

LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE ACTIVIDAD PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

Por Maira C. Rita¹.

I.- Marco general.

La ley 24.467² introduce en nuestro país, un régimen laboral específico para las pequeñas empresas. Su alcance general son las pequeñas y medianas empresa (PyMES), aunque la regulación específicamente laboral solo abarca a las primeras.

El Título 3, “*Relaciones de trabajo en las pequeñas empresas*” (arts 83 a 106), se refiere a las regulaciones laborales específicas aplicables a las pequeñas empresas, que a su vez puede subdividirse en alteraciones al derecho individual (arts. 84 a 98 y 104) y a la negociación colectiva (art. 99).

La norma establece en los artículos 99 a 103, un régimen de negociación colectiva, específico en algunos puntos, para la pequeña empresa. El mismo estimula una negociación diferenciada, adaptada a las necesidades de dicha unidad productiva.

Como señala Litterio, la norma innova en un sistema de negociación colectiva descentralizando los niveles de negociación, aunque lo hace sin modificar las unidades de representación encargadas de concretar las negociaciones, es decir, que mantiene la centralización a nivel sindical³.

Los puntos relevantes de este régimen instaurado con la Ley 24.467 son: (a) las partes signatarias de las CCT de actividad para las pequeñas empresas, y (b) la duración de dichas Convenciones.

Analizaremos dichos puntos a continuación.

- a) *Partes signatarias de las CCT de actividad para las Pymes.* Las partes de este nuevo tipo de negociación resultan ser la entidad signataria de la CCT preexistente, y la representación específica de la pequeña empresa.

La ley 24.467 no modifica el eje de representación sindical en la negociación colectiva, que está a cargo de las entidades sindicales con personería gremial.

No obstante ello, hubiera sido beneficioso que la norma especial regulara la existencia de asociaciones gremiales exclusivamente dedicadas a la representación del sector, pues solo así la representación tendría verdaderamente autenticidad. Así sucede con la representación del sector empleador. En efecto, el art 7 del Dto 146/99 dispone que la representación de la pequeña empresa en la negociación colectiva deba integrarse en la forma y el orden previstos en los arts. 1 y 2 de la Ley 14.250.

- b) El principio general es la *no ultractividad* de estas CCT. La norma se aparta del criterio del artículo 6 de la ley 14.250 en cuanto establece que una CCT cuyo término estuviere vencido, continua rigiendo mientras no sea sustituida por otra, salvo que expresamente se hubiere pactado lo contrario.

La duda que puede plantearse se refiere a si, al perder vigencia la CCT de la pequeña empresa, vuelve a resultar aplicable la CCT de actividad, en el caso que las partes nada hubieren pactado al respecto.

Entendemos que al cesar los efectos de la CCT vigente para el ámbito de las pequeñas empresas, y al ser ésta una regulación nueva, específica, y diferente de la CCT de actividad, y negociada por

¹ Especialista en derecho del Trabajo, UBA.

² B.O.23/05/1995.

³ LITTERIO LILIANA HEBE, “Estatuto de las pequeñas empresas”, en Mario E. Ackerman (director), *Tratado de derecho del Trabajo*, Tomo V, Rubinzal-Culzoni, 2006, pág. 564.)

voluntad y elección de las partes, no puede pretenderse el retorno a la Convención general, ya que las normas de una determinada CCT, (en este caso la CCT de pequeña empresa que perdió vigencia), no pueden ser llevadas fuera de su ámbito de validez personal para ser aplicadas a trabajadores carentes de CCT que los ampare.

Es por ello que las relaciones de trabajo se deben regular por el régimen laboral común, esto es la Ley de Contrato de Trabajo, ya que las partes al negociar colectivamente un convenio específico se excluyeron del convenio general, y formaron su propia unidad de negociación que, como tal, se mantiene aún sin convenio.⁴

⁴ RAMIREZ BOSCO, LUIS. *“La estructura de las negociaciones colectivas de trabajo”*, Ed. Hammurabi, año 2010, pág. 91).