatos, uniones y federaciones).

Los únicos que pueden afiliar a los trabajadores (personas físicas) son las de primer grado: las uniones y sindicatos.

Las de segundo y tercer grado tienen como afiliados o adherentes a personas jurídicas (sindicatos, uniones y federaciones).

En muchos periodos de la historia argentina hubo una sola Confederación General del Trabajo, pero en otros hubo dos o tres.

## 5.7. Amplitud de fines sindicales<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> CORTE, 1994,p.22.

<sup>31</sup> CORTE, 1994, p.27.

Las reclamaciones obreras surgieron con el industrialismo, especialmente a fines del siglo XVIII, con mayor énfasis en el XIX, reclamando limitación a la jornada de trabajo, protección del trabajo de mujeres y menores y cobertura de los accidentes del trabajo.<sup>32</sup>

En Argentina en los 40' con el respaldo estatal a las organizaciones sindicales, se consagra un "*sindicalismo de Estado*", nacen y se desarrollan las obras sociales sindicales, especialmente la bancaria dependiente de la Asociación Bancaria, la de la Federación de Luz y Fuerza, la metalúrgica, gastronómica, del seguro, etc., adquiriendo grandes y confortables hoteles especialmente en Mar del Plata, Córdoba y Bariloche, los que se mantienen hasta el presente.

El sindicalismo amplía sus fines y funciones. No sólo se ocupa de la mejora salarial, sino que alcanza a la familia de los trabajadores, por la cobertura de la contingencia salud, la recreación (lugares de veraneo), educativo, cultural y comunitario.

Se identifica la gestión gremial con la social pues la mayoría de los secretarios generales sindicales son los directivos de las obras sociales reguladas por la ley 18.610 (hoy son las leyes 23.660 y 23.661), aunque el modelo viene del gobierno militar de 1966 a 1973.

### **5.8. Representación unificada en los lugares de trabajo<sup>33</sup>**

Para ser delegado gremial se requiere estar afiliado a la respectiva asociación sindical con *personería gremial*, en comicios convocados por ésta.

Empero por el fallo "ATE c/ MTESS" de la CSJN tienen derecho también las asociaciones "*simplemente inscriptas*") a elegir delegados en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado, en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer..." (art.41 inc. a) LAS),

Este mecanismo de representación es llamado de "*doble canal*", porque para ser electo delegado *debe estar afiliado* a la organización sindical.

En cambio, en el proceso electoral participa la totalidad de los trabajadores cuya representación deberá ejercer, pudiendo sufragar los afiliados y no afiliados. Se consagra así la *representación unificada en los lugares de trabajo* (delegados, comisiones internas, etc.) estando esa representación a cargo de los delegados del personal o comisiones internas.

"Se hallan, por lo tanto, 'encabalgados' entre el consenso de sus compañeros de labor y las decisiones y directivas de la conducción sindical, ejercitando una representación

---

<sup>32</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>33</sup> CORTE, 1994, p.27.

múltiple o compleja...". Constituyen una forma propia, aunque restringida, de participación obrera en la vida de la empresa.<sup>34</sup>

### **5.9. Activo protagonismo en los partidos políticos<sup>35</sup>**

La ley 20.615, de fines de 1973, estableció como un derecho exclusivo de las asociaciones con personería gremial fijar su posición en materia política, inclusive apoyando a determinados partidos políticos o candidaturas a cargos electivos y/o propiciando a determinados candidatos.

La ley 22.105/76 del gobierno militar prohibió a las asociaciones sindicales de "participar en actividades políticas, ni prestar apoyo directo o indirecto a partidos, candidatos políticos o a quienes realicen actividades políticas".<sup>36</sup>

La LAS 23.551, sancionada en el gobierno democrático de Alfonsín en 1988, derogó la norma anterior y carece de previsiones al respecto.

Más la intervención del sindicalismo en política ha sido una constante en la vida sindical. La representación de los ciudadanos no se limita al ejercicio del derecho a votar representantes políticos en las modernas democracias sociales. Incluye también la representación a través de instituciones intermedias, como por ejemplo los sindicatos.

No puede dejar de subrayarse en Argentina el vínculo casi excluyente con el peronismo de las organizaciones sindicales, bajo distintos matices y épocas, desde la década del 40' del siglo pasado hasta la actualidad, con pocas excepciones de épocas y sindicatos.

### **5.10. Alta tasa de participación en las actividades sindicales<sup>37</sup>**

Los trabajadores adhieren y participan en las convocatorias gremiales como en las marchas callejeras, "sentadas" u "ollas populares" en los accesos a las fábricas, reuniones públicas y asambleas en general en forma masiva.

### **5.11. Concentración del poder de policía en la autoridad administrativa nacional del trabajo, hoy el MTESSN**

La centralización o descentralización de la policía del trabajo laboral, a partir de 1943 estuvo signada por una fuerte tensión por parte del Gobierno Federal para ejercer el contralor en los temas laborales en toda la República.

---

<sup>34</sup> CORTE, 1994., p.30/31. Ver SECO, 2004.

<sup>35</sup> CORTE, 1994, p.31 y siguientes.

<sup>36</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>37</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

La actuación del Ministerio de Trabajo nacional tuvo varias etapas.

Desde el retorno de la democracia en 1983 en adelante se advierte que el Congreso sancionó la ley-convenio 25.212 (29/7/1998) que aprueba el “Pacto Federal del Trabajo”, y a los fines de coordinar la actuación de los organismos competentes en materia laboral de la Nación, de las Provincias y de la Ciudad de Buenos Aires, institucionalizó el *Consejo Federal de Administraciones del Trabajo*.

Hay entonces un triple esquema de gobierno:

“a) *Facultades concentradas* en el hoy MTESS, en los temas:

**a.1.-** Contralor de las organizaciones sindicales (trabajadores y empleadores), por medio de la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales.

**a.2.-** Convocatoria a las comisiones negociadoras, la homologación, el registro y la publicación del CCT a cargo de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales.

b) *Atribuciones desconcentradas*: Por constituir una facultad no delegada al Gobierno Federal, art.5 y 121 de la CN, a la policía del trabajo la ejercen las provincias en materia de reclamaciones individuales y colectivas (procedimiento a causa de un conflicto colectivo de intereses previstos por las leyes locales en la ley 14.786 y, el procedimiento preventivo de crisis de ley 24.013), ejercicio de la policía laboral (inspecciones y sanciones), contralor de la documentación laboral, control de los medios de higiene, seguridad y prevención de los infortunios laboral, etcétera.

Si el conflicto colectivo es nacional o interprovincial o las personas o cosas caen en el ámbito federal se aplica la ley 14.786 actuando el MTESSN, muchas veces por medio de sus delegaciones regionales.

La prevención de los riesgos del trabajo (accidentes o enfermedades profesionales) por la ley 24.557 y varias reformas está a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, que son sociedades anónimas, obviamente con fines de lucro, controladas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación.

c) *Facultades compartidas*: Son productos de acuerdos políticos, más jurídicos o legales, y según la política del Estado Nacional permitirá actividades conjuntas con las provincias, generalmente en conflictos laborales, como son los docentes o de los trabajadores petroleros.

## 6. LA PERSONERÍA GREMIAL

### 6.1. Concepto

Ella es “la capacidad o aptitud plena, otorgada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, a la organización sindical – previamente reconocida como “*simplemente inscripta*”- más representativa o suficientemente representativa, complementaria de la “*personería jurídica*”, para ejercer con exclusión de otras, los derechos consagrados en la ley, y representar en forma exclusiva a totalidad de los trabajadores (estén o no afiliados), comprendidos en los ámbitos personales y territoriales consagrados en sus estatutos, estableciendo un sistema de “*unidad promocionada*” o “*unidad inducida*”, “*pedra angular del sistema*”, ejerciendo un poder normativo garantizado por el Estado.”<sup>38</sup>

A diferencia de lo que, en general, tanto la doctrina y como legislación comparada realizan reconociendo al sindicato de pleno derecho, sin necesidad de declaración estatal alguna, en Argentina la “*personería gremial o sindical*”, implica la facultad representativa y reivindicativa de la organización profesional de trabajadores, a todos los efectos laborales.

Esta personalidad especial es independiente de la personalidad jurídica común, privada o civil, por lo cual la falta de personería de derecho civil, no es óbice ni obsta a la existencia de la personería gremial o sindical”.<sup>39</sup>

### 6.2. Autoridad competente para otorgarla

Es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, autoridad de aplicación de la ley 23.551, por medio de la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales, art.56 LAS, el que tiene facultades para:

**a)** Inscribir asociaciones (“*simplemente inscriptas*”), otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos (inc. 1º).

**b)** Controlar y fiscalizar los actos de las asociaciones sindicales aunque hayan obtenido personería jurídica (memoria, balance, asambleas, convocatoria de procesos electorales (art. 58, LAS); no puede intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales, especialmente restringir el manejo de los fondos sindicales (art. 57, LAS.)

**c)** Resolver las reclamaciones de *encuadramiento sindical*, una vez agotada la vía asociacional mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas (art.59, LAS);

---

<sup>38</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>39</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

- d) Requerir a la organización sindical el cese el incumplimiento a las obligaciones legales o estatutarias (art. 56 inc. 2º);
- e) Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de la personería gremial o la intervención a la entidad gremial (art.56 inc 3º,LAS)".<sup>40</sup>

### 6.3. Requisitos para el otorgamiento

Para obtener la personería gremial, la asociación sindical simplemente inscripta deberá solicitarlo ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales acreditando las exigencias que prevé el art.25, LAS:

- a) estar registrada como "*asociación simplemente inscripta*" durante un período no menor de seis meses (inc. a);
- b) ser calificada como "*asociación sindical más representativa*", teniendo como afiliados a más del veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar, y contar con el mayor número promedio de afiliado cotizantes en los seis meses anteriores a la solicitud, sobre la cantidad promedio de trabadores que intente representar (inc. b);
- c) presentar y ser aprobado los estatutos, nómina de trabajadores afiliados cotizantes, integrantes de la comisión directiva o central - compuesta por un mínimo de cinco miembros, elegidos por la voluntad de la mayoría de los afiliados, mediante el voto directo y secreto, el 75% de los cargos directivos deberán ser desempeñados por ciudadanos argentinos; el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos argentinos (art.17 y 18, LAS).

### 6.4. Derechos exclusivos de la personería gremial (art. 31,LAS). Resultados preferenciales para el sindicato con personería gremial<sup>41</sup>

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha observado los privilegios que la LAS confiere a los sindicatos con personería gremial.

Se funda en que ellos pueden influir indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse, lo que contraría el convenio 87 de la OIT. Se ha cuestionado los arts.28,29,30,31 inc.a),b) d) y e), 38,39,48 y 52 de la LAS y el art.21 del decreto reglamentario 467/88.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>41</sup> ARESE, 2014, ob.cit., p.505. Ver también ROZEMBERG, 2007, pp.147-149, quien se refiere a las críticas que le hizo al modelo sindical argentino la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

<sup>42</sup> ROZEMBERG, 2007, p.147 con cita de la OIT, Informe de la CEACR de la OIT, Informe general y observaciones acerca de ciertos países, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª Reunión, Ginebra, 199, p.217 y 218. Ver además FRANZOSI/ZEBALLOS, 2017, p.785.

Esos derechos inicialmente exclusivos son:

**a.-** Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social” (inc. a) y c) la LAS y art.22 del decreto reglamentario);

**b.-** Los empleadores son “*agentes de retención*” de los importes en concepto de cuotas de afiliación u otros aportes que deban tributar los trabajadores a la entidad sindical”; en el CCT pueden imponer contribuciones de solidaridad a trabajadores afiliados y no afiliados, disponer beneficios especiales en función de la afiliación al sindicato del que se trata (ley 14.250), recabar en su favor contribuciones de los empleadores (arts. 37 y 38).

**c.-** Los actos y bienes de las asociaciones sindicales destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los art. 5º y 23º estarán exentos de toda tasa, gravamen, contribución o impuesto, automáticamente con la obtención de la personería gremial. El Poder Ejecutivo solicitará aplicar igual temperamento a los gobiernos provinciales y por su intermedio a los municipios (art. 39, LAS)

**d.-** Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, gozan de tutela sindical, por lo cual no pueden ser despedidos, ni suspendidos ni podrán modificarle las condiciones de trabajo salvo resolución judicial previa que los excluya de la garantía” (arts. 47, 48,50 y 52,LAS).<sup>43</sup>

Pero luego del precedente “Rossi” de la CSJN, ya citado, se ha ampliado el ámbito de la tutela sindical a los representantes de las “*asociaciones simplemente inscriptas*”.<sup>44</sup>

**e.-** “Son las únicas asociaciones sindicales que pueden participar en la negociación colectiva y celebrar convenios colectivos de trabajo (art.31 inc. c) LAS y art. 1º ley 14.250);

**f.-** Declarar medidas de acción directa y participar en su solución (conciliación y arbitraje) art. 16 inc. i) LAS, art. 14 decreto reglamentario Nro.467/88 y ley 14.786).<sup>45</sup>

El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 7 de julio de 2016 en autos: “Recurso de hecho en Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A.” - sumamente criticado por la doctrina- reconoce sólo como titulares del

---

<sup>43</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>44</sup> ARESE, 2014, p.518.

<sup>45</sup> ALTAMIRA GIGENA, s/f.

derecho de huelga a las asociaciones sindicales con personería gremial y a las con simple inscripción.<sup>46</sup>

g.- “Dirigir y administrar sus propias obras sociales – creadas por ley o por CCT (art. 31 inc. f) LS), teniendo además que haber suscripto un CCT (art. 1° 23.660).”<sup>47</sup>

## 7. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA<sup>48</sup>

### 7.1. Las normas sobre la negociación colectiva y la realidad nacional

El art.14 bis de la Constitución Nacional argentina, incorporado en 1957, garantiza a los gremios, entre otros derechos, concertar *convenios colectivos de trabajo*.

Los sistemas de negociación colectiva en Argentina son dos: el del sector privado regulado por la ley 14.250 y los del sector público. En este último, en el ámbito nacional rigen las leyes 24.185 y 23.929.

Pero además existen 23 provincias autónomas y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires los que pueden disponer sobre el régimen de negociación colectiva de sus dependientes.

El art. 1° de la ley 14.250 (t.o. 2004) expresa:

*“Las convenciones colectivas 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.”*

Se excluye a los docentes nacionales regidos por la ley 23.929. Además, la ley 24.185 regula a los trabajadores públicos nacionales.

En Argentina el sector privado cubre a más de 6.000.000 de trabajadores registrados y anualmente hay más de 1.700 convenios y acuerdos colectivos.

Unos 600 convenios colectivos reglamentan casi todos los sectores de la actividad y profesión y en todo el territorio del país.

---

<sup>46</sup> ARESE, 2016. GIALDINO, 2015. CERDÁ LÓPEZ, 2016. Ver también la copiosa doctrina que comenta el fallo aludido, de modo favorable y desfavorable, en *DT*, Año LXXVI, N°07, julio 2016, a la que nos remitimos.

<sup>47</sup>ALTAMIRA GIGENA, s/f.

<sup>48</sup> Seguimos en gran parte en este tema el contenido del libro de AA.VV./ARESE/COPPOLETTA/DE MANUELE/TOBAR/TOSELLI/TRAJTEMBER, 2013. Ver RECALDE, 2007, p.629. Para mayores datos sobre la temática recomendamos ver ARESE, 2008. También ver los diversos periodos de la negociación colectiva SIMÓN/AMBESI, 2012, p.923.

Se destaca el incremento de las renovaciones de acuerdos y convenios colectivos de los últimos años; además un tercio del total de los acuerdos y convenios son de actividad y lo restante a nivel de empresa; pero la mayor cantidad de trabajadores se encuentra agrupado en los grandes convenios colectivos de actividad y de carácter nacional como los metalúrgicos, sanidad, comercio, construcción, transporte, gastronómicos, etc.

“Los grandes convenios y acuerdos nacionales son negociados por sindicatos de igual alcance”.<sup>49</sup>

Cerca de la mitad de los convenios colectivos mantienen cláusulas pactadas en los años 70, aunque con actualizaciones y ajustes de haberes y de categorías.

Los contenidos de muchos de los convenios colectivos se han ampliado y profundizado.

Existe una fuerte intervención del Estado que homologa los convenios previo control de legalidad otorgándoles carácter general para la actividad y profesión.

Además existen gran cantidad de **conflictos de encuadramiento sindical**, que tienen incidencia en la negociación colectiva, y **conflictos de encuadramiento convencional** sobre interpretación de aplicación de normas a determinadas empresas y contingentes de trabajadores.<sup>50</sup>

## 7.2. Titularidad del derecho de negociar colectivamente<sup>51</sup>

a) De acuerdo al art.1º de la ley 14.250 ya referido, relacionado a su vez con el art.31 inc. c) de la ley 23.551, LAS, es un **derecho exclusivo de la asociación sindical con personería gremial “intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social”**.

Inicialmente las asociaciones sindicales simplemente inscriptas no pueden negociar colectivamente lo mismo que otros estamentos orgánicos e inorgánicos representativos de los trabajadores.<sup>52</sup>

El ámbito personal y territorial que la resolución ministerial que le confirió la personería gremial marca el radio de la representación del sindicato habilitado para negociar la CCT. Aclárase que existen superposiciones, conflictos de límites y situaciones confusas, aunque en algunos sectores conviven los sindicatos con personería como los con simple inscripción.

---

<sup>49</sup> AA.VV/ARESE/COPPOLETTA/DE MANUELE/TOBAR/TOSSELLI/TRAJTEMBER, 2013, p.130.

<sup>50</sup> AA.VV/ARESE/COPPOLETTA/DE MANUELE/TOBAR/TOSSELLI/TRAJTEMBER, 2013, p.131

<sup>51</sup> RAMÍREZ BOSCO, 2007, p.65.

<sup>52</sup> AA.VV/ARESE/COPPOLETTA/DE MANUELE/TOBAR/TOSSELLI/TRAJTEMBER, 2013, p.132.

b) No existe una norma que regule la representación de los empleadores a los fines de la negociación colectiva.

Hay un registro especial de asociaciones patronales en el MTEySS de la Nación regido por el decreto 2562/79 en la Dirección Nacional de Asociaciones Profesionales.

Por la parte empleadora pueden celebrar un CCT un empleador singular, un grupo de empleadores o un consorcio o cámara en forma de asociación más representativa, art.1º ley 14.250.

El art.2º de la ley 14.250 prevé:

*“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 pudiese 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.”*

c) Las leyes nacionales 14.250 y 23.546 le otorgan al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el carácter de autoridad de aplicación en la materia.

Éste puede constituir comisiones negociadoras de convenios colectivos de trabajo y homologar los acuerdos otorgándoles alcance general según los arts.4º y 5º de la ley 14.250 y arts.2º,3º y 4º de la ley 23.546.

El art.12 de la ley 14.250 dice que este Ministerio es la autoridad de aplicación en materia de negociación colectiva.

En el modelo sindical argentino existe una fuerte intervención de la autoridad administrativa del trabajo que tiene la facultad de homologar el convenio celebrado entre las partes, lo que implica dar la aprobación y otorgarle validez a aquél.

Implica un acto administrativo en el cual se examina la legitimidad o no del CCT, como también la oportunidad y el interés general, art.7º ley 14.250.

El efecto *erga omnes* que tiene la homologación del Convenio colectivo de trabajo surge de la ley y de la intervención estatal por medio de esa homologación.

### **7.3. Procedimiento**

Los art.2º y 3º de la ley 23.546 establecen el procedimiento en materia de negociación colectiva en Argentina reglamentando la ley 14.250.

Una parte impulsa la negociación y debe notificar a la otra cumpliendo los recaudos que la ley establece como representación que inviste, alcance personal y territorial de la CCT pretendida, la materia a negociar.

De ese modo se marca el ámbito personal y territorial de la futura convención como la respuesta obligatoria de la otra parte.

La determinación del sindicato habilitado para conformar la comisión negociadora corresponde al Ministerio de Trabajo nacional. Lo mismo sucede en cuanto a definir la representación de los empleadores.

Constituida la comisión la ley dice que las partes deben negociar de buena fe estando las reglas establecidas en la ley.

Normalmente un funcionario del Ministerio preside la Comisión negociadora, cuando se han puesto de acuerdo en ello, o cuando no hubiere acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a representar al sector trabajador. En ese caso el Ministerio define la cantidad de votos de cada una tomando en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que tenga cada asociación sindical.<sup>53</sup>

#### **7.4. Conflictos de encuadramiento sindical<sup>54</sup>**

Los conflictos de encuadramiento sindical inciden en la negociación colectiva.

*Se trata de dilucidar la aptitud representativa de una entidad sindical respecto de un contingente de trabajadores y por ende cuál es el sindicato habilitado para negociar colectivamente.*

La solución de ese conflicto primero tiene una vía *interasociacional* ante la entidad sindical de grado superior que reúna a las asociaciones en conflicto; luego la posibilidad de recurrir *administrativamente ante el MTEySS de la Nación y finalmente la alternativa jurisdiccional ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo* con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, art.59 ley 23.551.

Se debe definir en cada caso en qué ámbito está incluido un determinado colectivo de trabajadores.

En cambio *el conflicto de encuadramiento convencional* tiene carácter heterónimo; se dirige a *definir la aplicación de un convenio colectivo, una norma sustancial de derecho integrativa del orden público laboral contractual de trabajo*, arts.1º y 12,LCT, y arts.4º,7º y 8º de la ley 14.250.

---

<sup>53</sup> AA.VV/ARESE/COPPOLETTA/DE MANUELE/TOBAR/TOSELLI/TRAJTEMBER, 2013, p.135.

<sup>54</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, 2007, p.621; RUBIO, Valentín, 2006, p.257; ÁLVAREZ, p.733.

Debe ser resuelto por los jueces en una controversia individual pero que puede proyectarse a un contingente colectivo de trabajadores. Se interpreta una fuente contractual colectiva.<sup>55</sup>

### 7.5. Derechos de los sindicatos minoritarios

Se informa que existen unas 3.000 entidades sindicales divididas en mitades en organizaciones con personería gremial y sin ella.

*Las simplemente inscriptas no tienen habilitadas por la ley la negociación colectiva sino sólo cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial, art.23 inc.b), ley 23.551. Se les reserva un rol secundario. Pueden intervenir de hecho en la negociación y acuerdos colectivos o procedimientos preventivos de crisis, art.99 ley 24.013 y art.3º, decreto 328/88.*

Hay ejemplos de casos en que ellas participaron activamente en la representación de sus afiliados en relaciones de conflicto y acuerdos en la negociación colectiva.

Además las federaciones con personería gremial les prestan su personería a entidades simplemente inscriptas de primer grado para la suscripción de convenios colectivos o negocian en forma directa o conjunta con el sindicato de base.

### 7.6. La negociación colectiva con representantes no sindicales

De manera muy excepcional se registra negociación colectiva formal con **representantes no sindicales** como los que no tienen estructura sindical o pertenecen a instancias inferiores o no formales de representación como son las comisiones *ad hoc*, comisiones internas, delegados de hecho, etc.

Hay prevista una participación relativa de los *representantes de los trabajadores de base en las negociaciones colectiva de empresa* porque al lado del sindicato con personería gremial, según el art.17 de la ley 14.250, la comisión negociadora se integrará también con delegados de personal en un número que no exceda de la establecida en el art.45 de la ley 23.551 y hasta el número de cuatro.

**Los trabajadores autónomos**, esto es los que no son dependientes, son nucleados por la Central de Trabajadores Argentinos, la que pretende instalar con ellos formas de negociación colectiva. Se integran a ellos los desocupados, semiocupados y los piqueteros. Es poco apreciable la negociación colectiva a ese nivel.

Destácase que los integrantes de *cooperativas de trabajo o microemprendimientos de empresas recuperadas* han conservado su afiliación al sindicato original

---

<sup>55</sup> RAMÍREZ BOSCO, 2017,p.889.

Los *vendedores ambulantes*, que son un sector de trabajadores autónomos, se han congregado en un sindicato.

Hay trabajadores sindicalizados que tienen sus convenios colectivos de trabajo como los *boxeadores, futbolistas y actores* desde hace mucho tiempo.<sup>56</sup>

## **7.7. Modalidades de negociación colectiva**

### **7.7.1. Ámbitos de negociación<sup>57</sup>**

El art. 16 de la ley 14.250 expresa: ÁMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA

Art. 16: “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.
- Convenio de empresa o grupo de empresas. ”

La mayor cantidad de trabajadores es contenida por el convenio colectivo de actividad. Aunque en 2012 los convenios y acuerdos de actividad eran 532 y la empresa 1.212.

### **7.7.2. Convenio territorial**

Dependen de la aptitud representativa de las partes y de lo que disposiciones del propio convenio indiquen en el plano espacial.

En los acuerdos de empresa, la extensión territorial depende de sus establecimientos porque se puede contratar conforme a la unidad empresaria y donde ella se establezca.

### **7.7.3. Convenio intersectorial o marco**

Esta categoría alude a dos órdenes distintos.

---

<sup>56</sup> Véase ARESE, César, 2017.

<sup>57</sup> RIAL, 2012, p.1127.

- a) Convenios o acuerdos interconfederales o interprofesionales, que pueden abarcar a todo el país, una provincia o un radio menor. Pueden alcanzar componentes de pacto social y tener aptitud legisferante.
- b) Convenios intersectoriales, que son convenios que reúnen a varios sectores vinculados a una actividad o varias actividades. Por ejemplo existen ejemplos de experiencias de este tipo en sectores de alimentación y transporte.
- c) Convenio marco de sector o profesional implica un convenio formalizado dentro de una actividad o profesión para ser articulado con otro u otros de rango inferior. El convenio marco actúa como referencia, zócalo o sistema de distribución de materias dentro de una actividad profesional, oficio o categoría. Es referente de otros convenios, art.18 de la ley 14.250.<sup>58</sup>

#### **7.7.4. Convenios de actividad**

Se extiende verticalmente según la conformación de la actividad que reglamenta.<sup>59</sup>

Es el dominante en el sistema argentino en cuanto a la cantidad de trabajadores a los que incluye y ha sido adoptado por numerosos gremios como comercio, metalúrgicos, gastronómicos, sanidad, actividades deportivas y civiles, industria del calzado, gráfica, papel y cartón, bancarios, etc.

#### **7.7.5. Convenio de profesión, oficio o categoría**

Se refiere a una *profesión u oficio*. Ejemplo de ellos son los de viajantes, periodistas, radiotelegrafistas, locutores, agentes de propaganda médica, o categoría como supervisores, jefes, técnicos, etcétera.

Se extiende al convenio colectivo de trabajo de empresa en que se desempeñen esos trabajadores aún cuando en ella no sean preponderantes.

Es una inserción horizontal que busca al dependiente comprendido en el establecimiento que se desempeñe, no obstante que un trabajador lo haga en forma solitaria.

---

<sup>58</sup> AA.VV., 2007, p.145.

<sup>59</sup> AA.VV., 2007, p.147.

Esta clase de convenios genera frecuentes problemas de representación empresaria en la comisión negociadora del convenio porque no hay muchas maneras de reunir la voluntad empresaria de modo completo.

#### **7.7.6. Convenio de establecimiento, empresa o grupos de empresas**

Si bien la ley 14.250 refiere como partícula mínima negocial la de la empresa o grupos de empresas, puede haber otras partículas menores como las de un *establecimiento, sector, secciones, departamentos, etc.*

Puede ser sectores administrativos, personal de dirección, de producción, etc., lo que conspira en contra el principio de unidad de negociación.

*El grupo de empresas está determinado generalmente por tener un poder económico controlante o unidades técnicas o económicas relacionadas.*<sup>60</sup>

#### **7.7.7. Mixtos**

Es posible que por la autonomía colectiva se combinen convenios de ámbitos personal y territorial, CCT que incluyen una actividad y a la vez una rama profesional, oficio o categoría, como es el caso de periodistas profesionales y de la actividad de prensa (administrativos, de expedición, intendencia).

#### **7.7.8. Pequeñas empresas**

La ley 24.467, llamada estatuto de las PYMES, art.99, permite que la entidad signataria del convenio colectivo y la representación de la pequeña empresa puedan acordar convenios colectivos de trabajo para el ámbito de las pequeñas empresas.

*Ese CCT tiene un doble carácter: es un convenio de actividad, sector o categoría, pero al mismo tiempo reúne a las empresas según su envergadura.*

Debe diferenciarse del capítulo especial destinado al sector dentro del convenio general ya que no constituye una unidad de negociación distinta aún cuando exista representación empresaria diferenciada, arts.101 y 102 ley 24.467.<sup>61</sup>

### **7.8. Articulación de los niveles de negociación**

La ley 14.250 se refiere al tema en los arts.18 y 19.

---

<sup>60</sup> AA.VV., 2007, p.148.

<sup>61</sup> AA.VV., 2007, p.148/149.

Art.18: “Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- 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.”

Art. 19: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.”

No son disposiciones obligatorias ni disponen una modalidad concreta de articulación. Es una facultad legal de los sindicatos de ámbito menor que en caso de existir un convenio de ámbito mayor puedan considerar esas materias.

### **7.9. Característica y naturaleza jurídica de las convenciones colectivas<sup>62</sup>**

El art. 4º de la ley 14.250 expresa:

“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.*

---

<sup>62</sup> AA.VV., 2007, p.151.

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.

*Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta Ley.*

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.”

*La norma les otorga efectos erga omnes, aplicable a la generalidad de los sujetos comprendidos en su ámbito personal o territorial, pertenezcan o no a la entidad signataria.*

La autonomía colectiva genera normas de fuente extraestatal que se aplican a las relaciones de trabajo como lo autoriza el art.14 bis de la CN al garantizar a los gremios “concertar convenios colectivos de trabajo”.

La ley 14.250 proyecta los efectos de ellos hacia terceros, aunque los trabajadores y empleadores no sean afiliados de las asociaciones signatarias.

*Pero las condiciones que se fijen no pueden ser menos favorables para los trabajadores que las que surgen de la ley, art.4º y sges., ley 14.250 modificado por ley 25.877.*

Según los arts.7º,8º y 12 de la LCT, su contenido es indisponible, inderogables e irrenunciable.

No pueden ser aplicadas analógicamente, art.16,LCT, deben ser redactadas por escrito, art.3º ley 14.250, y publicarse para adquirir vigencia, art.5º, ley 14.250.

### **7.10. Efectos de la negociación colectiva<sup>63</sup>**

Los convenios colectivos de trabajo contienen diferentes tipos de cláusulas: cláusulas delimitadoras o esqueléticas, declarativas, normativas, obligacionales y otras de carácter especial.

Las cláusulas delimitadoras o esqueléticas: fijan el ámbito, sujeto, tiempo de vigencia, condiciones de vigencia, etc.

Las declarativas: son aquellas que declaran principios, intenciones o criterios de interpretación de los CCT con prescindencia de si el trabajador se encuentra o no afiliado a la entidad que negocia el CCT.

---

<sup>63</sup> AA.VV., 2007, p.152.

Las cláusulas normativas: son las esenciales, el corazón del convenio, referidas a condiciones de trabajo y, en especial, a categorías y remuneración.

Las cláusulas obligacionales: generan derechos y obligaciones de las partes que suscriben el CCT para asegurar el cumplimiento de la convención.

Pueden ser de dos tipos:

a) Las que sirven para asegurar la aplicación del convenio, permiten mantener el *statu quo*. Se limitan a puntos o cláusulas expresas.

b) Las que determinan obligaciones recíprocas entre las partes otorgantes, ligándolas como en un contrato, por ejemplo, las cláusulas de *aportes solidarios y aportes contributivos*, que al ser homologadas se convierten en obligatorias y exigibles por los sindicatos.

Hay otras cláusulas de carácter especial, inclasificables, como las que se refieren a normas sobre nuevas tecnologías, formación profesional, códigos de ética, *dumping* social, etcétera.

#### 7.11. Extensión de las convenciones colectivas<sup>64</sup>

La extensión territorial y personal de un convenio colectivo puede realizarse por disposición de las partes o por disposición estatal.

Rigen al respecto los *principios de representatividad y participación de las partes que impulsan el CCT*.

La autonomía colectiva autoriza a que sean las mismas partes las que le den la extensión dependiendo del ámbito representativo de ellas.

A su vez pueden solicitarla al Ministerio de Trabajo de la Nación las dos partes del negocio convencional, la obrera y la patronal, o ser requerida por una de ellas como ha sucedido en el caso del CCT 509/07 por pedido patronal.

El art. 10 de la ley 14.250 reza:

*“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.”*

El art.4º de la ley 14.250 refiere:

---

<sup>64</sup> AA.VV., 2007, p.153.

“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...*”.

Se interpreta que actividad, categoría y ámbito resultan ser los puntos de orientación acerca de la extensión de los convenios colectivos de trabajo, en cuanto a la determinación del mapa al que ellos rigen.

El art.10 de la ley 14.250 expresa que los ámbitos pueden ser *nacional, regional u otro marco territorial, intersectorial o marco, de empresa o grupo de empresas.*

Admite que sea el MTEySSN que extienda su aplicación a zonas no comprendidas.

#### **7.12. Ultraactividad de las convenciones colectivas de trabajo<sup>65</sup>**

Ese carácter en el modelo de negociación colectiva argentina implica que se extiende la vigencia del convenio colectivo de trabajo hasta tanto se celebre un nuevo convenio.

Se trata de no dejar a los trabajadores comprendidos en él librados al azar hasta la celebración de otro convenio colectivo de trabajo. De ese modo se impide la celebración de un convenio colectivo de trabajo regresivo.

El art. 6º de la ley 14.250 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.*”

*Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.”*

La ley 14.250 no indica un periodo de vigencia de los convenios colectivos de trabajo.

Los arts. 3º y 6º de ella se refieren a un plazo de vigencia pero sin determinar uno.

Serán las partes negociadoras las que lo determinen si se le otorga efectos ultraactivos, pactarlo expresamente o sujetarse a las normas heterónomas sobre el particular.

La regla general establecida es la ultraactividad, salvo disposición expresa de caducidad de las cláusulas convencionales.

---

<sup>65</sup> AA.VV., 2007, p.959.

En el art.6º de la ley 14.250 no se distingue entre cláusulas normativas y obligacionales.

Relacionado con estas últimas suele indicarse un plazo de vigencia aunque sin indicarse caducidad expresa de la ley. Lo usual es la ultraactividad y la ratificación de un acuerdo posterior.

En Argentina numerosos convenios colectivos, que incluso abarcan a miles de trabajadores, tienen ultraactividad desde 1975. Sólo se han renegociado en materia de salarios y algunas cláusulas.

La vigencia convencional puede ofrecer varias alternativas:

- a) Por tiempo indeterminado ( ultraactividad amplia).
- b) Por tiempo determinado con ultraactividad temporal (meses, años).
- c) Tiempo de vigencia o ultraactividad condicionada, reglamentada, sujeta a una condición resolutoria( la no denuncia de una partes del CCT, o a su denuncia).
- d) Vigencia y ultraactividad diferenciada por cláusulas.
- e) Vigencia prorrogada legalmente, art.6º ley 14.250
- f) Vigencia limitada por ley, art.99 de la ley 24.467, ley de PYMES, a los tres meses de su vencimiento salvo estipulación convencional en contrario.

La ultraactividad en Argentina es defendida por los sindicatos y cuestionada por los empresarios.

Si bien la ultraactividad por tiempo indeterminado no respeta la naturaleza de la institución que es la temporalidad, adaptabilidad, reflejo de las relaciones de poder entre las partes, a la vez *preserva la seguridad jurídica, suprime posibles vacíos, evita la posible dispersión convencional, protege la aplicabilidad, conserva el nivel normativo alcanzado e iguala costos laborales y la competencia empresarial.*<sup>66</sup>

### **7.13. Titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas de trabajo<sup>67</sup>**

La aplicación de los convenios colectivos de trabajo corresponde a la inspección de trabajo. Ésta en Argentina es de carácter provincial por el carácter federal de la organización constitucional de la Argentina, ya que las provincias conservan el poder

---

<sup>66</sup> ARESE, 2008, p.307.

<sup>67</sup> AA.VV., *La representación colectiva de los trabajadores en la Argentina...cit.*,p.158 y sgtes.

de policía no delegado en el Estado federal. Pero también se aplicación es controlada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, dentro de su respectiva competencia.

*Además, casi todos los convenios colectivos de trabajo prevén la conformación de "Comisiones Paritarias" que, integradas por representantes sindicales y empresariales, interpretan y administran el convenio colectivo de trabajo, aunque su funcionamiento es sumamente irregular en la práctica.*

El art.13 de la ley 14.250 dice:

*"Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente."*

El art.14 de la misma ley menciona:

*"Estas comisiones estarán 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."*

Dice el art.15 de la ley 14.250:

*"Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el artículo 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del artículo anterior.*

*Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores."*

## **7.14 La negociación colectiva en el sector público<sup>68</sup>**

### **7.14.1. En el ámbito nacional o federal**

#### **7.14.1.1. Sujetos legitimados**

En el sector sindical rige la "*pluralidad sindical*".

La representación sindical de los empleados públicos, como sujetos de la negociación se encuentra regulada por los arts.4º y 6º de la ley de negociación colectiva en la Administración Pública Nº 24.185.

Por ello son las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y de ámbito nacional de acuerdo al ámbito de negociación establecido general o sectorial los habilitados a negociar en conjunto. No se excluyen entre sí. Integran la Comisión Negociadora con un número de representantes proporcional a la cantidad de afiliados cotizantes en cada una de ellas respecto del colectivo vinculado a la negociación.

Cuando se trata de negociación sectorial el principio de representación plural se profundiza porque la comisión negociadora se integra con representantes de las organizaciones sindicales nacionales y con representantes de las organizaciones que tienen personería gremial sobre el sector de trabajadores sujeto a negociación.

La resolución 255/2003 del MTEySSN dispuso que la personería gremial que se otorgue a las asociaciones sindicales representativas del sector público no desplazará en el colectivo asignado las personerías gremiales preexistentes.

En el sector empleador, los arts.1º y 5º de la LNCAP ordenan que es parte la Administración Pública por medio del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos y el Secretario de la Función Pública o sus respectivos representantes con jerarquía no inferior a Subsecretario y los ministros de área en caso de negociación sectorial.

Las Provincias pueden adherir al sistema.

---

<sup>68</sup> AA.VV., 2007, p.161. Ver RIAL, 2007, p.947.

Se excluye de la negociación colectiva al personal que ejerce autoridad en nombre del Estado, fuerzas de seguridad y servicio penitenciarios, personal diplomático designado con acuerdo del Senado y al clero oficial, art.3º de la LNCAP.

#### **7.14.2. Normas vigentes**

Argentina ratificó los convenios 151 y 154 de la OIT.

Además tiene a la ley 24.185 de 1992, Ley de Negociación Colectiva de la Administración Pública nacional, y a la ley 25.164 de 1997, Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, que regulan las condiciones de empleo y de negociación colectiva en el sector.<sup>69</sup>

#### **7.14.3. Contenido de la negociación colectiva en el sector público**

La LNCAP prevé que en la negociación colectiva se encuentren comprendidas cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto salarial como demás condiciones de trabajo, art.8º.

Pero se excluyen expresamente de la negociación colectiva la estructura orgánica de la Administración Pública Nacional, las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

Las negociaciones relativas a salarios o condiciones económicas de la prestación laboral en el sector deben sujetarse a la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección.

Es habitual la negociación colectiva a nivel de organismos habiendo en funcionamiento varios organismos paritarios.

Necesitan desarrollarse los mecanismos de resolución preventiva de conflictos.

El procedimiento que rige en esta materia consiste en que los representantes del Estado o de los empleados públicos propongan a la otra la formación de una comisión negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que serán objeto de la negociación.

---

<sup>69</sup> Oficina de País de la OIT para la Argentina; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Negociación colectiva en el sector público, Buenos Aires, 2013, en: <http://upcndigital.org/~archivos/pdf/bibliotecavirtual/seccapital/libros/NC.pdf>., consultada el 24 de octubre de 2017.

Luego del Ministerio de Trabajo nacional que es la autoridad de aplicación, constituye la Comisión Negociadora y fija las audiencias.

Las partes se hallan obligadas a negociar de buena fe.

El acuerdo a suscribirse constará en un acta que contendrá los requisitos previstos por la ley.

*Las normas convencionales tendrán ultraactividad hasta la vigencia de un nuevo convenio siempre que en el anterior no se haya convenido lo contrario.*

Suscripto el acuerdo se remite al Poder Ejecutivo Nacional para su instrumentación mediante el acto administrativo que corresponda. El MTEySSN lo registra y publica.

En caso de que haya conflicto, el MTEySSN puede dictar la conciliación obligatoria y someter el conflicto al sistema de composición de conflictos de la ley 14.786 (conciliación obligatoria y arbitraje voluntario).

#### **7.14.4. Negociación colectiva en las provincias argentinas**

De las 24 jurisdicciones que existen, catorce de ellas tienen una ley que reglamenta los procesos de negociación colectiva de la Administración Pública Central y en los entes descentralizados: Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, Mendoza, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Neuquén, Catamarca, Salta, Jujuy, Entre Ríos y Chaco.

Sólo Salta y Santa Cruz han llegado a suscribir un convenio colectivo de trabajo y han conformado una Comisión Negociadora permanente donde se abordan todas las cuestiones que hacen a las relaciones laborales del sector público.

Otras provincias tienen ley de negociación colectiva pero no han llegado a un convenio colectivo de trabajo. Se firman actas acuerdo en el Ministerio de Trabajo de cada provincia.

En unas hay una comisión negociadora colectiva con acuerdos logrados sobre remuneraciones y condiciones de empleo y trabajo de la administración pública.

En otras se discute sólo salarios.

En otras hay un Consejo del Salario donde las reuniones se celebran sólo en situaciones conflictivas.

En las provincias que no tienen ley de negociación colectiva hay negociación colectiva informal; hay instancias de diálogo entre el Estado como empleador y los

representantes sindicales de los trabajadores de la administración pública. Las modalidades son variadas porque en unas hay una Mesa Paritaria, un Consejo de Relaciones Laborales o un Consejo del Salario. Predominan los encuentros informales, sin que en general se trascienda los límites de la temática salarial.

#### 7.14.5. Negociación colectiva de los docentes

La ley N° 23.929, de 1991, instituyó el régimen jurídico vigente en materia de negociación colectiva para los trabajadores docentes.

Tienen también normas sobre la negociación colectiva la ley 25.053 del Fondo Nacional de Incentivo Docente de 1998, la Ley de Educación Nacional 26.206 de 2006 y la ley de Financiamiento Educativo 26.075 de 2006.

Ese ámbito de negociación colectiva marco originó importantes acuerdos sectoriales homologados por decreto del Poder Ejecutivo.<sup>70</sup>

Dentro del citado marco el decreto 1246/2015, del 1/7/2015, homologó el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.

### 8. CONCLUSIÓN

Luego de este extenso recorrido esbozamos algunas conclusiones:

a) El modelo sindical argentino, con todas sus características diferenciales- en especial la *unidad promovida*, por lo tanto intervencionista, promocional y protector- es francamente protegido por la legislación nacional que le otorga al sindicato con personería gremial prerrogativas y ventajas en materias representativas, económicas y de seguridad social.<sup>71</sup>

Mas aún con sus problemas y algunas carencias de adecuación al convenio 87 de la OIT ya señaladas, el modelo es en general aceptado y mantenido por los trabajadores y por las organizaciones sindicales argentinas sin grandes cuestionamientos.

---

<sup>70</sup> CAPÓN FILAS, 2012, p.169.

<sup>71</sup> ARESE, 2014, p.511.

**b)** La tasa de afiliación sindical en Argentina es sumamente alta, cercana al 40% o a veces mucho más según los sectores.<sup>72</sup>

**c)** Las críticas de alguna doctrina, las observaciones hechas por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT<sup>73</sup> y alguna jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación<sup>74</sup> han hecho que el viejo modelo sindical comience a crujiar. Pero no ha colapsado.

Otro fallo del alto tribunal más reciente<sup>75</sup> parece afirmarlo yendo por una línea distinta a los anteriores.

Los sindicatos en Argentina son “un contrapeso específico en la conformación de la estructura de poder en la sociedad nacional”.<sup>76</sup>

**d)** La negociación colectiva en Argentina se encuentra muy desarrollada cuantitativamente. Tiene extensión y vitalidad constituyendo un patrimonio laboral único y positivo.<sup>77</sup>

Pero la mayoría de los convenios colectivos que abarcan a más cantidad de trabajadores sólo se actualizan salarios. Por la ultraactividad legalmente prevista hay varios convenios que rigen desde 1975 y que necesitarían adecuarse a las diferentes condiciones de trabajo actual.

**e)** En Argentina los convenios colectivos de actividad y de alcance nacional son los preferidos por los sindicatos.

**f)** Los convenios colectivos de empresa se desarrollaron en la década del 90' incorporando elementos, pautas, condiciones de trabajo y cálculo de salarios distintos de los comunes hasta ese momento.

**g)** Con todo, más allá de las disfuncionalidades ya indicadas, además de las particularidades personales de dirigentes gremiales eternizados en sus cargos, incluso varios hoy presos procesados y otros condenados por delitos en el ejercicio de sus funciones o indebidamente enriquecidos, no se vislumbra una modificación sustantiva del modelo sindical argentino en el corto plazo.

El sindicalismo en Argentina funciona como un factor de poder importante y, en general, los sindicatos son instrumentos de defensa de los derechos de los trabajadores.

---

<sup>72</sup> DELFINI, Marcelo, 2013.

<sup>73</sup> AA.VV., 2007, p.296 y sgtes.

<sup>74</sup> CSJN, casos “ATE I”, “Rossi” y “ATE II”.

<sup>75</sup> CSJN, caso “Orellano”.

<sup>76</sup> ARESE, 2007, p.511.

<sup>77</sup> ARESE, 2007, p.511.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV./ARESE, César/COPPOLETTA, Sebastián/DE MANUELE, Abel/TOBAR, Jorge/TOSELLI, Carlos/TRAJTEMBERG, David/ZAGRANDE, Martín (2013), *La representación colectiva de los trabajadores en la Argentina. Evolución de los regímenes legales desde la perspectiva de la autonomía colectiva y la libertad sindical*, Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

AA.VV. (2007), «Tratado de derecho del trabajo» en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Relaciones colectivas de trabajo-I*, Tomo VII, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

ÁLVAREZ, Eduardo (2012), «Encuadramiento sindical» en SIMÓN, Julio C. (Dir.)/AMBESI, Leonardo (Coord.), *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, Fedye, Buenos Aires.

ALTAMIRA GIGENA, Raúl (S/f), *El modelo sindical argentino*, monografía, s/d.

ARESE, César (2017), «Trabajadores precarios y de economía popular: sindicalización, negociación y conflictos» en *conferencia sobre Trabajadores precarios y de la economía popular: sindicalización, negociación y conflictos*, 1º/9/2017, Auditorio de la Universidad de Bologna, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ARESE, Mauricio César (2016), «El fallo 'Orellano' de la Corte Suprema sobre titularidad sindical del derecho de huelga. Relativo encogimiento de un derecho fundamental de los sindicatos y de los trabajadores», en *RDL, Actualidad on line*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

ARESE, César (2014), *Derechos humanos laborales. Teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

ARESE, César (2008), *Derecho de la negociación colectiva*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

CABALLERO, Julio/PICO, Jorge E (2007), «Organizaciones sindicales de los empleadores», en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VII, «Relaciones colectivas de trabajo-I», Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

CAPÓN FILAS, Juan Pablo (2012), «La negociación colectiva en la educación pública de gestión estatal y privada» en SIMÓN, Julio C.(Dir.)/AMBESI, Leonardo (Coord.), *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, Fedye, Buenos Aires.

CERDÁ LÓPEZ, Guillermo J. (2016), «Nuevos ajustes en el modelo sindical argentino. La expansión de derechos a los sindicatos simplemente inscriptos a partir de los

pronunciamientos de la CSJN», en TOSELLI, Carlos A. (director), *Colección Compendio Jurídico, Temas de Derecho Laboral*, Erreius, Buenos Aires.

CORTE, Néstor (1994), *El modelo sindical argentino*, 2ª edición actualizada, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.

DELFINI, Marcelo (2013), «La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes» en *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol.71, nº 1, Enero-Abril, pp.91-114.

FRANZOSI, María Lucila/ZEBALLOS, Mariano (2017), «El régimen argentino sobre asociaciones sindicales de trabajadores y las observaciones de la Comisión de Expertos de la OIT» en AA.VV., *El Derecho del Trabajo en tiempo de cambios. En honor a Adrián Goldín*, EDIAR, Buenos Aires.

GIALDINO, Rolando (2015), «Titularidad de los trabajadores del derecho humano de huelga» en *diario La Ley*, año LXXIX, Nº 182, Buenos Aires.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006), *La libertad sindical, Recopilaciones de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ª edición revisada, Ginebra.

RAMÍREZ BOSCO, Luis (2017), «El encuadramiento convencional. Sus criterios de solución», en AA.VV., *El Derecho del Trabajo en tiempo de cambios. En honor a Adrián Goldín*, EDIAR, Buenos Aires.

RAMÍREZ BOSCO, Luis (2007), «Sujetos de la negociación colectiva», en AA.VV., *Tratado de derecho del trabajo* en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VIII, «Relaciones colectivas de trabajo-II», Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

RECALDE, Mariano (2007), «Intervención del Estado en la negociación colectiva» en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VIII, «Relaciones colectivas de trabajo-II», Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

RIAL, Noemí (2012), «Estructura de la negociación colectiva», AA.VV., *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo* en SIMÓN, Julio C.(Dir.)/AMBESI, Leonardo (Coord.), *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, Fedye, Buenos Aires.

RIAL, Noemí (2007), «La negociación colectiva en el sector público», en AA.VV., *Tratado de derecho del trabajo* en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VII, «Relaciones colectivas de trabajo-I», Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (2010), *Derecho del trabajo*, T.3, Astrea, Buenos Aires.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (2007), «Encuadramiento sindical» en AA.VV., *Tratado de derecho del trabajo* en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VII, «Relaciones colectivas de trabajo-I», Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

ROZEMBERG, Mario (2007), «La organización sindical» en ACKERMAN (director)/TOSCA (coordinador), *Tratado de derecho del trabajo*, Tomo VII, «Relaciones colectivas de trabajo-I», Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

RUBIO, Valentín (2006), «Encuadramiento sindical» en *Revista de Derecho Laboral* n° 2, *Derecho colectivo*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

SECO, Ricardo Francisco (2004), tesis doctoral *La participación de los trabajadores en la empresa desde el derecho del trabajo argentino y la doctrina social de la Iglesia*, EDUCC, Córdoba.

SIMÓN, Julio/C. AMBESI, Leonardo (2012), «El convenio colectivo de trabajo» en SIMÓN, Julio C.(Dir.)/AMBESI, Leonardo (Coord.), *Tratado de Derecho Colectivo de Trabajo*, Fedye, Buenos Aires.