

DERECHO COLECTIVO

Concepto.

Es la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, a la negociación colectiva (convenios colectivos) y a los conflictos colectivos de trabajo. Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que surgen entre los siguientes sujetos:

1. Las asociaciones profesionales (sindicatos) entre sí;
2. Las asociaciones profesionales con los representantes de los empleadores (cámaras empresariales);
3. Las asociaciones profesionales con los trabajadores y con el Estado.

Del concepto expuesto precedentemente surge que el derecho colectivo de trabajo regula las relaciones entre sujetos colectivos: por un lado, la asociación sindical, y por otro lado, un grupo de empleadores o una entidad representativa. El estado asume el papel de control como autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo) y, en algunos casos, el de empleador.

Contenido.

El derecho colectivo de trabajo se ocupa esencialmente de:

- a) Los conflictos colectivos y las medidas de acción directa, entre ellas la huelga;
- b) Las asociaciones profesionales de trabajadores;
- c) Los convenios colectivos de trabajo.

Principios.

Los principios esenciales del derecho colectivo del trabajo surgen del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que busca paliar las desigualdades sociales al establecer garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho de los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; una protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión y el derecho a la organización sindical libre y democrática, bastando la simple inscripción en un registro especial. El derecho a constituir entidades gremiales no es absoluto, está sujeto a la reglamentación de las leyes que a tal efecto se dicten.

Otros tres principios esenciales del derecho colectivo del trabajo: el de subsidiariedad, el de libertad sindical y el de la autonomía colectiva.

1. Subsidiariedad: se refiere a la necesidad de que determinadas cuestiones sean manejadas por las comunidades inferiores, mientras que el Estado y las comunidades superiores deben colaborar en esa función e intervenir en caso de que exceda la capacidad o competencia de la comunidad inferior.
2. Libertad sindical: abarca tanto el aspecto individual como el colectivo: la libertad individual, que consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse; y el aspecto colectivo se refleja en la facultad de los afiliados de unirse con otros trabajadores con la finalidad de constituir una nueva asociación.
3. Autonomía colectiva: Es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.

Asociaciones profesionales de trabajadores.

Concepto.

Es un conjunto de personas físicas (trabajadores) o jurídicas (entidades gremiales) que ejerce actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son agrupaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.

La acción sindical debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador.

En cuanto a su naturaleza jurídica, se trata de una entidad asociativa de derecho privado con fines distintos a los del Estado, ya que su objeto es la defensa de los intereses de los trabajadores.

Su organización y funcionamiento está dado por los Organos de Gobierno, compuesto por el Consejo directivo y por la Asamblea.

Su patrimonio está compuesto por las Cuotas sindicales (cotizaciones ordinarias y extraordinarias) que son de carácter obligatorio para los afiliados al gremio. La cotización ordinaria se descuenta mensualmente al trabajador y el empleador actúa como agente de retención de la asociación sindical. En cambio, la cotización extraordinaria, consiste en un pago especial motivado por una circunstancia distinta a las habituales.

Clasificación.

" Clasificación en función del grado:

1. De primer grado, que son los llamados sindicatos, uniones o gremios
2. De segundo grado, que son las que reúnen asociaciones de primer grado y se denominan federaciones;
3. De tercer grado, que son las confederaciones que reúnen asociaciones de primero y segundo grado (CGT).

" Clasificación basándose en los trabajadores que agrupan, se pueden diferenciar los sindicatos:

1. Horizontales, que son los que agrupan a los trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión, aunque se desempeñen en actividades distintas;
2. Verticales, que agrupan a los trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
3. Mixtos, que son aquellos que combinan los horizontales y los verticales.

Asociaciones simplemente inscritas y Asociaciones con Personería Gremial.

Las asociaciones simplemente inscritas carecen del ejercicio de los derechos gremiales y de las facultades fundamentales respecto a la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores. En cambio, las asociaciones con personería gremial detentan la exclusividad del ejercicio de dichas facultades.

En nuestro sistema normativo coexisten dos tipos de sindicatos: los simplemente inscritos, que carecen de derechos sindicales propiamente dichos, y aquellos a los que las autoridades de aplicación les otorga personería gremial (el sindicato más representativo) que reúne todos los derechos sindicales.

Unidad y pluralidad sindical.

En el derecho comparado existen dos sistemas de modelos sindicales: el de unidad o unicidad sindical (al que adhiere la Argentina) y el de pluralidad sindical.

El sistema de la unidad sindical se presenta en los casos en que la ley impone o reconoce un solo sindicato por actividad, oficio o profesión, o cuando, existiendo varios, sólo uno (generalmente el más representativo) tiene funciones sindicales.

La pluralidad sindical se presenta cuando es posible constituir varias asociaciones (más de una) por actividad, oficio o profesión, es decir, que existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad, oficio o profesión.

Funciones de las Asociaciones Profesionales.

" Representar a los trabajadores

" Negociar y firmar convenios colectivos de trabajo

" Ejercer medidas de acción directa

" Crear mutuales

" Administrar obras sociales

Representación sindical de la empresa.

Delegados del personal.

a) Derechos de los trabajadores:

" Constituir libremente y sin autorización previa una asociación sindical;

" Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; reunirse y desarrollar actividad sindical;

" Peticionar ante autoridades y empleadores; participar en la vida interna de las asociaciones sindicales;

" Elegir representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Los delegados del personal y los integrantes de las comisiones internas son la representación en el lugar de trabajo de los trabajadores ante el empleador, la asociación sindical y la autoridad administrativa del trabajo; también representa a la asociación sindical ante el trabajador y el empleador (art. 40).

b) Requisitos.

Para poder ser electo delegado del personal, el trabajador debe:

" Estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta por voto directo y secreto de los trabajadores que representará;

" Contar con una antigüedad mínima de 1 año en la afiliación;

" Tener 18 años de edad como mínimo;

" Revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección (art. 41)

La duración del mandato es de 2 años, pudiendo ser revocado por asamblea convocada por el órgano directivo a petición del 10% de los representados (art. 42).

c) Funciones del delegado:

" Verificar la aplicación de las normas legales o convenciones y participar de las inspecciones que disponga la autoridad administrativa;

" Reunirse con el empleador periódicamente

" Presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúan, previa autorización de la asociación sindical (art. 43).

d) Obligaciones del empleador

" Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal;

" Concretar las reuniones periódicas con los delegados;

" Conceder a cada delegado del personal para el ejercicio de sus funciones un crédito en horas mensualmente retribuidas según el convenio colectivo (art.44).

e) Cantidad de delegados

" De 10 a 50 trabajadores corresponde un delegado;

" De 51 a 100 trabajadores corresponde dos delegados;

" A partir de 101 trabajadores corresponde 1 representante más de cada 100.

En los establecimientos con más de un turno de trabajo debe haber como mínimo un delegado por turno (art. 46).

f) Reserva de puesto

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos, o cargos políticos en los poderes públicos, tienen derecho a una licencia automática sin goce de haberes; se trata de la reserva del puesto por un año desde la cesación de su mandato, salvo despido con justa causa. La licencia se considera tiempo de trabajo a los efectos del computo de la antigüedad.

g) Estabilidad Gremial

El delegado continúa trabajando y no puede ser suspendido, modificada su condición de trabajo, ni despedido durante su mandato y un año posterior a su cese (salvo justa causa). A partir de la postulación a un cargo de representación sindical, no puede ser despedido ni modificada su condición de trabajo por 6 meses. La estabilidad especial desaparece en caso de cesación de las actividades del establecimiento o de suspensión general de tareas.

Prácticas desleales.

Se trata de prácticas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de los empleadores o asociaciones profesionales.

La ley 23.551 en su art. 53 enumera distintos casos de prácticas desleales de los empleadores hacia los trabajadores, pero a diferencia de otras legislaciones, no hace referencia a prácticas desleales de los trabajadores.

En caso de advertirse la existencia de una práctica desleal, la asociación sindical debe efectuar la denuncia ante el Ministerio de trabajo y éste podrá sancionar a la empresa con una multa.

Algunas de las practicas desleales enumeradas por el art. 53 son las siguientes:

" Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;

" Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;

" Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical; etc.

Conflictos sindicales.

Pueden diferenciarse dos tipos de conflictos en las asociaciones profesionales:

Los conflictos intrasindicales, se revelan en aquellas controversias que se plantean dentro de una misma asociación profesional.

Los conflictos intersindicales son los que se presentan entre dos o más entidades gremiales.

Asociaciones profesionales de empleadores.

Representan los intereses de sus afiliados pero no solo en cuestiones laborales, dado que sus fines son más amplios (asesoramiento técnico, análisis del mercado y otras actividades económicas).

En cuanto a su actuación en el plano laboral, resultan de una contrapartida de las asociaciones de trabajadores y su finalidad esencial radica en negociar con ellas las condiciones de trabajo y empleo.

Protección de los representantes sindicales. Tutela sindical.

Por tutela sindical se debe entender la protección especial que otorga la ley de asociaciones profesionales a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos o abusos de los empleadores.

Si un representante sindical fuere despedido sin justa causa, o sin que el empleador diera cumplimiento a las formalidades legalmente establecidas respecto a la previa exclusión de la tutela sindical, y optara por considerar extinguido el vínculo, en lugar de accionar por la reinstalación, tiene derecho a percibir como indemnización, además de las sumas que corresponden por el despido incausado, las remuneraciones que faltan hasta la finalización del mandato más un año de remuneraciones.

Si se trata de candidatos no electos, además de las indemnizaciones por despido incausado, les corresponde las remuneraciones del período de estabilidad no agotado (6 meses) y un año de remuneraciones.

Trabajo enviado por:

blonda@cvtci.com.ar