CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

El contenido del convenio colectivo de trabajo esta conformado por el conjunto de disposiciones que regulan las relaciones de trabajo individuales y colectivas en un ámbito personal, espacial y temporal determinado.

Debemos recordar que siempre y cuando el marco de respeto a la ley, los CCT pueden regular todas las materias que afecten las condiciones de empleo y el ámbito de las relaciones de los trabajadores tanto individual como colectivamente con los empresarios o el conjunto o asociaciones de empleadores

QUE PUEDE CONTENER EL CCT?

Regulaciones positivas o negativas

Puede ordenar o prohibir

Reconocer derechos o estipular obligaciones

Tener carácter unilateral o bilateral

Resultar principal o accesorio

Todo esto esta contenido en reglas de condiciones denominadas clausulas

El núcleo o razón de ser de los convenios colectivos lo forman las cláusulas que reglan las condiciones a que deben sujetarse las relaciones individuales de trabajo.

la convención colectiva tiene por objeto dar a los contratos de trabajo un contenido distinto del que tendrían en caso de quedar librados a la autonomía privada individual. De tal modo, puede ser materia de una convención colectiva todo lo que podría serlo de un contrato de trabajo individual. Pero, aparte de las cláusulas sobre condiciones de trabajo, las convenciones colectivas contienen otras; algunas con las que deben contar necesariamente y otras que pueden o no aparecer

El texto actual de la ley 14.250 no especifica el contenido del convenio colectivo ni recepta ninguna clasificación de sus cláusulas. En textos anteriores esa ley establecía distinciones en orden al vencimiento o la prórroga de las cláusulas convencionales. Esto se modificó quedando redactado así en el art 6 ley 25.877 “Una convención colectiva de trabajo cuyo término estuviere vencido ,mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya , salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario .Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales”

No existe en la ley una clasificación de las clausulas de los cct

Las distinciones de las conv colectivas en normativas y obligacionales

La doctrina germana se ocupo de clasificar las clausulas de los ct en 2 categorías normativas y obligacionales

Las cláusulas normativas son las que rigen las relaciones individuales de trabajo entre los empleadores y trabajadores

Las clausulas las obligacionales crean derechos y deberes entre las propias partes pactantes.

Pero muchas clausulas pueden encuadrarse en ambas categorías (normyobl)?)y a veces resultan de dudoso encuadre. Por lo tanto y más allá del efecto jurídico y aun admitiendo que puede haber clausulas que no encuadren en una categoría especifica , debemos distinguir en :

1. Necesarias
2. Normativas
3. Obligacionales
4. atípicas

Cláusulas necesarias u obligatorias: Son aquellas de contenido mínimo del convenio .la exigencia de las cláusulas necesarias u obligatorias deriva de la ley. Son aquellas que hacen a la forma del instrumento

La ley 14250 establece Las convenciones colectivas deben celebrarse por escrito y contener cláusulas que establezcan: el lugar y la fecha de su celebración, el nombre de los intervinientes y la acreditación de sus personerías, las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren, la zona de aplicación, el período de vigencia y las materias objeto de la negociación.

A partir de la ley 25877 se incorpora la necesidad de consignar las materias objeto de negociación. Sin ellas no existe convenio

Aunque tanto la parte que inicie el procedimiento como la otra al contestar fijen los temas a negociar, no debe existir obstáculo para que en el curso de las negociaciones surjan nuevas materias que las partes decidan acordar.

Si bien la ley impone ciertos contenidos obligatorios, su falta de tratamiento o acuerdo no obstaculiza la formación del convenio ni su homologación

Cláusulas normativas: son todas las disposiciones de la convención colectiva que usualmente constituyen el contenido de una relación individual de trabajo y que, según la voluntad expresa o presunta de las partes de la convención, están destinadas a constituirlo. Son clausulas erga omnes en tanto el ámbito negocial así lo indique.(es decir son aplicables a todos los trabajadores estén afiliados o no). Estas clausulas predeterminan las condiciones y el contenido de los contratos de trabajos

La parte normativa es la que ocupa el mayor espacio porque está dirigida, precisamente, a predeterminar las condiciones y el contenido de los contratos individuales de trabajo.

1. Cláusulas que se refieren al desarrollo de la relación de trabajo: Clausulas que fijan las condiciones de trabajo y regulan los derechos y deberes de las partes en el marco de las relaciones individuales entre trabajadores y empleadores.

contenido de los contratos de trabajo en el sentido más estricto, referido a derechos y deberes de las partes individuales relativos directamente a la prestación del trabajo, la remuneración, etc.

Los cc pueden contener estipulaciones vinculadas con : la calificación del personal, el tipo de trabajo , la jornada de trabajo , los descansos , los permisos retribuidos ect.

Suelen incluir también disposiciones en materia remuneratoria como son las que fijan un salario mínimo profesional o regulan los complementos a percibir en forma de premios y adicionales en general, gratificaciones, participación en las utilidades, etcétera. Del mismo modo, pueden implementar cláusulas relativas a la modalidad de pago de la remuneración principal por tiempo y por resultado (a destajo, comisión y otras formas) y delimitar la categoría o las tareas desarrolladas por el trabajador.

En los convenios colectivos pueden insertarse igualmente estipulaciones referidas a la obligación del empleador de tomar medidas de previsión en orden tanto a la persona como a los bienes y los derechos del trabajador (tales como higiene del lugar de trabajo; protección de la salud fisica y mental del trabajador contra accidentes ect)

b) Cláusulas que se refieren al comienzo y al fin del contrato de trabajo: Las cláusulas vinculadas a la celebración del contrato de trabajo, sobre todo los preceptos de forma(forma escrita), pero también deben contarse entre ellas las prohibiciones de celebración(ejemplo prohibición del trabajo nocturno o a destajo ).También las cláusulas que fijan condiciones de ingreso al trabajo (como edad , formación profesional)

Las cláusulas que conciernen al inicio del contrato de trabajo pueden referirse, también al período de prueba. En cuanto al fin del contrato las estipulaciones convencionales pueden establecer, indemnizaciones más beneficiosas que las previstas en la ley. También puede establecerse clausulas de readmisión o reintegración (por ejemplo de trabajadores cuyo contrato se extinguió a causa de una huelga o un cierre)

Cláusulas obligacionales:

Son las que establecen relaciones de obligación entre las asociaciones estipulantes. Surten efecto únicamente respecto de los firmantes. Contienen derechos y deberes para las partes como:

a) Cláusulas referidas al deber de ejecución: Supone cumplir con la convención no solo con lo que se pactó, sino en lo que manda una conducta de buena fe y de acuerdo a lo que verosímilmente las partes pudieron entender.

el deber de ejecución comprende obligaciones de las partes colectivas a la mejor realización de los fines de la convención, también en la obligación de hacer efectivas tanto las cláusulas obligacionales como las normativas. Se considera que hay inejecución de la convención cuando esta alcanza cierta entidad como para afectar un interés colectivo y no cualquier rebeldía individual.

b) Cláusulas referidas al deber de influjo: La asociación profesional que interviene en la convención o el empleador, grupo de empleadores etc., asumen la obligación de cumplir no solo con sus propios deberes sino también la de preocuparse en cuanto se trata de partes colectivas por el cumplimiento por parte de sus miembros, mediante una influencia que ejercen sobre ellos con todos los medios que les permitan los estatutos.

c) Cláusulas referidas al deber de paz: consisten en la obligación de las partes colectivas de abstenerse de adoptar cualquier medida de presión durante la vigencia del convenio colectivo. Todo convenio quiere servir a la paz económica entre empleadores y trabajadores, y conservarla mientras su duración transcurre.

Por lo general, el deber de paz no significa renunciar a emplear medios de presión con respecto a cuestiones no reguladas en la convención. La doctrina distingue entre este deber de paz llamado relativo, y otro deber de paz denominado absoluto, que prohíbe a las partes colectivas toda acción violenta por cualquier causa que fuera, aun tratándose de cuestiones no reguladas en el convenio colectivo También se habla de un deber de paz absoluto cuando las partes se comprometen a no emplear medios de presión una vez vencido el periodo de vigencia de la convención, en el intervalo entre ese momento y el de la celebración de una nueva convención. La extensión del deber de paz en ambos sentidos expuestos debe ser pactada expresamente porque implica una restricción de la libertad de las partes colectivas, la cual no se infiere necesariamente de la esencia y finalidad de la convención colectiva.

Es contenido de este deber tomar medidas adecuadas para impedir que grupos aislados de trabajadores o de empleadores, en su caso, Inicien o mantengan acciones de presión. Sin embargo, no implica violación del deber de paz tomar una medida de defensa porque la parte contraria, a su vez, dejó de cumplir el convenio, pues en este caso la medida no se dirige contra la convención, sino que, al contrario, sirve a su protección.

Clausulas atípicas/dudosas

Existen clausulas cuyo encasillamiento depende de los alcances que le confiere la voluntad de las partes negociadoras. Pero parece que más allá de esa voluntad colectiva a tener en cuenta en cada caso existen disposiciones que en sí mismas son de dudoso encuadre en las categorías predeterminadas, encuadre que nuestra legislación actual carece de efectos prácticos.

1. Cláusulas que fijan contribuciones a cargo de trabajadores y empleadores

Este tipo de cláusulas no son estrictamente normativas por cuanto no se refieren a obligaciones del trabajador o del empleador, para con la otra parte del contrato individual de trabajo, sino con el sindicato (aunque la retención de la contribución de los trabajadores la realiza el empleador en las términos del art. 38, ley 23.551) o con las entidades empresariales Tampoco se trata de cláusulas obligaciones ,si el deber de pagar la contribución se establece respecto de los trabajadores o de los empleadores individuales; es decir, los obligados no son los firmantes del convenio, sino las partes de la relación de trabajo individualmente consideradas. Por tanto, se presentan como cláusulas atípicas.

La ley 14.250, en su artículo 9 establece que las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en su ámbito.

Las cláusulas que disponen el pago de una cuota o contribución por parte de los trabajadores que, pese a no estar afiliados a la asociación sindical que celebró el convenio colectivo, se benefician con su aplicación, se conocen como cláusulas de solidaridad.

Distinto es la cuota sindical que pagan únicamente los trabajadores afiliados en forma permanente para ayudar al sostenimiento del sindicato y otra la contribución que se impone de manera extraordinaria tanto los trabajadores afiliados como los no afiliaos a la entidad sindical como cuota de solidaridad, con motivo de los beneficios que el convenio obtiene para ellos, tales como el nivel de remuneraciones pactado.

En orden a las contribuciones patronales corresponde recordar que el artículo 9 de la ley 23.551 prohíbe las asociaciones sindicales recibir ayuda económica de los empleadores, salvo que se trate de aportes que éstos efectúen en virtud de normas legales o convencionales. De conformidad con cl artículo 4" del decreto 467/88, los aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en el marco de convenios colectivos deben destinarse a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación del sindicato y los fondos afectados a tal destino deben ser objeto de administración especial. NO EXISTE EN EL ORDENAMIENTO POSTIVO ALGUNA NOTMA QUE PERMITA ESTABLECER APORTES OBLIGATORIOS A FAVOR DE ENTIDADES EMPRESARIALES

b) Cláusulas institucionales: son las que crean comisiones internas o paritarias, porque refieren a la vida de la empresa y a las relaciones obrero patronal. (esto supone considerar a la empresa como comunidad y a los organismos internos como instituciones ,ya que estos adquieren permanencia , legitimidad, y valor) Las formas de participación obrera en la empresa dan generalmente origen a las clausulas instituciones en la convención colectiva. Entre este tipo de cláusulas están también las que regulan la constitución y el funcionamiento de las comisiones internas de fábrica y crean mecanismos de representación y de negociación en la empresa. También pueden considerarse institucionales, aquellas cláusulas que disponen la creación de colegios técnicos, que tienen por objeto la capacitación y categorización del personal.

Las cláusulas sobre solución de conflictos -a veces llamadas compromisorias- se anotan las que constituyen comisiones paritarias para la interpretación del convenio colectivo .Pueden crearse comisiones paritarias internas con representación bilateral, con las funciones de conciliar los conflictos individuales y controlar el cumplimiento de la ley, sobre todo en materia de seguridad industrial.

Además de los posibles organismos de conciliación y arbitraje, otras cláusulas se refieren a la creación de organismos de colaboración, como, por ejemplo, comisiones paritarias encargadas de vigilar la ejecución de la convención, sobre todo de sus cláusulas normativas, y tal vez, en caso de convenios colectivos de alcance industrial, de complementarlas en el ámbito de una empresa, adaptando su contenido a exigencias más especiales. Tales comisiones podría ser tanto de carácter industrial como interiores de las empresas

Cláusulas sociales: Son disposiciones convencionales referidas a asuntos sociales vinculados al bienestar de los trabajadores en actividad y pasividad. A veces las convenciones contienen estipulaciones de "carácter social” que favorecen a los trabajadores activos o pasivos, como son, por ejemplo, las que conceden beneficios de tipo social (asistenciales, culturales, etc.) al trabajador y su grupo familiar o prevén sistemas de retiros complementarios al régimen de previsión social general, a efectos de reforzarlo.

d) Cláusulas sindicales: son las disposiciones orientadas a promover la afiliación y el mantenimiento en la afiliación al sindicato firmante del convenio colectivo o a fortalecer el patrimonio sindical.En tanto tales clausulas suelen generar obligaciones a cargo de los empleadores en función de la seguridad del sindicato firmante del convenio colectivo , exceden las categorías clasificatorias tradicionales.

Limitaciones al contenido de la negociación:

El principio general en materia de limites al contenido del cct esta previsto en el art1 de la ley 14250 según el cual las disposiciones de cc deben ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo , a menos que las clausulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resulten mas favorables a los trabajadores y siempre que no afecten disposiciones dictadas en protección del interés general. Para que un cc sea homologado por el min de trabajo esta no tiene que contener clausulas violatorias a las normas del orden público o al interés gral

1. Orden público: la materia convencional está limitada por el derecho imperativo o de aplicación necesaria, que es inderogable por la voluntad colectiva o individual de las partes (salvo que se trate de una derogación a favor del trabajador).

La inmensa mayoría de las normas laborales, que revisten imperatividad relativa, establecen límites “mínimos” que el contenido del convenio colectivo debe respetar, bajo riesgo de incurrir en una concurrencia conflictiva con la ley, pero puede mejorar en beneficio del trabajador.

b) Interés general: las convenciones colectivas tampoco pueden avanzar sobre los derechos respecto de cuya efectiva vigencia exista un interés general. La noción de interés general es algo imprecisa y amplia , pero parece apuntar al interés de todos los integrantes de la sociedad,interés que el estado debe resguardar y compatibilizar con los intereses sectoriales de los empleadores y trabajadores que se imponen en la negociación colectiva. Se trata de un interés que dada la vaguedad de su definición solo podría concretarse como aquel que goza directa o indirectamente de garantía constitucional. Ej las clausulas de seg sindical afecten el derecho de libertad sindical

Relación con otras fuentes del Derecho del Trabajo

a) Relaciones entre la ley y el convenio colectivo

1) Tipos de relaciones:

a) Relación de suplementariedad: cuando las cláusulas de la convención mejoran los mínimos legales

b) Relación de complementariedad: cuando el convenio colectivo complementa una norma laboral insuficiente

c) Relación de supletoriedad: cuando la norma estatal se declara a sí misma como supletoria de lo regulado sobre el particular en el convenio colectivo

d) Relación de subsidiariedad: cuando la norma estatal fija normas provisionales que tendrán vigencia hasta la concertación del convenio colectivo

e) Relación de concurrencia conflictiva: cuando el convenio colectivo contiene una regulación divergente de la estatal y esa divergencia se encuentra prohibida.

2) Disponibilidad colectiva: por medio del tal procedimiento las partes colectivas pueden disponer de la ley la propia ley autoriza su modificación mediante negociación colectiva.Ejel régimen laboral de las pequeñas empresas que autorizan la modificación en perjuicio de los derechos de los trabajadores consagrados en materia de vacaciones y sueldo anual complementario con los alcances que la misma ley determina

3) Derogación de la ley del convenio colectivo: los convenios colectivos no pueden quitar vigencia a las leyes sino, como se ha dicho superarlas con disposiciones más beneficiosas. Por eso ,si luego el cc termina o queda sin efecto la norma publica mantiene plena validez, ya que nunca ha sido derogada

Si la norma de origen estatal reemplaza o deroga la norma emanada de la autonomía colectiva, puede decirse que de acuerdo con la jurisprudencia actual de la Corte, la ley tiene un rango superior al de la convención colectiva y, en consecuencia, puede válidamente dejar sin efecto una norma convencional, pero ellos a condición de no exceder el ejercicio legítimo de los poderes de emergencia del Estado, lo que habilita el control judicial acerca de la razonabilidad de la medida.

Relación entre el cc y el contrato individual.

1)la autonomía colectiva frente a la individual

El CCT es jerárquicamente superior al contrato de trabajo.

Las clausulas de los cc homologadas no pueden ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los trabajadores. En el mismo sentido, que los contratos de trabajo no pueden reducir ni suprimir los derechos previstos en los convenios colectivos. En el caso que eso ocurra las respectivas cláusulas contractuales son nulas y automática reemplazadas por las clausulas convencionales más beneficiosas.

Debido al juego armónico del orden jerárquico con el de prelación en materia laboral, el contrato individual puede mejorar las previsiones del convenio colectivo

La aplicación de las convenciones colectivas no puede afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas por sus contratos individuales de trabajo

No existe un criterio legalmente establecido para comparar las cc con el cind pero lo que se suele hacer es tomar cláusula por cláusula, lo mejor de cada uno y acumularlo; porque los contratos individuales suelen referirse a muy pocas cuestiones en especial

1. incorporación de las clausulas del convenio al contrato

La aceptación de la incorporación automáticas de las clausulas convencionales en el contrato de trabajo acarrearía el mantenimiento de las condiciones más favorables acordadas en la convención que cesa en su vigencia.