COLABORACIÓN TÉCNICA

Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Los convenios colectivos

El artículo primero de la Ley de Contrato de Trabajo menciona entre las fuentes de regulación del derecho laboral a las convenciones colectivas. Nacen como contratos celebrados entre partes, que son la asociación de empleadores y la asociación de trabajadores. Cuando estas organizaciones cuentan con facultades reconocidas oficialmente las determinaciones de lo convenido resultan de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del sector, oficio o actividad de que se trate. Este amplio efecto se denomina técnicamente erga omnes.

Para entrar en vigencia esos acuerdos necesitan ser homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tal como surge de las disposiciones de la ley originaria 14.250, regulatoria de los convenios que posee varias reformas.

Esto demuestra que existe un control estatal en la vida de los acuerdos empresariales y gremiales: se conforman como contratos privados entre asociaciones representativas y, además, requieren la supervisión oficial para regir en plenitud.

En la base del acuerdo, para su validez, también se encuentra la representación de sus propios sectores que tengan las asociaciones, tanto la empresarial como la sindical, y esta última asimismo necesita ejercer la personería gremial que es la capacidad específica para la celebración de estos acuerdos.

Una vez homologados los convenios por el ministerio, quedan establecidas normas que son de aplicación en el ámbito de vigencia que consignan para empleadores y empleados, aunque estas personas no formen parte de las asociaciones que lo celebraron. Por lo tanto, para analizar el ámbito de vigencia de un convenio colectivo debe examinarse la representación y capacidad de las partes celebrantes.

Del mismo modo que sucede con las leyes, los convenios colectivos se presumen conocidos por las partes en un litigio y no se requiere acreditar su contenido para aplicación judicial o extrajudicial.

El principio rector de estos acuerdos consiste en su adecuada relación con el orden jurídico vigente. Este vínculo genera una doble consecuencia: 1) no pueden establecerse normas, bajo pena de nulidad, que resulten menos favorables para los trabajadores que aquellas establecidas legalmente; 2) tienen la facultad de fijar condiciones laborables más beneficiosas para los trabajadores del sector que las vigentes en el orden general. Lo dicho se origina en que las leyes ocupan una jerarquía jurídica superior a la propia de los convenios colectivos.

El cuidado del cumplimiento de este principio ordenador se realiza, en primer término, por vía de la homologación ministerial que posibilita la entrada en vigencia de los convenios. Se tiende de ese modo a que no resulte afectado el orden público ni el interés general. En dicha instancia oficial se analiza la representación adecuada de las asociaciones pactantes como sus facultades para suscribir este tipo de acuerdos. De esa manera queda determinado específicamente tanto el ámbito territorial como profesional de vigencia de cada convenio colectivo. Entre ellos las paritarias alcanzan especial importancia porque regulan las retribuciones salariales para los trabajadores del sector.