

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ARGENTINA

Luis Campos y Guillermo Gianibelli

2013

Publicado en CSA, Estrategia por mayor y mejor negociación colectiva. Sao Paolo

I. Introducción

Los orígenes del sistema de negociación colectiva en Argentina se remontan a la primera mitad del siglo XX. Por entonces, a la par de la conformación de un movimiento obrero que fue desarrollando herramientas de intervención muy ligadas al conflicto y a la relación con el Estado, se encuentran los primeros antecedentes de la participación de las organizaciones sindicales en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo.

Si bien a lo largo de las décadas del '30 y '40 se registraron numerosas negociaciones colectivas, la institucionalización y generalización de este proceso se verificó, principalmente a partir de la segunda mitad de los años '40. Por entonces, las organizaciones sindicales comenzaron a celebrar negociaciones colectivas que respondían, en gran medida, a un mismo patrón: se trataba de convenios colectivos por rama de actividad, cuya cobertura se extendía a la totalidad de los trabajadores del país o, en algunos casos de los principales centros urbanos.

Durante algunos años este proceso se llevó adelante sin la existencia de una legislación estatal de soporte, que recién fue sancionada en el año 1953, después de las grandes rondas de negociación colectiva que tuvieron lugar entre los años 1946 y 1951.

La sanción de la ley 14.250 en 1953 constituyó un hito en este proceso, en tanto que sus pilares fundamentales se mantuvieron sin mayores modificaciones desde entonces aunque, como veremos, ello no impidió que durante muchos períodos el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo fuera suspendido por los gobiernos de turno.

El proceso de institucionalización de la negociación colectiva culminó con su incorporación a la Constitución Nacional en 1957, como parte de los derechos que el Estado debe garantizar a los fines de proteger al trabajo en todas sus formas.

Desde entonces, y hasta mediados de los años '70, la negociación colectiva constituyó una de las herramientas que utilizaron los trabajadores para cristalizar normativamente mejores condiciones de trabajo, tanto salariales como no salariales.

Dicho esquema, en términos generales, reproducía aquel modelo fundacional caracterizado por convenios colectivos por rama de actividad, con ámbito de cobertura a nivel nacional.

La intervención estatal en este período osciló entre garantizar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, hasta la suspensión temporal o la búsqueda de condicionar los contenidos de la negociación.

A partir del golpe de estado de 1976 las características de la negociación colectiva se modificaron sustancialmente. En efecto, una de las primeras medidas adoptadas por la dictadura militar fue la prohibición de la actividad sindical, y dentro de ella de la negociación colectiva. Se abrió así el período más extenso de prohibición desde la institucionalización inicial, en tanto recién se normalizaría el ejercicio de este derecho en el año 1988.

Esta prohibición se complementó con un avance mucho más generalizado sobre los derechos de los trabajadores que impuso, en términos generales, las bases para la desarticulación de las principales instituciones del Estado de Bienestar en Argentina.

La recuperación del derecho a negociar convenios colectivos de trabajo a fines de los años '80 se produjo en un contexto donde la relación de fuerzas se había invertido en contra de los trabajadores, y durante los años '90 ello pudo observarse en la dinámica y contenidos de la negociación colectiva.

Por entonces, las negociaciones colectivas se caracterizaron por una fuerte tendencia a la descentralización, fenómeno inédito en la historia de las relaciones laborales de nuestro país, y por la incorporación en los convenios negociados de los contenidos de la flexibilización laboral. De esta manera, contenidos flexibles y convenios por empresa constituyeron el paradigma de la negociación colectiva a lo largo de los años '90.

A lo largo de la última década, y principalmente como consecuencia de los cambios políticos y económicos producidos luego de la crisis del año 2001, la negociación colectiva en Argentina ha vuelto a estar en el centro de la atención pública. Por un lado, se han recuperado algunos de los mecanismos de aquel modelo tradicional, principalmente en materia de determinación de los salarios en convenios de actividad de ámbito nacional, experimentó una fuerte recomposición, pero al mismo tiempo subsisten numerosas unidades de negociación descentralizadas, y los principales contenidos no salariales siguen respondiendo a un patrón de flexibilización laboral.

En este trabajo, describiremos las principales características de la negociación colectiva en Argentina en la actualidad, tanto en términos estructurales como de sus principales contenidos. A su vez, haremos especial referencia a las relaciones existentes entre la negociación colectiva y las características del sistema de representación sindical, identificando algunos de los desafíos que, desde las organizaciones sindicales y desde el derecho en general, se han planteado a la subsistencia de dicho sistema de regulación de las relaciones laborales.

Aun así, cabe destacar que el funcionamiento actual del sistema de negociación colectiva en Argentina se inscribe dentro de la rica historia que en esta introducción apenas hemos esbozado, historia que está en constante reelaboración, y donde los trabajadores y sus organizaciones sindicales necesariamente deberán tener una participación destacada.

II.El sistema de negociación colectiva en Argentina

II.1 Presentación general

En Argentina el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que la Constitución Nacional le reconoce a los "gremios". El artículo 14 bis CN expresamente establece:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al 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.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Asimismo, la Argentina también ha ratificado los principales convenios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que tienen a nivel local jerarquía superior a las leyes¹, entre ellos el C 87, C 98, C 151 y C154.

Finalmente, en nuestro país existe una profusa legislación que regula los alcances, efectos, procedimientos y sujetos de la negociación colectiva. Las principales normas referidas a la negociación colectiva son:

La ley 14.250: esta norma fue sancionada en 1953, con reformas posteriores, la última de 2004. Allí se establecen regulaciones referidas a los sujetos de la negociación, la relación entre convenios de distinto ámbito (rama de actividad, profesionales, empresa), la sucesión de convenios en el tiempo, los efectos de las cláusulas allí negociadas tanto en términos del alcance personal como de la vigencia temporal, etc.

¹ A excepción del Convenio n° 87 de la OIT sobre libertad sindical, que por estar incorporado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, goza en nuestro país de jerarquía constitucional.

La ley 23.546: esta norma establece las reglas de procedimiento para la negociación de convenios colectivos de trabajo, y su última reforma también data del 2004. Entre otras cuestiones, aquí se regulan las obligaciones de las partes durante el proceso de negociación de los convenios.

La ley 24.467: esta norma regula un régimen especial de negociación colectiva para las pequeñas y medianas empresas. Entre otros aspectos, incorpora la disponibilidad colectiva del régimen de vacaciones y del pago del sueldo anual complementario. Al mismo tiempo, establece la posibilidad de redefinir en la negociación colectiva los puestos de trabajo y el sistema de categorías².

Cabe destacar que estas leyes sólo resultan aplicables a los trabajadores del sector privado, mientras que los trabajadores del sector público solo pueden contar con ámbitos de negociación colectiva si se dicta una ley específica.

En este sentido, a nivel nacional en el ámbito de los trabajadores de la administración pública nacional la ley 24.185 regula la negociación colectiva para los trabajadores dependientes del Poder Ejecutivo Nacional en la administración central, y la ley 23.929 establece un mecanismo para la negociación colectiva de los trabajadores de la educación pública³.

Estas dos leyes constituyen en gran medida excepciones, ya que el resto de los trabajadores del sector público no cuentan, en su gran mayoría, con normas de soporte para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Dentro de esta situación se encuentran los trabajadores del Poder Judicial de la Nación, y los trabajadores del sector público de prácticamente todas las provincias y municipios del país, situación que ha originado incluso la presentación de quejas ante la Organización Internacional del Trabajo. Sobre este punto volveremos más adelante.

² A los efectos de la definición de una empresa como PyME la ley establece la concurrencia de dos requisitos. Una cantidad de trabajadores no mayor a 40 y un determinado monto de facturación anual. Con relación a la cantidad de trabajadores, cabe destacar que, a marzo del 2012, el 96% de los empleadores tenía menos de 40 trabajadores a cargo, y ello explicaba el 39% del total de trabajadores asalariados.

³ En el caso de los trabajadores de la educación, cabe destacar que durante los años '90 se produjo un fuerte proceso de descentralización desde el Estado Nacional hacia los estados provinciales, por lo que la posibilidad de negociar colectivamente pasó a depender de la existencia de normas provinciales que reconocieran este derecho. En la actualidad, en la actividad docente los trabajadores cuentan con un ámbito de discusión paritaria a nivel nacional, pero que solo establece un salario mínimo para la actividad. Este mecanismo funcionó con relativo éxito hasta el año 2011, pero en el año 2012, ante la falta de acuerdo con las organizaciones sindicales, y frente a la posibilidad de medidas de fuerza en el sector, el Estado Nacional impuso el nuevo mínimo por decreto, violando de esta manera el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la educación.

El sistema de negociación colectiva en Argentina, aún con las limitaciones referidas, permite mejorar el piso de protección de los derechos laborales establecidos en la legislación general, por cuanto los convenios colectivos de trabajo sólo podrán incrementar dicho piso a través de cláusulas que reconozcan mayores derechos para los trabajadores. Como consecuencia de ello, si un convenio establece una condición menos favorable que la regulada en la ley, o si una modificación legislativa posterior mejora las condiciones pactadas en el convenio colectivo, dicha ley, es decir, la norma más favorable, será aplicada de pleno derecho (artículo 7 de la ley 14.250).

En igual sentido, se establece que los contratos individuales de trabajo no podrán modificar las cláusulas previstas en los convenios colectivos de trabajo, a menos que establezcan mayores derechos para el trabajador. De lo contrario, el convenio colectivo será directamente aplicable (artículo 8 de la ley 14.250).

En términos generales, el modelo de negociación colectiva en Argentina tiende a fortalecer una centralización del sujeto sindical, a partir de la intervención de federaciones o sindicatos de ámbito nacional, organizados por rama de actividad.

Sin embargo, la existencia de un sujeto sindical centralizado no necesariamente se traduce en una centralización de las unidades de negociación. En efecto, no existe ningún obstáculo para que el sindicato nacional por rama de actividad negocie convenios colectivos de empresa. De hecho, esta es la modalidad más habitual en cuanto a la cantidad, en términos absolutos, de las unidades de negociación.

En Argentina existe un modelo de mayor representación, ya que los convenios colectivos de trabajo solo pueden ser negociados por el sindicato que cuenta con personería gremial. Sin embargo, se trata de un modelo “sui generis” ya que no se requiere que el sindicato sea “actualmente” el más representativo, sino que lo haya sido al momento de obtener la personería gremial, y que dicho reconocimiento estatal no haya sido revocado al momento de negociar el convenio colectivo de trabajo. Por otra parte, el sindicato que cuenta con la personería gremial sobre un determinado ámbito personal y territorial de actuación, puede firmar convenios colectivos aplicables a la totalidad de dicho ámbito, pero también a ámbitos menores. En estos casos, puede ser perfectamente factible que el sindicato que cuenta con una personería gremial extendida en términos territoriales y personales (por ejemplo, un sindicato por rama de actividad que actúa a nivel nacional) negocie convenios colectivos en ámbitos más recortados (una empresa por ejemplo) donde no cuenta con ningún afiliado. Más aún, puede hacerlo aun cuando en dicha unidad más acotada los trabajadores estén afiliados a otra organización sindical que se encuentra en proceso de disputa del reconocimiento como sindicato más representativo.

El sistema de negociación colectiva está estrechamente ligado a las características de la estructura sindical. Por ende, a continuación daremos cuenta, en primer lugar, de la regulación de las formas de representación sindical, para luego describir la regulación del ámbito y efectos de los convenios colectivos de trabajo, y los contenidos y tendencias que se observan en la actualidad.

II.2 Formas de representación sindical

La ley de asociaciones sindicales de Argentina (ley nº 23.551) prevé la posibilidad de que los trabajadores conformen tres tipos de organizaciones (artículo 10): Sindicatos de actividad o rama, Sindicatos de oficio, profesión o categoría, y Sindicatos de empresa

Si bien la ley admite la posibilidad de conformar múltiples organizaciones en un mismo ámbito de actuación, sólo una de ellas (aquellas que obtenga el reconocimiento de la “personería gremial” por parte del Estado) podrá ejercer un amplio conjunto de derechos exclusivos, entre los que se encuentran (artículos 31, 38, 41, 48 y 52 de la ley 23.551):

- La representación de los intereses colectivos de los trabajadores comprendidos en su ámbito de actuación;
- La negociación colectiva;
- El ejercicio de la huelga;
- La recaudación de las cuotas sindicales por nómina;
- La elección de delegados en los lugares de trabajo;
- La tutela especial, por medio de la cual los representantes sindicales no pueden ser despedidos, suspendidos, ni sus condiciones de trabajo modificadas, sin previa autorización judicial.

Por su parte, las organizaciones sindicales que no cuentan con “personería gremial” permanecen como “simplemente inscriptas”. Ello implica que el Estado les reconoce su personería jurídica, pero que solo tienen, en los términos de la ley de asociaciones sindicales, una capacidad de acción residual, que no incluye el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo (artículo 23 de la ley 23.551)⁴.

⁴ Cabe destacar que este sistema recientemente ha sido calificado como inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por resultar contrario al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la OIT. En los fallos “ATE” y “Rossi”, dictados en noviembre de 2008 y diciembre de 2009 respectivamente, la Corte señaló que los sindicatos simplemente inscriptos también tienen derecho a elegir delegados en los lugares de trabajo (fallo “ATE”) y que sus representantes deben gozar de idéntica tutela frente a las represalias patronales, al igual que los representantes de los sindicatos con personería gremial (fallo “Rossi”). Los argumentos utilizados por la Corte en sus

Para obtener el reconocimiento estatal de la personería gremial, una organización sindical debe acreditar que afilia como mínimo al 20% del total de trabajadores comprendidos en su ámbito, y que cuenta con seis meses de actuación (artículo 25 de la ley 23.551).

En la resolución del Estado que otorga el reconocimiento de la personería gremial se detalla el ámbito territorial y personal de dicha personería, que será el espacio donde dicha organización sindical podrá ejercer aquellos derechos exclusivos entre los que se encuentra, reiteramos, la negociación de convenios colectivos de trabajo.

Si en un ámbito de actuación donde ya existe una organización sindical con personería gremial, otro sindicato plantea ser el más representativo, la ley prevé un mecanismo de disputa entre ambas. En dicho mecanismo, la organización sindical peticionante debe acreditar que posee, durante un lapso de seis meses, una cantidad de afiliados “considerablemente superior” a aquella cuya personería gremial pretende ser desplazada. En caso de efectuarse esta comprobación, la personería gremial pasará a la nueva organización, mientras que la anterior permanecerá como simplemente inscripta (artículo 28 de la ley 23.551).

Cabe destacar que este mecanismo sólo es aplicable para los trabajadores del sector privado, ya que en el sector público la legislación prevé un sistema de pluralismo sindical, y por ende se habilita la coexistencia de varios sindicatos con personería gremial en un mismo ámbito de actuación (resolución 255/03 del Ministerio de Trabajo de la Nación).

Como señalamos anteriormente, el reconocimiento estatal de la personería gremial es central a los efectos de este trabajo, ya que sólo los sindicatos con personería gremial pueden negociar convenios colectivos de trabajo.

Finalmente, cabe destacar una cuestión adicional referida a las relaciones que se establecen entre representación sindical y negociación colectiva, a la luz de los cambios que en las últimas décadas se han producido en los procesos productivos.

En Argentina el sistema de representación sindical se monta sobre el principio general de que el ámbito de actuación de una determinada organización sindical, y por ende el conjunto de trabajadores a los cuales podrá representar, se vincula con la

fallos, que posteriormente fueron retomados por los tribunales inferiores, pueden extenderse a la totalidad de los derechos que la ley asigna en forma exclusiva a los sindicatos con personería gremial, a excepción de los mecanismos de consulta, la designación de representantes ante organismos internacionales y una prioridad en materia de negociación colectiva. En este sentido, cabe destacar que la Corte hizo suyas las observaciones que, año a año, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT le formula al Estado argentino por las incompatibilidades existentes entre la ley de asociaciones sindicales (ley 23.551) y el Convenio 87.

actividad económica en la que se desempeña cada trabajador. A su vez, dicha actividad económica depende de la actividad principal a la que esté dedicado su empleador formal. Ello no presentaba problemas durante el paradigma de organización fordista de la producción, en tanto el conjunto de trabajadores que se encontraban dentro de un establecimiento dependían, en su gran mayoría, de un mismo empleador formal, y por ende todos los trabajadores, a los fines del sistema de representación sindical, prestaban tareas en la misma actividad y estaban encuadrados dentro del mismo sindicato.

La fragmentación de los procesos productivos, y en particular la expansión de las estrategias de tercerización y subcontratación, han provocado que numerosos trabajadores hayan dejado de depender de un mismo empleador formal, y ahora se encuentren vinculados a empresas formales cuya actividad principal ya no es la original, sino que corresponde a la porción del proceso productivo en la cual están insertas. De esta manera, en un establecimiento pueden coexistir múltiples actividades, como tantos empleadores formales existan, y por ende múltiples encuadramientos sindicales que de esta manera han fragmentado la propia representación del conjunto de los trabajadores.

II.3 Estructura y ámbito de la negociación colectiva

La ley 14.250 regula numerosos aspectos del proceso de negociación de convenios colectivos de trabajo. A continuación describiremos los principales aspectos de esta norma, y posteriormente aportaremos información cuantitativa que permitirá dar cuenta de la importancia del sistema de negociación colectiva para la regulación de las relaciones laborales en nuestro país.

Sujetos de la negociación y tipos de convenios colectivos. La ley establece que la negociación debe realizarse entre una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, y una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores (artículo 1° de la ley 14.250). A los fines de obtener la representatividad que habilita para la firma de convenios, la ley establece que, en el caso de las organizaciones sindicales ella viene dada por la obtención de la personería gremial. En este sentido, cabe recordar que dicha personería es otorgada por el Estado y que, a partir de entonces, subsiste sin perjuicio de la pérdida de representación efectiva por parte de la organización sindical. Es decir, no existe ningún mecanismo que permita la constatación actual de la mayor representatividad por parte del sindicato con personería gremial que firma un convenio colectivo de trabajo. Por otra parte, pueden existir conflictos en torno a cuál es la organización sindical que posee aptitud para representar a un determinado grupo de trabajadores. En Argentina dicha representatividad viene dada por la intersección entre el ámbito de la personería gremial de la organización sindical y la actividad principal de la empresa en la que se desempeñan los trabajadores a ser representados.

Cuando dos organizaciones sindicales se disputan dicha representación se suscita un conflicto denominado de encuadramiento sindical, que luego de agotadas las vías asociativas es resuelto por la autoridad administrativa del trabajo. La legislación también le otorga a los empleadores la facultad para impulsar este procedimiento (artículo 3 del decreto 1040/01), quienes de esta manera están habilitados para participar en la determinación de la organización sindical que representará a sus trabajadores en la negociación de convenios colectivos de trabajo. Esta facultad fue observada por la Comisión de Expertos de la OIT, quien señaló que podría estar en contradicción con el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT⁵.

En cuanto a las organizaciones de empleadores que participarán en la negociación colectiva, el artículo 2 de la ley 14.250 le otorga a la autoridad administrativa la facultad de atribuir dicha representatividad a un grupo o asociación de empleadores, o incluso a uno de ellos, que pudiera ser considerado como legitimado para participar en la negociación del convenio colectivo.

Las organizaciones sindicales y de empleadores pueden negociar convenios colectivos aplicables a todo su ámbito de actuación, o a un ámbito menor. De esta manera, es posible negociar convenios que resulten aplicables a toda una actividad, a una rama de dicha actividad, ya sea a nivel nacional, regional, provincial o local, a trabajadores que cuentan con una determinada categoría, profesión u oficio, o a una empresa puntual.

Como veremos posteriormente, en Argentina la mayor cantidad de unidades de negociación son suscriptas por organizaciones sindicales por rama de actividad, pero al mismo tiempo coexisten una gran cantidad de negociaciones centralizadas (por rama de actividad) con una multiplicidad de negociaciones que tienen lugar a nivel de empresa.

En cuanto a la negociación de convenios por empresa, la ley exige que la comisión negociadora contenga en su composición a un mínimo de representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo (artículo 17 de la ley 14.250). Sin embargo, como veremos posteriormente, esta disposición se incumple en más de la mitad de las negociaciones colectivas celebradas en los últimos años.

Por otra parte, el sistema prevé un mecanismo de administración del convenio colectivo a través de la conformación de comisiones paritarias, integradas por representantes de las organizaciones sindicales y patronales, que poseen, entre otras, las siguientes facultades: 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, plurindividual o colectivo, por la aplicación de

⁵ CEACR, Comentarios al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) – Argentina, 94ª reunión CIT (2006).

normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden; y c) 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.

Intervención estatal y efecto general de las normas previstas en los convenios colectivos de trabajo. El sistema normativo en Argentina prevé que los convenios colectivos de trabajo que sean homologados por el Ministerio de Trabajo de la Nación serán aplicables a la totalidad de los trabajadores de la actividad o categoría comprendidas en el ámbito del convenio, sin que importe que el trabajador o empleador en particular estén afiliados o no a las organizaciones representativas de trabajadores o empleadores (artículo 4 de la ley 14.250).

Este efecto, denominado *erga omnes*, permite extender la aplicación del convenio colectivo a la totalidad de las relaciones laborales comprendidas en su ámbito, y de esta manera ampliar significativamente sus niveles de cobertura. Aun así, los convenios pueden prever expresamente la exclusión de determinadas categorías o grupos de trabajadores, que de esta manera no quedarán comprendidos dentro de su alcance. Esta última situación se verifica habitualmente respecto de las categorías superiores (personal de dirección, jerárquico o de supervisión), pero también respecto de los trabajadores dependientes de las contratistas o subcontratistas, quienes así permanecen fuera del ámbito de cobertura del convenio. De la misma manera, tampoco los trabajadores vinculados a un empleador bajo figuras “no laborales” quedan comprendidos bajo las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo, encontrándose en esta situación trabajadores autónomos, pasantes, becarios, etc.

A los fines de la homologación, la ley le otorga al Ministerio de Trabajo de la Nación la facultad de realizar un control de legalidad, a fin de garantizar que el convenio no afecte disposiciones de orden público, pero también le posibilita efectuar un control de oportunidad, mérito o conveniencia, ya que lo habilita a rechazar la homologación cuando considere que el convenio afecta el “interés general” (artículo 4 de la ley 14.250). En este sentido, el rechazo de la homologación de un convenio por razones de “interés general”, resultaría contrario a las disposiciones del convenio 98 de la OIT⁶.

Con relación a los convenios colectivos aplicables a una empresa determinada, la ley no exige el requisito de la homologación, sino tan solo de un registro, aunque dicha homologación puede ser requerida por cualquiera de las partes intervinientes.

⁶ CEACR, Comentarios al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) – Argentina, 92ª reunión CIT (2004).

Efectos temporales de los convenios colectivos de trabajo. La ley 14.250 exige que los convenios colectivos de trabajo establezcan un plazo de vigencia. Habitualmente, este plazo es de dos años. Sin embargo, la regulación también dispone que si vencido dicho plazo no se ha efectuado una nueva negociación, las cláusulas del convenio colectivo seguirán aplicándose hasta tanto se negocie un nuevo, a menos que en el propio convenio se hubiera estipulado lo contrario (artículo 6 de la ley 14.250).

Este principio es conocido como *ultraactividad*, y garantiza que las condiciones pactadas en los convenios colectivos se mantengan vigentes frente a la imposibilidad de negociar un nuevo convenio.

Como consecuencia de la aplicación de este principio, en nuestro país subsisten vigentes convenios negociados a mediados de los años '70, que han experimentado modificaciones parciales en las décadas siguientes, principalmente en materia de la actualización de las escalas salariales.

Articulación y sucesión temporal de los convenios colectivos de trabajo

Finalmente, es necesario describir las reglas de articulación y sucesión temporal de los convenios, es decir, el mecanismo para determinar el convenio aplicable ante un caso de coexistencia, en un mismo ámbito de aplicación, de varios convenios, situación que podría darse, por ejemplo, ante la existencia de un convenio de actividad y un convenio de empresa. En cuanto a la articulación de convenios en un determinado momento temporal, la ley prevé que los convenios de ámbito inferior puedan negociar las siguientes dimensiones: 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; y d) condiciones más favorables al trabajador (artículo 18 de la ley 14.250). Como consecuencia de ello, ante una concurrencia normativa será aplicable la norma más favorable al trabajador, de entre aquellas existentes en el convenio colectivo de ámbito mayor (generalmente de actividad) y el de ámbito menor (generalmente de empresa).

Por otra parte, la ley prevé que un convenio posterior de igual ámbito pueda modificar en su totalidad al convenio anterior, mientras que si el convenio posterior posee un ámbito distinto, mayor o menor, en ambos casos las cláusulas más favorables al trabajador previstas en el convenio anterior continuarán vigentes (artículo 19 de la ley 14.250).

Obligaciones durante el proceso de negociación colectiva. La ley también establece un conjunto de obligaciones tendientes a regular el procedimiento de la negociación colectiva. En particular, tanto las organizaciones sindicales como los representantes de los empleadores tienen obligación de negociar de buena fe (artículo 4 de la ley 23.546). Esta obligación implica las siguientes: a)

Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación; b) Designar negociadores con mandato suficiente; c) Intercambiar la información necesaria para poder llevar adelante la negociación, incluyendo datos relativos a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución; y d) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

Por otra parte, si la negociación se realiza a nivel de empresa, el intercambio de información también deberá alcanzar a las siguientes dimensiones: a) Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve; b) Costo laboral unitario; c) Causales e indicadores de ausentismo; d) Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas; e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo; f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención; y g) Planes y acciones en materia de formación profesional.

Finalmente, el acceso a la información por parte de los representantes sindicales incluye, en aquellos casos que dicha información sea calificada de confidencial por la empresa, la obligación de guardar secreto acerca de la misma.

III.Contenido y tendencias de la negociación colectiva:

III.1Dinámica estructural de la negociación colectiva en Argentina en la última década. La negociación colectiva en Argentina ha experimentado una significativa revitalización en la última década, con un crecimiento muy importante de la cantidad de negociaciones que son homologadas por el Ministerio de Trabajo. Así, de 179 homologaciones en 2002 se pasó a 1834 en 2011⁷. Este crecimiento de la cantidad de negociaciones colectivas ha respondido a un cambio en la dinámica de la negociación salarial, ya que dicho incremento se explica, casi en su totalidad, por los acuerdos salariales, mientras que la negociación de condiciones no salariales no ha experimentado, en los últimos años, modificaciones sustanciales.

El reconocimiento normativo de los efectos generales de los convenios, y el establecimiento del principio de ultraactividad, genera condiciones favorables a una amplia tasa de cobertura sobre el conjunto de los trabajadores. En este sentido, las estimaciones

⁷ A partir de aquí todas las referencias cuantitativas a la negociación colectiva provienen de la base de datos que elabora periódicamente el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina. En la página web www.obderechosocial.org.ar pueden consultarse informes periódicos sobre conflictividad laboral y negociación colectiva.

efectuadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación señalan que en el año 2011 4,2 millones de trabajadores del sector privado contaron con la cobertura de un convenio colectivo de trabajo⁸.

Sin embargo, la existencia de una fuerte fragmentación del mercado de trabajo, y en particular de una gran cantidad de trabajadores no registrados y cuentapropistas, da cuenta de una cobertura sustancialmente menor si se considera al conjunto de los trabajadores, independientemente de las características formales que presente la relación laboral en la que están insertos. En efecto, los trabajadores registrados del sector privado, universo sobre el cual el Ministerio de Trabajo construye su estimación, constituyen el 36,4% del total de la población económicamente activa. En este sentido, en la actualidad el 34,2% de los trabajadores asalariados no están registrados, y el 16,9% de la población económicamente activa es relevado como cuentapropista, aun cuando en muchos casos se trata de trabajadores dependientes en situación de fraude a la ley⁹.

Por otra parte, en el sector público la información disponible es muy escasa, situación que dificulta notablemente la posibilidad de contar con estimaciones sobre la cantidad de trabajadores que efectivamente prestan servicios dentro de alguna dependencia estatal (tanto a nivel nacional como provincial y municipal), y como consecuencia de ello, sobre los niveles de cobertura de la negociación colectiva en este sector. En este sentido, puede afirmarse que la negociación colectiva, en el sector público, solo alcanza a los trabajadores de la administración pública nacional, y a los trabajadores de la educación, aunque en este último caso con importantes deficiencias en cuanto a las materias de la negociación. Por el contrario, son excepcionales los casos donde los trabajadores dependientes de los estados provinciales y municipales han podido ejercer este derecho en forma efectiva.

De esta manera, al evaluar los alcances de la negociación colectiva en Argentina, es necesario relativizarlos a la luz de la persistencia en el mercado de trabajo de importantes sectores de trabajadores que no cuentan, en los hechos, con la cobertura de un convenio colectivo de trabajo.

⁸ Estado de la Negociación Colectiva – Cuarto Trimestre de 2011. Informe del Ministerio de Trabajo de la Nación. Allí se sostiene que “los convenios y acuerdos homologados durante 2011 comprendieron a 4.235.000 trabajadores, cifra que representa un 85% de los asalariados registrados en el sector privado”. Sin embargo, la cantidad de asalariados registrados en el sector privado que surge del sistema de seguridad social (SIPA) asciende a 6,3 millones, por lo que el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva sobre este grupo de trabajadores ascendería al 66,7%. Los informes del Ministerio de Trabajo de la Nación no permiten responder a este interrogante.

⁹ Fuente: Boletín estadístico del mercado laboral del Instituto Pensamiento y Políticas Públicas, junio de 2012. En términos absolutos, al cuarto trimestre de 2011 la población económicamente activa ascendía a 17,2 millones de personas, mientras que los trabajadores registrados del sector privado eran 6,3 millones, los trabajadores no registrados eran 4,4 millones, los cuentapropistas 2,9 millones, y los trabajadores desocupados 1,2 millones.

Este déficit de cobertura de la negociación colectiva se puede observar, con total claridad, al analizar la estructura de ingresos del conjunto de la población en nuestro país. En efecto, las escalas salariales más bajas establecen un mínimo de aproximadamente \$ 3.000 mensuales, lo que equivale a un 30% más del salario mínimo, vital y móvil.

Sin embargo, al mismo tiempo el 60% de los ocupados (aproximadamente 6,3 millones de ocupados) perciben, de su ocupación principal, una suma inferior a dicho monto, por lo que ello da cuenta de un importante sector de trabajadores que, en los hechos, se encuentra al margen de la cobertura del sistema de negociación colectiva.

En cuanto a los sujetos que participan en la negociación de convenios colectivos de trabajo, en los últimos años alrededor del 60% de los convenios y acuerdos han sido suscriptos por las federaciones y uniones nacionales por rama de actividad. Por su parte, los sindicatos de base, cuyo ámbito está circunscripto a una provincia o a una localidad, firmaron el 25% de las negociaciones. Finalmente, el 15% restante fue suscripto por la federación nacional y el sindicato o seccional local.

Cabe destacar que esta centralización del sujeto de la negociación colectiva se contrapone con el ámbito de los convenios y acuerdos negociados. En efecto, en los últimos años la amplia mayoría de las negociaciones se realizan a nivel de empresa, que en el año 2011 explicaron el 71% de las homologaciones efectuadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación, mientras que las negociaciones por rama de actividad ascendieron al 29% del total.

Finalmente, las actividades que han presentado una mayor dinámica de negociación en los últimos años han sido el “transporte, almacenamiento y comunicaciones” y la “industria manufacturera”, que entre ambas explican más de la mitad del total de homologaciones.

III.2 El contenido de las negociaciones colectivas. La descripción de la dinámica y estructura de la negociación colectiva puede ser complementada con un análisis de los principales contenidos que se incorporan en los convenios colectivos de trabajo, tanto en el plano salarial como respecto de las restantes condiciones de trabajo.

A continuación daremos cuenta de las principales tendencias en materia de negociación colectiva en nuestro país. Para tal fin, describiremos el contenido de las principales cláusulas previstas en los convenios colectivos de trabajo, y aportaremos datos referidos a la presencia de estas cláusulas en los convenios colectivos homologados en el año 2011.

Formas de remuneración: Como señalamos anteriormente, la gran recuperación de la negociación colectiva en Argentina durante la última década se debió, casi con exclusividad, a un cambio en las características de la determinación de los salarios de los trabajadores, a partir de un crecimiento de los acuerdos salariales pactados, en su mayoría, por rama de actividad y con renovaciones anuales.

Esta dinámica de la negociación salarial se plasmó fundamentalmente en la negociación periódica de las escalas salariales, que limitaron en parte la capacidad de los empleadores de determinar unilateralmente los salarios de los trabajadores. Según información del Ministerio de Trabajo de la Nación, a fines de los años '90 el salario de convenio representaba poco más del 50% del salario efectivamente percibido por los trabajadores, mientras que esta relación, en el año 2006, ascendía al 81%¹⁰.

Sin embargo, cabe destacar que esta dinámica de negociación salarial respondió, en los últimos años, a razones muy diversas. En primer lugar, es necesario puntualizar que luego de la crisis del año 2001 el salario real de los trabajadores de Argentina se ubicó en el mínimo histórico, para luego comenzar a experimentar cierta recomposición que, a fines de la década pasada, permitió que el conjunto de los trabajadores recuperar los niveles salariales previos a aquella crisis. Esta recomposición dejó de ser tal a partir del año 2007, ya que desde entonces las negociaciones salariales anuales tienen por objetivo evitar un deterioro del salario real por efecto de la inflación, que en Argentina se ubica en torno al 25% anual.

La renovación anual de las escalas salariales no ha implicado que en la negociación colectiva se establezcan otros mecanismos de determinación salarial, incluyendo adicionales tanto fijos como variables.

En términos generales, la mayoría de las actividades establece el pago de un adicional por antigüedad, que habitualmente asciende al 1% del salario básico, aunque en algunos convenios se expresa en un monto fijo, por lo que debe ser actualizado periódicamente a fin de evitar su depreciación en términos reales. Como muestra de ello, puede señalarse que en el 85% de los convenios colectivos de trabajo homologados en el año 2011 se estableció un adicional por antigüedad.

Otros adicionales fijos, aunque menos generalizados que el adicional por antigüedad, consisten en el pago de sumas por el hecho de contar con títulos educativos, habilitantes o no para la realización de una determinada tarea.

¹⁰ Fuente: Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2007). "El auge contemporáneo de la negociación colectiva", en Revista Trabajo N° 3 Nueva Época, Buenos Aires.

Finalmente, desde la década de los '90 proliferaron en nuestro país las cláusulas que establecieron adicionales salariales sujetos al cumplimiento de determinadas condiciones de comportamiento por parte de los trabajadores, aumentando de esta manera la capacidad de control patronal.

La cláusula más utilizada en este caso fue la incorporación de un adicional por presentismo, y en segundo lugar el establecimiento de premios y bonos por productividad o por el cumplimiento de determinadas metas, definidas de antemano y en forma unilateral por el empleador.

Como muestra de ello, puede señalarse que en el 38% de los convenios colectivos de trabajo homologados en el año 2011 se pactaron diversas modalidades referidas al adicional por presentismo y/o puntualidad, y en el 37% se establecieron premios por rendimiento y/o productividad.

El análisis de los contenidos salariales de la negociación colectiva puede ser complementado con una referencia a los mecanismos existentes en Argentina para la determinación del salario mínimo, vital y móvil (SMVM).

El SMVM se fija anualmente en el marco del Consejo del Salario Mínimo, donde participan representantes de las centrales sindicales, de las principales cámaras patronales y del Gobierno Nacional. A partir de esta composición, no resulta posible definirlo como un espacio de negociación colectiva pura, ya que pertenece a la categoría de los ámbitos tripartitos.

Durante la década de los '90 el SMVM se mantuvo congelado en una suma virtualmente irrisoria, por lo que no tenía efecto alguno sobre la situación salarial de los trabajadores. Esta situación se modificó a partir del año 2003, cuando el SMVM comenzó a incrementarse sostenidamente, proceso que se sostuvo hasta el año 2005, impulsando la negociación de los básicos convencionales de las negociaciones colectivas.

Por el contrario, desde entonces el SMVM no ha experimentado mayores variaciones en términos reales. Asimismo, cabe destacar que en su instrumentación el SMVM no cuenta hasta la actualidad con algún parámetro objetivo que contribuya a fijar su cuantía. Si bien en la ley de contrato de trabajo se establece que dicho monto debe asegurarle al trabajador el acceso a alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión (artículo 116 LCT), lo cierto es que no se han desarrollado acciones que contribuyan a cuantificar dicha canasta de bienes y servicios. De

esta manera, la negociación del SMVM parece estar más vinculada a las relaciones políticas que se establezcan entre los integrantes del Consejo del Salario Mínimo que a alguna pauta objetiva tendiente a satisfacer los derechos de los trabajadores.

Jornada de trabajo. En la Argentina existen normas específicas que regulan la extensión y modalidad de la jornada de trabajo. En particular, la ley 11.544, sancionada en el año 1929, estableció la jornada legal de 8 horas diarias.

A su vez, la ley de contrato de trabajo reconoce esta limitación de la jornada de labor, y prevé el pago de horas extraordinarias cuando la jornada laboral supere los máximos legales. Esta ley también dispone el derecho a gozar de un período de descanso anual, cuya extensión depende de la antigüedad del trabajador, y que debe efectivizarse entre los meses de octubre y abril.

En este marco, como principio general la negociación colectiva puede mejorar los mínimos establecidos en la legislación, por lo que por ejemplo podría incrementar el período de vacaciones, o incrementar los suplementos salariales por la realización de horas extraordinarias.

Si bien se encuentran convenios colectivos que establecen este tipo de cláusulas, la práctica más extendida a lo largo de las últimas dos décadas ha consistido en establecer cláusulas de flexibilización de los tiempos de trabajo, otorgando de esta manera mayores facultades a los empleadores para disponer de la fuerza de trabajo de acuerdo a sus necesidades, sin tener que hacer frente a costos adicionales.

Para ello, es necesario destacar que durante los años '90 la legislación laboral estableció la disponibilidad colectiva en dos aspectos. Por un lado, se habilitó la posibilidad de fragmentar el período de descanso anual (ley 24.467); por el otro, se dispuso que, en los convenios colectivos de trabajo, pudieran reconocerse métodos de cálculo de la jornada en base a promedios, también conocidos como bancos de horas (artículo 198 LCT).

Al analizar el contenido de las cláusulas convencionales referidas a la regulación de los tiempos de trabajo, se pueden observar distintos mecanismos de flexibilización de la jornada laboral.

El mecanismo más extendido ha sido el establecimiento de turnos de trabajo, fijos o rotativos, presentes en el 43% de los convenios colectivos homologados en el año 2011. En ambos casos, se trata de una distribución de la jornada de trabajo que garantiza el funcionamiento continuo de la planta, sin interrupción alguna.

En el caso de los turnos rotativos, el objetivo es garantizar la continuidad del funcionamiento de la planta durante las 24 horas del día, al tiempo que por la continua rotación de los trabajadores durante los distintos turnos, se dificulta la posibilidad de fortalecer la organización sindical.

Por su parte, los turnos fijos o americanos, permite establecer una distribución de los días de trabajo en sistemas que permiten modificar los días de descanso semanal, en sistemas de 6 días de trabajo por 2 de descanso, o 4 por 4, o 3 por 2, con una carga desigual de horas de trabajo, a fin de garantizar el cumplimiento de la jornada máxima semanal.

En segundo lugar se destacan las cláusulas que habilitan la fragmentación del período de descanso anual, presentes en el 27% de los convenios colectivos homologados en el año 2011¹¹.

Estas cláusulas permiten al empleador distribuir las vacaciones anuales de sus trabajadores de acuerdo a sus necesidades definidas unilateralmente, e impiden que los trabajadores puedan utilizar este período en forma conjunta, quedando sujeto a la decisión que su empleador adopte al respecto.

Finalmente, el establecimiento de mecanismos de cálculo de la jornada de trabajo en base a promedios, también denominados bancos de horas, constituye otra forma de flexibilización de la jornada de trabajo, en este caso previstas en el 7% de los convenios colectivos homologados en el año 2011.

Estas cláusulas le permiten a los empleadores distribuir las horas de trabajo a partir de un máximo mensual o anual, compensando jornadas de 10 o 12 horas con otras de 6 o 4 horas, sin tener que hacer frente a un sobre costo por la extensión extraordinaria de la jornada de trabajo.

Como puede observarse, la disponibilidad colectiva de la jornada de trabajo ha permitido que en los últimos años hayan proliferado cláusulas que debilitan los límites legales a la jornada máxima de labor, otorgando a los empleadores mayores facultades para administrar los tiempos de trabajo según las necesidades y prioridades que defina unilateralmente.

¹¹ Como punto de comparación, puede observarse que tan solo el 9% de los convenios colectivos se plasmó una extensión del período de descanso anual más allá de los mínimos establecidos en la legislación general.

Reconocimiento de la dimensión de género en los convenios colectivos de trabajo. La introducción en los convenios colectivos de cláusulas que tiendan a garantizar una mayor equidad de género en las relaciones laborales todavía constituye una excepción dentro de la negociación colectiva en nuestro país.

En este sentido, los convenios colectivos de trabajo que contienen cláusulas de género se concentran en aquellas actividades donde tradicionalmente existe una mayor cantidad de trabajadoras mujeres. En particular, la presencia femenina es muy marcada en sectores como el servicio doméstico, la enseñanza y la salud, ya que allí explican el 96%, 77% y 72% del total del empleo sectorial respectivamente.

La existencia de marcadas diferencias entre varones y mujeres en el mercado de trabajo se verifica en diversos indicadores. Entre ellos, puede citarse que la mitad de las mujeres trabajadoras se desempeñan en puestos de trabajo a tiempo parcial, mientras que en el caso de los trabajadores varones esta proporción asciende al 25%.

Por otra parte, el trabajo no registrado, y que por ende no cuenta con una cobertura directa de las normas provenientes de los convenios colectivos de trabajo, también afecta en mayor medida a las mujeres. Al año 2009 la tasa de trabajadoras no registradas ascendía al 39%, mientras que en el caso de los varones ascendía al 33%.

Finalmente, esta segmentación del mercado de trabajo también se verifica en la existencia de una brecha salarial, ya que las trabajadoras mujeres perciben una remuneración que es un 24% inferior a la percibida por los trabajadores varones, brecha que se amplifica notoriamente en el caso de los trabajadores no registrados.

En este marco, las principales cláusulas incorporadas en los convenios colectivos de trabajo referidas a la dimensión de género no han tenido efectos significativos en materia de reducción de las brechas referidas anteriormente. En tal sentido, en su amplia mayoría se trata de cláusulas declamativas, que no establecen obligaciones y sanciones concretas que permitan ir eliminando, aun en forma paulatina, la discriminación de hecho que padecen las trabajadoras mujeres en el acceso y participación en el mercado de trabajo.

Por el contrario, la circunstancia que sí parece haber tenido efectos en materia de reducción de la brecha entre hombres y mujeres ha sido el avance, parcial, sobre la formalización de las relaciones laborales, ya que aquella discriminación posee una intensidad muy superior en el universo de trabajadores no registrados.

Finalmente, cabe destacar que en cuanto a la composición de las unidades de negociación de los convenios colectivos de trabajo, la ley 25.674 estableció que en cada unidad deberán participar una cantidad de mujeres proporcional a la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Sin embargo, la participación de las trabajadoras mujeres continúa siendo muy limitada, aun a pesar de dicha prescripción normativa.

a) *Formación profesional y organización del trabajo*: La negociación colectiva en nuestro país también prevé numerosas disposiciones referidas a las formas de organización del trabajo, principalmente a partir de la regulación del sistema de categorías y su modificación a través de la introducción de cláusulas de polivalencia funcional, y de nuevas formas de organización del trabajo, como el trabajo en células o equipos, los círculos de calidad, etc. La definición de las categorías profesionales en los convenios colectivos, y la asignación de tareas específicas a cada una de ellas, constituyó una constante en la historia de la negociación colectiva en nuestro país. Este sistema operaba como garantía para los trabajadores, quienes de esta manera podían imponer límites al ejercicio de los poderes patronales en cuanto a la organización del trabajo. Este sistema experimentó una fuerte desnaturalización a partir de la década de los '90, donde comenzaron a incluirse en los convenios colectivos de trabajo cláusulas que removían los límites para que los empleadores movilizaran con mayor libertad la fuerza de trabajo. La principal cláusula utilizada para ello fue el reconocimiento de la polivalencia funcional, que otorgaba a la patronal la capacidad de asignar a cada trabajador tareas correspondientes a otras categorías laborales, tanto superiores como inferiores. A su vez, este proceso fue acompañado con una paulatina reducción y simplificación de la descripción de las categorías laborales. De esta manera, el tradicional sistema fordista de categorías laborales fue debilitado, dando lugar a un sistema donde los empleadores cuentan cada vez con menores restricciones para consumir productivamente la fuerza de trabajo a su disposición. Estas cláusulas fueron incorporadas en el 34% de los convenios colectivos homologados durante el año 2011, y si se incorporan los convenios homologados a lo largo de la última década, esta proporción alcanza a cerca del 50%.

Otra forma muy extendida de flexibilización de la organización del trabajo ha sido la introducción, en los convenios de cláusulas que habilitan nuevas formas, tales como el trabajo en equipos, células de trabajo, círculos de calidad, etc.

Si bien menos extendidos que la cláusula genérica de polivalencia funcional, estas cláusulas son igualmente importantes, ya que generalmente están insertas en los sectores más dinámicos de la actividad económica, y como tales marcan una tendencia para el resto de los trabajadores.

En tal sentido, a lo largo del año 2011 estas cláusulas estuvieron presentes en el 8% de los convenios colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo.

La negociación colectiva en Argentina también aborda otros aspectos de la organización del trabajo, entre los cuales se encuentra el establecimiento de normas referidas al ingreso y a los mecanismos de promoción.

En cuanto a los mecanismos de ingreso, coexisten cláusulas que limitan la capacidad del empleador, tales como la creación de bolsas de trabajo sindicales o el reconocimiento de una prioridad a los familiares de los trabajadores del establecimiento, con otras que lo habilitan a recurrir a modalidades flexibles de contratación. Dentro de esta segunda categoría se encuentra el reconocimiento, a través de los convenios colectivos de trabajo, de la posibilidad de recurrir a trabajadores eventuales, pasantes o trabajadores a plazo fijo.

Por su parte, dentro de los mecanismos de promoción, se destacan aquellas cláusulas que establecen la facultad del empleador de decidir ascensos de categoría en función de una evaluación de desempeño, que depende en su gran mayoría de calificaciones subjetivas sujetas a la propia voluntad del empleador, tales como la proactividad, la contracción al trabajo, la buena predisposición, etc. Estas cláusulas refuerzan los poderes de los empleadores en el interior de los establecimientos, y se encuentran en el 32% de los convenios colectivos homologados en el año 2011.

En cuanto a la formación profesional, la principal regulación proviene de las disposiciones de la ley 24.576, que reconoció a la promoción profesional y la formación en el trabajo como un derecho fundamental de los trabajadores.

En dicha ley se estableció, entre otros, el derecho de las organizaciones sindicales a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional.

En el mismo sentido, se dispuso que los trabajadores contarán con una cantidad de horas pagas, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

Trabajo autónomo y subcontratación: El fenómeno de la tercerización y la subcontratación ha comenzado a ser abordado en la negociación colectiva, aunque aún en forma incipiente. En efecto, la fragmentación de los procesos productivos ha tenido una fuerte expansión en Argentina, y tan sólo recientemente se han comenzado a imponer regulaciones convencionales a las relaciones que se establecen entre la empresa principal y los trabajadores dependientes de las contratistas.

Las modalidades utilizadas para abordar esta cuestión en los convenios colectivos de trabajo han sido básicamente las siguientes¹²:

- Prohibición de la tercerización de determinadas tareas dentro de la planta de una empresa, y habilitación de la tercerización en las restantes;
- Extensión de las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo a los trabajadores dependientes de las empresas contratistas;
- Exclusión expresa de la aplicación del convenio a los trabajadores dependientes de las empresas contratistas;

Estas cláusulas responden tanto a procesos que cuestionan la tercerización, y que buscan morigerar sus efectos, como a otros procesos donde se la acepta como parte de los cambios en la organización de los procesos productivos, y por ende se la incorpora sin mayor cuestionamiento en el texto de los convenios colectivos.

Se trata de tendencias divergentes dentro de la propia dinámica de la negociación colectiva, que en muchos casos está condicionada por la postura frente a esta cuestión de las organizaciones sindicales, y su fuerza para imponer condiciones a la tercerización por parte de los empleadores.

Finalmente, cabe destacar que existen experiencias sindicales que han logrado revertir, al menos parcialmente y no sin desarrollar previamente conflictos de diversa intensidad, los procesos de tercerización, logrando que la empresa principal asuma la relación contractual en forma directa con los trabajadores dependientes de las contratistas. Experiencias de este tipo se pueden encontrar

¹² Nos referiremos aquí en términos generales acerca de los principales contenidos que, en materia de tercerización y subcontratación, se encuentran en los CCT homologados recientemente. En el anexo transcribimos algunas de estas cláusulas a los fines de apreciar los alcances que este fenómeno está teniendo en la negociación colectiva de Argentina.

en los trabajadores de empresas presentes en el transporte de pasajeros, en la actividad ferroviaria, en las telecomunicaciones, y en la industria aceitera.

Aun así, cabe reiterar que se trata de experiencias incipientes, y que este tema no constituye uno de los que es abordado en la mayoría de las negociaciones colectivas.

Por otra parte, con relación a los trabajadores autónomos, en nuestro país, por las propias características del sistema de relaciones laborales, dichos trabajadores no cuentan con la posibilidad de ejercer el derecho a la negociación colectiva, que solo comprende a los trabajadores en relación de dependencia.

Experiencias de negociación colectiva transnacional y sus alcances a nivel nacional. En materia de negociación colectiva transnacional los antecedentes en Argentina se presentan en forma incipiente. En efecto, la negociación colectiva sigue estando más ligada a los mecanismos nacionales y, como hemos señalado, a la dinámica de la actividad en la que estas empresas transnacionales están insertas. Aun así, en algunas grandes empresas sí se encuentran vigentes acuerdos marco globales que han sido suscriptos por las federaciones internacionales de trabajadores.

Entre los principales acuerdos marco que podrían tener algún grado de aplicación en Argentina, por alcanzar a empresas que tienen actividad en el país, se encuentran los acuerdos celebrados: entre Skanska y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM); entre Petrobras y Endesa y la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), y entre el Grupo Volkswagen, DaimlerChrysler, y el Grupo Arcelor Mittal y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

V. ANALISIS Y CRITICA

Al momento de describir las características del sistema de negociación colectiva en Argentina hemos esbozado diversos aspectos críticos, que en cierta medida imponen obstáculos para la promoción de los derechos de los trabajadores.

A continuación sistematizaremos dichos obstáculos a partir de considerar la existencia de distintos ejes donde pueden identificarse algunos de ellos. Esta distinción no implica que cada uno de ellos se presente por separado en la realidad, sino que resulta útil a los fines de su presentación y evaluación.

En cuanto a los sujetos que participan en la negociación colectiva

El sistema de negociación colectiva en Argentina admite la posibilidad de que un convenio colectivo de trabajo sea firmado por organizaciones sindicales que pueden no tener ningún tipo de representatividad sobre los trabajadores a los cuales se les van a aplicar las cláusulas previstas en dicho convenio.

En este sentido, resulta necesario vincular las características de este sistema con la regulación del sistema de representación sindical, y con el establecimiento de una figura “sui generis” de mayor representatividad, que entre otros, cuenta con el derecho exclusivo de negociar convenios colectivos de trabajo.

Como hemos señalado anteriormente, no existe obstáculo alguno en nuestro país para que una organización sindical firme un convenio colectivo en contra de la voluntad del conjunto de trabajadores a los que resultará aplicable. Es más, estos trabajadores pueden estar afiliados en su totalidad a otra organización sindical que no ha sido reconocida por el Estado como más representativa, y en tal caso la ley los compele a aceptar el convenio colectivo negociado por otra organización sindical. Al respecto, según datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, sobre un total de 3107 organizaciones sindicales, 1579 cuentan con personería gremial y 1528 con simple inscripción. Estas últimas, independientemente de su real representatividad, no pueden ejercer el derecho a negociar colectivamente de acuerdo a la ley nacional.

Este sistema ha sido cuestionado en numerosas ocasiones por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, en particular la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical.

Estos órganos han señalado que la atribución excesiva de derechos de ejercicio exclusivo a las organizaciones sindicales con personería gremial constituye una violación a la libertad sindical, por cuanto afecta la capacidad de las restantes organizaciones sindicales para llevar adelante su plan de acción. En particular, se ha destacado que “la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las

negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales”¹³.

Tal como puede apreciarse, existe una fuerte ligazón entre los cuestionamientos de la OIT al sistema de “personería gremial” previsto en la ley de asociaciones sindicales de nuestro país, y los obstáculos que presenta el sistema de negociación colectiva en cuanto a los sujetos que participan en la discusión de los convenios colectivos de trabajo. Removidos aquellos obstáculos, sería esperable un mayor dinamismo en cuanto a los sujetos sindicales, que contribuya a dotar de mayor legitimidad a las organizaciones sindicales al momento de firmar un convenio colectivo.

Por otra parte, tal como hemos referido, los órganos de control de la OIT admiten la existencia de una atribución diferencial de derechos en materia de negociación colectiva para las organizaciones más representativas. Sin embargo, dicha atribución no puede ir más allá del otorgamiento de una “prioridad”, que de ningún modo debería traducirse, tal como lo hace la legislación argentina, en una “exclusividad”.

Finalmente, cabe destacar que no existe en nuestro país ninguna instancia normativa de refrendo de los convenios colectivos por parte de los trabajadores destinatarios de sus disposiciones. Por el contrario, sí existen organizaciones sindicales que poseen una práctica extendida de sometimiento de los preacuerdos a la aprobación de distintos órganos intermedios de la estructura sindical, tales como las asambleas generales, de delegados, o mediante la realización de plebiscitos. En todos los casos, se trata de instancias que implican una importante movilización y debate dentro de las organizaciones sindicales, y que por ello mismo fortalecen la posición sindical, tanto para la aprobación como para el rechazo de una determinada negociación.

En cuanto a la cobertura y efectividad de los convenios colectivos

Uno de los aspectos más críticos el sistema de negociación colectiva en Argentina radica en su incapacidad de llegar al conjunto de los trabajadores, aún a pesar de contar con un régimen normativo que extiende las cláusulas de los convenios colectivos a todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de cobertura (efecto “erga omnes”).

Como hemos señalado anteriormente, esta incapacidad se origina en dos factores. Por un lado, la existencia de un proceso de fragmentación y precarización del mercado de trabajo, en el que se ha consolidado un sector muy extendido de trabajadores por

¹³ El cuestionamiento a diversas disposiciones de la ley de asociaciones sindicales ha sido reiterado por la CEACR en 17 oportunidades, y por la Comisión de Normas de la OIT en los años 1998, 2005 y 2007. Para una síntesis de dichos cuestionamientos ver el Informe Anual de la CEACR 2012.

fuera del sistema formal; por el otro, los severos déficits que presenta la negociación colectiva en el sector público, donde un amplio conjunto de trabajadores no puede ejercer este derecho.

En cuanto a la fragmentación y precarización del mercado de trabajo, es necesario señalar que la ausencia de cobertura de la negociación colectiva afecta aquí a trabajadores que formalmente poseen encuadres muy diversos, ya sea trabajadores no registrados, autónomos, cuentapropistas, miembros de cooperativas de trabajo, etc.

Sin embargo, cabe destacar que en muchos casos no se trata de trabajadores ligados exclusivamente a la denominada “economía informal”, sino que más bien constituyen el eslabón más débil de la cadena de valor de sectores de la “economía formal”, que generalmente es dominada por grandes empresas que de esta manera maximizan el excedente a través de sistemas de contratación y subcontratación que, a medida que se alejan del núcleo de la empresa principal, presentan mayores niveles de precarización laboral y por ende, menores niveles de cobertura de la negociación colectiva.

Ejemplos de esta situación pueden observarse en actividades tan disímiles como la industria textil y la provisión del servicio de energía eléctrica. En la primera, se ha verificado que las principales marcas con presencia en el país utilizan proveedores que a su vez recurren a mecanismos de subcontratación, hasta llegar a contar con trabajadores en condiciones de semiesclavitud. En la segunda, las principales empresas del sector eléctrico, que a su vez son subsidiarias de empresas multinacionales, recurren para el mantenimiento del servicio a la contratación de falsas cooperativas de trabajo, donde los trabajadores se desempeñan como “socios” o como trabajadores autónomos, y en muchos casos tienen que aportar las propias herramientas de trabajo, asumiendo el riesgo por la actividad y percibiendo salarios muy inferiores a los previstos en el convenio colectivo de trabajo.

Por su parte, la situación de los trabajadores del sector público en materia de negociación colectiva es sumamente crítica en nuestro país, y ha llegado a ser objeto de observaciones puntuales por parte de los órganos de control de la OIT¹⁴.

¹⁴ Al respecto, ver entre otros los pronunciamientos efectuados por el Comité de Libertad Sindical en los casos n° 2177, relativo a los trabajadores del sector público de la provincia de Buenos Aires, denunciado por la Asociación de Trabajadores del Estado (CLS, Informe núm. 326, Vol. LXXXIV, 2001, Serie B, núm. 3), n° 2377, relativo a los trabajadores docentes de dicha provincia (CLS, Informe núm. 338, Vol. LXXXVIII, 2005, Serie B, núm. 3), y más recientemente el caso n° 2881, presentado por la Central de Trabajadores de la Argentina y la Federación Judicial Argentina (Informe definitivo n° 364, Junio 2012). Si bien en los tres casos se trata de denuncias correspondientes a la provincia de Buenos Aires, esta situación es una constante en la prácticamente la totalidad de las provincias y municipios del país.

En particular, la inexistencia de normas de sustento de la negociación colectiva en el sector público, principalmente a nivel provincial y municipal, opera como un serio obstáculo para el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores estatales.

A su vez, estos trabajadores tampoco cuentan con la garantía de tutela mínima que prevén otras instancias tales como el salario mínimo, vital y móvil, que impone un piso salarial que no se extiende al sector público provincial y municipal.

De esta manera, existe aquí un fuerte déficit de cobertura en materia de negociación colectiva, donde la responsabilidad del Estado es doblemente grave, ya que en este caso actúa no sólo como poder público, sino como empleador.

La efectividad de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos de trabajo también se ve afectada por la inadecuación de numerosos convenios a las características actuales de los procesos de trabajo. En efecto, en nuestro país todavía subsisten vigentes, como consecuencia del principio de ultraactividad, convenios negociados a mediados de los años '70, muchos de ellos en las principales actividades económicas (industria metalúrgica, comercio, bancarios, transporte automotor de pasajeros, entre otros).

Durante la década de los '90, la resistencia a negociar nuevos convenios constituyó parte de una estrategia defensiva por parte de las organizaciones sindicales, que ante una relación de fuerzas desfavorable se refugiaron en aquellos viejos convenios. Sin embargo, en la actualidad, a casi 40 años de su negociación, cabe preguntarse qué es lo que dichos convenios están regulando en la práctica. En este sentido, distintas investigaciones y testimonios han señalado que muchas empresas la vigencia del convenio es meramente formal, y que las nuevas formas de organización del trabajo y de regulación de las relaciones laborales se han introducido por vías muchos más informales, y en gran medida, como consecuencia de la decisión unilateral de los empleadores.

Finalmente, otro aspecto que conspira contra la efectividad de los convenios colectivos de trabajo es la debilidad de los mecanismos de inspección estatal sobre el cumplimiento de las cláusulas allí contenidas, aun a pesar de que recientemente la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación reafirmó que la autoridad administrativa del trabajo posee facultades para realizar este tipo de controles¹⁵.

¹⁵ Ver al respecto el fallo dictado por la CSJN en el caso “Aerolíneas Argentinas SA c. Ministerio de Trabajo”, sentencia del 24 de febrero de 2009, donde la Corte reconoció amplias facultades a la autoridad administrativa del trabajo para la realización de las tareas de policía del trabajo, incluyendo la interpretación acerca de la correcta aplicación de las normas laborales.

En cuanto a los contenidos y al ámbito de los convenios colectivos

El análisis de los contenidos de la negociación colectiva que hemos realizado permite señalar al menos dos aspectos críticos que obstaculizan el ejercicio de los derechos laborales.

Por un lado, la persistencia de numerosas cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo da cuenta de un avance significativo de los empleadores en cuanto a la posibilidad de administrar, sin mayores limitaciones, la utilización de la fuerza de trabajo.

Asimismo, la proliferación de cláusulas que admiten sistemas de organización del trabajo tales como los turnos rotativos, el trabajo en equipos, los círculos de calidad, entre otros, dificultan más aún la posibilidad de ejercer los derechos sindicales, puesto que estos sistemas imponen mayores obstáculos para la conformación de ámbitos colectivos de organización a nivel de los establecimientos.

La constatación acerca de la existencia de numerosas cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo contrasta con una pobreza de otros contenidos que permitan establecer mayores derechos para los trabajadores. En tal sentido, no se verifican negociaciones que impongan mecanismos de estabilidad en los puestos de trabajo, límites a las potestades sancionatorias de los empleadores, o en términos generales, mayores controles por parte de los trabajadores y las organizaciones sindicales sobre los procesos productivos. En otras palabras, en la última década se ha experimentado un gran incremento de la negociación colectiva en nuestro país, pero ella parece haber estado centrada casi exclusivamente en una modificación, por cierto no menor, en los mecanismos de determinación de los salarios nominales de los trabajadores. Por el contrario, los contenidos no salariales siguen respondiendo a los patrones de flexibilización laboral característicos de la etapa neoliberal que, en nuestro país, tuvieron su auge en materia de negociación colectiva durante los últimos años de la década del '90.

Por otra parte, la inexistencia de contenidos que promuevan una mayor equidad de género en las relaciones laborales sigue constituyendo una deuda del sistema de negociación colectiva en nuestro país, más aún cuando, como hemos señalado, en los últimos años se ha registrado un incremento significativo de la actividad negocial por parte de las organizaciones sindicales y los representantes patronales.

Finalmente, en cuanto al ámbito de los convenios colectivos de trabajo, cabe destacar que la negociación colectiva en Argentina no ha dado cuenta de la fragmentación de los procesos de trabajo, y mantiene de esta manera una ficción sobre la unidad de representación de los trabajadores.

Al quedar atada a un concepto de actividad ligado estrechamente a los procesos fordistas de organización del trabajo, el sistema sigue basándose en la idea de que en la empresa existe una sola actividad, y que por ende el convenio de actividad permite alcanzar al conjunto de los trabajadores de cada establecimiento, garantizando así la unidad de los trabajadores.

Sin embargo, la fragmentación de los procesos de trabajo, y la consecuente proliferación de empresas contratistas y subcontratistas, han puesto en crisis este sistema, y en la actualidad él es perfectamente compatible con la existencia de múltiples convenios colectivos de trabajo en un mismo establecimiento, que favorecen la división y competencia entre los propios trabajadores.

A partir de dicha constatación, es necesario repensar la propia idea de empresa, a fin de buscar alternativas que permitan recomponer aquella unidad que los empleadores han podido disgregar a lo largo de las últimas décadas.

V,PROPUESTA

En relación a los sujetos y el alcance de la representación para negociar:

Como se ha manifestado, el sistema sindical argentino tiene sobre sí severas observaciones desde el punto de vista jurídico, tanto en el plano internacional (CEACR y CLS), como en el plano local (declaración de inconstitucionalidad de buena parte de sus normas por la Corte Suprema de Justicia). Ello sin embargo no agota la crítica sino que, a su vez, se extiende también a expresiones de los propios trabajadores que, sea a través de manifestaciones en el conflicto, sea conformando otros ámbitos representativos por fuera del régimen legal o constituyendo otros sujetos representativos de índole sectorial o confederal, han ido minando el propio funcionamiento de dicho sistema que comenzó ya hace tiempo a mostrar signos de pérdida de eficacia en unos cuantos aspectos.

En términos resumidos, la centralización del sujeto sindical, a partir de una intervención estatal inicial, fijando con ello la exclusividad de representación en ámbitos extensos (toda una actividad, o profesión u oficio y de alcance nacional) de manera

cuasi perenne y el deficiente grado de democratización al interior, evidenciado en la escasa participación en la negociación y debate sobre los convenios colectivos, se trasuntan luego en una consiguiente menor eficacia de la norma, sea por desconocimiento, no involucramiento, o incluso cuestionamiento, de parte de las representaciones sindicales en los lugares de trabajo y de los trabajadores en general.

A ello se suma que, en los sectores en los que a la par de la asociación sindical con personería gremial se han ido conformando otras organizaciones, en algunos casos con mayor representatividad incluso que aquella, pero sin los atributos de la negociación formal, deben aceptar las normas colectivas relativamente ajenas sin participación alguna en su discusión.

En consecuencia, y estando afectados los principios de la Libertad Sindical, las propuestas en este punto debieran ser dirigidas a un proceso de adecuación de las normas internas al derecho internacional del trabajo, por un lado, y a una paulatina incorporación de más sujetos en las negociaciones (asociaciones sindicales “simplemente inscriptas” o sin personería gremial) y más participación por parte de los trabajadores y otras instancias de representación (comisiones internas) en la discusión de los convenios colectivos.

En un caso se requerirá una adecuación legislativa conforme las normas de OIT y los criterios elaborados por sus órganos de control, tal como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En otro, a la par de aquel, permitiendo una mayor intervención de las instancias deliberativas internas (asambleas en los lugares de trabajo en los que se va aplicar la norma colectiva; convocatoria a órganos deliberativos de las asociaciones sindicales signatarias) y una mayor exigencia al momento de constituir las comisiones negociadoras en los convenios colectivos de empresa para que las integren miembros de la comisión interna o delegados representantes en las empresas.

En ambos casos lo que se procuraría es el mayor compromiso de parte de los trabajadores con el proceso negocial, con la norma colectiva y con la exigencia de control y cumplimiento de la misma.

En relación a los ámbitos de la negociación:

Se ha caracterizado el sistema de negociación como relativamente descentralizado en sus ámbitos y centralizado en sus sujetos. Dicha descentralización de estructura tiene que ver con una mayor expresión en términos cuantitativos unitarios de la negociación colectiva de empresa por sobre la de actividad. Sin embargo, también hemos sostenido que la fortaleza de la negociación colectiva de actividad se evidencia en la existencia de enormes unidades, de carácter nacional, y que alcanzan a todos los trabajadores de

un sector de actividad económica, que más allá de sus contenidos y el casi exclusivo componente salarial, regulan conjuntamente y predeterminan a las unidades menores (regionales, de rama, por empresa, etc.). En este punto, concomitantemente con la propuesta sobre los sujetos, lo que se podría sugerir es una mayor apertura de unidades diversas con una estricta complementariedad y articulación con otras preexistentes o mejorativas de derechos en los términos del régimen legal vigente de coexistencia normativa.

Nuevos sujetos y nuevos ámbitos permitirían atender a situaciones de organización del proceso productivo en los que las empresas han dislocado el sistema de representación tradicional, fragmentando el colectivo y generando una heterogeneidad normativa desigual. La expresión de unidades que contemplen un conjunto económico o productivo que se manifiesta en una subcontratación o tercerización de empresas, todas ligadas al mismo proceso de producción o explotación de un recurso principal, asentadas en un espacio geográfico determinado, con representación real de la totalidad de los trabajadores involucrados, sean contratados por empresas distintas o realicen actividades también diversas, permitiría reforzar la capacidad negociadora y establecer mínimos de derechos tendencialmente homogéneos para el conjunto.

Sobre el contenido de los convenios:

Se ha señalado que no obstante la dinámica actual de la negociación colectiva en la Argentina, la misma es mayoritariamente de carácter salarial (ajustes nominales) y que la negociación de convenios colectivos (cuerpo integral de regulación de una determinada actividad, sector, profesión, oficio, empresa, etc.) continúa siendo escasa. Escasa es también la diversidad de cláusulas de dichos convenios colectivos y resulta muy excepcional que los mismos regulen cuestiones tan importantes en cuanto a derechos de los trabajadores como estabilidad en el empleo, control del poder de dirección del empleador, control y/o cogestión en el ejercicio del poder disciplinario, instancias de representación en la empresa en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, cuestiones de género, formación profesional, etc.

En consecuencia sería importante general espacios de formación o discusiones relativas a qué otros tipos de cláusulas es posible negociar para lo que las instancias de representación, y en su caso el apoyo de la CSA o ACTRAV, pueden ser de mucha ayuda.

Se hace hincapié en este caso en la generación de instancias de formación o debate de carácter autónomo y menos en una intervención normativa que, aunque pueda serlo de índole promocional, conforma en todo caso una injerencia en el sistema de autonomía colectiva.

Sobre la intervención estatal:

Se ha indicado que el régimen argentino de negociación colectiva, acoplado al régimen sindical, se caracteriza por el fuerte intervencionismo estatal. En ambos casos el sistema ha merecido fuertes impugnaciones por parte del régimen constitucional. La OIT ha observado tanto las prerrogativas del sindicato con personería gremial como la facultad conferida a la autoridad administrativa del trabajo de dar eficacia a los convenios colectivos – salvo a los de empresa – con potestades que extralimitan al mero control de legalidad.

En consecuencia, sea por una modificación en el carácter de los sujetos, como se ha indicado precedentemente, sea por un aligeramiento en las facultades de la autoridad pública en materia de homologación de los convenios, es preciso revisar el grado de intervencionismo público en la negociación colectiva.

En relación a la cobertura de la negociación colectiva:

Hemos referido a sectores de trabajadores excluidos aún del derecho a la negociación colectiva. En particular no se justifica que algunas categorías de trabajadores, como los trabajadores rurales, un sector altamente representativo de la PEA argentina, carezcan de este derecho y que no se haya admitido en la reciente reforma del régimen legal aplicable a los mismos. Pero además de ello la Argentina viene incumpliendo gravemente con su obligación de negociar en relación a los trabajadores del sector público nacional (judiciales) como provinciales (administración central de las provincias, trabajadores municipales, judiciales, etc).

Como lo ha señalado la OIT no existen justificaciones para excluir a dichos trabajadores del derecho a negociar colectivamente por lo que resulta imperioso que el Estado Nacional legisle al respecto y fomente lo mismo respecto de los Estados provinciales.

Sobre la eficacia de las normas de los convenios colectivos:

El grado de efectividad de las normas de los convenios colectivos es escaso. En algunos supuestos por tratarse de normas desajustadas con la realidad productiva (convenios ultraactivos del año 1975), en otros por la generalidad de sus contenidos y su poca repercusión en los lugares de trabajo. Sin embargo en otros casos la eficacia no se verifica sea por la nula presencia de representación sindical en los lugares de trabajo¹⁶ o por la precaria existencia de la inspección del trabajo.

¹⁶ Según la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, con datos correspondientes al año 2008, sólo el 14,2% de los establecimientos de más de 10 trabajadores cuenta con al menos un delegado en el lugar de trabajo.

Las modificaciones al interior del sistema sindical o el reforzamiento de las estructuras públicas de la Inspección del Trabajo debieran promover la eficacia normativa de los convenios colectivos y, de tal modo, cambiar un régimen que mayoritariamente aplica algunos convenios o algunas de sus cláusulas mediante el procedimiento de reclamo judicial, de carácter individual, tardío y residual.

