

# La negociación colectiva por rama de actividad: un desafío para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales

MERY LAURA PERDOMO OSPINA<sup>1</sup>

## Resumen ejecutivo

- En Colombia a pesar de que existe la norma constitucional que consagra la negociación colectiva como un derecho fundamental y de la ratificación de los Convenios 87, 98 y 151 de OIT, en la legislación y la práctica hay muchos obstáculos para el ejercicio de este derecho. Predomina la negociación por empresa, no existen opciones de negociación por rama y sigue siendo muy marginal la cobertura de los convenios colectivos. Igualmente se usan estrategias como pactos colectivos para desestimular la libertad sindical y la organización.
- En países como Argentina y Uruguay se han dado cambios legislativos para fortalecer la negociación por rama logrando consolidar la capacidad negociadora de los sindicatos, el fortalecimiento como actores sociales y una importante mejora en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores.
- En Uruguay se desarrolló una ley de protección a la Libertad Sindical que no existe en Colombia. Algunos cambios en la legislación se han dado de forma aislada para la protección de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga pero aun existes vacíos legales que permiten el uso de estrategias para evitar en la práctica que los trabajadores se organicen y defiendan sus derechos.
- Colombia requiere cambios en la legislación que permitan la negociación centralizada por rama de actividad económica y estrategias sindicales que eviten la atomización del movimiento y el predominio de sindicatos pequeños, que carecen de representatividad y sin reales capacidades de negociación.

## Introducción

En los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la OIT la negociación colectiva se define como "Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez" (Convenio 154, art. 2).

Se trata de una institución reconocida internacionalmente en los distintos instrumentos de Derechos Humanos como un derecho fundamental y en el Convenio 98 de OIT2 se consagra la obligación que tienen los Estados de promover las condiciones necesarias para su fomento, sin embargo en la región Andina sigue siendo marginal y de baja cobertura, razón por la cual es imprescindible su fortalecimiento y la eliminación de los distintos obstáculos legales y prácticos para su ejercicio.

El término "negociación colectiva" cubre los diferentes métodos y procedimientos que utilizan los representantes de los trabajadores y de los empleadores para llegar a acuerdos y según su cobertura se habla de niveles de negociación colectiva, los cuales pueden ir desde la empresa a la gran industria, y pueden darse a nivel local, nacional o regional.

La OIT considera que se trata de un instrumento al servicio de la justicia social, motor de cambios en la búsqueda de relaciones laborales más justas y humanas con acceso a derechos y protección, y una de las formas más importantes que adopta el diálogo social.

A diferencia de otros países del mundo en donde organizaciones de empleadores y organizaciones sindicales representativas negocian convenios de rama (o sectoriales) en distintos ámbitos (nacional, regional, provincial, local) beneficiando a un conjunto considerable de trabajadores; en nuestro país seguimos restringidos a la negociación colectiva descentralizada que se desarrolla exclusivamente en la empresa; se continúan creando pequeños sindicatos de base en contravía de una política de fortalecimiento sindical que requiere negociaciones centralizadas y fuertes sindicatos por rama.

Cambios en el modelo y actuar sindical así como modificaciones legislativas y prácticas en pro de negociaciones por rama de actividad son herramientas útiles en el fortalecimiento de las organizaciones y de su poder negociador y con ello también para la búsqueda del trabajo decente, tal como lo demuestra el caso de Argentina y Uruguay donde se fomenta y prioriza la negociación colectiva centralizada.

No se trata únicamente de pensar en cambios normativos, es indispensable una nueva mentalidad que permita que haya mayor representatividad y poder negociador a partir de sindicatos fuertes y para esto se requiere hacer muchos esfuerzos que contrarresten la dispersión sindical y le apuesten a la unidad de los trabajadores.

## Estado actual de la negociación colectiva en Colombia

Según datos de la Escuela Nacional Sindical -ENS- en su último informe de Trabajo Decente en Colombia del año 2011: "la tasa de sindicalización fue del 4,4 % y en el país se están negociando en promedio 352 convenciones colectivas y 177 pactos colectivos con una tasa de cobertura de la contratación colectiva equivalente al 7.5%, aunque tan solo un 0.19% de los convenios se firmaron con sindicatos." Lo que

ratifica la cultura antisindical que impera en el país y lo marginal que sigue siendo la negociación colectiva.

A pesar de que a nivel internacional tanto en Convenios de OIT como en otros Tratados de Derechos Humanos se reconoce el derecho de negociación colectiva como fundamental y de que la Constitución Política de 1991<sup>3</sup> en concordancia con esto así lo establece con la única excepción en su ejercicio para los miembros de la fuerza pública la realidad es totalmente contraria, persisten restricciones en el caso de los empleados públicos, de las Federaciones y Confederaciones y se sigue permitiendo los pactos colectivos como herramienta en contra de la negociación de los sindicatos.

Los sindicatos de empleados públicos agrupan el 54% de los afiliados sindicales del país y en Colombia desconociendo el Convenio 151 debidamente ratificado por la ley 411 de 1997 estos trabajadores están excluidos del ejercicio de la negociación. Hasta el momento el Decreto 1092/2012 no tiene resultados que permitan afirmar con certeza que la prohibición que existía para la negociación de los empleados públicos ha desaparecido.

Adicionalmente a pesar de que legalmente no hay restricción para organizarse en Federaciones, Confederaciones y sindicatos de rama de actividad económica, la negociación solo se puede llevar a cabo por empresa lo que termina por hacer que los sindicatos de industria actúen en la práctica como de empresa y en el caso de Federaciones y Confederaciones no tienen posibilidad legal de negociar en el nivel de rama o industria.

## La negociación colectiva en Uruguay

*"Hablar de Negociación Colectiva en las relaciones laborales en el Uruguay de estos*

*últimos 50 años es hablar de idas y venidas, de marchas y contramarchas, de grandes oscilaciones en la materia, con periodos de gran dinamismo hasta épocas donde fue inexistente.*<sup>4</sup> ", se afirma en el documento de trabajo "Hacia una nueva ley de Negociación Colectiva" de la FES Uruguay.

No ha sido un proceso de desarrollo constante y lineal el del derecho de negociación colectiva, su vigencia e importancia así como el nivel de protagonismo de los sindicatos en el país ha estado ligado a cambios políticos, a la voluntad e interés de los gobernantes de turno y al sistema de gobierno imperante.

La historia de la negociación en este país encontró su máxima etapa de desarrollo entre los años 40 y 60 con la promulgación de la Ley que creo los Consejos de Salarios en 1943<sup>5</sup>.

En esta Ley se establece como objetivo de estos consejos fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado y se estableció que la convocatoria la podía hacer el poder ejecutivo en cualquier momento. Haciendo el comparativo con el caso colombiano, es como Comisiones Permanentes de Concertación de Políticas Laborales y Salariales pero sectoriales.

Estas buenas prácticas de negociación, durante la dictadura militar fueron suprimidas como otros derechos y libertades.

Después de la restauración de la democracia en Uruguay a partir de 1990 predominó una política de apertura económica y una tendencia radical hacia la desregulación, como en otros países por esa época y acorde con exigencias de organismos internacionales (FMI y Banco Mundial); generándose una polarización muy fuerte

capital-trabajo, que hizo que el movimiento de los trabajadores se dedicara a defender las conquistas que ya tenían y por tanto no hubo estrategias de crecimiento ni de fortalecimiento de su capacidad de negociación, esto se cruzó además con un periodo de crecimiento del desempleo y crisis económica.

Para el tratadista Oscar Ermida Uriarte<sup>6</sup> el desarrollo de la negociación colectiva en Uruguay puede describirse así: "...Después de varios años de un abstencionismo legislativo en materia colectiva marcado por sindicatos fuertes y poderosos que tenían la potencialidad de resolver sus conflictos de manera contundente antes de la dictadura, y de un periodo de silencio de posteriores gobiernos que dejaron que el tema laboral se manejara desde la política económica, el año 2005 constituye un hito en materia laboral por cuanto se opta por una política laboral activa y relativamente autónoma que reequilibra las fuerzas de los actores colectivos, retomando el camino de la negociación colectiva centralizada..."

A partir de ese año se aprecia entonces en Uruguay cambios definitivos en la política laboral y especialmente en materia colectiva: la celebración de un Acuerdo Marco sobre Negociación Colectiva del sector público<sup>7</sup>, la reinstalación de los consejos de salarios y la aprobación de la ley de protección a la actividad sindical.

La novedad más importante en materia de negociación es sin duda la reinstalación de los Consejos de Salarios con una primera ronda en el año 2005, en donde se aprecia un nuevo aire en las relaciones colectivas del trabajo puesto que se retoman la confianza entre los actores sociales sindicatos-empleadores y se permite nuevamente que los salarios se fijen en estos escenarios de diálogo social eficaz.

Por decreto 105/05 de marzo de 2005, es que se convoca dichos Consejos y se esta-

blece la creación del Consejo Superior Tripartito y el Consejo Superior Rural. El Consejo Superior Tripartito será el ámbito para la clasificación de los grupos de actividad y discutir las modificaciones a realizar en la Ley 10449, mientras que el Consejo Superior Rural conocerá de asuntos específicos de este sector.

Nótese que en Colombia, pese a ser un país con gran actividad rural, no se han establecido políticas específicas de atención a los sectores rurales, dejando a la deriva el desarrollo de las relaciones laborales en el campo, en donde se concentran los mayores índices de informalidad, de desprotección social y de marginalidad económica.

Por decreto 138 del mismo año 2005, en Uruguay se crearon 20 grupos de actividad (eran 48 en la clasificación de 1985), y por decreto 139 de misma fecha se crearon tres grupos en el sector rural.

Convocar a los Consejos de Salarios, además de la novedad de un Consejo Nacional Rural, después de 15 años de no haberse utilizado, en un país donde era casi inexistente la negociación colectiva, trajo consigo una reactivación de este derecho fundamental y una mejora considerable en la calidad del empleo.

Esta nueva convocatoria al tripartismo en la negociación salarial, implicó superar los débiles niveles de institucionalización de los espacios, generar nuevamente una cultura de negociación basada en reglas claras y precisas con los niveles de confianza necesarios entre los actores sociales, articular los convenios por rama y los convenios por empresa para que la negociación colectiva se adecuara a los procesos de reestructuración productiva.

Incluir el sector rural y el servicio doméstico significó responderle a estos trabajadores por lo general excluidos y con condiciones de trabajo muy precarias, y debe evaluarse

como un precedente importante para otros países de Latinoamérica.

La ley de Negociación Colectiva<sup>8</sup>, se estructuró en seis capítulos:

- a. En el capítulo I se establecen principios y derechos fundamentales de la negociación colectiva en el marco de los Convenios Internacionales de Trabajo, se establece el fomento y promoción de la negociación colectiva (Convenios 98 y 154), el deber de negociar de buena fe (Recomendación 163), el deber de colaboración y consulta (Recomendación 113), la necesidad de formación para la negociación por parte de los actores.
- b. El Capítulo II consagra al Consejo Superior Tripartito, el que se había creado según decreto 105/2005 como “órgano de coordinación y gobernanza” de las relaciones laborales, compuesto por: 9 delegados del Poder Ejecutivo, 6 delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y 6 delegados de las organizaciones más representativas de los trabajadores y que puede ser convocado por cualquiera de las partes. Este Consejo tiene como competencias: fijar salario mínimo de sectores que no puedan fijarse por negociación colectiva, efectuar clasificación de grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita, estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.
- c. El capítulo III se refiere a la negociación colectiva por sector de actividad con remisión a la ley 10449 de Consejo de Salarios.
- d. El capítulo IV hace referencia a la negociación colectiva bipartita. Son sujetos

legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva por empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimidad para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior.

- e. El capítulo V contiene lo referido a prevención y solución de conflictos y establece que el Ministerio de Trabajo tendrá competencias en materia de mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos de trabajo. Se contempla también los procedimientos autónomos de resolución de conflictos por parte de los actores (mecanismos de prevención y solución de conflictos, conciliación previa, arbitraje voluntario). Se establece que el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección Nacional de Trabajo asesorará a las partes para promover dichos procedimientos.
- f. El capítulo VI, que solamente tiene un artículo se refiere a la cláusula de paz, estableciendo que no se aplicarán medidas de fuerza.

Frente a la ley el Comité de Libertad Sindical emitió Recomendaciones por la queja presentada por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, Cámara de Industria del Uruguay y Organización Internacional de Empleadores contra el Gobierno del Uruguay:

*“Se sugiere modificar la integración del Consejo Superior Tripartito, que es el órgano de control y gobernanza de la negociación colectiva. El Comité dice que debe buscarse que todas las partes tengan igual número de integrantes en el Consejo y que la Presidencia quede a cargo de alguien independiente del Gobierno, nombrado por acuerdo de trabajadores y empleadores. Respecto a los niveles de negociación colectiva se sugiere modificar la norma, estableciendo que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las propias partes, y no impuesto por la Ley, como lo establece la norma cuestionada. En lo que se refiere a la negociación de empresa, la Ley vigente prevé que si en la empresa no existe sindicato debe negociarse colectivamente con el sindicato de Rama. Al respecto el Comité observa que la negociación con el sindicato de rama sólo debe realizarse si la empresa cuenta con representación sindical. Y a falta de organización sindical debe reconocerse el derecho de negociación a través de representantes electos por los trabajadores. Finalmente, en materia de vigencia de los convenios colectivos, la Ley actual prevé como regla la ultractividad de los mismos, es decir, la vigencia de los beneficios contenidos en el convenio aún después de la extinción del mismo. El Comité señala que la duración de los convenios es una materia que en primer término corresponde a las partes contratantes, y no a la Ley. Y que si el Gobierno quiere incluir una solución legal, la misma debe reflejar el acuerdo de trabajadores, empleadores y Estado; cosa que no ocurre con la solución elegida por la Ley vigente.”*

Es muy importante que el nuevo marco jurídico permita la posibilidad de que la convocatoria a Consejos de Salarios se realice a pedido de trabajadores, de empresarios o, como lo establecían las normas anteriores, por voluntad del poder Ejecutivo, puesto

que garantiza que las relaciones laborales se lleven a cabo con autonomía del sistema político de turno.

Las normas jurídicas sancionadas a partir del año 2005 otorgaron protección de los derechos sindicales y garantías a los representantes de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones, lo que les permite tener una relación más equilibrada con la contraparte patronal y llevar a cabo sus tareas con autonomía y libertad.

La negociación salarial iniciada en el año 2005 reinstala al sindicato de rama en la posición que había perdido durante quince años, pero también mantiene una importante actividad de negociación a nivel de empresa. El formato de negociación, a su vez, tendió a crear dos espacios especializados: la negociación de salarios se realiza a nivel de rama y la negociación de temas no salariales se introduce en la negociación por empresa. Sin embargo, esta especialización es relativa, debido a que también se dio una importante negociación salarial a nivel de empresa y a que la introducción de nuevos temas se ha enfrentado a resistencias importantes por parte los empresarios.

De todas maneras, el desarrollo de estas dos modalidades es un componente nuevo en el desarrollo de la negociación salarial, motivado por el impacto del proceso iniciado en 1990 y por la necesidad de adecuarse a los cambios en modelos de producción.

En la negociación colectiva iniciada se incorporan nuevos temas en la negociación a nivel de rama de actividad, como el de la discriminación de género y la seguridad y salud laboral, aspectos muy importantes para el conjunto de trabajadores.



## Negociación colectiva en Argentina

La negociación colectiva en la Argentina parte desde su consagración en la norma que guía todo el sistema normativa, al igual que en Colombia, que es la Constitución Nacional, cuya última reforma trascendental es del año 1994. En ésta se establecen los postulados básicos del Trabajo que rigen el ordenamiento, a partir del art. 14 así:

*“Art. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.” (Negrillas fuera del original)*

Nótese, en comparación con la Carta Política de Colombia, que en Argentina en un solo artículo se reúnen varios de los derechos que aquí consideramos como fundamentales, el trabajo, el derecho de petición, libre locomoción, libertad de expresión y prensa, libertad de culto y educación; imponiendo desde su redacción la obligación al parlamento de regular en la ley su ejercicio.

En seguida la misma constitución establece –de forma equiparable a lo que hizo el constituyente colombiano en el art.53 C.P.- unos principios que regirán el desarrollo legislativo del derecho al trabajo y las garantías que deberán reconocerse a los trabajadores:

*“Art. 14 bis.- 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.” (Negrillas fuera de texto)*

El texto que resaltamos es de suma importancia para efectos de esta comparación normativa del ejercicio de la negociación colectiva; en Argentina la norma de normas al referirse a libertades sindicales consagra -en un artículo de tal jerarquía- diferenciación entre las organizaciones sindicales o el nivel, por así decirlo en donde se ejerzan las libertades sindicales, a tal punto que restringe algunas de las garantías propias de las organizaciones sindicales al uso exclusivo de aquellas con cierto grado de complejidad, tamaño o representatividad. Mientras que en Colombia tenemos como cierto para

todas las organizaciones sindicales –independientemente de su clasificación–, desde el mismo momento de su existencia, derechos como el fuero sindical, la conciliación y el arbitraje, entre otras, en Argentina tales garantías sólo son ostentadas para organizaciones sociales de tipo gremial, al tenor del artículo constitucional transcrito. A tal punto se diferencia el nivel de las organizaciones sindicales que entre los tres pilares usualmente reconocidos como básicos del derecho laboral colectivo, a saber, Asociación Sindical-Negociación Colectiva-Huelga, éstos dos últimos sólo pueden ser ejercidos por una clase de sindicato, el gremial. Tema sobre el que se volverá más adelante, ya sobre la base de claridad en la postulación constitucional del derecho a la Negociación Colectiva.

Por su parte, el desarrollo legislativo en Argentina, contempla las clases de sindicatos que pueden conformarse, en el art. 10 de la Ley sobre asociaciones sindicales<sup>9</sup> promulgada en el año de 1988, contemplando tres dependiendo de que estén constituidas por trabajadores: i) que presten servicios en una misma empresa, ii) de un mismo oficio, profesión o categoría y, iii) de un actividad o actividades afines. Observamos la similitud a la clasificación de los sindicatos en Colombia que conforme al art. 356 del Código Sustantivo del Trabajo pueden ser también de empresa, de oficio y de industria o rama de actividad económica; también se contempla la posibilidad aquí de conformar sindicatos de “oficios varios” aunque esta figura prácticamente es inexistente.

Así mismo coinciden Argentina y Colombia en la posibilidad legal de conformación y nombre que se les da a las organizaciones sindicales dependiendo de su grado, así se habla de sindicatos (organización de primer grado); federaciones que son las conformadas por varios sindicatos (organización de segundo grado) y, confederaciones cuando se trate de una organización que agrupe a

sindicatos y federaciones (organización de tercer grado); conforme a los artículos 11 de la Ley 23.551 y 417 del Código Sustantivo del Trabajo, respectivamente.

Valga la pena mencionar que en Argentina, las organizaciones sindicales no requieren un número mínimo de trabajadores para constituirse o existir; en la práctica habría un mínimo de integrantes que son lo que la misma ley de asociaciones sindicales contempla para que haya Comisión Directiva, órganos de fiscalización y junta electoral, es decir, cerca de 10 trabajadores, aunque depende de lo que la organización fije en sus estatutos.

En Colombia se estableció por ley como número mínimo 25 trabajadores reunidos para poder conformar un sindicato. Esta cifra fue estudiada por la Corte Constitucional y por el Comité de Libertad Sindical quienes consideraron que el establecimiento de este límite mínimo no vulnera los postulados de la autonomía sindical<sup>10</sup>.

En cuanto al derecho de negociación colectiva en la Argentina, la ley de asociaciones sindicales lo limita mediante la consagración de la figura de la Personería Gremial, que es, a nuestro parecer el principal elemento de la negociación en ese país.

¿Qué es la Personería Gremial? Es una especie de reconocimiento estatal a una organización sindical, otorgado administrativa o judicialmente, por su *mayor representatividad*, que por ese hecho le brinda una serie de prerrogativas exclusivas y distintas de las demás organizaciones sindicales, entre ellas, como ya lo mencionamos, la de ejercer la negociación colectiva. Conforme a la ley, se otorga a la organización que se encuentre inscrita (lo que en Colombia tendríamos como “inscrita en el registro sindical” ( y con existencia superior a seis meses, con un número de afiliados superior al 20% de los trabajadores del ámbito a representar. Desde el momento en el que se



le otorga la Personería Gremial en su ámbito de acción, tal organización será la única que puede:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;*
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;*
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;*
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;*
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;*
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo". (Negritillas fuera de texto)*

No pueden coexistir en el mismo ámbito de actuación más de un sindicato con personería gremial, por expresa prohibición de la ley, así que la misma establece procedimientos de "disputa" de tal beneficio legal. Las demás organizaciones, evidentemente existirán y contarán para ello con personería jurídica a partir de su inscripción, pero tendrán una serie de garantías restringidas.

Entre los derechos exclusivos de los que goza la organización sindical con personería gremial se cuentan también, el descuento de las cuotas sindicales por nómina, la elección de delegados en los lugares de trabajo y la figura homóloga a la colombiana del fuero sindical, llamada "Tutela especial".

La personería gremial se otorga a las organizaciones de segundo y tercer grado (Art.

32 de la ley) interpretando tal disposición, las federaciones y confederaciones podrán negociar, ejercer el derecho a huelga y los demás estipulados en la ley. En Colombia, en cambio, no cuentan las organizaciones de segundo y tercer grado con la posibilidad legal de ejercer el derecho a huelga, así como tampoco cuentan con la posibilidad de presentar pliegos de peticiones o participar en el conflicto colectivo de manera directa. El Código Sustantivo del trabajo en su Art. 426 tan sólo les reconoce la capacidad de *participar como asesores ante los respectivos patronos* al mismo tiempo que el Decreto 1469 de 1978 en su artículo 30 reitera esta restrictiva facultad de *asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de los conflictos individuales o colectivos*.

La Negociación colectiva entonces, se consagra normativamente en la Argentina desde la ley 14.250 del año de 1950, aunque actualmente rige con varias modificaciones introducidas en años posteriores, sobre todo por medio de la Ley de Ordenamiento Laboral No 25.877 de 2004.

Estas normas, recopiladas y ordenadas por medio del Decreto 1135 de 2004 reglamentan la Negociación Colectiva que en la Argentina tiene como características:

Que los sujetos de la negociación son por una parte, una asociación de empleadores o empleador o grupo de empleadores y por la otra, únicamente una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. De su negociación deberá resultar una Convención Colectiva, que por su puesto debe cumplir con la característica que establece la Recomendación 91 de la OIT cual es que el contrato colectivo debe constar por escrito.

Una vez suscrita la convención colectiva entra en vigencia desde el registro en el Ministerio del Trabajo. Este acto administrativo equiparable al depósito en Colombia, dota

a la convención de efectos entre las partes que negociaron. Sin embargo a petición de cualquiera de ellas, puede solicitarse al Ministerio la Homologación de la convención.

La homologación puede ser otorgada por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social luego de un estudio de legalidad de la misma y de conveniencia de su aplicación al sector que pretende regir. De otorgarse tal reconocimiento, diez días después de la publicación de la convención, sus normas surtirán efectos *erga omnes*. Es decir que todas las empresas y trabajadores del sector o ámbito sobre el cual se negoció deberán darle aplicación, incluso si éstas no participaron directamente en el proceso de negociación o si éstos no estaban afiliados al sindicato con personería gremial, parte de la convención.

La posibilidad de aplicación de la convención a sujetos no afiliados a los suscriptores llega incluso a que a petición de cualquiera de las partes, el Ministerio pueda extender la obligatoriedad de la misma a *zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación*. (Art. 10 de la ley 14.250)

La ley de Negociación colectiva establece que conforme a la capacidad representativa con que cuenten las partes, la Convención que suscriban podrá aplicar en ámbitos personales o territoriales de:

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

Respecto de la duración de la convención, aunque las partes signatarias pueden decidir el periodo de vigencia de las cláusulas convencionales, por regla general aunque

la convención haya culminado su término inicial seguirá vigente mientras no se sustituya por otra convención. Salvo estipulación en contrario. Elemento que se ha llamado como efectos ultractivos de la convención colectiva, de forma similar a como se aplican en Uruguay, comparable con la "prórroga" convencional conocida en Colombia.

Lo reseñado para la negociación Colectiva en Argentina aplica para todos los trabajadores, exceptuando los docentes y la administración pública, cuyas reglas de negociación colectiva están establecidas en normas específicas<sup>11</sup>. Además cualquier negociación en el sector público requiere norma específica.

Otro elemento diferenciador y muy útil con el que se cuenta en Argentina, es el de que las convenciones colectivas de trabajo en la Argentina, por disposición de la ley, pueden establecer unas Comisiones Paritarias con participación equitativa de representantes trabajadores y empleadores que podrán interpretar o decidir sobre la aplicación del Convenio durante su vigencia y por decisión de las partes. Son una especie de guardianas de la Convención. En caso de que la Convención no contemple la constitución de tal Comisión, cualquiera de las partes podrá solicitarla al Ministerio del Trabajo<sup>12</sup>.

Respecto de la negociación colectiva a nivel de empresa, la ley sobre asociaciones sindicales<sup>13</sup> restringía la posibilidad de otorgamiento de la personería gremial a un sindicato de empresa si en su misma zona de actuación o actividad existía otro tipo de organización sindical de primer grado; restringiendo con ello prácticamente la posibilidad de que el sindicato de empresa pudiese participar en la Negociación Colectiva al carecer de éste requisito; de forma tal que la representación de los trabajadores en una negociación por empresa estaba casi siempre a cargo de la organización sindical con personería gremial que

los comprendiera (Art. 17, ley de negociación colectiva), así no contara con afiliados trabajadores de la empresa. Este obstáculo causó difíciles discusiones por parte de organizaciones sindicales de empresa que no contaban con la representación necesaria en su ámbito para acceder a la personería gremial y con ella al derecho a negociar y, no se sentían representadas en la organización que sí ostentara este requisito.

Su lucha llevó a que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT le formulará al Estado argentino recomendaciones relacionadas con las restricciones legales contenidas en la ley de asociaciones sindicales por limitar varias garantías sindicales a las organizaciones con personería gremial; lo que consideró como contrario al Convenio 87 de la OIT. A partir de esta postura de la Comisión, la Corte Suprema de la Nación Argentina declaró la inconstitucionalidad del art. 29 de la ley de asociación que contemplaba:

“Artículo 29. Solo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión”

Considerada como un obstáculo a la actuación de los sindicatos de empresa; así como también la Corte emitió dos sentencias hito<sup>14</sup> en las que extendieron derechos que eran exclusivos para los sindicatos con personería gremial a aquellos simplemente inscriptos, como lo fueron la elección de delegados en el puesto de trabajo y la tutela especial.

En Argentina, la última gran modificación de la ley de negociaciones colectivas<sup>15</sup>, ha conllevado una renovación en las negociaciones colectivas, impulsándola en todos sus niveles, incluido el de empresa, imposibilitada con leyes anteriores. Sin embargo el modelo de negociación aplicado en ese

país es de tipo más centralizado, con priorización de la actuación de federaciones o sindicatos nacionales con gran representatividad.

Durante la última década, la negociación colectiva evidencia cifras muy favorables en la Argentina. Ha aumentado el número firmas de convenciones colectivas de trabajo, así como también el de homologaciones de un total de 179 homologaciones en el año 2002 se pasó a un total de 1834 en el año 2011<sup>16</sup>; en el año 2011 4,2 millones de trabajadores del sector privado contaron con la cobertura de un convenio colectivo de trabajo<sup>17</sup>; 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<sup>18</sup>.

Como elementos comunes en la Negociación colectiva de Argentina y Uruguay tenemos principalmente:

- Ultratractividad de las convenciones colectivas.

Aunque en ambos países fueron las leyes sobre negociación colectiva las que contemplaron que los convenios por regla general seguirían surtiendo efectos pese a que finalizara el tiempo de vigencia que se le hubiese establecido, para el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, éstos efectos ultratractivos contrarían postulados de las normas internacionales del trabajo pues, por regla general son las partes las que deben decidir el tiempo de vigencia de los contratos colectivos que acuerden.

- Efectos *erga omnes* de las convenciones colectivas de trabajo.

- Mayor representatividad. Valga la pena mencionar que aunque en los países estudiados no existe, como en Colombia, un número mínimo de miembros
- Prioridad a la Negociación por rama frente a la de empresa que ocupa un papel subsidiario y para condiciones de trabajo muy específicas.
- Mayor participación del Ministerio del Trabajo en el fomento y garantía de la negociación colectiva.

### Notas

1. Abogada laboralista con experiencia en asesoría a trabajadores sindicalizados y a organizaciones en conflictos colectivos. Actualmente abogada del Departamento Jurídico de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT
2. Artículo 4 “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”
3. ARTICULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.
4. FRIEDRICH EBERT STIFTUNG FESUR – Representación en Uruguay. Hacia una nueva ley de negociación colectiva
5. Ley No 10.449
6. URIARTE Oscar. La nueva legislación laboral uruguaya. IUSLabor 4/2006 ISSN: 1699-2938
7. Ley 18.508
8. Ley 18.566
9. No 23.551
10. Sentencia C-201 de 2002. Corte Constitucional colombiana. Y Véase Recopilación de 1996, párrafo 256 y 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662. Comité de Libertad Sindical de la OIT
11. Leyes 23.929 y 24.185, respectivamente
12. Arts. 13 y 14 de la Ley 14.250.
13. Ley 23551
14. Fallos “ATE” y “ROSSI” de noviembre de 2008 y diciembre de 2009 respectivamente.
15. Ley 25.877
16. Observatorio del Derecho Social. Central de Trabajadores de la Argentina. [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar)
17. Estado de la Negociación Colectiva – Cuarto Trimestre de 2011. Informe del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina.
18. Observatorio del Derecho Social. Central de Trabajadores de la Argentina. [www.obderechosocial.org.ar](http://www.obderechosocial.org.ar)

Los documentos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no traducen necesariamente el pensamiento de FESCOL

Fescol

Calle 71 N° 11-90, teléfono 3473077, E-mail: [fescol@fescol.org.co](mailto:fescol@fescol.org.co), [www.fescol.org.co](http://www.fescol.org.co)