



CONVENIOS COLECTIVOS

Dº Laboral 1- Grupo Dra. Panizza

TEMAS A ABORDAR

- 1- Definición
- 2- Ventajas e inconvenientes
- 3- Regulación
- 4- Sujetos pactantes
- 5- Contenido
- 6- Requisitos
- 7- Efectos
- 8- Alcances
- 9- Vigencia
- 10- Clausula de Paz
- 11- Alternativas ante incumplimientos.

DEFINICION

- Pla Rodríguez los define como: *“acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”*.
- *Se distinguen de los consejos de salarios ya que estos son órganos de integración tripartita, creados por Ley 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.*

3 elementos esenciales de la definición:

1- Son acuerdos

2- entre representaciones de 2 sectores de la relación laboral (trabajadores y empleadores)

3- para fijar las condiciones de trabajo a las que han de ajustarse las relaciones singulares de trabajo

Elementos que no integran la definición pero son importantes:

- Carácter escrito;
- Por cierto tiempo;
- Exigencia de que la parte trabajadora deba estar necesariamente representada por un sindicato.
- 2 posiciones al respecto de este ultimo punto:
 - Si no interviene un sindicato no hay convenio colectivo
 - querirse que el elemento obrero sea un grupo, no necesariamente un sindicato. Basta que se muestre una consistencia colectiva.

Ventajas

- Para los trabajadores:

- Equilibra al trabajador con el empleador, los pone en pie de igualdad para negociar

- Mejora las condiciones del trabajador

- Igualar las condiciones de trabajo en todo el sector

- Permite regular el trabajo en forma mas ágil, apropiada



- Para los empleadores:

-  Estimula la paz en la empresa

-  Brinda estabilidad en los costos

-  Evita la concurrencia desleal

-  Promueve la solidaridad empresarial

inconvenientes

Hay quienes están en contra de la negociación colectiva y resaltan lo siguiente:

- Falsea la tasa natural de los salarios, haciendo intervenir elementos extraños a las leyes de mercado
- No logra la paz social sino que la compromete
- Constituyen un peligro para el consumidor

Regulación de los convenios colectivos

- CIT N° 98 (ley 12.030), art. 4 propone a la negociación colectiva como un medio para reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
- La ley de negociación colectiva (LNC. 18.566) en su art. 2 plasma el derecho de negociación colectiva y lo califica como un medio para arribar a acuerdos que deriven en convenios colectivos.

Los convenios colectivos son el fruto de la negociación colectiva.

Sujetos pactantes

Según la ley de negociación colectiva, los posibles sujetos pactantes en la negociación bipartita son un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de trabajadores, por otra.

El art. 14 de la LNC establece reglas para determinar la representatividad de la parte que pretenda actuar por los trabajadores:

- Cuando hay mas de un sindicato
- Cuando no hay sindicato, recae sobre la organización mas representativa de nivel superior



Contenido de los convenios colectivos.

Nos referimos con esto a las materias sobre las que tratan los convenios.



la LNC en su art. 2 reconoce el derecho de adoptar libremente acuerdos sobre las “condiciones de trabajo y empleo y regular sus relaciones recíprocas”

Más allá de esta disposición, el contenido que será posible incluir en un convenio, dependerá de quien lo suscriba o el ámbito en el que se negocie.

Ejemplo: el CIT 154 en su artículo 2 prevé que pueden : “a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; o b) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos esos fines a la vez”.

HAY CUATRO partes fundamentales

1- la envoltura.

a) Normas que refieren a la vida del convenio, entrada en vigencia, duración, revisión, o terminación

b) Normas que refieren a la orbita espacial y funcional de vigencia del convenio.

2- las cláusulas obligacionales:

Son previsiones que regulan las relaciones jurídicas entre las partes pactantes, sin extenderse más allá de ellas.

Ejemplos: obligación de negociar, abstención de acciones que impliquen limitaciones a la libertad sindical, abstención de actos colectivos que perjudiquen el convenio, etc.

- Para **Rosenbaum**, el contenido obligacional comprende “aquellas obligaciones que los celebrantes asumen para asegurar la efectividad de las normas acordadas en el convenio, sea con carácter positivo (ej. Construir comisiones bilaterales de conciliación y arbitraje) o negativo (ej. Pactos de paz o de seguridad de trabajo que implican no desarrollar conflictos colectivos, o no suspender o despedir trabajadores)
- **Sarthou** identifica estas cláusulas que ligan o enlazan a los sujetos sindicales, a través de cuatro caracteres: **1-** su alcance subjetivo limitado solo a las partes; **2-** su carácter concreto que las diferencia de las normativas típicamente abstractas; **3-** su consensualidad directa a diferencia del carácter de obligatoriedad automática de las normativas; **4-** el carácter instrumental con relación al cumplimiento del convenio, que las diferencia de las normativas, esencialmente finalistas.

3- las cláusulas normativas.

Este tipo de cláusulas son las más importantes, conforman el núcleo de la negociación colectiva, y las otras cláusulas, existen en función de ésta.

Expresa el Dr. De la Cueva: : “la reglamentación de las relaciones entre las partes en la convención colectiva, no es un fin en sí, sino un método para el establecimiento de las condiciones de trabajo. Sirve de armadura a la reglamentación de las condiciones de trabajo, capítulo este que es la verdadera razón de existencia de las convenciones colectivas”

El Dr. Alonso Olea coincide con esta postura y agrega que: “lo que no puede dejar nunca de contener es la parte normativa”. En cambio, para el autor, el contenido obligatorio “ni es necesario ni es típico”.

De Ferrari afirma que la negociación colectiva surgió en respuesta a las injusticias derivadas del periodo en que las relaciones de trabajo se regulan únicamente por el contrato individual. Cuando el trabajador potencia sus fuerzas a través de la negociación colectiva, se establece un mejor equilibrio entre las partes sociales y se comienza el proceso, aun inacabado de democratización de las relaciones industriales”.

Naturaleza jurídica de las cláusulas normativas.

Estas cláusulas son las que fijan las condiciones de trabajo a las que habrán de ajustarse los contratos individuales.

Sarthou señala 3 características que definen al convenio colectivo como norma típica:

- su extra subjetividad

- el carácter abstracto o indeterminado de los sujetos comprendidos

- el efecto automático de incorporación a los contratos individuales de trabajo.

Dentro de las cláusulas normativas podemos distinguir también 2 tipos:

- condiciones individuales para la prestación de servicios

- obligaciones que contrae el empleador para con la comunidad de trabajadores.

Como distinguir las clausulas obligacionales de las normativas?

Formalmente, lo que decidirá será la posibilidad de que la cláusula sea incorporada al contrato individual de trabajo.

Elementos a tener en cuenta:

a) contenido material amplio: las clausulas normativas comprenden cualquier tema que tenga relación o incidencia sobre las condiciones de trabajo o en la calidad de vida del trabajador y su familia.

b) Ámbito social: calidad de vida del trabajador y su familia.

c) Contrato de trabajo: el filtro que permitirá distinguir en muchos casos lo normativo de lo obligacional es la posibilidad de incorporación de las clausulas normativas, al contrato de trabajo. Ya sea en forma directa o indirecta.

Zonas grises.

Las cosas empiezan a complicarse cuando nos encontramos ante determinadas cláusulas que no pertenecen tan claramente a una u otra categoría.

- Por ejemplo: - un convenio cualquiera, que crea un seguro de salud por el que se aporta un porcentaje sobre la masa salarial, tanto por parte del empleador como de los trabajadores, creando una comisión bipartita para su administración. ¿es una cláusula normativa u obligacional?
- El convenio colectivo firmado por Fabricas Nacionales de Cerveza S.A. (F.N.C.S.A.) y la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida (F.O.E.B) prevé en su artículo 9 que la empresa “continuara distribuyendo directamente con su personal en todo el departamento de Montevideo y en la zona que es atendida por el centro de distribución de Maldonado” ¿Qué carácter debemos de atribuirle a esta disposición?

Requisitos del convenio colectivo

El contenido del convenio es libre en la medida que no se afecten derechos indisponibles. Solo se requiere para que sea tal que sea acordado por las partes que menciona el art. 14 de la LNC.

La ley 16.170 del 28/12/1990 impuso la obligación de inscripción y registro de los convenios colectivos ante el MTSS, previendo como sanción a esa omisión, la aplicación de multas.

No hay norma que disponga que los convenios colectivos deban de contar por escrito, pero por lógica, esta es la forma mas adecuada.

Efectos de los convenios.

- La OIT ha reiterado que “los acuerdos deben de ser de cumplimiento obligatorio para las partes”.
- El art. 1291 del CC expresa que: “los contratos legalmente celebrados forman una regla a la cual deben someterse las partes como a la ley misma. Todos deben ejecutarse de buena fe y por consiguiente obligan, no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la equidad, al uso o a la ley”

EFFECTOS SEGÚN LOS TIPOS DE CLÁUSULAS VISTAS:

A)NORMATIVAS:

Obligación estricta de los participantes de un contrato individual de conformarse con el contenido de la misma. Para esto hay un doble efecto:

-)forzoso: son nulas las estipulaciones del contrato individual que contradigan lo convenido en el convenio colectivo.
-)Efecto automático: las disposiciones del contrato individual, contrarias al convenio, son automáticamente reemplazadas por las disposiciones de éste.

Estos efectos se dan sobre contratos ya vigentes y sobre los nuevos que se

- EXCEPCIONES:

- A favor del trabajador.
- Autorizadas por el convenio colectivo.
- Las leyes de orden publico no pueden ser derogadas por convenios colectivos.

B) CLAUSULAS OBLIGACIONALES:

- Obligación de abstenerse a realizar medidas de lucha;
- Obligación de influir sobre los socios para que respeten y cumplan las clausulas normativas del convenio celebrado
- Obligación de cumplir las obligaciones especialmente contraídas tal como fueron pactadas.

Alcance subjetivo del convenio.

- Las cláusulas obligacionales alcanzan a las partes pactantes específicamente en principio, y no a los representados por estas.
- ¿que pasa con las cláusulas normativas?

Los beneficios estipulados en los convenios colectivos tienen efectos “*erga omnes*”?

si estamos ante un convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones mas representativas según la LNC, art. 16 el convenio será de aplicación obligatoria para todos los trabajadores y empleadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

Convenio colectivo de empresa, acordado por el sindicato mas representativo, surte efectos en esa empresa y no en otras.

Alcance material respecto del contenido del convenio

Todo lo que contenga un convenio colectivo, que sea contrario a la ley de orden publico, será nulo.

Los convenios no pueden ser modificados (en perjuicio o en sentido menos favorable) ni por contrato individual, ni por acuerdos plurisubjetivos, en perjuicio de los trabajadores.

En relación a otros convenios colectivos, aplicamos la regla legal que vimos, lo acordado por convenio colectivo suscrito con el sindicato más representativo del sector de actividad, una vez registrado y publicado, prima por sobre lo acordado en otros convenios colectivos que haya suscrito la empresa con otros sindicatos. Podrían llegar a darse dos excepciones: 1- que el convenio por sector de actividad fuera menos favorable para los trabajadores; 2- que operara un “descuelgue”.

Vigencia

- Ésta puede ser establecida por las partes de común acuerdo.
- Si las partes no lo aclaran en el convenio, se establece que este mantendrá su vigencia en forma íntegra hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya.

LNC art. 17. esto es lo que se conoce como la ULTRACTIVIDAD de los convenios colectivos

Pero la ultractividad no es absoluta, las partes pueden pactar un momento determinado para que pierda vigor todo el acuerdo, o algunas de sus disposiciones. En defecto de este pacto entre las partes es que se da la ultractividad del convenio, que tendrá como límite la entrada en vigencia de un convenio posterior.

Para los convenios colectivos que hayan sido celebrados luego de la entrada en vigencia de la LNC, se plantean 3 hipótesis:

- Si las partes acuerdan la prórroga del convenio, cumplido el plazo original sin que se haya suscrito uno nuevo, el mismo se prorroga;
- Si no acuerdan que el convenio ya no será aplicable una vez vencido el plazo (el pacto en contrario a que refiere la norma), éste de todos modos mantendrá su vigencia, mientras no sea sustituido por un nuevo acuerdo;

Clausula de paz



- Durante la vigencia de los convenios colectivos, las partes, conforme lo establecido por el art. 21 de la LNC, están obligadas a no promover acciones que contradigan lo pactado, ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por ese motivo.
- Aun cuando esta cláusula no surja expresamente del convenio, las partes deben de respetarla.

El art. 21 de la LNC establece: “durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito”

La clausula de paz no surte efecto cuando se trate de la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales

Alternativas al incumplimiento.

Al convenio colectivo, como acuerdo entre partes que es, le son aplicables las normas de derecho común de las obligaciones.

Podemos decir que el convenio tiene una naturaleza híbrida ya que contiene obligaciones recíprocas entre las partes pactantes y también verdaderas normas que generan derechos y obligaciones aplicables a un número indeterminado de relaciones laborales con él o los empleadores pactantes.

Salvo el art. 21 de la LNC no existe otra norma que reglamente que acciones seguir ante el incumplimiento del convenio.

Siendo que los acuerdos son generalmente bilaterales su incumplimiento debería poner a disposición del agraviado por lo menos 2 vías de acción según lo que establece el art. 1431 del cc, a saber:

- a) Exigir el cumplimiento forzoso del acuerdo; o
- b) Pedir la resolución del mismo mas la indemnización de daños y perjuicios causados.

Bibliografía:

- Manual de derecho colectivo del Trabajo. Pedro Gari y Matías Pérez del Castillo.
- Curso de Derecho Laboral tomo 4 vol. 1. Américo Plá Rodríguez.
- Revista de la Facultad de Derecho n° 31, julio - diciembre. Artículo de Daniel Rivas.
- Clausulas normativas y obligacionales. Dr. Antonio Gzetich.