

Legislación Nacional

LEY 14250 (T.O. por Decreto 1135/2004)

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Régimen

Régimen. Texto ordenado por decreto 1135/2004

T.O. Decreto 1135/2004 del 31/08/2004; publ. 03/09/2004; Ley 14250 sanc. 29/09/1953; promul. 13/10/1953; publ. 20/10/1953

CAPÍTULO I:

CONVENCIONES COLECTIVAS

Art. 1.º Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las leyes 23929 y 24185 , en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales”.

Art. 2.º En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Art. 3.º Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- d) La zona de aplicación.
- e) El período de vigencia.
- f) Las materias objeto de la negociación.

Art. 4.º Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el art. 5 de esta ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Art. 5.º Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento

de las mismas quedará depositado en el citado ministerio.

Art. 6.º 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.

Art. 7.º Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Art. 8.º Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 9.º La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

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 el ámbito de la convención.

Art. 10.º El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Art. 11.º Vencido el término de una convención o dentro de los sesenta (60) días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Art. 12.º El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

CAPÍTULO II:

COMISIONES PARITARIAS

Art. 13.º Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de comisiones paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 14.º Estas comisiones estarán facultadas para:

- Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la comisión quedarán incorporadas al convenio colectivo de trabajo, como parte integrante del mismo.

Art. 15.º Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el art. 13 , podrá solicitar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la constitución de una comisión paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inc. a) del artículo anterior.

Dicha comisión será presidida por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO III:

ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 16.º Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- 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.

Art. 17.º La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el art. 45 de la ley 23551 hasta un máximo de cuatro (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO IV:

ARTICULACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Art. 18.º Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

Art. 19.º Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

CAPÍTULO V:

CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS

Art. 20.º La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el tít. III, cap. VI de la ley 24013 .

El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

CAPÍTULO VI:

FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 21.º Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

Anexo

ÍNDICE DEL ORDENAMIENTO DE LA LEY 14250

Artículo]]>

Artículo

Fuente

Art. 1

Art. 8 de la ley 25877

Art. 2

Art. 9 de la ley 25877

Art. 3

Art. 10 de la ley 25877

Art. 4

Art. 11 de la ley 25877

Art. 5

Art. 12 de la ley 25877

Art. 6

Art. 13 de la ley 25877

Art. 7

Art. 7 del t.o. 1988

Art. 8

Art. 8 del t.o. 1988

Art. 9

Art. 9 del t.o. 1988

Art. 10

Art. 10 del t.o. 1988

Art. 11

Art. 12 del t.o. 1988

Art. 12

Art. 14 de la ley 25877

Art. 13

Art. 15 de la ley 25877

Art. 14

Art. 16 de la ley 25877

Art. 15

Art. 17 de la ley 25877

Art. 16

Art. 18 de la ley 25877

Art. 17

Art. 18 de la ley 25877

Art. 18

Art. 18 de la ley 25877

Art. 19

Art. 18 de la ley 25877

Art. 20

Art. 18 de la ley 25877

Art. 21

Art. 18 de la ley 25877

Referencias: **L 14250, t.o. 1988**: LA 19-A-100 - **L 23929**: LA 199-A-101 - **L 24185**: LA 19-C-3431 - **L 23551**: LA 19-A-42 - **L 25877**: LA 200-B, fasc. n. 1, p. 4.