




Federación Internacional de Periodistas
Oficina Regional Latinoamérica y Caribe
www.ifj.org

The background of the entire page is a photograph of a large crowd of people, likely at a protest or demonstration. The image is heavily overlaid with a red color, creating a monochromatic effect. The people are holding up long poles, which appear to be supporting flags or banners. The focus is on the people in the foreground, with the crowd extending into the background.

UNA APROXIMACIÓN AL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE.

Un estudio
de catorce países.

**Federación
Internacional de
Periodistas**

Oficina Regional
Latinoamérica y Caribe

www.ifj.org

*Una aproximación
al Estado de
la negociación
colectiva en América
Latina y el Caribe.*

2017 ©

*Una aproximación al Estado de la
negociación colectiva en América Latina
y el Caribe.*

Por Luis Roa¹

1. Luis Roa es abogado especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA). Profesor Universitario de grado y de posgrado en la Universidad Nacional de Buenos Aires y en la Universidad Nacional de Moreno (Argentina). Ex secretario académico de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA. Asesor de organizaciones sindicales y de trabajadores. Autor de numerosos artículos científicos y de divulgación en cuestiones del derecho social. Docente en formación sindical. Miembro del Observatorio de Trabajo y Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Investigador en distintos proyectos sobre la participación empresarial en la última dictadura cívico militar en la Argentina. Distinguido por la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo por su compromiso con los Derechos Humanos. Secretario General de la Asociación de Trabajadores Docentes de la Universidad Nacional Moreno.

ANÁLISIS INTRODUCTORIO

El presente informe analizar el estado de situación de la Negociación Colectiva en países de la región de América Latina y el Caribe (ALC), los que ordenaremos en tres subregiones:

- 1) La Subregión del Cono Sur con los casos de Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y Chile;
- 2) La Subregión Andina con los casos de Perú, Ecuador, Colombia y Venezuela; y,
- 3) La Subregión de América Central y el Caribe con los casos de México, Panamá, Honduras, Haití, Costa Rica.

NOCONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva holgadamente tiene más de un siglo en América Latina. No hablamos del desarrollo de un procedimiento formal, reconocido por la superestructura jurídica en la Constitución y en las leyes, asimilado tanto por el Estado como por los antagonistas sociales, sino de una práctica que se da en los hechos para darle cauce al conflicto entre el capital y el trabajo. No olvidemos que, en definitiva, negociar supone un acuerdo de voluntades, en este caso de la fuerza organizada de los trabajadores y el sector empresario; y ello implica, que quien detenta la propiedad de los medios de producción –el empleador–, resigna de algún modo una facultad naturalizada en las economías de mercado: la dirección y la organización de la fuerza de trabajo. Con ello, advertimos la

trascendencia de la negociación colectiva que impone límites a la libertad de contratación y a la supremacía del más fuerte en la relación laboral.

Así, ya en el año 1895 aparecen antecedentes en el Uruguay en que se celebraron negociaciones que ponían un límite a la negociación individual con relación a la jornada de trabajo en industrias como la construcción, la marmolera y la tipográfica. Tiempo después, hacia 1906, se suscribió en la Argentina un acuerdo colectivo de alcance sectorial en la industria tipográfica de Buenos Aires. En México el primer contrato colectivo de la industria textil es del año 1913. En el año 1918 se celebraban negociaciones colectivas en Bolivia en la actividad minera, al tiempo que en Colombia, se da lo mismo en el puerto de Barranquilla. En Venezuela, en 1919, se acuerda el primer contrato colectivo: el de los obreros y empleados del Gran Ferrocarril Central.

Pues bien, como vemos, la negociación colectiva no se explica sólo desde los textos jurídicos, sino desde la práctica, con lo que cabe preguntarse a qué nos referimos cuando hablamos de negociación colectiva cuando es un término polisémico, es decir que admite varios significados y dimensiones de análisis diferentes.

En primer orden es una noción que está íntimamente vinculada con los otros dos pilares de las relaciones colectivas de trabajo, la libertad sindical y la huelga.

En rigor su desarrollo es una clara manifestación del derecho de los trabajadores y para los trabajadores de asociarse con fines útiles y de poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la defensa de sus derechos e intereses.

Para que el sindicato cumpla el rol que se le asigna debe



/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

- » tener libertad, pero no una mera libertad individual de la suma de sus integrantes, sino una libertad compleja entendida como el conjunto de garantías (de ejercicio colectivo e individual, de carácter positivo y negativo) que deben tener como trabajadores y como organización para la defensa de sus intereses propios y que tienden a fortalecer su independencia del sector empleador y su autonomía frente al Estado.

En ese “para qué” de la libertad sindical, en el reconocimiento de esa función esencial de representación de los derechos e intereses colectivos por parte del sindicato, aparece la idea de la negociación colectiva, como instrumento, como fórmula “civilizatoria” si cabe la expresión, de realizar su plan de acción de mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores, en el marco del conflicto entre el capital y el trabajo.

Del mismo modo, esa negociación colectiva como manifestación de la libertad sindical, estaría incompleta, si no reconociera además a la huelga como otra herramienta indispensable para el ejercicio de la acción colectiva. Como se ha dicho, la negociación colectiva sin la huelga, sería solo un mendigar colectivo.

Y es aquí donde aparecen con claridad los tres elementos centrales de las relaciones colectivas de trabajo: la libertad sindical como el derecho de los trabajadores a organizarse, a negociar colectivamente y a la huelga. En síntesis, las distintas dimensiones del conflicto capital trabajo, pues los tres factores se comprenden en la medida que una sociedad entiende que las relaciones sociales de producción en una economía de mercado, implican la asunción de la idea de conflicto: el sindicato es la expresión organizada de la coalición “de trabajadores” y que defiende derechos e intereses

“para los trabajadores”, es decir, de uno de los antagonistas sociales; y en su acción colectiva –unilateral, asimétrica, en defensa de uno de los sectores del conflicto–, busca una fórmula consensuada de resolver dicho conflicto a través de la negociación colectiva; pero sabiendo que, además, cuenta con otra herramienta de presión, una vía de hecho: la huelga.

Por eso, estas nociones, mucho antes de reconocerse como derechos, fueron construyéndose históricamente en las luchas obreras, las que dieron lugar a una conciencia social –que con sus avances y retrocesos–, las reconoció como derechos fundamentales incidiendo en la forma de concebir el Estado, la economía, el derecho, las relaciones sociales. Estas luchas históricas encontraron su cauce al finalizar la primera guerra mundial, en que a resultas de la Carta de Berna de 1918, se produjo la Parte XIII del Tratado de Versalles por el cual se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, única agencia tripartita de la entonces Sociedad de las Naciones y hoy de las Naciones Unidas que reúne a Gobiernos, Trabajadores y Empleadores. La promoción de la negociación colectiva como un medio para la justicia social quedó inscrita como un resguardo y un fin propio de los propósitos esenciales de dicha organización internacional.

A partir de un contexto internacional que se fue reconfigurando no solo por la primera y la segunda guerra mundial, sino también por procesos históricos que modificaron la concepción misma del Estado y que dieron lugar a la constitucionalización de los derechos sociales, tal el caso de México y su centenaria Constitución de 1917 de Queretaro, es que se le da un fuerte impulso al reconocimiento de la libertad sindical y a la negociación colectiva como derechos fundamentales.



/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

» Como hitos de esta acción, en la 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT (CIT), celebrada en San Francisco en julio de 1948, se aprobó el Convenio N°87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación que reconoce cuatro garantías fundamentales:

- 1) El derecho de los trabajadores de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, y derecho de afiliarse a las existentes;
- 2) El derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción;
- 3) La protección de las organizaciones contra su disolución o suspensión por vía administrativa; y,
- 4) El derecho a constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales.

Del segundo núcleo de garantías, es decir del reconocimiento de la autonomía de las organizaciones a formular su propio plan de acción se va haciendo paso internacionalmente el reconocimiento pleno de la negociación colectiva.

El segundo mojón de relevancia lo constituyó, al año siguiente, en 1949, la aprobación del Convenio N°98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva en la 32ª reunión de la CIT. Dicho instrumento, reconoce dos garantías fundamentales:

- 1) El derecho de los trabajadores de sindicarse, frente a los empleadores, tanto en el momento de la contratación como durante la relación, protege al trabajador contra actos de discriminación antisindical, consagrando la ilegitimidad de las prácticas desleales y marcando la autonomía entre el sindicato y los empleadores o asociaciones de empleadores; y,
- 2) El fomento de la negociación colectiva voluntaria. En este último aspecto insiste en su artículo 4º, que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La importancia de estos convenios es capital, ya que en 1998, tanto el Convenio 87 como el 98, han sido calificados por el Consejo de Administración de la OIT como fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros. **La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Estados que pertenecen a la OIT, hayan o no ratificado los convenios fundamentales.** Estos derechos -entiende la OIT-, son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Como corolario, la OIT aprueba en 1981, en la 67ª reunión »

/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

» de la CIT, el Convenio N°154 sobre el Fomento la Negociación Colectiva, aplicable a todas las ramas de actividad económica, incluso la administración pública dentro del marco que la propia legislación o las prácticas nacionales definan, y con las salvedades de las fuerzas armadas y la policía.

Dicho Convenio Técnico define que la expresión **negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (art. 2°).**

El Convenio N°154 dispone a su vez que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva, de modo que:

- Se posibilite a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique dicha norma;
- Se extienda progresivamente a todas las materias a que se refiere el artículo 2° del Convenio;
- Se fomenten reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

- La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

La regulación de estos derechos fundamentales, ha jugado un rol central en el reconocimiento de estos derechos dentro de cada Estado miembro que la ha ratificado, incorporándose a las respectivas Constituciones Nacionales y a la legislación interna, aunque es necesario dar cuenta que las propias prácticas nacionales a menudo han ido a la vanguardia de los avances en materia de derechos sociales –tal el caso de México o la República Argentina– anticipándose a la normativa internacional, y otras veces, pese a la ratificación de los estándares internacionales e incluso de profusa legislación interna, no han ido más allá de lo testimonial.

Por ello no resulta casual, el trascendente informe brindado ante la Asamblea General de las Naciones Unidas, del Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Maina Kiai, presentado con arreglo a la resolución 24/5 del Consejo de Derechos Humanos. En él se brindaron definiciones medulares, en cuanto a que los derechos laborales son derechos humanos:

“17. Al mismo tiempo, el ataque global contra los derechos laborales ha dejado preocupantemente claro que las viejas formas de defender los derechos de los trabajadores ya no funcionan. Nuestro mundo y su economía globalizada están cambiando a la velocidad de la luz y es esencial que las herramientas que utilizamos para proteger los derechos laborales se adapten igual



/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO



de rápido. El primer paso hacia este objetivo consiste en borrar la distinción anticuada y artificial entre derechos laborales y derechos humanos en general. Los derechos laborales son derechos humanos y la capacidad de ejercerlos en el lugar de trabajo es un requisito indispensable para que los trabajadores disfruten de una amplia gama de otros derechos, ya sean económicos, sociales, culturales, políticos o de otra índole.”²

En este contexto, a la fecha, el Convenio N°87 ha sido ratificado por la Argentina, Chile, Uruguay, Paraguay, Perú, Ecuador, Colombia; Venezuela, Panamá, Costa Rica, Honduras y Haití y México, con la sola excepción, dentro de los países involucrados en el presente informe, de la República Federativa de Brasil.

En tanto, el Convenio N°98, fue ratificado por Argentina, Brasil, Chile, Uruguay, Paraguay, Perú, Ecuador, Colombia; Venezuela, Panamá, Costa Rica, Honduras y Haití, con la excepción en este caso de México.

En cuanto al Convenio N°154, el mismo ha sido ratificado sólo por Argentina, Brasil, Uruguay y Colombia.

PAÍS	CONVENIO 87	CONVENIO 98	CONVENIO 154
ARGENTINA	ratificado	ratificado	ratificado
BRASIL	no ratificado	ratificado	ratificado
CHILE	ratificado	ratificado	ratificado
URUGUAY	ratificado	ratificado	no ratificado
PARAGUAY	ratificado	ratificado	no ratificado
PERÚ	ratificado	ratificado	no ratificado
ECUADOR	ratificado	ratificado	no ratificado
COLOMBIA	ratificado	ratificado	ratificado
VENEZUELA	ratificado	ratificado	no ratificado
PANAMÁ	ratificado	ratificado	no ratificado
COSTA RICA	ratificado	ratificado	no ratificado
HONDURAS	ratificado	ratificado	no ratificado
HAITÍ	ratificado	ratificado	no ratificado
MÉXICO	ratificado	no ratificado	no ratificado

UN CONCEPTO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De lo señalado surge la noción que la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre



2. http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_S.pdf

/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

- » empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Pero con esta noción, ¿basta para definirla como un derecho fundamental? Evidentemente no, la negociación colectiva no es un mero procedimiento “neutro” entre la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios, donde las partes negocian sin tener en cuenta el contexto, la situación social, la correlación de fuerzas, el modelo de acumulación económica, el rol del Estado.

La negociación colectiva efectivamente debe tener presentes todos estos determinantes políticos, económicos y sociales, pero a su vez debe definir cuál es su finalidad: ¿el mero derecho a negociar, o el derecho a negociar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores?, ¿Puede ser la negociación colectiva un *laissez faire* colectivo, un simple “dejar hacer, dejar pasar” donde la única finalidad sea negociar no importa si con ello se mejora (o no) las condiciones de trabajo de los asalariados?

Estas preguntas, lejos de tener un costado filosófico tienen un componente eminentemente práctico, porque en orden a lo que se busca con la negociación colectiva, es que tendrá un sentido u otro la estructura de la misma.

EL ROL DEL ESTADO. Si bien el producto de la negociación colectiva será un acuerdo, este puede asumir distintas facetas en orden al grado de reconocimiento y/o intervención que haga el Estado, tanto en el procedimiento negocial como en el acuerdo negociado.

Pues bien, el procedimiento de la negociación colectiva puede ser regulado por los propios antagonistas colectivos que asumen su cumplimiento y validez en términos de las correlaciones de fuerza y su propia conveniencia que enmarcan su gestación y aplicación. Frente a eso, surgen dos posibles fórmulas: el de la estricta autonomía colectiva en su diseño y los efectos de sus acuerdos; y aquel en que, a partir del reconocimiento estatal de la autonomía colectiva, es influenciado por ese Estado, con mayor o menor énfasis, en sus diversas expresiones y, sobre todo, en el alcance normativo de sus resultados.

El primer caso, llamémoslo de abstención legislativa, ha tenido tal vez su expresión más relevante en el modelo británico. En este esquema, el Derecho se abstiene de la regulación directa de las relaciones colectivas, confiando ellas a las reglas y prácticas que los sujetos autó-nomamente se dan y en el que el acuerdo colectivo tiene fuerza obligatoria nacida de ese mismo reconocimiento propio y sin mediación estatal. En el segundo esquema, los actores sociales actúan autónomamente, aunque con reglas constitucionales básicas, de tutela y validación social de la autonomía colectiva, pero sin una necesaria intervención posterior de carácter legal. Un caso típico es el modelo italiano de posguerra, de autorregulación e intervención mínima del Estado, incluso normativo; también es destacable el caso uruguayo³.

Por contrapartida, se destacan otros sistemas denominados “intervencionistas” en los que, sin perjuicio de reconocer que la autonomía colectiva es una emanación propia de los actores

»

3. En Uruguay hubo una tradición de no intervención normativa, modificada en los últimos años por una dinámica legislativa de reconocimiento de los derechos de la libertad sindical.

/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

» colectivos como grupos sociales con poderes normativos, disponen una serie de regulaciones que afectan la estructura de la negociación, pero a su vez el sentido de la misma. En tal orden, no es lo mismo un régimen estatal que dispone límites constantes al despliegue de las autonomías colectivas, que un régimen estatal promocional de la negociación colectiva, que reconoce derechos y garantías tendientes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Como reiteradamente se ha sostenido en múltiples estudios, el caso latinoamericano está signado por la intervención estatal, ya sea en su diseño limitativo de las autonomías colectivas, ya sea en un modelo de promoción de la negociación. Asimismo, es necesario resaltar que, a partir de la década de los noventa, se advierte la aparición de una variable del intervencionismo estatal, que bajo el amparo de gobiernos de tendencia política pro mercado y una correlación de fuerzas de claro sentido en favor de los sectores empresarios, ha impulsado la negociación colectiva con la finalidad que actúe como herramienta de la llamada flexibilización laboral, lo que no ha estado exento de un proceso de re-regulación de las reglas de la negociación colectiva en favor de los sectores del capital. Un caso típico de desplazamiento de la norma estatal por la autónoma con fines flexibilizadores lo advertimos en el caso argentino (1989-2003).

—— ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

LOS SUJETOS INTERVINIENTES EN LA NEGOCIACIÓN. Cabe advertir que no resulta inocuo la definición de los sujetos habilitados para

intervenir en el procedimiento de la negociación colectiva, tanto en la representación de los trabajadores como de los empresarios.

En el supuesto de la representación obrera, se observan distintas aristas, aún en el caso en que el sujeto colectivo legitimado sea la organización sindical, pues bien, pueden darse diferencias según se trate de un sistema de preferencia por la organización más representativa, en que el sujeto negociador es el sindicato más representativo del particular ámbito de actuación (medido esto por ejemplo en cantidad de afiliados cotizantes); o puede tratarse de un régimen de pluralismo sindical, donde en versión libre o acotada intervienen una pluralidad de organizaciones en la representación de los trabajadores.

El primer sistema ha sido objetado por las probables restricciones en el ejercicio a la libertad sindical que ocasiona a las organizaciones menos representativas, y el segundo modelo, fundamentalmente ha sido observado por fragmentar la representación colectiva en un escenario donde siempre prevalecen aquellos que tienen una estrategia unificada. Es de notar, que el sector empresario, históricamente es persistente en que los trabajadores se organicen bajo el pluralismo sindical, y de la tal modo permear sus demandas entre las desinteligencias de los representantes del sector asalariado.

Sin perjuicio de esto, en el caso latinoamericano surgen otro tipo de situaciones que ponen en vilo a la organización colectiva de trabajadores, tal es la situación que se presenta cuando la propia legislación habilita la negociación colectiva a sectores no sindicalizados o de coaliciones colectivas no permanentes, lo que implica un fuerte cuestionamiento a la garantía misma de la libertad sindical, erosionando de tal modo la construcción organizada, »

/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

- » colectiva y permanente de los trabajadores. También en esa misma dirección, de cuestionamiento implícito de la construcción colectiva de los trabajadores, hallamos el caso de las organizaciones solidaristas costarricenses.

Estas cuestiones, a su vez, no son ajenas a una lectura *política* de la negociación colectiva, es decir que mida la hegemonía de un sector obrero o patronal sobre el otro, lo que equivale a medir la correlación de fuerzas entre los actores. Un dato para ello lo constituye la denominada densidad sindical, es decir, el porcentaje de trabajadores sindicalizados que existen sobre un determinado universo de trabajadores. La densidad sindical está íntimamente vinculada con la fortaleza del sindicato para la defensa de sus derechos e intereses. Bien es conocido que en países como Argentina, Uruguay y Brasil existe una alta densidad sindical situada por encima del 30% en los dos primeros casos, y un 20% en el último, mientras que en países como Chile, Paraguay, Venezuela, Honduras, Panamá y México se presenta una densidad media del orden del 15%, y decididamente una densidad sindical baja en países como Costa Rica y Haití en los cuales es menor al 10%.

LOS EFECTOS DE LOS ACUERDOS NEGOCIADOS. Es importante destacar la relevancia de la estructura negocial, porque según el valor que la legislación le asigne a la regulación legal (por ende estatal) con relación a la norma convencional (producto de la negociación colectiva) los efectos serán bien disímiles. Los resultados difieren si la norma legal actúa como un piso de derechos, inderogable por la negociación colectiva: en tal caso, el producto de la negociación colectiva actúa suplementariamente como un plus beneficio que

tiende a la mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley. Distinto es el caso, de otras lógicas que, amparándose en la supuesta plena libertad de negociación de las partes, admiten que la negociación colectiva pueda tener efectos derogatorios sobre los beneficios de la ley e incluso establecer condiciones menos favorables: estas tendencias, que aparecieron en la década de los noventa bajo la hegemonía del Consenso de Washington, han sido denominadas como disponibilidad colectiva.

En verdad se trata de un eufemismo, ya que la disponibilidad colectiva, o sea, la capacidad del acuerdo o convenio colectivo de modificar la ley en beneficio de los trabajadores siempre estuvo presente. En todo caso, lo nuevo pasa por admitir la disponibilidad colectiva regresiva en la que la negociación colectiva puede tener efectos modificatorios sobre la ley estableciendo condiciones menos favorables para los trabajadores. Para ello, la técnica que propone es desplazar la relación de *suplementariedad* (de plus beneficio) que históricamente signó al convenio colectivo sobre la ley, por un sistema de *supletoriedad*, donde las partes pueden suplir una disposición por otra en ejercicio de su propia libertad de contratación, donde prevalezca simplemente el negociador más fuerte sin importar si los trabajadores mejoran o empeoran sus beneficios.

Otro aspecto relevante es si el acuerdo negociado tiene aplicación para el universo de representación directa –sólo los afiliados–, o tiene eficacia universalmente obligatoria –efecto *erga omnes*– para todos los trabajadores sin distinción de su membresía. De ello depende el impacto regulatorio que realmente va a tener el acuerdo: no es lo mismo que se aplique sólo a los afiliados, que a un universo de trabajadores más amplio. Estas cuestiones se vinculan con la denominada *densidad negocial*, es decir el porcentaje de

/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

- » trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de un acuerdo colectivo. De poco sirve una densidad sindical amplia si la negociación colectiva abarca un universo pequeño (densidad negocial baja), y en ello está en juego el perfil del sistema de relaciones laborales, porque un sistema de negociación colectiva de bajo impacto regulatorio da espacio a una individualización y heterogeneización de las relaciones laborales, disminuyendo el rol activo que debe tener el sindicato en la fijación de mínimos de las condiciones de trabajo.

RELACIÓN ENTRE CONVENIOS DE DISTINTO ÁMBITO. Esta relación impacta en la densidad negocial, porque bajo un sistema de prevalencia del convenio menor -de empresa-, por sobre el convenio de superficie mayor -el de rama, de actividad-, por más que cuantitativamente haya muchos más convenios de empresa que de actividad o industria, lo cierto es que los convenios de actividad aplican exponencialmente a muchos más trabajadores que los de ámbito menor. Tal el caso argentino, donde frente a una porcentaje que ronda el 70% de convenios de empresa y un 30% de actividad, esos convenios colectivos de ámbito mayor aplican a un 92% de la fuerza laboral.

Así también, es relevante la *relación cualitativa* entre convenios de distinto ámbito: si el convenio de ámbito menor tiene fuerza derogatoria sobre el convenio de ámbito mayor se produce una fuerte fragmentación de la regulación colectiva con la posibilidad que dichos convenios de ámbito menor puede disponer de los derechos de los convenios de ámbito mayor, y se produce una regulación de las condiciones de trabajo a la baja y en perjuicio de

los trabajadores. Distinto es el caso de la negociación colectiva articulada, que aun permitiendo la existencia de convenios de distinto nivel, ancla en el convenio de ámbito mayor -en la rama o actividad-, un piso de derechos que el convenio de ámbito menor debe respetar o en su caso mejorar.

RELACIÓN ENTRE CONVENIOS COLECTIVO DE DISTINTO ÁMBITO TEMPORAL. En tal caso dos cuestiones a analizar son decisivas. La primera, si el convenio o acuerdo colectivo caduca con el vencimiento de la fecha pactada, con lo cual hay que volver a negociar de nuevo, muchas veces desde un convenio base cero en el que se disipan las historias negociales. La otra es mediante el diseño de reconducción del acuerdo colectivo hasta la celebración de un nuevo acuerdo, también llamado este dispositivo *ultraactividad* de los convenios colectivos de trabajo: esta fórmula, actúa como un instrumento virtuoso potenciando la capacidad de negociación de los trabajadores, en varios sentidos: a) pues ante la falta de voluntad negocial de los empresarios frente a un nuevo acuerdo, subsistirán al menos las cláusulas normativas del acuerdo viejo hasta la negociación de uno nuevo; b) si es el colectivo de trabajadores -que bajo una correlación de fuerzas negativas- quien se rehúsa a negociar, le permite ampararse en lo negociado en el acuerdo anterior hasta que las circunstancias se modifiquen; y c) la negociación colectiva bajo el sistema de ultraactividad, tiene como punto de partida el nivel de beneficios alcanzado en el acuerdo anterior, con lo cual posiciona a los trabajadores en la posibilidad de mejorar el acuerdo previo o no negociar, evitando el volver a empezar constante de los acuerdos de base cero.

Agregamos a esto, una creciente tendencia sostenida por el »

/1. ANÁLISIS INTRODUCTORIO

» principio de la progresividad de los derechos humanos, y que es receptado por alguna legislación (caso Venezuela) por el que todo acuerdo posterior –en conjunto– no puede ser peyorativo con relación a un acuerdo anterior, indicando un círculo virtuoso de mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

Agregamos a esto, una creciente tendencia sostenida por el principio de la progresividad de los derechos humanos, y que es receptado por alguna legislación (caso Venezuela) por el que todo acuerdo posterior –en conjunto– no puede ser peyorativo con relación a un acuerdo anterior, indicando un círculo virtuoso de mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

Llegados a este punto, cabe pensar si la negociación colectiva que garantiza un Estado debe ser sólo un mero procedimiento donde las partes colectivas negocian abstrayéndose de sus resultados. Pues bien, creemos que eso es algo más complejo, por eso nos permitimos formular una definición sobre la negociación colectiva, entendiéndola como **todo proceso negocial entre uno o más sujetos empleadores y la representación de los trabajadores referidos a una empresa, conjunto de empresas, categoría profesional, actividad o rama de actividad, destinado a regular las condiciones de la relación laboral en la forma de derechos en favor de dichos trabajadores, como una forma de limitar la unilateralidad del empleador en su regulación y con el objeto de mejorar sus condiciones laborales y de vida.** ■

2.

ANÁLISIS POR PAÍS

ESTADO DE SITUACIÓN PARTICULAR DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Llegados a este punto, como dijimos preliminarmente, analizaremos el estado de la negociación colectiva en 14 países de la región, dado lo cual los ordenaremos en subregiones el siguiente modo:

- I. **Subregión del Cono Sur.** Casos de Argentina, Brasil, Uruguay, Paraguay y Chile;
- II. **Subregión Andina.** Casos de Perú, Ecuador, Colombia y Venezuela; y,
- III. **Subregión de América Central y el Caribe.** Casos de México, Panamá, Honduras, Haití, Costa Rica.

I. SUBREGIÓN DEL CONO SUR

ARGENTINA

La República Argentina tiene un sistema constitucional de tenor liberal, conforme a la Constitución de 1853, que salvo ligeras reformas, no alteran su contenido ideológico, aún con las reformas de los años »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » 1957 y 1994⁴. Precisamente la reforma de 1957, introduce al texto original un nuevo artículo que reconoce los derechos colectivos del trabajo, y que dice lo siguiente:

“**Artículo 14 bis.**- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades

nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

De ello surge que el Estado Argentino reconoce el derecho a la libertad sindical, a la concertación de convenios colectivos de trabajo y a la huelga.

A su vez, la Argentina ha ratificado los Convenios Fundamentales de OIT, 87 y 98, ratificados en 1956 y 1960 respectivamente. Asimismo, en el año 1993, se ratificó el Convenio 154 de Fomento de la Negociación Colectiva. Debe resaltarse que desde la reforma constitucional del año 1994, los tratados internacionales ratificados por el país, tienen jerarquía superior a las leyes, y los mismos deben ser interpretados en las condiciones de su vigencia⁵.

El modelo de relaciones colectivas de trabajo tiene sus orígenes con anterioridad al reconocimiento jurídico de los sindicatos o de la negociación colectiva. En su actual fisonomía, encuentra sus raíces en la década del '30 del siglo XX y se consolida a mitad de los '40, en que se comenzaron a conformar grandes organizaciones sindicales unitarias por actividad o rama de actividad de carácter nacional y con fuerte presencia en los lugares de trabajo a través de »

4. En el año 1949 se promulgó una nueva Constitución Nacional de indudable sentido social que ratificaba en su Preámbulo la irrevocable decisión de constituir una Nación socialmente justa. Dicha Constitución reconoció el derecho a agremiarse libremente y de participar en actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales, como así también reconoció el derecho a la negociación colectiva. No reconoció explícitamente el derecho de huelga, el que quedaba comprendido dentro de las actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales. La Constitución fue abrogada en 1956 por una dictadura militar.

5. Es decir que deben ser interpretadas de acuerdo a la doctrina que emitan los organismos de control de cumplimiento de los tratados internacionales. En el caso de los Convenios de OIT, se torna relevante la opinión del Comité de Libertad Sindical y el Comité de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» la figura de los delegados. La negociación colectiva –aun informal– siempre estuvo presente, pero primero en 1944 mediante un instrumento jurídico que le otorgaba carácter normativo a los acuerdos, y luego en 1953 con la sanción de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo –ley 14.250–, se institucionaliza un régimen de negociación colectiva que, con sus reformas está vigente hasta nuestros días⁶, ello sin perjuicio que en el año 1988 se sancionó la ley 23.546 de procedimiento de la negociación colectiva.

Como en la mayoría de los modelos que veremos, buena parte de la comprensión del modelo de negociación colectiva, surge a partir del análisis del modelo de libertad sindical. En la Argentina se ha llamado a dicho sistema, el **modelo sindical argentino**⁷.

El modelo sindical argentino se caracteriza por el reconocimiento jurídico de los derechos de la libertad sindical, una forma asociativa basada en la actividad o rama de actividad, una estructura piramidal, por la representación unificada del interés colectivo, la representación sindical en el lugar de trabajo, por la amplitud de los fines sindicales lo que ha redundado en una tasa de sindicalización superior a la media latinoamericana y un activo protagonismo político.

6. El régimen de la ley 14250 estuvo suspendido reiteradamente, interrupciones que fueron de la mano de los regímenes dictatoriales y de democracias condicionadas que gobernaron el país entre 1955 y 1973, entre 1976 y 1983. Aun así, con el pleno retorno de la democracia en diciembre de 1983, la negociación colectiva volvió a instaurarse en el año 1988.

7. Expresión acuñada a partir del nombre del libro del abogado Néstor Corte.

El modelo sindical está regulado por la ley 23.551, que reconoce el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes y afiliarse, desafiliarse y no afiliarse a las mismas, con lo que pueden coexistir organizaciones del mismo ámbito. No obstante ello, y del reconocimiento que las organizaciones que cumplan con los recaudos de legalidad obtengan la simple inscripción gremial, el modelo se construye sobre un esquema de representación unificada del interés colectivo, por el cual **la organización más representativa –es decir, la que tenga mayor cantidad de afiliados cotizantes en un determinado ámbito–, obtiene una calidad jurídica diferenciada: la personería gremial que le permite representar exclusivamente el interés colectivo.**

El modelo toma distancia, tanto de un sistema de pluralismo sindical como del unicato o sistema de sindicato único, toda vez que la clave del sistema se deposita en la voluntad de los trabajadores a través de su afiliación que son quienes eligen cual será el sindicato más representativo.

Los trabajadores pueden agruparse en sindicatos de: a) una misma actividad o rama, con prescindencia de su categoría laboral o la empresa en que trabajen; b) un mismo oficio, profesión o categoría, con prescindencia de la actividad en que se insertan productivamente; y c) una empresa, agrupando a los trabajadores de una misma unidad productiva. El sistema, un modelo de unidad promocionada se estructura alrededor de los sindicatos de actividad o rama (también denominados verticales), es decir se sostiene en organizaciones sindicales que reúnen a grupos masivos de trabajadores, y la mayoría de sus veces con un ámbito de actuación territorial de carácter nacional: en las preferencias de la ley obtendrán »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » su personería gremial prevalentemente los sindicatos de actividad con prioridad a los de oficio, y estos con relación a los de empresa.

Este tipo de estructura unificada promocionada desde la ley, se convierte en un instrumento que fortalece al sindicato frente al sector patronal, y es un indicador determinante para definir los ámbitos de la negociación colectiva (negociar por actividad o por empresas). Asimismo, este tipo de organización fuertemente concentrada, no puede explicarse sin la presencia activa de una representación sindical en el lugar de trabajo, situación que se da a través de la figura del delegado.

Por otra parte, los sindicatos pueden asumir las siguientes formas: a) sindicatos o uniones, que afilian directamente a los trabajadores, Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado; y Confederaciones, cuando agrupen a federaciones u asociaciones de primer grado.

Este esquema va configurando una estructura de carácter piramidal que va unificando la representación del interés colectivo sobre la base de grandes organizaciones sindicales de actividad a las que se afilian directamente los trabajadores y que en orden a su mayor representatividad ostentan la personería gremial.

Debe agregarse que, para obtener la personería gremial, el sindicato no solo debe ser el más representativo en su ámbito personal y territorial, sino que debe ser representativo por sí mismo, razón por la cual la ley exige que afilie al menos, un 20% del universo de trabajadores que pretende representar. Así también, deberá poseer previamente la simple inscripción gremial y tener una antigüedad de 6 meses en ella. El sindicato que ostenta la personería

gremial puede ser desplazado, si otra organización acredita en el mismo ámbito ser la organización más representativa y contar con un promedio de afiliados cotizantes un 10% superior.

El artículo 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales⁸ es el que establece cuáles son las atribuciones exclusivas de los sindicatos con personería gremial, y es aquí donde debe destacarse que la organización con personería gremial es la que tiene la titularidad de la representación del interés colectivo y de negociar convenios colectivos de trabajo. Es decir que **la ley sindical atribuye la facultad de negociar colectivamente sólo a la organización con personería gremial.**

Por otra parte, la ley 14.250 rige a las convenciones colectivas de trabajo que se celebran entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. La ley excluye a la negociación colectiva del sector docente público y a los empleados de la Administración Pública Nacional quienes están regidos por la ley 24.185⁹.

Toda convención colectiva, además deberá celebrarse por escrito y contener ciertos recaudos: establecer la identidad de las partes signatarias y su legitimación para actuar, el ámbito personal y territorial de aplicación, el período de vigencia, y las materias objeto de la negociación que pueden ser determinadas libremente por las partes. »

8. Así se denomina la ley 23551 ya referida.

9. La ley 24185 establece un sistema de pluralismo sindical acotado, por el cual una pluralidad de sindicatos – con personería gremial –, puede negociar convenciones colectivas de trabajo en ese ámbito del sector público.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» El Estado, a través del Ministerio de Trabajo ejerce una facultad de control sobre los acuerdos. Por una parte un control de legalidad y si cumple los recaudos formales, y por el otro lado un control a los efectos que la convención no afecte el orden público y el interés general. El acto administrativo de aceptación de estos acuerdos es la homologación.

Los convenios colectivos de trabajo de actividad o rama de actividad, una vez homologados, serán obligatorios para todos los trabajadores y empleadores del particular ámbito (territorial y personal) al que las convenciones se refieran. Los convenios de empresa o de grupo de empresa, serán obligatorios a partir del registro de los mismos, que de acuerdo a la ley, supone los mismos controles que en el caso de la homologación.

Los convenios colectivos entran en vigencia a partir de su homologación si se tratare de convenios colectivo de actividad o rama; y si se tratare de convenios colectivos de empresa o de grupo de empresa, a partir de su registro.

Las partes pueden establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales, pero las convenciones colectivas de trabajo, cuyo plazo esté vencido, serán ultraactivas, y mantendrán 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.

CONDICIONES MÁS FAVORABLES. Las disposiciones de las convenciones colectivas deben 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.

Las normas de las convenciones colectivas homologadas son 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 pueden afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva puede 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 solidarias en favor de la asociación de trabajadores participantes, son válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

EXTENSIÓN. El Ministerio de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes puede 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.

COMISIONES PARITARIAS¹⁰. Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas »

¹⁰. Así se denominan a las comisiones negociadoras integradas por "pares".

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio. Sin perjuicio de ello están 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.

Cuando se negocie un convenio colectivo de empresa, la comisión paritaria se integrará con delegados de personal, en un número que no exceda de cuatro.

ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Las convenciones colectivas de trabajo –según el ámbito personal y territorial que acuerden las partes sobre la base de su capacidad representativa– pueden ser, Convenios nacionales, regionales o de otro ámbito territorial; Convenios intersectoriales o marco; Convenios de actividad; de profesión, oficio o categoría o de empresa o grupo de empresas.

ARTICULACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. A partir de los años `90 fue creciendo una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva, proliferando los convenios colectivos de empresa que establecían en general condiciones menos favorables que los convenios colectivos de actividad que los precedían. Esta tendencia ha ido declinando, pero aún es significativa la cantidad de convenios de empresa con relación a los convenios de actividad, sin embargo, a partir de la ley del año 2004¹¹ la relación entre convenios de distintos ámbitos es articulada¹².

En tal orden, los convenios colectivos de ámbito mayor –de actividad o rama–, pueden establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Así también pueden determinar –desde el ámbito mayor–, sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor. »

11. A partir de la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral N°25.877, de marzo de 2004.

12. En el mapa de la negociación colectiva en Argentina, pese a ser preponderante la existencia de convenios colectivos por empresa, éstos explican sólo el 8% de los convenios colectivos y los de actividad representan el 92%.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» La ley actualmente acota los contenidos de los convenios de ámbito menor. Los convenios de empresa y grupo de empresas, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, pueden considerar: a) las materias delegadas por el convenio de ámbito mayor; b) las materias no tratadas por el de ámbito mayor; c) las materias propias de la organización de la empresa; y, d) las condiciones más favorables al trabajador.

No obstante la persistencia de unidades de la negociación por empresa, es necesario destacar que ello no significó que el sujeto negociador se modificara, dando intervención a trabajadores no sindicalizados, o una representación a nivel de empresa, no, aún así el sujeto negociador continuó siendo el sindicato con personería gremial con la intervención –en su caso–, de delegados en la comisión paritaria.

SUCESIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS. En la década de los noventa, fue frecuente la renovación de convenios colectivos por otros convenios que establecían nuevas condiciones a la baja, sin ningún tipo de reparos por parte de la ley. En la actualidad, y a partir de la sanción de la ley 25.877, un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito, pero si se trata de un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, podrá modificar al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

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

La ley ha sido muy rigurosa con el instituto del desenganche convencional, requiriendo que se viabilice mediante un procedimiento que garantice el debido derecho a la información por parte del sindicato, disponiendo que en dicho procedimiento no solo van a tener que intervenir las partes –empresa en crisis y sindicato con personería gremial–, sino también en su caso las otras partes signatarias del convenio colectivo desplazado, como lo puede ser una cámara empresarial.

Estas modificaciones del año 2004, que recuperaron el principio de ultraactividad, y reformularon el criterio de la homologación, la articulación, sucesión y desenganche de los convenios colectivos de trabajo, han servido de marco a una inusitada expansión de las paritarias (negociación colectiva) llegando en un lapso continuado de más de diez años a casi dos mil unidades de negociación por año¹³ creciendo exponencialmente la tasa de cobertura de los mismos, abriendo un paréntesis a partir del año 2016 en que aún están por verse las nuevas tendencias con la asunción de un gobierno pro mercado.

Finalmente, debe resaltarse que el convenio colectivo de trabajo en el marco de la Ley 14.250, no es el único producto normativo derivado de la negociación colectiva, pero sí el principal. »

13. El promedio de convenios colectivos y acta acuerdos entre 1991 y 2002 no superó los 200 acuerdos al año.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » En la Argentina, se constatan otro tipo de instancias que dan lugar a la negociación, tales como el procedimiento preventivo de crisis, el decreto 328/88, la ley de conciliación obligatoria, etc., entre otras, que en general se regulan por las reglas que vimos más arriba.

BRASIL¹⁴

El artículo 8 de la Constitución de la República Federativa de Brasil¹⁵ reformada en el año 1988, reconoce a los trabajadores el

14. La República Federativa del Brasil viene atravesando cambios institucionales profundos, sobre todo desde el 31 de agosto de 2016, debido a la polémica decisión del Senado Federal de destituir a la presidenta constitucional Dilma Rousseff. Michel Temer asumió las funciones de presidente del Brasil, a partir de lo cual impulsó la aprobación de una profunda reforma que altera el sesgo protectorio de la Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dicha reforma laboral finalmente se aprobó el pasado 13 de julio de 2017 mediante Lei N° 13.467, estando el presente trabajo ya en proceso de edición, con lo que las definiciones que aquí se ensayen se hallan en el campo de los conceptos aun preliminares.

15. Artigo 8º Constituição da República Federativa do Brasil: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I. a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical; II. é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III. ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV. a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V. ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI. é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII. o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII. é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

derecho a la constitución y organización de las asociaciones sindicales, garantía que se aplican también a la organización de sindicatos rurales y de colonias de pescadores en las condiciones que la ley establezca.

La norma en cuestión reconoce:

“La libre asociación profesional o sindical, observándose lo siguiente:

1. La ley no podrá exigir autorización del Estado para la fundación de un sindicato, salvo el registro en el órgano competente, prohibiéndose al poder público la intervención en la organización sindical;
2. Está prohibida la creación de más de una organización sindical, en cualquier grado, representativa de una categoría profesional o económica, en la misma base territorial, la cual será definida por los trabajadores o empleados interesados, no pudiendo ser inferior al área de un Municipio;
3. Compete al sindicato la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, incluso en cuestiones jurídicas o administrativas;
4. La Asamblea General fijará la contribución que, tratándose de categoría profesional, será descontada de la nómina, para el sostenimiento del sistema confederativo de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en la ley;
5. Nadie estará obligado a afiliarse o a mantenerse afiliado a un sindicato;
6. Es obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo;
7. El jubilado afiliado tendrá derecho a votar y a ser votado en las organizaciones sindicales;
8. Está prohibido el despido del empleado afiliado desde el registro de la candidatura a cargo de dirección o representación sindical y, si fuera elegido, aunque fuese de suplente; hasta un año después de la finalización del mandato, salvo que cometiese una falta grave en los términos de la ley.”



/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» El artículo 9 de la Constitución garantiza el derecho de huelga, debiendo resaltarse que son los propios trabajadores quienes deben decidir sobre la oportunidad de su ejercicio y sobre los intereses que deban defenderse por medio dicho derecho.

Asimismo, la Constitución Federal en su artículo 11, dispone que en las empresas de más de doscientos trabajadores, está asegurada la elección de un representante de éstos con la finalidad exclusiva de promover el entendimiento directo con los empleadores. Esta controvertida clausula jamás fue reglamentada hasta que en julio de este año lo hizo la Lei N° 13.467 de reforma laboral.

El Brasil ha ratificado uno de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el N° 98, el 18 de noviembre de 1952, del mismo modo que cuarenta años más tarde, ratificó el Convenio N° 154 sobre fomento de la negociación colectiva. No obstante, al día de la fecha no se ha ratificado el Convenio N°87 de la OIT, el instrumento normativo internacional de carácter fundante en el reconocimiento de la libertad sindical, con lo que ante tal circunstancia, es importante introducirse en las características del modelo sindical brasileño.

No obstante esta falta de ratificación del Convenio 87 de la OIT, como vimos, es la propia constitución la que promueve un modelo de organización sindical concentrado, en tanto es prohibida la creación de más de un sindicato, en cualquier grado, representativo de una categoría profesional o económica, y en la misma base territorial. Así también, es la norma fundamental la que establece la titularidad de los sindicatos en la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, incluso

en cuestiones jurídicas o administrativas, como su participación obligatoria en la negociación colectiva.

ORGANIZACIÓN SINDICAL. La Consolidación de leyes del Trabajo -Consolidação das leis do Trabalho, CLT-, establece en su Título V De la organización sindical, que los sindicatos pueden constituirse por categorías económicas o por profesiones específicas de acuerdo a un cuadro de actividades y profesiones fijado, ello por regla general, pudiendo ser subdivididas por el Ministerio de Trabajo, a propuesta de la Comisión de Encuadramiento Sindical.

El artículo 511 de la CLT define como lícitas las organizaciones sindicales que se constituyan para el estudio, la promoción y la coordinación de los intereses económicos o profesionales de todos los empleadores, trabajadores, autónomos o profesionales que se dediquen respectivamente a la misma actividad o profesión o actividades o profesiones similares o relacionadas, y que sean registradas en las Delegaciones Regionales del Ministerio de Trabajo.

En tal sentido, al fundamentar esta posición, establece que la solidaridad de los intereses económicos de quienes desarrollan actividades análogas, similares o relacionadas, constituye el vínculo social básico que se llama categoría económica; que la similitud de las condiciones de vida que surgen de la profesión o el trabajo en común en el empleo de la misma actividad económica o en las actividades económicas similares o afines, constituye la expresión social básica entendida como una categoría profesional; que los límites de la identidad, similitud o conexión fijan las dimensiones en que la categoría económica o profesional es homogénea y la asociación es natural.

»

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» En el modelo de la CLT se admite la sindicalización por actividades conexas o similares. En tales casos, se pueden separar del sindicato principal y formar un sindicato específico. Dispone que las empresas industriales de tipo artesanal pueden constituir entidades sindicales de primer o segundo grado distintas de las asociaciones sindicales empresarias del mismo género pero de otro tipo, aun teniendo la misma base territorial.

El artículo 517 CLT dice que los sindicatos pueden clasificarse en, organizaciones de distrito, municipales, intermunicipales, estatales e interestatales. Excepcionalmente, agrega, en vista de las peculiaridades de determinadas categorías o profesiones, industria o comercio, el Ministro de Trabajo podrá autorizar el reconocimiento de los sindicatos nacionales. Son la célula primaria del sistema sindical. Tienen un doble ámbito. Agrupan a quienes desempeñan una actividad económica en un sector determinado (metal, transporte, comunicaciones, etc.) y en un área geográfica concreta (municipal, intermunicipal, de estado de la Unión, interestadual, etc.)

El artículo 516 CLT dispone que no se reconocerá más de un sindicato representativo de la misma categoría económica o profesional, o profesión liberal en una base territorial determinada. Para lograr representatividad deben reunir un tercio de las empresas, ya sean individuales o sociedades, en el caso de las de empleadores y los trabajadores dependientes, autónomos y profesionales liberales, un tercio de los que integran la misma categoría o profesión liberal, según el sujeto sindicalizado.

ORGANIZACIONES DE GRADO SUPERIOR. Los sindicatos pueden constituirse en asociaciones sindicales de grado superior: son las

Federaciones y las Confederaciones. Las primeras pueden organizarse con al menos 5 sindicatos de la misma actividad o profesión, también similares o conexas, se constituyen por Estados, pudiendo el Ministerio de Trabajo autorizar la constitución de federaciones interestatales o nacionales, vale decir, entre dos o más estados o con base territorial en todo el país. Las confederaciones pueden organizarse con un mínimo de 3 federaciones, tanto las de trabajadores como las de empleadores y las de profesiones liberales.

Las organizaciones formadas por las federaciones de sindicatos de trabajadores pasarán a denominarse confederaciones y la CLT establece cuales son¹⁶: la Confederación Nacional de la Industria, la Confederación Nacional de Comercio, la Confederación Nacional de Transporte Marítimo, Fluvial y la Confederación Nacional de Transporte Terrestre del aire, la Confederación Nacional de Comunicaciones y Publicidad, Confederación nacional de crédito y de Educación nacional y la Confederación Cultural. También existe una Confederación Nacional de profesiones liberales. Confederación de Sindicatos: Tienen ámbito nacional y su función básica es la coordinación de las federaciones y de los sindicatos de su sector.

Las Federaciones deben solicitar el reconocimiento ante el Ministerio de Trabajo, en tanto que las Confederaciones lo deben hacer al Presidente de la República, quien la otorga a través de un decreto. **Recordemos que la Constitución Federal de Brasil dispone la prohibición de crear más de una organización sindical de cualquier grado**, representativa de una categoría profesional o económica con la misma base territorial y que la misma no puede poseer un ámbito de representación inferior al área de un Municipio (artículo 8, parágrafo II). »

16. Dicha enumeración no es taxativa

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» **CENTRALES SINDICALES.** La Ley 11.648/2008, regula a las Centrales Sindicales, que son asociaciones de derecho privado compuestas por organizaciones sindicales de trabajadores. Es obligatoria su inscripción en el Sistema Integrado de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Empleo¹⁷. De esta forma se prescinde de la exigencia de ramo de actividad económica, imprescindible para sindicatos, federaciones y confederaciones, lo que posibilita la presencia de diferentes ramas de actividad en una misma central sindical.

Sus prerrogativas son las de coordinar y representar a los trabajadores por medio de las organizaciones sindicales a ella afiliadas y la de participar en negociaciones, foros, colegiados de órganos públicos y demás ámbitos del diálogo social que posean composición tripartita, en los cuales se traten materias de interés de los trabajadores. El reconocimiento jurídico de las Centrales, implicó una modificación en la estructura sindical brasileña, la que hasta entonces presentaba rasgos exclusivamente verticales: sindicato, federación y confederación de sindicatos.

AFILIADOS Y ASOCIADOS. Respecto a los miembros de un sindicato se debe de distinguir entre afiliado y asociado. Afiliado es todo aquél quién trabaja en un sector económico determinado, sobre el que se constituye el sindicato. Ahora bien, el asociado es quien voluntariamente se asocia al sindicato, pasando a pagar la cuota de

asociado. El asociado puede ejercer el derecho de voto en las asambleas sindicales y ocupar cargos de representación sindical. Es decir, todo trabajador, por el mero hecho de serlo, es afiliado a un sindicato, pero no todo trabajador es asociado.

CONTRIBUCIONES SINDICALES. Hasta la promulgación de la reciente reforma laboral de la Lei N° 13.467, existían varios tipos de contribución. Entre ellas, las fundamentales eran:

- **La contribución de asociación (*contribuição sindical*):** de carácter voluntario. No la pagan todos los trabajadores, sino aquellos que manifiestan libremente su voluntad de asociarse al sindicato y pertenecer al mismo.
- **La contribución sindical (*imposto sindical*):** Contemplada en la Constitución Federal¹⁸ y que hasta la reforma laboral, consistía en el aporte de un día de trabajo al año, por parte de todos los trabajadores, y una cuantía, que se determina en función del capital social, en el caso de los empresarios.

A ello se le podía adicionar:

- **La contribución de asistencia y negociación:** Su finalidad es financiar los gastos de asistencia (jurídica, social, cultural, etc.) al afiliado, así como los derivados de los procesos de negociación de las convenciones y convenios colectivos de trabajo. Su importe se fija a través de la asamblea general de los integrantes de los sectores económicos o profesionales de los sindicatos. »

17. Las principales centrales sindicales son: Central Única de los Trabajadores-CUT, Fuerza Sindical-FS, Unión General de los Trabajadores-UGT, Central de Trabajadores y Trabajadoras de Brasil-CTB y Nueva Central Sindical de Trabajadores-NCST.

18. Art. 8, inc. 4: “la Asamblea General fijará la contribución que, tratándose de categoría profesional, será descontada de la nómina, para el sostenimiento del sistema confederativo de la representación sindical respectiva, independientemente de la contribución prevista en la ley”.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » • **La contribución de confederación:** Su finalidad es financiar el sistema confederativo de la representación sindical. Como en el caso anterior, su importe se fija a través de la asamblea general de los integrantes de los sectores económicos o profesionales de los sindicatos.

Sin embargo, a partir de las recientes modificaciones, el nuevo art. 578 CLT (concordante a su vez con el nuevo art. 579 CLT) establece que las contribuciones adeudadas a los sindicatos por parte de los participantes de las categorías económicas o profesionales o las profesiones representadas por estos organismos deberán, efectuarse con autorización previa y expresa del trabajador. Del mismo modo, de acuerdo al modificado art. 545 CLT, los empresarios están obligados a descontar la nómina de sus empleados, siempre que estén debidamente autorizados por ellos.

Con ello, solo quedan en pie las contribuciones de asociación (*contribuição sindical*), es decir, aquellos aportes de quienes han decidido expresamente su voluntad de hacerlo, lo que constituye una drástica medida que afecta de modo directo las sustentabilidad económica de la actividad sindical, en tanto la reforma legislativa apunta al desfinanciamiento de las organizaciones gremiales y por ende a la pérdida de autonomía en la acción.

El artículo 513 de la “*consolidação*”, en concordancia con el art. 8, inc. 3 de la Constitución Federal, establece que dentro de las prerrogativas de los sindicatos reconocidos se encuentra la de representar ante las autoridades administrativas y judiciales los intereses generales de la respectiva categoría o servicios profesionales

o los intereses individuales de los miembros para la actividad realizada o profesión; y el de celebrar acuerdos de negociación colectiva.

COMISIÓN DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES. No obstante las premisas de la CLT expuestas en el párrafo precedente, la reciente reforma laboral reglamentó el art. 11 de la Constitución, introduciendo un nuevo art. 510-A, en tanto en las empresas de más de 200 trabajadores, **se asegura la elección de una comisión para representarlos, con el fin de promoverles el entendimiento directo con los empleadores.** Dicha comisión no sindical, estará integrada, a) en las empresas con más de 200 y hasta 3.000 empleados, por 3 miembros; b) en las empresas con más de 3.000 y hasta 5.000 empleados, por 5 miembros; y, c) en las empresas con más de 5.000 empleados, por 7 miembros. La elección de dichos representantes, destaca el art. 510-B CLT, veda la interferencia de la empresa y del sindicato de la categoría.

Pero lo *sugestivo* de esta reglamentación es que la nueva ley, más que un entendimiento directo con los empleadores que podría ensamblarse con la acción de los sindicatos, crea una comisión que prácticamente tiene las atribuciones que constitucionalmente se le asigna a los sindicatos, es decir, la representación de los derechos e intereses, individuales y colectivos de los trabajadores.

De tal modo, las “comisiones de representantes” tienen las siguientes atribuciones: I) representar a los empleados ante la administración de la empresa; II) mejorar la relación entre la empresa y sus empleados sobre la base de los principios de la buena fe y del respeto mutuo; III) promover el diálogo y el entendimiento en el ambiente de trabajo con el fin de prevenir conflictos; IV) buscar soluciones a los conflictos derivados de la relación laboral, de forma rápida y eficaz, con miras a la aplicación efectiva de los estándares »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » legales y contractuales; V) garantizar un trato justo e imparcial a los empleados, impidiendo cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, edad, religión, opinión política o actuación sindical; VI) encaminar reivindicaciones específicas de los empleados de su ámbito de representación; y, VII) acompañar el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de las convenciones colectivas y acuerdos colectivos de trabajo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. La regulación de la negociación colectiva está presente en el Título V de la CLT, “de las convenciones colectivas de trabajo”. De tal modo, el artículo 611 CLT define a los convenios colectivos como acuerdos normativos por los cuales dos o más sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables a las relaciones de trabajo en el ámbito de su respectiva representación.

A los efectos de otorgar entidad representativa al sindicato, en cualquiera de sus grados, se exige la representatividad de un tercio de las empresas (individuales o sociedades), y a los trabajadores dependientes, autónomos o profesiones liberales, la afiliación de un tercio de los que integran la misma categoría o profesión liberal. Tal representación le otorga los derechos inherentes a la función gremial.

En dicho modelo de negociación, son las partes e interesados los que pueden plantear la nulidad de los acuerdos, cuando éstos resulten violatorios de disposiciones legales. Ello fue habitual, sobre todo en la década de los noventa, que existieran restricciones a la validación legal de acuerdos que establecen cláusulas económicas de reajuste del salario. Es necesario resaltar que en el Brasil, no existe el instituto de la homologación administrativa.

Sin embargo, la reciente reforma ha dispuesto que en el examen de la convención o acuerdo colectivo de trabajo, la Justicia del Trabajo sólo examinará los elementos esenciales de la negociación, y su actuación estará sujeta al **principio de la intervención mínima en la autonomía de la voluntad colectiva** (nuevo art. 8, inc. 3 CLT).

La legislación distingue entre Convenios Colectivos de Trabajo y Acuerdos Colectivos de Trabajo conforme el nivel de negociación, ya sea por actividad o profesión en el primer caso (categorías económicas o profesionales), o bien, por empresa o grupo de empresas en el segundo. Los sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales tienen facultad para celebrar Convenios Colectivos de trabajo aplicables al ámbito de sus respectivas representaciones. En tanto que, aquellos sindicatos representativos de categorías profesionales pueden concertar Acuerdos Colectivos de trabajo con una o más empresas, que tendrán vigencia en el ámbito de la empresa o grupo de empresas signatarias.

Las federaciones y, a falta de ellas, las confederaciones representativas de categorías económicas o profesionales pueden celebrar convenios colectivos de trabajo para regular las relaciones laborales de las categorías respectivas cuando no existieren los sindicatos de primer grado. Es importante resaltarlo, las federaciones y las confederaciones sólo tienen la titularidad subsidiaria del derecho a la negociación colectiva, pero no es menos importante que a falta de sindicatos de primer grado, (hasta ahora) no son grupos de trabajadores no sindicalizados los que a nivel de empresa asumen la negociación sino la organización de grado superior¹⁹.

La normativa del CLT hace extensiva la posibilidad de »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » celebrar Acuerdos Colectivos de Trabajo con los sindicatos de trabajadores, a las empresas o a las instituciones que no estuvieran incluidas preliminarmente en el encuadramiento sindical original.

No obstante lo expuesto, **la reciente reforma, ha dado un giro al descentralizar el esquema de la negociación colectiva, toda vez que el nuevo art. 620 CLT establece la prioridad del convenio de ámbito menor por sobre el de ámbito mayor, es decir, la prioridad del Acuerdo Colectivo de Trabajo por sobre el Convenio Colectivo de Trabajo.** De esa manera se marca una tendencia a la fragmentación en la regulación de las condiciones de trabajo, heterogeneizando el mercado de trabajo conforme los estándares empresariales. Si a eso se le suma, la entidad que la reforma le ha asignado a las comisiones de representantes de trabajadores en las empresas de más de 200 empleados, hay una marcada tendencia impulsada por el Estado, a la atomización tanto de la organización de los trabajadores como de las modalidades de la negociación colectiva.

En el Brasil, hasta el momento, son los sindicatos quienes han asumido directamente la negociación. Si ello no sucediere en el plazo de la ley, los interesados pueden dar conocimiento de este hecho a la Federación a la que el sindicato está afiliado, y, a falta de esta entidad, a la Confederación respectiva, a los efectos de que en el mismo plazo asuma en forma directa la negociación. Una vez que se vence dicho plazo, los interesados pueden continuar

19. Este sistema suele denominarse negociación radial ascendente.

directamente con la negociación colectiva.

Pero se abre un signo de pregunta, en el marco de la reforma a la CLT, dado que marca un camino que apunta a desnaturalizar la negociación colectiva, descentralizándola, y atribuyéndole entidad –incluso–, para desactivar garantías que están en la ley²⁰.

Es así que el art. 611-A CLT establece que los acuerdos y convenios colectivos tienen prioridad para regular por sobre la ley –entre otros–, los siguientes temas: I) acuerdos en la jornada de trabajo, con sujeción a los límites constitucionales; II) banco de horas anuales; III) intervalo al interior de la jornada no inferior a 30 minutos; IV) adhesión al Programa del Seguro de Empleo (PSE); V) categorías y funciones laborales; VI) reglamento empresarial; VII) representación sindical en el lugar de trabajo; VIII) teletrabajo, régimen de sobreaviso, y trabajo intermitente; IX) compensación por productividad; X) registro de las horas de trabajo; XI) cambio de feriados; XII) encuadramiento del grado de insalubridad; XIII) prórroga de la jornada insalubre; XIV) premios en programas de incentivo; y, XV) participación en los beneficios o resultados de la empresa.

Esta enumeración del nuevo art. 611-A, es meramente enunciativa (“entre otros” dice), con lo que pueden haber materias que sean objeto de disponibilidad colectiva sin estar en ese “listado”. Este artículo es congruente con el art. 611-B CLT que sí enumera de modo taxativo, las materias que no pueden modificarse en la ley, por convención o acuerdo colectivo: todo lo que no está prohibido está »

20. Se establece un modelo de disponibilidad colectiva regresiva, por el cual las garantías de la ley pueden ser desactivadas por la negociación colectiva, ya sean convenios o acuerdos colectivos de trabajo.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » permitido, por ende el listado de lo modificable de la ley por esta vía es muy extenso en innumerable cantidad de materias.

A su vez, cabe destacar dos datos importantes. El primero, que a partir de la nueva reforma laboral está expresamente prohibida por el nuevo art. 614, la ultraactividad de los acuerdos y convenios colectivos. La otra, que los despidos individuales, pluriindividuales o colectivos podrán realizarse sin necesidad de autorización previa del sindicato o de celebración de convenio colectivo o acuerdo colectivo de trabajo para su realización, sin posibilidad de reclamo posterior por parte del damnificado (arts. 477, incisos A y B CLT).

COROLARIO. Se avizora un horizonte complejo a partir de la reforma de la ley 13., dado que al modelo normativo de negociación colectiva y organización sindical centralizadas, va imponiéndose un panorama muy diferente en clave empresarial.

La nueva política laboral tiende la desindicalización, desfinanciando a las organizaciones gremiales y fortaleciendo a las comisiones de trabajadores no sindicales en las empresas medianas y grandes, ello a la vez que desplaza a los sindicatos de intervenir frente a todo tipo de despido pero fundamentalmente los despidos colectivos. Esto, en un contexto recesivo puede actuar como incentivo para modificar el marco regulatorio de la negociación colectiva²¹.

Los acuerdos y convenios ya no van a ser ultraactivos, y deberán ser negociados en un nuevo contexto de sindicatos

21. Una negociación colectiva de "crisis".

debilitados, y en que los acuerdos colectivos a nivel de empresa prevalecerán sobre los convenios colectivos a nivel de actividad. A ello se le agrega el dato de la disponibilidad colectiva: la CLT ya no actuará como "piso de derechos", como garantía legal, sino como una norma modificable por una negociación colectiva a la que los trabajadores y sus organizaciones asistirán debilitados para negociar.

URUGUAY

El artículo 57 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay del año 1967²², establece que:

"La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad."

A diferencia de los otros países, el Uruguay presenta históricamente un moderado y hasta escaso desarrollo regulatorio por parte del Estado de las relaciones colectivas de trabajo. Durante muchos años, sus principales fuentes de regulación fueron los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados ambos el 18 de marzo de 1954. Con el retorno de la democracia²³, el 19 de junio de 1989 se ratificó el Convenio 154 de la OIT sobre fomento de la Negociación Colectiva. »

22. Constitución de 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004.

23. Febrero del año 1985.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» Este rasgo de fuerte autonomía encuentra su raíz en la tradición autorregulatoria del sindicalismo uruguayo y en la oposición a toda injerencia del Estado, la que era vista como una restricción de la libertad sindical. Aun así, no ha sido un reparo que haya impedido el desarrollo de la negociación colectiva en ese país.

En el Uruguay, a partir de la sanción de la Ley 10.449 de noviembre de 1943, existió una negociación salarial en el marco de los originales consejos de salario de carácter tripartito²⁴ los que sufrieron una parálisis en el año 1968 en que dejaron de convocarse. Luego, durante el período de la dictadura -entre los años 1973 y 1985-, el Gobierno avanzó con formas reglamentarias luego derogadas al restablecerse la democracia, retornando a un sistema auto regulatorio, que en cuanto a la negociación colectiva conoció grandes progresos al tiempo que se vio fortalecida la negociación bilateral entre organizaciones de trabajadores y de empleadores paralelamente a que iban desplazando a los consejos de salarios tripartitos y el Estado volvía a no convocarlos.

No obstante, una misión de la Organización Internacional del Trabajo, que visitó el país en el año 1986 para estudiar sus relaciones de trabajo, observó que la ausencia de todo marco jurídico también puede ser perjudicial, pues se traduce en falta de reglas de juego claras para la negociación²⁵.

24. Gobierno, sindicatos y empresarios.

25. En ese orden, el Convenio 154 de la OIT, entiende que un sistema de negociación colectiva si reglas claras conspira obstruye el ejercicio de tal derecho.

Es durante el último tramo de gobiernos democráticos conducidos por el Frente Amplio, en que la situación comenzó a modificarse, ya que en el año 2006 se sancionó la Ley 17.940 sobre Libertad Sindical y normas para su protección, y en septiembre del año 2009, se sanciona la Ley 18.566 sobre Sistema de la Negociación Colectiva que a su vez modifica la vieja ley 10.449 de 1943.

En efecto, la ley 17.940 del año 2006, estableció una serie de disposiciones para la protección de los representantes sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, disponiendo incluso la nulidad de los actos de discriminación sindical con la consiguiente reinstalación en el empleo de los trabajadores afectados. Asimismo es una norma que regula licencias sindicales, las retenciones por cuota sindical, y facilidades para el ejercicio de la actividad gremial.

Como expresé, la Ley 18.566 del año 2009, que regula el sistema de negociación colectiva está inspirada en los derechos fundamentales internacionalmente reconocidos. El artículo 2 establece que en el ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por la otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.

El Estado se ubica como promotor y garante del libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tal efecto se compromete a adoptar las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y trabajadores. En tal orden, el texto legal establece la carga de negociar de buena fe, debiendo otorgar las partes mandato suficiente a sus negociadores, a fundar sus peticiones, a intercambiar las informaciones necesarias y mantener debida confidencialidad de las mismas, y a conducirse »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» con criterios de colaboración y consulta.

Pero además de estas normas de procedimiento, el valor agregado más destacable de la nueva legislación lo constituye la reformulación de los consejos de salarios tripartitos instaurados por la ley 10.449 del año 1943, que se transforma en el Consejo Superior Tripartito como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales.

El Consejo Superior Tripartito está integrado por 9 delegados del Poder Ejecutivo, 6 delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y 6 delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte. Dentro de las competencias, el Consejo Superior Tripartito puede:

- Expedirse en forma previa al establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional y del que se determine para los sectores de actividad que no puedan fijarlo por procedimientos de negociación colectiva;
- Efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito;
- Asesorar preceptivamente al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita;
- Considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con

los niveles de negociación tripartita y bipartita;

- Estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

Asimismo, la norma promueve la negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas, la que puede realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios o por negociación colectiva bipartita. Con relación a los Consejos de Salarios, éstos pueden ser convocados de oficio o a pedido de las organizaciones representativas. Tienen la facultad de fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada, pero asimismo pueden establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. Las decisiones de los Consejos de Salarios surten efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que son registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo.

No es necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado mediante negociación bilateral, por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector.

El consejo tripartito efectúa la clasificación por grupos de actividad, y para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por 7 miembros: 3 designados por el Poder Ejecutivo, 2 por los empleadores y 2 por los trabajadores, e igual número de suplentes. En los sectores donde no existiere una organización suficientemente representativa, el Poder Ejecutivo designará los

»

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » delegados que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito o en su caso adoptará los mecanismos de elección que éste proponga.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA BIPARTITA. Un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores por otra, pueden negociar y celebrar convenios colectivos de trabajo.

Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se le reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización sindical de trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior. Con ello se centraliza la negociación colectiva en la organización más representativa, representatividad que dependerá de una serie de variables complejas de medir como la continuidad o la independencia, a diferencia de otros parámetros objetivos, como lo es la cantidad de afiliados. Así también, reviste importancia que, a diferencia de otros sistemas latinoamericanos, en la negociación colectiva de empresa, la carencia de una organización sindical de nivel inferior no deviene en la legitimación para negociar de sujetos no sindicales, sino que reenvía a la organización de grado superior.

ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. Las partes pueden negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro

nivel que acuerden. No obstante, la negociación en los niveles de ámbito menor no pueden disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo. De tal modo la negociación de nivel menor se encuentra articulada con el nivel de ámbito mayor.

EFECTOS. Los convenios colectivos no pueden ser modificados por contrato individual o acuerdos plurindividuales en perjuicio de los trabajadores. El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas tiene efecto erga omnes, y es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

VIGENCIA. La vigencia será establecida por acuerdo de las partes, quienes también pueden determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia. Los convenios colectivos son ultraactivos, y una vez vencidos, mantienen la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario.

CONFLICTOS. Sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales pueden establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos de prevención y solución de conflictos, incluidos procedimientos de información y consulta, así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario. Los Consejos de Salarios tienen además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» La ley establece que, 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, excluyendo la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las Organizaciones Sindicales.

— PARAGUAY

La Constitución Nacional del Paraguay de 1992, en su artículo 1° establece que la República del Paraguay se constituye en “Estado Social de Derecho”. Como se ha dicho tantas veces, el “Estado social”, expresa el compromiso con la expansión de la ciudadanía política, económica y social, y habilita al Estado a intervenir en favor de los más débiles a través de la inclusión de cláusulas económicas y sociales en la Constitución.

De tal modo, en sus artículos 96, 97 y 98, la norma fundamental paraguaya reconoce los derechos a la Libertad Sindical, de los Convenios Colectivos y de Huelga respectivamente²⁶.

El artículo 96 de la Constitución política, “de la libertad sindical”, establece que:

26. Sección I, “De los derechos laborales”, del Capítulo VIII, “Del trabajo”, del Título II, “De los derechos, de los deberes y de las garantías”, de la Parte I, “De las declaraciones fundamentales, de los derechos, de los deberes y de las garantías”.

Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato. Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente. En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la Ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

Por su parte, el artículo 97, “de los convenios colectivos”, dispone que:

Los sindicatos tienen el derecho a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo. El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo.

En tanto, el artículo 98 de la Constitución, “del Derecho de Huelga y de Paro”, reza:

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones. Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales. La Ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

En esta tendencia normativa, de reconocimiento de los derechos sociales, el Paraguay ha ratificado los Convenios 87 y 98 de »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » la OIT, habiendo suscripto en primer lugar el N° 98, en marzo de 1956, y casi seis años más tarde, el 28 de junio de 1962, el Convenio N° 87. El Paraguay aún no ha ratificado el Convenio 154, sobre Fomento de la Negociación Colectiva.

Desde el año 1961, las relaciones del trabajo se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, no obstante el nuevo Código del Trabajo fue dictado por ley 213/93, y modificado por Ley 496/93. Su artículo 1° señala que tiene por objeto establecer normas para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores, concernientes a la prestación subordinada y retribuida de la actividad laboral. Las relaciones colectivas están consagradas en el Libro Tercero del citado Código.

Para el código, un sindicato es la asociación de personas que trabajan en una empresa, institución o industria, ejercen un mismo oficio o profesión o profesiones similares o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados. El derecho de asociación en sindicatos alcanza a los funcionarios y trabajadores del sector público.

Al igual que en otros ordenamientos jurídicos latinoamericanos, la ley reconoce la organización a través de sindicatos tanto a trabajadores como a empleadores. Los sindicatos de trabajadores dependientes se organizarán por empresa, gremio o industria. Los sindicatos de empleadores pueden ser de industrias de una misma rama, de comerciantes o de servicios. Los sindicatos de empresas están formados por trabajadores de varias profesiones,

oficios, ocupaciones o especialidades que prestan servicios en el establecimiento o institución.

Son sindicatos gremiales los constituidos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. El sindicato gremial mayoritario puede tener en el local un delegado elegido por sus compañeros. El Sindicato de industria es el organizado por trabajadores que prestan servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

Los sindicatos a su vez, pueden constituir organizaciones de grado superior, y crear o adherir a federaciones o confederaciones. El artículo 290 del Código establece que los sindicatos de trabajadores, tienen por finalidad celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de los mismos, a favor de sus afiliados; y proteger los derechos individuales y colectivos de sus asociados, en el desempeño del trabajo. A su vez, constituye también un derecho de tales sindicatos el celebrar contratos colectivos de condiciones de trabajo, hacer valer los derechos y ejercitar las acciones que derivasen de ellos o de la ley, como denunciar ante la autoridad competente los actos que causen perjuicio al interés colectivo de la profesión que represente. **Es facultad de la asamblea del sindicato, la aprobación de los contratos colectivos de trabajo.**

Para formar un sindicato de trabajadores, deberá contarse con la voluntad de al menos 20 fundadores cuando se trata de un sindicato de empresa, de no menos de 30 si fuere gremial, y de no menos de 300 cuando sean de industria. Los sindicatos de trabajadores del sector público, pueden constituirse con un mínimo del 20% de trabajadores cuando hubiere hasta 500 dependientes, de esta cantidad hasta 1000 con un mínimo del 10% y de más de 1000, »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» con un mínimo no inferior al 5% de sus dependientes.

El artículo 326 del Código Laboral define a los **contratos colectivos de condiciones de trabajo** como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados (no sindicalizados), debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.

Para negociar, los representantes del o de los sindicatos deberán acreditar su personería para celebrar el contrato colectivo. Los empleadores no sindicalizados justificarán su representación conforme al derecho común (derecho civil) y los representantes de los trabajadores no sindicalizados mediante autorización escrita que se les conceda a este efecto, ello dado que no representan un interés colectivo, sino que actúan como mandatarios.

Dentro de las modalidades de la negociación colectiva en el Paraguay, es predominante la de nivel de empresa, que se da cuando se celebra entre el sindicato del lugar de trabajo y los directivos de la empresa. También se reconoce la negociación de los **Contrato-Ley**, pactado con el consenso de las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, región o profesión; y el **contrato gremial**, que es el convenido por un gremio profesional de trabajadores y gremio de empresarios o grupo de empresarios.

El contrato colectivo de trabajo se redactará por triplicado, con copias para las partes y la tercera para ser presentada para su

homologación y registro en el organismo administrativo del trabajo. A partir de su homologación y registro, el contrato colectivo produce efectos legales.

CLÁUSULAS. Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo pueden ser comunes o normativas, y compromisorias²⁷. Las **cláusulas comunes o normativas** son las que se refieren al monto de los salarios conforme a la antigüedad, categoría, naturaleza del trabajo, eficacia y duración, los descansos legales eventualmente mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes.

Las **cláusulas compromisorias** son las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos.

Serán ilícitas las disposiciones que establezcan derogaciones a las leyes del trabajo y procedimientos de solución de conflictos, declarados de orden público, así como incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que las sancionadas por leyes o reglamentos.

EFICACIA. Las estipulaciones de los contratos colectivos se »

27. Otros ordenamientos jurídicos denominan a este tipo de cláusulas, como obligacionales o contractuales, y las mismas sólo obligan a las partes contratantes.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » extienden a todas las personas que trabajan en la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que los hubiesen celebrado, adquiriendo una eficacia erga omnes, ello a partir de su homologación y registro. Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebren contratos individuales de trabajo que violaren las bases o condiciones estipuladas, regirán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquéllas fuesen más favorables al trabajador.

CONTENIDO FORMAL. Todo contrato colectivo deberá determinar a qué industria, empresa, establecimiento o dependencia se aplica y a qué tipo de trabajadores, la fecha en que entrará en vigor; su duración, las condiciones de prórroga; el número de trabajadores agremiados en cada uno de los sindicatos contratantes; las causas de rescisión y terminación.

PLAZO. El contrato colectivo puede celebrarse por un tiempo fijo; y por la duración de una empresa u obra determinada. El contrato colectivo de trabajo terminará por mutuo consentimiento de las partes, por las causas pactadas por las partes, y por caso fortuito o fuerza mayor.

Si el acuerdo comprendiese varias empresas y terminase respecto de alguna de ellas, subsistirá para las demás. Cuando el instrumento se hubiere celebrado sin duración determinada, puede rescindirse por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito dada a la otra, con treinta días de anticipación.

REVISIÓN. El instrumento es revisable total o parcialmente cada 2 años, a petición escrita de cualquiera de las partes que lo hubiesen celebrado, en los términos siguientes: si lo pidiesen los

sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuanto menos al 51% de la totalidad de los agremiados afectados por el contrato. Si lo pidiesen los empleadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como trabajadores el 51% como mínimo de los afectados por el contrato.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR. En toda empresa que emplea **20 o más trabajadores se establece obligación de celebrar un contrato colectivo de condiciones de trabajo.** Si existe sindicato organizado las condiciones generales serán negociadas con el mismo.

ADHESIÓN. Todo sindicato de trabajadores o de empleadores y todo empleador no agremiado, que no sea parte en un contrato colectivo, pueden adherirse al mismo posteriormente, siempre que se adhiera su contratante.

SEPARACIÓN DEL SINDICATO. Si el trabajador o el empleador se separasen de sus respectivos sindicatos, el contrato colectivo seguirá aplicándose para ellos. Si el sindicato de trabajadores signatario del acuerdo se disolviese, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones pactadas en el contrato.

RESPONSABILIDADES. Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra otros sindicatos partes en el contrato, los miembros de esos sindicatos partes en el contrato, sus propios miembros, y cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Asimismo, las personas beneficiadas por un contrato colectivo pueden ejercitar acción de daños y perjuicios por falta de cumplimiento del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados por el contrato.



/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» Es de destacar que **el artículo 366 del código laboral establece que será ilegal toda huelga declarada durante la vigencia de un contrato colectivo y que no se refiera al incumplimiento, por la parte empleadora, de alguna de las cláusulas de ese contrato.** Salvo las huelgas de solidaridad o huelgas generales.

CONTROL DE CUMPLIMIENTO. PUBLICIDAD. La aplicación de los contratos colectivos de trabajo será controlada por las organizaciones de empleadores y trabajadores que sean partes en los mismos y por la autoridad administrativa del trabajo. Los empleadores vinculados por contratos colectivos pondrán en conocimiento de sus trabajadores el texto de los mismos.

CONTRATO LEY. Cuando el contrato colectivo de condiciones de trabajo ha sido pactado por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, o región indicada, o profesión, previo estudio y resolución fundamentada de la autoridad administrativa del trabajo, será elevado a la categoría de contrato-ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones. Dicha declaración podrá hacerse de oficio o a petición escrita de cualquiera de las partes.

Los contratos individuales de trabajo celebrados por empleadores y trabajadores, afectados por un contrato-ley, que contraviniesen sus disposiciones, no producirán ningún efecto legal, rigiendo en este caso las disposiciones del contrato-ley a no ser que esos contratos de trabajo establezcan condiciones más favorables a los trabajadores y que no sean de las expresamente prohibidas en el

contrato colectivo.

El contrato-ley regirá por tiempo indefinido, y será revisable cada 2 años, siempre que lo pidiera la tercera parte de los obligados por él. Si los resultados de la revisión estuviesen aprobados por las dos terceras partes de los celebrantes (empleadores y trabajadores), será obligatorio para los demás.

Cabe concluir que el Paraguay, esta signado por su historia reciente, en que vivió un gobierno autocrático durante 35 años, etapa en que el sindicalismo fue perseguido. De allí la estructural debilidad organizativa del movimiento obrero, y por ende la fragilidad de prácticas sindicales que permitan consolidar un modelo de negociación colectiva. Por el contrario, el sector empresario se encuentra en una posición más fortalecida, lo que estratégicamente lo ubica en una posición de privilegio frente a la negociación colectiva y el conflicto laboral.

— CHILE

La Constitución Política de 1980²⁸, de la República de Chile en su Capítulo III, consagra los Derechos y Deberes »

28. Durante el gobierno de facto de Augusto Pinochet Ugarte.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » Constitucionales, y en su artículo 19, inciso 16²⁹ particularmente asegura el derecho a la negociación colectiva, de los trabajadores con *la empresa en que laboren*, salvo que la ley expresamente no permita negociar.

En ese sentido reenvía a la ley la facultad de establecer las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica, pero ya desde el texto constitucional enfoca la negociación colectiva al ámbito de la empresa. Pero debe señalarse que desde el texto constitucional existe un rasgo de fuerte intervención estatal sobre las autonomías colectivas, al punto de establecer en su artículo 62 -relativo al procedimiento de formación de las leyes-, que constituye una iniciativa exclusiva del Presidente de la Nación establecer las modalidades y procedimientos de la negociación colectiva y determinar los casos en que no se podrá negociar (inciso 5°).

29. “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso” (texto del artículo 16, inciso 16 de la Constitución Política de la República de Chile).

El inciso 19, del aludido artículo 19, a su vez reconoce el derecho de los trabajadores a sindicalizarse en los casos y forma que señale la ley, garantizando la afiliación voluntaria, y el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la norma legal.

El reconocimiento de los derechos sociales, no surge de la constitución de 1980, sino que se remonta a varias décadas antes cuando comienza a tener entidad con la sanción –a instancias del militar y Presidente de la república, Gonzalo Ibáñez del Campo– del Código del trabajo en el año 1931. La negociación colectiva se desarrolló a la par de un movimiento sindical que iba adquiriendo fuerza, alcanzando su apogeo en el gobierno de la Unidad Popular presidido por Salvador Allende, etapa en que la tasa de sindicalización ascendió a un 33%. En dicha etapa la negociación colectiva se daba prevalentemente de modo sectorial, por estamentos de producción, a través de organizaciones sindicales locales, federaciones provinciales o regionales y confederaciones nacionales las que se organizaban por rama de actividad.

Este cuadro de situación se modificó con el golpe militar de septiembre de 1973, que significó un cambio político e institucional que transformó al país política, económica y socialmente: la forma de organización obrera y la negociación colectiva no estuvieron ajenas a este fenómeno.

Bajo una cruenta represión, se modificaron las formas regulatorias de las relaciones colectivas de trabajo, hasta que en el año 1987, a través de Ley 18.620, se instauró el 2° Código del Trabajo en Chile, que no fue otra cosa que codificar el denominado “Plan laboral” de la dictadura -de 1978-, basado en un anteproyecto »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» de Código del trabajo del profesor William Thayer.

En este contexto se explica que los convenios fundamentales de la OIT, como el N° 87 y el N° 98, hayan sido ratificados recién el 1° de febrero de 1999, ya restablecida la democracia. El Convenio N°154 sobre el Fomento a la Negociación Colectiva no ha sido ratificado por el país.

Ahora bien, el reenvío que la constitución hace a la ley, se efectiviza a través del aludido Código del trabajo que en su Libro IV, refiere a la Negociación Colectiva. En su artículo 303, el Código establece que la negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requiere siempre acuerdo previo de las partes.

Ya en este artículo 303 del Código del Trabajo, está definida buena parte de la genealogía del modelo de negociación colectiva, sobre todo al definir el sujeto sindical que puede ejercerla, en tanto se puede dar con una o varias organizaciones sindicales (pluralismo sindical), o con un grupo no permanente de trabajadores no sindicalizados (que se unen para tal efecto). Pero el otro rasgo distintivo se observa sobre el final de artículo, al establecer una cláusula que sella la suerte de la negociación colectiva de ámbito superior al de empresa, cuando dispone que ésta solo será posible previo acuerdo del sector empresarial y de los trabajadores, lo cual otorga un poder decisivo al

sector empresario que elude la negociación de ámbito superior y que es proclive a hacerlo por unidad de negocios (por empresa).

Como anticipamos, no basta para poder analizar un modelo de negociación colectiva, ver sólo la forma de negociación, sino que es menester también poder determinar la estructura del derecho de asociación. El Código del Trabajo en su libro III regula la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

En su artículo 212 reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado –cualquiera sea su naturaleza jurídica–, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas. A su vez, el artículo 213 reconoce el derecho de dichas organizaciones a constituirse en organizaciones de grado superior como federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas, y así también organizaciones internacionales de trabajadores, todo ello con un sólo límite: no pertenecer a más de una organización superior del mismo grado.

El Código del Trabajo reconoce distintos tipos de sindicatos:

- Sindicatos de empresa: aquellos que agrupan a trabajadores de una misma empresa;
- Sindicatos interempresa: aquellos que agrupan a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- Sindicatos de trabajadores independientes: aquellos que agrupan a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: aquellos constituidos por trabajadores que realizan labores bajo »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Con las limitaciones dispuestas por el código, se reconoce tal derecho a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con dicho Ministerio.

Dentro de los fines principales reconocidos a los sindicatos están en primer lugar los de representar a sus afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan, facultando al sindicato a representar –sin necesidad de autorización previa–, a los trabajadores, frente a infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios.

Sin dudas, el aspecto más controvertido del modelo de organización sindical chileno, lo constituye el que surge de sus artículos 227 y 228 del Código del Trabajo, pues establece un sistema que alienta la fragmentación sindical. Establece que la constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen, al menos, el 10% del total de los que presten servicios en ella, con lo que, además de reconocer la creación de organizaciones “por empresa”, éstas serán posibles –por ejemplo en una empresa de 500 trabajadores–, con el concurso de sólo 50 de ellos. Pero además, el sistema verdaderamente estimula la constitución de este tipo de organizaciones de ámbito menor, cuando permite que con sólo 8 trabajadores se pueda constituir

una organización sindical, si en la compañía no existiera sindicato (en cuyo caso se admitirá provisionalmente por un año) o en el caso que la empresa cuente con 50 trabajadores o menos.

Incluso, la norma admite que se puedan constituir sindicatos en unidades de organización menores a la empresa, pues el código dice que si hubiere más de un establecimiento en la empresa, podrán también crear sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 trabajadores que representen, al menos, el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento. No obstante, agrega la norma, que cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa. Los sindicatos que no sean de empresa requerirán de un mínimo de 25 trabajadores para formarlo.

La ley establece que la constitución de los sindicatos se efectuará por asamblea con el número de trabajadores mencionado anteriormente y deberá celebrarse ante “un ministro de fe”, es decir una autoridad de control que pueden ser además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo. En la asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio.

Volviendo a la negociación colectiva, el artículo 304 del Código del Trabajo dispone que ésta puede tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación, con la excepción de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban. Tampoco se habilita la »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hubiere sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos, salvo en el caso de establecimientos educacionales particulares subvencionados. No pueden negociarse tampoco en aquellas empresas en que no haya transcurrido un año desde el inicio de sus actividades.

SUJETOS EXCLUIDOS. Dentro del universo de trabajadores excluidos, la ley aparta a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y a los eventuales, como asimismo a gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos tengan facultades generales de administración, los autorizados para contratar o despedir trabajadores, y los que ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que cuenten con atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN. El Código del Trabajo establece como materias susceptibles de acuerdo a todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. La ley excluye aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma, lo que constituye un obstáculo para los trabajadores organizados para establecer políticas de concertación interna. Estas limitaciones de no poder avanzar sobre las facultades de dirección y organización empresarias, son congruentes con un modelo que privilegia la empresa –y no a la actividad o la rama–, al momento de la negociación, y obstan

al avance de un modelo de democratización de las relaciones laborales.

El Código del Trabajo, dispone en su artículo 345 que todo contrato colectivo deberá contener al menos: 1. El ámbito de aplicación personal determinando de modo preciso las partes a quienes afecta; 2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidas en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos; y 3. El período de vigencia del contrato. Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. NEGOCIACIÓN REGLADA. Uno de los aspectos clave en el modelo de la negociación colectiva chileno, está dado por el reconocimiento de dos tipos de negociación: una negociación reglada (reglamentada) y sometida a pautas formales y cuyo producto normativo es el contrato colectivo (artículo 315 del Código del Trabajo) y por el otro, se admite una negociación sin mayores recaudos formales que da lugar a un instrumento de menor rango, el convenio colectivo.

Es así que el artículo 315 del código laboral dice que la negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo que podrán presentar todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, o también otros negociadores como un grupo de trabajadores que reúnan al menos los mismos quórums y porcentajes requeridos para la constitución »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella³⁰. Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los 3 meses previos al vencimiento del contrato colectivo vigente³¹ la información indispensable para preparar el proyecto de contrato colectivo, obligándose el empleador a entregar: al menos los balances de los 2 años inmediatamente anteriores, la información financiera, los costos globales de mano de obra, información sobre su política futura de inversiones. El empleador, dentro de los 5 días de presentado el proyecto, deberá comunicarlo a la inspección del trabajo y al resto de los trabajadores quienes tendrán un plazo de 30 días para presentar proyectos o adherir al proyecto presentado. Si no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto. En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en

30. Una empresa que tenga más de 50 trabajadores, requerirá de un mínimo de 25 trabajadores que representen al menos, el 10% del total de los que presten servicios en ella. Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato tan solo con 8 de ellos. En los establecimientos podrán negociar con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.

31. Cuando en la empresa no hubiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo – salvo algunas restricciones – en el momento que lo estimen conveniente.

las condiciones establecidas por el Código del Trabajo³².

En esto es fundamental advertir, primero, que el escenario de la negociación es la empresa, y luego, que la norma habilita a un grupo no sindicalizado a la negociación, lo que empuja a que la negociación pueda eludir la presencia del sujeto sindical, siendo factible el reemplazo por grupos de trabajadores más o menos cercanos a la parte empleadora, y que ante la preferencia patronal el único ámbito de negociación –en los hechos–, sea el de nivel de empresa. Por ello, y dadas las especiales características del modelo, por el cual el empleador puede extender los alcances del contrato colectivo, el »

32. Art. 322 Código del Trabajo. "En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente. Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329. No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan."

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » sistema está dado para que existan empresarios que incentiven a los trabajadores a constituir estos colectivos no sindicalizados, fundamentado su posición en la “*libertad sindical negativa*”³³.

Otra clara restricción para la sindicalización y desnaturalización de la negociación está dado en la admisión del no adherente a los términos de un acuerdo para que pueda beneficiarse de las condiciones pactadas por el contrato colectivo, debiendo comunicar al empleador su adhesión y abonando un porcentaje de la cuota sindical. En efecto, los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran al proyecto de contrato colectivo que realice la organización. Dicha adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones –sin discriminaciones–, que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva.

Es destacable observar la forma en que se integra una comisión negociadora. Si el proyecto lo presenta un sindicato o más, estará integrada por los miembros de las directivas del o de los mismos; pero si el proyecto de contrato colectivo lo presenta un grupo de trabajadores que se une al solo efecto de negociar, la podrán integrar hasta 3, 5 o 9 trabajadores de acuerdo a la magnitud del grupo negociador. La ley equipara sin más la representación colectiva de un directivo de una organización permanente como lo es un sindicato, a la de un mero colectivo reunido *ad hoc*.

33. Derecho a desafiliarse o no afiliarse. El Convenio 87 OIT garantiza la libertad de afiliación (libertad positiva).

NEGOCIACIÓN NO REGLADA. LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS.

El artículo 314 del Código del Trabajo dice que sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. Esto significa que no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva formal, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ella señala el Código del Trabajo.

Los consensos arribados mediante esta modalidad de negociación se denominan convenios colectivos y tienen los mismos efectos que los contratos colectivos. Un convenio colectivo, define el código, es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento³⁴.

Esto, modifica sustantivamente las cosas, dado que estas negociaciones directas pueden hacerla grupos de solo 8 trabajadores (o más), estando el empleador obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días, y cumpliendo alguna formalidad menor como aprobar la propuesta final en votación secreta celebrada ante un inspector del

34. Artículo 351 Código del Trabajo.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » Trabajo. De tal modo se transforma en un virtual mecanismo de promoción de la no sindicalización y el agrupamiento en colectivos no permanentes, susceptibles de ser cooptables por parte del sector patronal. Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas pautas mínimas de procedimiento, éste tendría la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo. Aun así, si una empresa acordó un convenio colectivo, ello no obstará a que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo.

PRESENTACIÓN HECHA POR OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Conforme al Código del Trabajo, dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar a los empleadores, proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él; pero este nivel de negociación es posible mediante acuerdo de partes, lo que le otorga poder de veto a la parte reticente, y en la práctica se convierte en una facultad del sector empleador, con lo que su sola oposición frente a la iniciativa sindical direcciona la negociación al ámbito de empresa.

Estas restricciones para negociar en el ámbito superior al de la empresa, e incluso con grupos no sindicalizados, tornan más compleja la negociación, dada la enorme fragmentación empresarial del mercado chileno, donde las compañías o grupos económicos se organizan de modo descentralizado, incluso a través de empresas jurídicamente independientes unas de otras, pero que toman sus

decisiones centralizadamente³⁵. Es el fenómeno de los denominados *multirut*, en que las empresas implementan estrategias de fragmentación y tercerización que dificultan la acción sindical, forzando a los trabajadores y las organizaciones sindicales a negociar colectivamente con cada una de las razones sociales, y no con la empresa para la cual trabajan efectivamente.

EFFECTOS DE LA NEGOCIACIÓN. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no pueden implicar una disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido. Los trabajadores sólo pueden estar afectados a la aplicación de un único convenio colectivo.

En el modelo de negociación chileno los acuerdos **no tienen** efecto *erga omnes*³⁶, sólo se aplican a los adherentes al acuerdo. El empleador puede hacer extensivo los beneficios del instrumento colectivo respectivo, del mismo modo que trabajadores que no hubieren participado en la negociación pueden adherir a los términos del mismo. Por ello se establece los trabajadores deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un 75% de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa. Los trabajadores que se desafilien del sindicato, estarán obligados a cotizar en favor de éste el 75% de la cotización mensual »

35. Se reproduce con intensidad un fenómeno típico del modelo de acumulación capitalista global: un proceso paralelo y asociado de concentración económica y descentralización productiva simultáneas.

36. Es decir, universalmente obligatorio para un determinado ámbito de aplicación, donde no cabe distinguir entre afiliados o no a una organización sindical.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo.

Son recurrentes las denuncias de los sectores sindicales, en el sentido que, muchas veces, son los empleadores quienes extienden los beneficios del contrato a todo el resto de trabajadores, pagando de su bolsillo la cuota sindical de estos trabajadores a los que les extendió unilateralmente los efectos del contrato colectivo³⁷, lo que empuja a los trabajadores a no sindicalizarse: reciben los mismos beneficios y “no corren el riesgo” de represalias antisindicales por parte de los patrones.

También se extienden los beneficios del contrato colectivo, a los trabajadores contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS. Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a 2 años ni superior a 4 años. Una vez extinguidos los acuerdos, no existe ultraactividad de los mismos, en lo que se refieran a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente. Con ello, todo contrato colectivo nuevo comienza desde cero: no existe un antecedente que actúe como piso de beneficios para la próxima negociación.

Todas estas características del modelo de negociación colectiva en Chile nos llevan a colegir que es un modelo que

37. En la práctica esto implica que el trabajador de ese modo, no es “mal visto” por el empleador por ser parte del sin-dicato, recibe los mismos beneficios que los sindicalizados, mas sólo paga un 75% de la cuota sindical y/o no paga nada pues la cuota la paga el empleador.

promociona la negociación colectiva fragmentada orientándola a constituir unidades de negociación de ámbito menor, por empresa, que tiende a estimular más que a limitar el poder de dirección y organización empresarial, y en los hechos se convierte en un potente instrumento de desincentivo de la sindicalización de los trabajadores.

II. SUBREGIÓN ANDINA

— PERÚ

El artículo 28 de la Constitución Política del Perú³⁸ del año 1993, establece que el Estado reconoce en su carta magna, los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando de tal forma los tres pilares de las relaciones colectivas del trabajo.

Congruente con ello, el Estado Peruano ha ratificado ya en marzo de 1960, los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, no habiendo ratificado el Convenio 154, sobre fomento de la Negociación Colectiva.

El artículo 28 de la Constitución Política del Estado, está reglamentado a través de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo –LRCT–, que fuera aprobada por Decreto Ley N°25.593³⁹, y regula los derechos de la libertad sindical, la negociación colectiva y »

38. Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

39. Reformada por Ley N° 27.912.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » la huelga. Dicha norma, del año 1992, fue dictada meses después del autogolpe de Estado dado por Alberto Fujimori, es decir, cuando el Parlamento se encontraba cerrado, y no fueron consultadas ni negociadas con los actores del sistema de relaciones laborales.

La LRCT se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados y a los de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada.

TIPOS DE SINDICATOS. De acuerdo a dicho régimen, los sindicatos podrán ser:

- A) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- B) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de 2 o más empresas de la misma rama de actividad.
- C) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- D) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Tales organizaciones pueden tener alcance local, regional o nacional, pudiendo realizar acción sindical al interior de la empresa creando una “sección sindical” y pueden constituirse en organizaciones de grado superior⁴⁰.

Dentro de las funciones reconocidas por la ley, el artículo 8 establece que podrán representar en su respectivo ámbito, al conjunto de los trabajadores en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, y celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

REPRESENTACIÓN COLECTIVA. La LRCT establece que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. Es decir que para representar el interés colectivo se requiere la voluntad de más de la mitad de los trabajadores de un determinado ámbito, circunstancia sólo factible en un escenario de alta densidad sindical⁴¹ y además de concentración de dicha afiliación en una sola organización.

Este sistema de prevalencia en la negociación colectiva de la organización más representativa, en la práctica se diluye al exigir un nivel muy alto de afiliación de los trabajadores a una organización sindical tomando como base el universo total de trabajadores (no sólo el de afiliados a alguna organización). De existir varios »

40. Para constituir una federación se requiere la unión de no menos de 2 sindicatos registrados de la misma actividad o clase, y para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de 2 federaciones registradas.

41. La tasa de sindicación en el Perú se estima inferior al 10%.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos, en cuyo caso la representación se determinara a prorrata (proporcionalmente), o encomendada a uno de los sindicatos; pero si no hubiere acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados con lo que ya no se ejercería una representación del interés colectivo de todo el universo de trabajadores⁴².

Para constituirse –y subsistir– un sindicato requiere la voluntad de por lo menos 20 trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o 50 trabajadores tratándose de sindicatos de otro tipo, quienes se reunirán en asamblea, aprobando el estatuto en ella, debiéndose inscribir en el registro público por ante la Autoridad del Trabajo, lo que implica un acto formal, no constitutivo del derecho de asociación. En aquellas unidades productivas que no reúnan 20 trabajadores, se podrán elegir a 2 delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

El artículo 41 de la LRCT formula una definición de negociación colectiva, diciendo que es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente

42. Los trabajadores no podrán estar afiliados a más de un sindicato de mismo ámbito.

elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. Se puede apreciar que la norma habilita a la negociación –en caso de ausencia sindical–, a representantes no sindicalizados. La norma establece la obligación a negociar colectivamente de las empresas que hubieren cumplido por lo menos un año de funcionamiento.

ÁMBITO DE APLICACIÓN. La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron y para sus representados, como para los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

EFFECTOS. Las convenciones colectivas modifican de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquellas y no pueden contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador. Rigen durante el período que acuerden las partes y a falta de acuerdo, su duración es de un año. Tienen carácter ultraactivo, salvo las cláusulas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Además continúan vigentes hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

En el caso de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio, para que ésta tenga efecto erga omnes, se requerirá que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. Si tal mayoría no se reúne, el producto de la

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De este modo, tal como dijimos antes, las organizaciones sindicales dejan de representar el interés colectivo, para representar sólo el de sus afiliados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las convenciones colectivas –conforme lo acuerden las partes–, pueden ser; a) de la empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella; b) de una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella; o, c) de un gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

No obstante, estas opciones se direccionan en un sentido, porque si no hay una convención colectiva anterior, las partes deberán ponerse de acuerdo en qué nivel quieren negociar, pero si no llegan a un acuerdo, la negociación será por empresa. Es decir, que basta con la falta de acuerdo del sector empresario para terminar negociando en la unidad menor.

Asimismo, si hubiere una convención y se quisiera negociar otra de nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, y en tal caso deberán articularse para definir las materias que serán tratadas en cada una. En caso de conflicto se aplicará la convención más favorable, confrontadas en su integridad. Podrán negociarse a nivel de empresa las materias no tratadas en una convención a nivel superior,

que la reglamenten o que se refieran a condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa.

Debe destacarse que al promulgarse la LRCT, ésta contaba con una disposición transitoria y final que disponía que los trabajadores y empresas o gremios comprendidos en negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad en trámite, debían ratificar o modificar su voluntad de continuar negociando en dicho nivel dentro de los 30 días posteriores a la vigencia de la LRCT y ello llevó en los hechos, a que la casi totalidad de negociaciones colectivas que se celebraban a nivel de rama de actividad desaparecieran, ante la falta de ratificación de dicho nivel de negociación.

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Podrán negociar colectivamente en representación de los trabajadores, a) en las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores; b) en las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente. Aparecen legitimados pues, en la negociación colectiva por empresa, que incluso puede ser por categoría, sección o establecimiento de ella, los trabajadores no sindicalizados.

DERECHO A LA INFORMACIÓN. A petición de los representantes de los trabajadores, bajo la debida confidencialidad, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta. La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. Si no hay acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones. »

» — ECUADOR

La Constitución del Ecuador, reformada en el año 2008, declara que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Congruente con ese ideario, el artículo 326 de la Carta Magna establece que:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...)

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

(...)

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley”.

De lo expuesto, surge que la nueva Constitución ecuatoriana refleja en su texto el reconocimiento de garantías en torno de los tres pilares de las relaciones colectivas de trabajo: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.

El Ecuador ha ratificado dos de los Convenios Fundamentales del Trabajo, vinculados al ejercicio de la libertad sindical, el N°87 –el 29 de mayo de 1967–, y el N°98 –el 28 de mayo de 1959–.

El Título V del Código del Trabajo –CT– ecuatoriano regula lo concerniente a las Asociaciones de Trabajadores y de los conflictos colectivos. Así el artículo 440 CT, establece que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. A su vez, éstos tienen derecho a constituirse en organizaciones de grado superior tales como federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales.

La ley les reconoce personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro especial. No obstante, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

COMITÉS DE EMPRESA. El CT prescribe que en toda empresa que cuente con 30 trabajadores o más, puede organizarse un comité de empresa, pero a su vez la asamblea de dicho comité deberá estar constituida por más del 50% de los trabajadores. Tienen derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » estatutos. Dentro de las funciones reconocidas por la ley a los comités de empresa se hallan las de celebrar contratos colectivos e intervenir en los conflictos colectivos de trabajo.

En su Título II, el Código de Trabajo instituye la figura del **contrato o pacto colectivo de trabajo**. Así es que en su artículo 220, se define como tal al convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo –entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante–, los contratos individuales de trabajo. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación, sean o no sindicalizados.

De la definición legal ya surgen dos ideas que modelan al contrato colectivo: a él deberán ajustarse los términos de los contratos individuales, y el efecto *erga omnes* del mismo, es decir, una norma universalmente obligatoria para todos los trabajadores de la empresa.

SUJETO TITULAR DE LA NEGOCIACIÓN. En el sector privado, el contrato colectivo debe celebrarse con el comité de empresa, y de no existir, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del 50% de los trabajadores de la empresa. En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del 50% de dichos trabajadores.

PROCEDIMIENTO. Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el

proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador, en el término de 48 horas. Transcurrido el plazo de 15 días de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de 30 días, salvo que de común acuerdo soliciten al inspector del trabajo un plazo adicional. Si transcurridos los plazos previstos, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el cual resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO. En el contrato colectivo de trabajo se establecerán 1) Las horas de trabajo; 2) el monto de las remuneraciones; y, 3) la intensidad y calidad del trabajo.

ÁMBITO DEL CONTRATO COLECTIVO. El contrato colectivo deberá indicar la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

PLAZO. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido; por tiempo fijo; y, por el tiempo de duración de la actividad de una empresa o de una obra determinada.

DETERMINACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES. En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará el número total de trabajadores que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

ACCIONES PROVENIENTES DEL CONTRATO COLECTIVO. Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. El trabajador a su vez, puede ejercer las acciones personales que le competen. »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» **PREVALENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO.** Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales de trabajo. En tal caso, si los contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

REVISIÓN. Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes. Si la revisión es pedida por la asociación de trabajadores, debe representar más del 50% de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Si es pedida por los empleadores, se efectuará siempre que tengan a su servicio más del 50% de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

CONTRATO COLECTIVO DECLARADO OBLIGATORIO. En el Ecuador, junto al contrato o pacto colectivo aparece el contrato colectivo obligatorio. Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por Decreto Ejecutivo.

Si el contrato colectivo es declarado obligatorio se aplicará sin perjuicio de otras estipulaciones contenidas en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

VIGENCIA. El plazo de vigencia del contrato obligatorio no excederá los 2 años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado

por igual tiempo si antes de 3 meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato. La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.

REVISIÓN DEL CONTRATO OBLIGATORIO. El contrato colectivo obligatorio podrá ser revisado, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes del universo de trabajadores y empleadores necesarios para solicitarlo.

RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO. La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y, en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

— COLOMBIA

La Constitución Política de Colombia del año 1991, la define como un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general

Es así que entre los derechos fundamentales, la Carta Magna en el artículo 38 garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad; y consecuente con ello, en su artículo 39 reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, exceptuando del derecho »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» de asociación sindical a los miembros de la Fuerza Pública.

En su artículo 55, en el Capítulo sobre los derechos sociales, económicos y culturales, la Constitución garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, estableciendo como un deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. En el mismo capítulo, se garantiza el derecho de huelga, el que se reglamentará por ley, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, reenviando a una comisión permanente regulada por ley, que estará integrada por el Gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores, que fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales.

El Estado Colombiano ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT en noviembre de 1976, y en diciembre del año 2000 ratificó el Convenio 154 sobre Fomento de la Negociación Colectiva. No obstante ello, y sin ánimo de desnaturalizar el objeto de este estudio, forma parte de la realidad del país y no debe dejar de mencionarse, la preocupación en torno de las recurrentes violaciones del Estado colombiano a garantizar los derechos de trabajadores, campesinos y urbanos, particularmente la libertad sindical, incluso mediante la

persecución de sindicalistas y abogados de trabajadores⁴³.

En Colombia el sistema de relaciones laborales se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo –CST–, adoptado por el Decreto Ley 2.663 del 5 de agosto de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario 3.518 de 1949.

Dicha norma establece que toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica, debiendo inscribirse en el Registro Sindical que lleva el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Código Sustantivo de Trabajo clasifica los sindicatos de trabajadores en su artículo 356 del siguiente modo: a) de empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) de industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y, d) de oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, »

43. “Existe una arraigada cultura antisindical de parte de sectores empresariales y gobernantes, que se han opuesto sistemáticamente a ofrecer garantías para el ejercicio del derecho a la sindicalización. Esta cultura ha tenido su expresión más radical en la violencia antisindical que el país ha sufrido desde mediados de finales de los años 80 del siglo pasado, y que aún se mantiene, con menor intensidad, y que ha significado el asesinato de 2.917 sindicalistas, entre directivos y afiliados a sindicatos, actos que ocurrieron en un contexto de violencia en el que se han cometido al menos 12.198 violaciones a la vida, la libertad e integridad contra sindicalistas en el país, como asesinatos, desapariciones, amenazas de muerte y desplazamientos forzados.” ENS, Informe de violencia antisindical. 1986-212

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Corresponde a los sindicatos de base (de empresa), preferentemente, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. En función de ello no puede haber más de un sindicato por empresa; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados.

EL CST dispone que todo sindicato de trabajadores requiere para constituirse o subsistir un número mínimo de 25 afiliados; y todo sindicato patronal no menos de 5 empleadores independientes entre sí. Se prohíbe la afiliación a dos sindicatos del mismo ámbito.

Dentro de las funciones principales de los sindicatos, el artículo 373 CST reconoce en su inciso 3, la de celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. Entre otras funciones pueden designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden; y presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias

con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

DERECHO DE FEDERARSE. Los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga.

En cuanto a la negociación colectiva, el CST regula en su Título III, capítulo I, la existencia de varios productos normativos: las **convenciones colectivas** (celebradas entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores para fijar condiciones de trabajo), los **pactos colectivos** (convenciones celebradas entre empleadores y trabajadores no sindicados) y los **contratos sindicales** (uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores para la prestación de servicios o ejecución de una obra por medio de sus afiliados).

En Colombia, **la negociación es básicamente por empresa**, de manera similar a la mayoría de los países que tenemos bajo análisis, y la razón de esa fragmentación negocial que produce heterogeneidad en las condiciones de trabajo al interior de una misma rama o actividad, no solo está en el código de trabajo, que obliga a los sindicatos de industria a actuar en la práctica como sindicatos de empresa, sino también por causa de una correlación de fuerzas desfavorable, que surge de la baja densidad sindical, la atomización de la estructura sindical, y las prácticas antisindicales entre otros motivos. »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» Convenciones colectivas de trabajo. Son aquellas que se celebran entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

CONTENIDO. El código dispone que además de las estipulaciones que acuerden las partes, en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

EFICACIA. El CST dice que las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato. Cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder el límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención, el acuerdo tendrá efecto erga omnes en la empresa.

EXTENSIÓN. El Gobierno podrá extender los efectos de la convención colectiva cuando éstas comprendan a más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica. Podrá hacerlo en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren

mejores condiciones para los trabajadores.

SEPARACIÓN DEL EMPLEADOR DEL SINDICATO. Si firmada una convención colectiva el empleador se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

DISOLUCIÓN DEL SINDICATO CONTRATANTE. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del empleador y los trabajadores.

ACCIONES POR INCUMPLIMIENTO. Tanto los sindicatos que sean parte de una convención colectiva como los trabajadores, tienen acción⁴⁴ para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios. En el caso de los trabajadores siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.

PLAZO. Cuando no hubiere un plazo pactado, la convención colectiva y siempre que no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de 6 meses, presumiéndose su prórroga automática salvo acto en contrario de las partes.

DENUNCIA. Para dar por terminada una convención colectiva de trabajo, una de las partes, o ambas separadamente, deben acudir al Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, al Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma, girando copia al Departamento Nacional de Trabajo. La convención colectiva continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención. »

44. Durante el gobierno de facto de Augusto Pinochet Ugarte.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» **REVISIÓN.** Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

PACTOS COLECTIVOS. El sistema colombiano reconoce expresamente la “*negociación colectiva*” con sujetos no sindicales. En efecto, el artículo 481 CST establece que los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos referidos a los conflictos colectivos y de las convenciones colectivas regulado en dicho Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

La única limitación establecida, surge de la prohibición de negociar o prorrogar pactos colectivos, cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa. Debe resaltarse que la tasa de sindicalización en cualquiera de las mediciones, es inferior al 10%, con lo que esa limitación es ciertamente relativa, si a ella le sumamos la fuerte presión para llevar adelante la negociación por la vía del arreglo directo.

En Colombia los pactos colectivos acordados con trabajadores no sindicalizados han sido utilizados como medida para evitar el surgimiento de sindicatos representativos o para debilitar los existentes, y ello mediante una serie de prácticas que incluyen la

promoción de la desafiliación⁴⁵.

CONTRATOS SINDICALES. El artículo 482 CST define al contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. En rigor, es al menos discutible encuadrarlos dentro del sistema de relaciones colectivas de trabajo, en tanto el sujeto colectivo no actúa como tal, sino como subcontratista o intermediario en el reclutamiento de la mano de obra, desnaturalizando el sindicato su verdadera función.

ARREGLOS DIRECTOS. El código sustantivo dispone que siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de 3 de entre ellos para que presente al empleador, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan. Como advertimos, el sujeto sindical puede ser desplazado por esta vía, y una vez más, como en otros casos centroamericanos, ello surge del concepto eminentemente contractualista de la huelga, en tanto se la presenta inescindible de la negociación colectiva.

En tal sentido, el CST dice que los negociadores deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a »

45. A esto debe agregarse, la presión ejercida a trabajadores para que se adhieran al pacto colectivo o el ofrecimiento de beneficios por encima de los que se negocia con el sindicato, o aun dilatando la negociación de la convención colectiva, o la convocatoria a tribunales arbitrales cuando las partes no han logrado ponerse de acuerdo de manera directa, o incluso más radicalmente, despidiendo a todo trabajador que se afilie al sindicato.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores del conflicto colectivo. Si se llegare a un Acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del inspector respectivo.

— VENEZUELA

En los artículos 95, 96 y 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se reconocen los derechos fundamentales a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga respectivamente.

Es de destacar, que el artículo 95 toma los postulados y garantías del Convenio 87 de la OIT, dando cuenta que las organizaciones sindicales son reconocidas no solo para la defensa de sus derechos sino también para la defensa de sus intereses; resaltando una serie de disposiciones tendientes a garantizar la

democracia sindical⁴⁶.

En cuanto a la negociación colectiva, garantiza tal derecho tanto en el sector público como en el privado, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Define la propia norma constitucional el carácter universal *–erga omnes–* de sus disposiciones, incluso a los trabajadores que ingresaran con posterioridad a los acuerdos⁴⁷.

Por otra parte, la propia constitución garantiza el derecho a huelga para trabajadores del sector público y del privado, en las condiciones que establezca la ley. Debe resaltarse que la propia ley fundamental, establece la titularidad a todos los trabajadores y »

46, "Artículo 95.- Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes".

47, Artículo 96.- Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad."

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» trabajadoras⁴⁸.

La República Bolivariana de Venezuela tiene ratificados dos de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo: el Convenio 87, desde el 19 de diciembre de 1968, y el Convenio 98, desde el 20 de septiembre de 1982; no habiendo ratificado el Convenio 154 sobre Fomento de la Negociación Colectiva.

En Venezuela, ya en año 1936 la ley del Trabajo incorporó el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, enriquecido luego a través de su reglamentación en 1938, al obligar a negociar a los empleadores cuando lo soliciten por lo menos el 75% de los trabajadores.

En 1958 se reconoció la posibilidad de negociar a nivel superior al de empresa, por rama industrial, a nivel nacional, local o regional. A partir de esta norma, se le entrega la titularidad para negociar los contratos colectivos sólo a los sindicatos o federaciones sindicales. La Constitución de 1961 ratifica el derecho a la negociación colectiva y la titularidad del derecho en los sindicatos. Más adelante, en 1973-1974, se ratifica nuevamente, mediante un reglamento, el derecho a los sindicatos a discutir y negociar contratos colectivos. En la Ley Orgánica de Trabajo (LOT) de 1990-1991 se consagra la nueva denominación de Convención Colectiva de Trabajo, y definen la reunión normativa Laboral. En 1997 se incorporan algunas modificaciones, para uniformar las condiciones de trabajo por rama.

La nueva Constitución del año 1999 y la Ley Orgánica del

48. "Artículo 97.- Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley".

Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras de 2012 –LOTTT– no han cambiado estas disposiciones reglamentarias. La nueva Ley establece diferencias en cuanto a la negociación colectiva del sector público o del sector privado introduciendo el criterio administrativista en la Ley Laboral.

El artículo 431 establece que se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que los que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza. La LOTTT, establece claramente que la negociación colectiva es funcional a un modelo de protección del trabajo y se traza como objetivo la justa distribución de la riqueza.

La negociación colectiva ofrece como resultados posibles: la Convención Colectiva, la Negociación novatoria, la Negociación de cumplimiento o de ejecución, y la Negociación defensiva. La LOTTT no define a la negociación colectiva. La negociación novatoria tiene la función de modificar las condiciones de trabajo establecidas en la convención vigente, a propuesta de alguna de las partes. La Negociación de Cumplimiento o de Ejecución se vincula al reclamo, de una de las partes, de cumplir las cláusulas establecidas en el Convenio previamente celebrado y vigente. La Negociación Defensiva se refiere a la posibilidad que el sindicato se oponga a que se adopten determinadas medidas en la empresa »

» **que afecten al trabajador.**

SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN. La ley orgánica explícitamente determina que la parte signataria de la convención colectiva será la organización sindical más representativa, estando el sector empresario obligado a negociar con ella. Reafirma de tal modo la exclusividad del sujeto sindical en la negociación bajo un modelo de representación unificada del interés colectivo. Dicha representatividad de la organización sindical se determinará mediante un dato duro: la nómina de afiliados y afiliadas que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los trabajadores interesados mediante la realización de un *referéndum*. Si hubiere una única organización sindical entre los trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva ésta será la organización sindical más representativa.

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente⁴⁹ y de acuerdo al LOTTT tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados. La ley garantiza el principio de pureza sindical, es decir la prohibición de constituir sindicatos obreros patronales.

49. Artículo 365 LOTTT

CLASES DE SINDICATOS. La ley reconoce: a) **Sindicatos de empresa** los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones; b) **Sindicatos profesionales**, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente; c) **Sindicatos de industria** los integrados por trabajadoras y trabajadores al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial; y, d) **Sindicatos sectoriales** los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama. Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados.

Las organizaciones sindicales, según su ámbito territorial de actuación, podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales. Se entiende por región el área geográfica conformada por dos o más entidades federales colindantes. La existencia de sindicatos nacionales no excluye el derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos de empresa, estatales o regionales en la rama respectiva. Los sindicatos nacionales podrán conformar seccionales en cada entidad federal estableciéndolos en sus estatutos.

Los sindicatos pueden ser de primer, segundo o tercer »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » grado, garantizándoseles el derecho a constituir organizaciones de grado superior, como federaciones, confederaciones o centrales.

Para constituir un sindicato se requiere un mínimo de trabajadores:

- De 20 trabajadores o más podrán constituir un sindicato de empresa o de trabajadores agrícolas.
- De 40 o más trabajadores de distintas entidades de trabajo que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo similares o conexos, podrán constituir un sindicato profesional de ámbito territorial local o estatal. Los trabajadores y las trabajadoras no dependientes podrán formar sindicatos de ámbito territorial local o estatal con este número mínimo. Con este número de trabajadores, podrán crear un sindicato industrial o sectorial, siempre que presten servicio en 2 o más entidades de trabajo de una misma rama industrial, comercial o de servicio, y, según el caso, podrán constituir un sindicato industrial o sectorial de ámbito territorial local o estatal. En el caso de que exista una sola entidad de trabajo en toda la rama industrial no se requerirá que los y las promotores sean de dos o más entidades de trabajo.
- De 150 trabajadores o más, para formar un sindicato regional o nacional y deberán integrar dos o más entidades federales colindantes. Si el ámbito territorial es nacional se requerirá que los promotores sean de 5 o más entidades federales, salvo que la entidad de trabajo o la rama no tengan centros de trabajo en entidades federales suficientes para el cumplimiento de este requisito.

Para conformar una federación se requieren al menos 5 sindicatos o más, y para conformar una confederación o central, 3 o más federaciones o sindicatos nacionales.

Para formar un sindicato de patronos se requieren 10 o más patronos que ejerzan en una misma industria o actividad similares o conexas.

EFFECTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA. Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo tienen eficacia *erga omnes*, es decir que sus cláusulas son obligatorias y son parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aún para los trabajadores que no forman parte de la organizaciones sindicales que negocien el acuerdo y los que ingresen una vez firmado el mismo. Cuando una entidad de trabajo⁵⁰ tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

CLÁUSULAS RETROACTIVAS. Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores y trabajadoras activos al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes.

PROGRESIVIDAD DE LOS BENEFICIOS. La LOTTT incorpora como »

50. Entidades de trabajo se denomina así o a la unidad de producción de bienes o servicios cuyo objeto es realizar una actividad económica de cualquier naturaleza independiente de sus modalidades o importancias.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » propio un principio de los Derechos Humanos fundamentales y reconoce el principio de progresividad de los derechos, en tanto no podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes; pero podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN. El acuerdo tendrá una duración que no podrá ser mayor de 3 años ni menor de 2 años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. No obstante se reconoce la ultraactividad de las cláusulas que dispongan estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores, en cuyo caso estarán en vigencia hasta la entrada en vigencia de otras que las sustituyan.

GARANTÍA DE LEGALIDAD Y HOMOLOGACIÓN. La Procuraduría General de la República y el Ministerio del Poder Popular con competencia en la Planificación y Finanzas, deberán designar representantes para asistir a los procesos de negociación de las convenciones colectivas de la Administración Pública Nacional, sus entes y órganos, y garantizarán que los acuerdos estén enmarcados en los lineamientos técnicos y financieros, así como en la normativa legal vigente.

A los efectos de su validez, la convención colectiva acordada debe ser depositada en la Inspectoría del Trabajo donde fue tramitada. Cuando la convención colectiva de trabajo fuere presentada para su depósito, el Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los diez

días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de dictar la homologación.

REUNIÓN NORMATIVA LABORAL. Cuando se negocia a nivel de rama de actividad, la convención colectiva de trabajo puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad. Esta convocatoria la pueden pedir uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales sindicales de trabajadores y trabajadoras, o uno o varios patronos, una o varias patronas o sindicatos de patronos y patronas, ante el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo.

En tal caso, los empresarios solicitantes deberán representar a la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y las organizaciones sindicales de trabajadores solicitantes deberán representar a la mayoría de los sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional.

Asimismo, cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas que incluyan a la mayoría de los patronos y las patronas, a la mayoría de los trabajadores de dicho ámbito, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social puede convocar, de oficio o a petición de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, a una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.

La LOTTT agrega que, cuando en una rama de actividad existan diferencias sustanciales entre las entidades de trabajo de la »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » pequeña y mediana industria, la convención colectiva discutida en Reunión Normativa Laboral, deberá establecer condiciones diferenciales para la aplicación de cláusulas a los fines de protegerlas como fuentes de trabajo y de producción de bienes o servicios.

La convención colectiva de trabajo suscrita en una Reunión Normativa Laboral, podrá ser declarada –por el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social–, de extensión obligatoria para los demás empresarios y trabajadores de la misma rama de actividad, a solicitud de la propia Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que sean parte en la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral. Este derecho a pedir la extensión obligatoria caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración, y lo podrán ejercer en la medida que las organizaciones patronales y sindicales signatarias representen a la mayoría de empresarios y trabajadores de la actividad.

El modelo venezolano, ha dado cuenta de la proliferación de decenas de nuevas organizaciones en el siglo XXI, pero no por ello se verifica una más alta densidad sindical. No obstante ello, se encuentra afianzado un sistema donde el sujeto privilegiado de la negociación colectiva es el sindicato. De modo congruente, pese a registrarse una mayor cantidad de negociaciones, dicho número no impacta en la tasa de cobertura que tiende a bajar o mantenerse estable, con lo que se infiere una tendencia a la negociación por entidades de trabajo (empresa) antes que por rama o actividad, que por definición ejerce un desequilibrio determinante en la expansión de la negociación colectiva.

III. SUBREGIÓN DE AMÉRICA CENTRAL Y EL CARIBE.

— MÉXICO

La centenaria Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sancionada el 5 de febrero de 1917, constituye un hito a nivel global, en el reconocimiento de los derechos y garantías propios del denominado Estado Social y Democrático de Derecho, siendo anterior a otras expresiones similares europeas. En efecto, la carta magna mexicana en su ya mítico artículo 123 (Título Sexto, del Trabajo y de la Previsión Social) establece un auténtico catálogo de los derechos sociales, lo que para comienzos del siglo XX constituyó una revolución en el reconocimiento de los llamados derechos humanos de la segunda generación: los derechos humanos del trabajo.

En cuanto a las relaciones colectivas del trabajo, el artículo 123 establece:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a



/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.
(Fracción reformada DOF 31-12-1938)

(...)

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

El texto constitucional realiza un reconocimiento de la libertad de asociación sindical y de la huelga, con lo que la negociación colectiva tiene un reconocimiento indirecto a través de dichas instituciones. Ello se corresponde con la ratificación que hizo México del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo en abril de 1950, sobre la libertad sindical, y que por vía del reenvío nos permite interpretar que dentro del derecho a la autotutela colectiva se encuentra comprendido el derecho a la negociación.

No obstante este “*prematureo*” texto constitucional, el Estado mexicano no ha ratificado otra de las normas fundamentales, el Convenio 98 de la OIT, del mismo modo que sigue siendo una materia pendiente la ratificación del Convenio 154 sobre Fomento de la Negociación Colectiva.

Congruente con este temprano desarrollo del derecho social, ya en 1931 se sancionó la Ley Federal del Trabajo –LFT–, que

rige en toda la República regulando las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

La ley reconoce la libertad de coalición, pero define a la coalición como un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Por otra parte reconoce el derecho a constituir sindicatos, federaciones o confederaciones. Los sindicatos pueden ser: a) Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; b) De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; c) Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; d) Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y, e) De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para constituir un sindicato se requiere de un mínimo de 20 trabajadores.

La Ley Federal en su capítulo III, define al **contrato colectivo de trabajo** como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» colectivo. Si éste se negara, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga⁵¹. Ahora bien, si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, concurriendo sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y si concurren gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. Si un sindicato perdiera las mayorías, perderá también la titularidad del contrato colectivo.

CONTENIDO. El contrato colectivo debe contener: los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; las bases sobre la integración

51. Prevalece un concepto contractual de la huelga, fuertemente asociada al concepto de negociación colectiva: la huelga es un instrumento de la negociación colectiva.

y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, las demás estipulaciones que convengan las partes.

EFFECTOS. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio que no regule con relación a los salarios, en cambio si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. El contrato colectivo no puede establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Sus estipulaciones se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la salvedad de los trabajadores de confianza que pueden ser excluidos del mismo.

CLÁUSULAS SINDICALES⁵². En el contrato colectivo puede establecer que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes son miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no pueden aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

DURACIÓN. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, puede revisarse total o parcialmente. Si lo celebró un solo sindicato o patrón a pedido de cualquiera de ellas; si lo celebraron varios sindicatos, a pedido de

52. Se denominan cláusulas sindicales a aquellas que restringen la libertad sindical negativa.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » aquellos que representen al 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos. No obstante ello, los contratos colectivos son revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El contrato colectivo termina por mutuo acuerdo, por la terminación de la obra o por cierre de la empresa o establecimiento cuando tuviere ese ámbito de aplicación.

En caso de separación del patrón del sindicato que firmó el acuerdo, el contrato igualmente regirá. En casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del acuerdo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CONTRATO-LEY. El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo regula la figura del Contrato- Ley, entendiendo como tal al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Estos contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, y pueden solicitar su celebración los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores

sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY. Debe consignarse la identidad de las partes signatarias, la zona de aplicación, su duración que no podrá exceder de 2 años; las condiciones de trabajo (días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, bases sobre la integración y funcionamiento de Comisiones); las reglas sobre planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate. Se pueden establecer cláusulas sindicales conforme vimos para los contratos colectivos de trabajo, correspondiéndole al sindicato administrador del contrato-ley tal potestad en cada empresa.

QUÓRUM DE APROBACIÓN. El acuerdo deberá ser aprobado por la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley obligatorio en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

REVISIÓN. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, se prorrogará por un »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» período igual al que se hubiese fijado para su duración.

TERMINACIÓN. El contrato-ley terminará por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría indicada, y si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. El artículo 422 de la LFT dice que es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

CONTENIDO. El reglamento contendrá, las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V; normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias; régimen disciplinario y procedimientos para su aplicación, y demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la

naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

REGLAS. Los reglamentos serán realizados por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, que puestas de acuerdo, cualquiera de ellas, lo depositarán dentro de los 8 días siguientes a su firma ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las disposiciones del reglamento no producirán ningún efecto contrario a la Ley, a los contratos colectivos y a los contratos-ley; y las partes, en cualquier momento pueden solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo. Las juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. El reglamento surte efectos a partir de la fecha de su depósito.

MODIFICACIÓN COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y cuando el aumento del costo de vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Esta apretada síntesis del modelo mexicano no resultará completa si no resaltamos que se da en el contexto de una maraña burocrática en la que se enlazan el Estado Federal, los distintos distritos federales y locales, y que se manifiesta en una hiperregulación que surge del ya visto artículo 123 de la Constitución, que se refuerza en el poder administrador que manifiesta su injerencia sobre las distintas instituciones del derecho colectivo de trabajo: el »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» derecho de asociación, la negociación colectiva y la huelga.

Se manifiesta una sobre-intervención regulatoria del gobierno en el mundo del trabajo y le otorga un papel determinante en un ámbito que debiera de ser decidido y normado por la dinámica de la relación autónoma obrero-patronal.

A su vez, no son menores las críticas a la falta de una estructura sindical lo suficientemente cohesionada e integrada que pueda hacer pie en el sostenimiento de los contratos-ley como forma de homogeneizar las condiciones de trabajo al interior de cada industria. Esto viene atado a la fuerte influencia y masividad que van ganando los llamados **Contratos Colectivos de Protección Patronal –CCPP–** que impactan severamente sobre el sistema de relaciones colectivas de trabajo, al producir un fenómeno de descolectivización que debilita a los sindicatos, pues se vale de organizaciones no suficientemente representativas; a la negociación colectiva –en razón que utiliza sus instrumentos para vaciar la negociación bilateral–, y de la huelga, fogueando conflictos colectivos artificiales.

El fenómeno de los contratos de protección patronal, no es más que una simulación que cubre una maniobra ilícita de algún sector empresario y de cierto sindicalismo de conveniencia, para producir contratos colectivos “blandos” proclives al sector patronal. Utiliza resquicios que ofrece la ley, como el que obliga a todo empleador a quien presten servicios trabajadores sindicalizados, a celebrar una Convención Colectiva cuando se lo solicite el sindicato, y si la empresa se niega, agotada la instancia de conciliación, recurrir a la huelga. Esta situación, sumada a que la LFT no prevé ningún procedimiento de acreditación de la representación sindical de los

trabajadores, por lo que basta que un sindicato firme un supuesto CCT y que alguna de sus partes lo deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje para que surta efectos, completa un cuadro que favorece la difusión de los contratos de protección patronal como un peligroso antecedente en contra del pleno ejercicio de la libertad sindical.

— PANAMA

La Constitución Política de la República de Panamá, del año 1972, reconoce el derecho de sindicación y el de huelga:

Artículo 68. Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato. La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción. El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme. Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

Artículo 69. Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

No obstante este sesgo reglamentarista presente en la Constitución, no hace un explícito reconocimiento de la negociación colectiva, más allá de la necesaria conexión que existe entre ésta y el derecho de asociación, en tanto éste último supone la autonomía en la acción colectiva de las organizaciones de trabajadores, y su »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» manifestación por excelencia es la negociación colectiva.

La República de Panamá, no obstante, ha ratificado dos de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio N° 87, ratificado el 3 de junio de 1958, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, N° 98, que fuera ratificado el 16 de mayo de 1966.

El primer Código de Trabajo –CT– se aprobó en el año 1947. Contenía normas de negociación colectiva, pero ésta recién tomó impulso a partir de la vigencia del Código de Trabajo sancionado en el año 1971 durante el gobierno de Omar Torrijos Herrera. En la actualidad, el CT regula la negociación colectiva dentro del Libro III correspondiente a los Derechos Colectivos del Trabajo,

El Código le asigna un valor destacado a los sindicatos, declarando la constitución de los mismos, como medio eficaz para contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña. La norma reconoce el derecho a formar sindicatos sin necesidad de autorización y afiliarse a los mismos, a empleados, obreros, profesionales y empleadores, cualquiera que sea el oficio, profesión o actividad que desarrollen. Los trabajadores independientes pueden asociarse en sindicatos de trabajadores, siempre que quienes los compongan no utilicen mano de obra ajena en sus labores. Los trabajadores no pueden formar parte de más de un sindicato.

Los sindicatos tienen un lugar prevalente en la titularidad de la negociación colectiva. Ello se sustenta en el artículo 398 CT cuando afirma que la convención colectiva de trabajo es aquella celebrada por uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones

o centrales de trabajadores. Congruente con ello, el artículo 357 CT, establece que son fines y funciones principales de los sindicatos y demás organizaciones sociales celebrar convenciones colectivas de trabajo, en los casos en que se admita su celebración, y garantizar su cumplimiento, y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.

Atrás quedaron los embates que sufrió el movimiento obrero organizado, cuando en la década de los 90, el sector empresario promovía la negociación de “acuerdos de empresa” con trabajadores no sindicalizados y que desconocían la vigencia de los convenios colectivos; incluso la Corte Suprema de Justicia panameña llegó a avalar este tipo de prácticas, las que finalmente ante un pedido del Comité de Libertad Sindical de OIT dieron lugar al dictado del Decreto Ejecutivo N°17 en el año 2009⁵³ que las abrogó.

La definición de sindicato surge del artículo 342 CT, como toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser: a) gremiales, cuando están formados por personas de una misma profesión, oficio »

53. El CLS pidió al gobierno nacional que cesaran estas prácticas y finalmente, el saliente gobierno de Martín Torrijos, dictó en 2009 el Decreto Ejecutivo 17, por el cual se reconoce la titularidad exclusiva de los sindicatos sobre el derecho de negociar convenios colectivos. En la práctica sin embargo, subsisten este tipo de acuerdos. Según datos oficiales, en 2011 se registraron en esa entidad, aproximadamente 19 acuerdos de empresa, no sólo en detrimento del sindicalismo, sino de todos los trabajadores ya que la característica esencial de estos acuerdos es que suelen contener cláusulas menos ventajosas que las de un convenio colectivo.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» o especialidad; b) de empresa, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa. En una empresa no puede funcionar más de un sindicato de empresa; c) industriales, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase; y, d) mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo pueden constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.

A su vez, los empleadores pueden formar sindicatos de una misma rama industrial o de actividad económica, o por empleadores de varias de dichas ramas. En ambos casos, el respectivo sindicato puede constituirse en determinado ámbito territorial, o a nivel nacional.

Los sindicatos de trabajadores o de profesionales deberán constituirse con un mínimo de 40 miembros. Dos o más sindicatos pueden formar federaciones, y dos o más federaciones formar confederaciones o centrales. Pueden afiliarse a una confederación o central los sindicatos gremiales, industriales y los de profesionales o de trabajadores independientes, constituidos a nivel nacional o provincial y que no forman parte de ninguna federación. Los sindicatos de empleadores pueden constituirse con un mínimo de 10 miembros, que sean totalmente independientes entre sí.

Como adelantamos, el artículo 398 CT define que Convención Colectiva de Trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un

empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.

Al igual que en el caso mexicano, el CT establece que todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, está obligado a celebrar con éste una Convención Colectiva cuando se lo solicite el sindicato, y si el patrón se niega los trabajadores podrán, una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga. En tal orden, existe una íntima relación entre huelga y negociación: el artículo 480 CT dice que la huelga deberá tener entre sus objetivos, el de obtener la celebración de una Convención Colectiva de trabajo, y exigir el cumplimiento de la Convención Colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento.

Conforme las posibilidades que brinda el Código, la negociación colectiva puede darse por dos vías: la asistida y la directa.

La negociación colectiva asistida importa la presentación de un proyecto de convenio colectivo (art. 428 CT), en el marco de un conflicto de intereses, con requisitos formales, sin los cuales no puede ponerse en práctica este tipo de negociación: deben presentar ante el Ministerio de Trabajo un pliego que contenga, una copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la asamblea general de la organización de trabajadores de que se trate, nombre y firma de todos los trabajadores que apoyan el pliego, si el pliego lo presenta un grupo de trabajadores, debe acompañarse de una copia del acuerdo respectivo, firmada por todos los que apoyan el pliego, y la certificación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en la cual conste la inscripción del sindicato. El artículo »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » 427, numeral 3, del CT determina que los delegados a la negociación serán entre 2 y 5 por cada parte, con la asistencia de un asesor sindical y un asesor legal, si las partes lo consideran necesario. En la negociación por vía directa, no hay límites para la representación de las partes en la negociación. Cualquiera sea la forma de negociación, los delegados para realizarla, cuentan con fuero sindical.

Del pliego, la autoridad administrativa deberá dar traslado al empleador por el término de 5 días, para que este responda cuáles propuestas acepta y cuáles rechaza. El empleador tiene la obligación legal de negociar él mismo, y si no contesta el pliego en el tiempo otorgado por la norma o no asiste a las citaciones para la conciliación, se entiende como abandono de la conciliación y causal para que el sindicato declare la huelga⁵⁴ y solicite a los tribunales la imputabilidad de la misma al empleador, en cuyo caso deberá pagar los salarios caídos producidos durante la huelga.

Contestado el mismo, el Ministerio de Trabajo designa un funcionario para que dirija la conciliación entre las partes que por quince días hábiles, deberán negociar el proyecto de convenio y que pueden, de mutuo acuerdo, prorrogar el término de las negociaciones

54. En ese caso, el sindicato además podrá solicitar a los tribunales la imputabilidad de la huelga al empleador, teniendo este que pagar los salarios caídos producidos durante la huelga. El artículo 441 CT, establece que desde que se presenta el pliego de peticiones en debida forma, y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo, con arreglo al procedimiento previsto en el desafuero sindical, sin embargo, el problema se suscita porque los pliegos –frecuentemente–, son observados por no ser presentados “en debida forma”.

hasta por diez días más, por dos ocasiones. En caso de no llegar a acuerdo sobre todas las cláusulas del convenio propuestas, después de agotado el término de negociación, se puede someter el conflicto a arbitraje por mutuo acuerdo de las partes o en caso, y el sindicato tiene hasta veinte días hábiles para anunciar el inicio de la huelga.

Según la norma, ningún pliego de peticiones puede ser rechazado por el Ministerio, y si éste presenta defectos pueden ser subsanados; sin embargo, en los hechos se advierten en el poder administrador ciertas prácticas tendientes a rechazar –muchas veces con argumentos banales–, los pliegos presentados por las organizaciones sindicales con lo que se verifica a partir de éste tipo de medidas, una progresiva orientación a dejar de lado la negociación asistida en beneficio de una negociación directa con los empleadores⁵⁵. También son conocidas las denuncias sindicales, en torno a la información que recibirían los empresarios –de parte del Ministerio–, relativas a filtrar información con los nombres de los trabajadores que apoyan el proyecto de convenio colectivo, los que son objetos de despidos y represalias.

TRATO Y ARREGLO DIRECTO. La vía directa es una negociación colectiva no regulada, cuyos negociadores –como anticipamos–, cuentan con fuero sindical y los acuerdos que resultan de la misma deben ser registrados ante la autoridad de aplicación. Se negocia directamente con el empleador sin pliego ni proyecto. »

55. Ello aun cuando el artículo 434 dispone que el funcionario que viole lo dispuesto en el artículo anterior, o que maliciosamente señale defectos no previstos en este Código, será sancionado con multa por el Ministro del ramo, de oficio o a solicitud de parte, o por los Tribunales de Trabajo previa denuncia de los interesados.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» El artículo 423 CT, establece que los sindicatos pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación, y que en caso de no existir sindicatos, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto, siempre y cuando representen el 30% de los que trabajen en la empresa, establecimiento o negocio afectado.

De dicho acuerdo al que arriben las partes por la vía directa se levantará acta que, en copia auténtica, se remitirá a la Inspección General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. Si se llega a una Convención Colectiva, las partes deben sujetarse a los términos que regula el Código.

PLURALIDAD DE SINDICATOS EN UNA EMPRESA. Si concurre un sindicato de empresa con uno o más sindicatos industriales, la Convención Colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. Si concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria podrán los primeros celebrar una Convención Colectiva para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicio en la empresa o industria correspondiente; Si concurren varios sindicatos gremiales, la Convención Colectiva se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará una Convención Colectiva

para su profesión. En Panamá, no obstante predominar la forma de organización de sindicatos por industria, la generalidad de los convenios colectivos son negociados por empresa.

CONTENIDO. Además de los aspectos formales de la convención colectiva, ésta contendrá la reglamentación del Comité de Empresas, para los únicos fines de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa; como así también estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo; y toda condición que convengan las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa.

EFFECTOS. Las cláusulas de la Convención Colectiva tienen efecto erga omnes, es decir, se aplican a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas por la Convención Colectiva, a menos que la convención prevea expresamente lo contrario. La convención se aplica a todos los trabajadores que se desempeñen en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato. Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la Convención Colectiva están obligados, durante el plazo fijado en la Convención Colectiva, a pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato, y el empleador queda obligado a descontárselas de sus salarios y entregarlas al sindicato. Asimismo, los acuerdos son de aplicación a los futuros afiliados de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

CONDICIONES MENOS FAVORABLES. En el sistema de relaciones laborales panameño, la ley -la norma estatal-, reviste un rol preponderante. La convención no puede establecer condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en la ley, los »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» contratos, convenciones colectivas, reglamentos o prácticas vigentes en la empresa, negocio o establecimiento. Es válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la Convención Colectiva. Las disposiciones de los contratos individuales contrarias a los términos de la convención y que sean menos favorables, son nulas, ineficaces, y serán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de la convención colectiva.

Duración de las convenciones. Los acuerdos no duran menos de 2 años ni más de 4 años y tienen carácter ultraactivo. La convención cesa si cierra la empresa, negocio o establecimiento para los que fue acordada.

Como corolario, es importante resaltar que el procedimentalismo excesivo de la negociación colectiva asistida, y la burocratización de algunas áreas de control del Estado, terminan estructurando un sistema en que lo corriente es la negociación colectiva por la vía directa, propendiendo a la realización de acuerdos “livianos” para el empleador y en los que se diluye la presencia del sujeto sindical.

HONDURAS

La Constitución Nacional de Honduras del año 1982, con las reformas del año 1999, en su artículo 128, Capítulo V, “Del Trabajo” reconoce expresamente la reglamentación de la ley el derecho a la huelga y el paro, a sindicalizarse y a celebrar contratos colectivos. Así dice que:

“Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine;

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales;

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores”.

Congruente con ello, el Estado hondureño ha ratificado en junio de 1956, dos de los Convenios fundamentales de la OIT, el 87 y el 98, previamente incluso a la sanción del Código de Trabajo de 1959 –CT–, aprobado por Decreto N° 159 del 15 de julio de 1959. Honduras, en cambio, no ha ratificado el Convenio N° 154 de la OIT sobre Fomento de la Negociación Colectiva.

Precisamente, es el código de Trabajo el que regula lo concerniente a la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Al igual que en Panamá, el CT declara de interés público la constitución legal de las Organizaciones Sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país, de la cultura popular y de la democracia hondureña. Los socios de las cooperativas no pueden sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí pueden »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas, cuando éstas actúen como patronos.

El artículo 468 CT define al sindicato como toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Los sindicatos pueden ser: a) de empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) de industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial; c) gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y, d) de oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. Dicha clasificación es aplicable también a los sindicatos de empleadores.

El código de Trabajo establece que a los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la de celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas

actividades de los asociados. Consecuentemente no puede haber más de un sindicato de base por empresa, y si hubiere más de uno subsistirá el que tenga mayor número de afiliados. De tales prescripciones surge un dato central: los sindicatos por empresa ocupan un lugar preponderante en la representación colectiva de los trabajadores.

Para crear o mantener un sindicato se necesita un número no inferior a 30 afiliados, y todo sindicato patronal no menos de 5 patronos independientes entre sí. Es notorio la disposición legal que establece que las organizaciones sindicales deben estar constituidas en un 90% por hondureños, lo que constituye una cláusula limitativa para la sindicalización de extranjeros⁵⁶. Los trabajadores no podrán ser miembros de más de un sindicato a la vez, de la misma clase o actividad.

El artículo 491 CT reconoce dentro de las funciones principales de los sindicatos, la de celebrar convenciones colectivas y contratos de trabajo; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan (inciso 3°). Asimismo les corresponde designar dentro de sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden; como también presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la Ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios; y adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar. Estas funciones sindicales, implican para los »

56. A diferencia de otros regímenes, la limitación se establece no solo para la integración de sus órganos directivos, sino para todo el universo de afiliados.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » empresarios el correlativo deber de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

Es facultad de las asambleas de los sindicatos aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo, acuerdos conciliatorios, compromisos de arbitraje u otros convenios de aplicación general.

Los sindicatos pueden constituirse en organizaciones de grado superior, en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales, o industriales, y éstos en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, a excepción de la declaración de huelga, y que compete privativamente, cuando la Ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

El artículo 53 del Código de Trabajo define que contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

En Honduras, el Código de Trabajo admite simultáneamente la negociación colectiva de carácter sindical y la no sindical en un mismo nivel de paridad jurídica. Es decir, que el contrato colectivo de trabajo puede ser negociado tanto por un sindicato como por un grupo no sindicalizado o de existencia provisoria, lo que implica un incentivo a la no sindicalización, en tanto una mera coalición transitoria de trabajadores puede negociar contratos colectivos al igual que los sindicatos. Dichos representantes de trabajadores no

organizados en sindicatos, acreditaran su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes.

Agrega el Código que tendrán el carácter de convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes.

Rige el **principio de unidad normativa en la empresa**: no puede existir más de un contrato colectivo de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que rige el que se celebró primero y esa es la convención única para todos los efectos legales: si hubiere otros posteriores se consideraran incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

El empleador debe celebrar un contrato colectivo si emplea trabajadores pertenecientes a un sindicato, obligándose con dicha organización. Si existieren varios sindicatos, deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa.

CONTENIDO. Los contratos colectivos tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada. Se entiende por condiciones generales todo lo relativo a jornada de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte, como así toda materia cuyo objeto sea lícito sin necesidad que el mismo contemple todas las condiciones de trabajo para que sea válido. El contrato colectivo podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » trabajo de mujeres y menores, con lo se infiere la importancia que tienen para el legislador dicho contenido negocial.

EFFECTOS. Los contratos colectivos de trabajo obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran. Se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que este previera expresamente lo contrario. En los contratos individuales de trabajo no pueden pactarse condiciones contrarias a los acuerdos colectivos, al tiempo que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, son nulas y deben considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo. Las condiciones más favorables en los contratos individuales son de plena aplicación.

Por regla general, las disposiciones de las leyes prevalecen siempre sobre las del contrato colectivo y las de este sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos precedentes.

CLÁUSULAS SINDICALES. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualquiera que establezca privilegios en favor de los sindicalizados, no pueden aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus

servicios en la empresa en el momento de la celebración del contrato.

EXCLUSIÓN DEL PATRONO O DEL SINDICATO DE LA PARTE SIGNATARIA.

Si una vez firmado el contrato colectivo de trabajo el empleador se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

En caso de disolución del sindicato o grupo de trabajadores que hayan sido parte de un contrato colectivo de trabajo, sus miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato.

RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO. La legislación hondureña introduce una novedosa regulación por responsabilidades directas o incumplimiento del acuerdo, fijando una fianza o caución para responder frente a ello ambas partes.

PLAZO. Si la partes no estipularon un plazo de vigencia del contrato colectivo, se presume que el mismo está celebrado por términos sucesivos de un año. El contrato se prorrogará automáticamente por un año, si dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no manifiestan expresamente por escrito su voluntad de darlo por terminado. Una de las partes podrá denunciar el acuerdo, pero éste continuara vigente hasta tanto se firme un nuevo contrato.

REVISIÓN. Las convenciones colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas, en tanto estas convenciones siguen en

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» todo su vigor.

PACTOS COLECTIVOS. Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

EXTENSIÓN DE LOS ACUERDOS. No obstante, el Poder Ejecutivo, a propuesta fundada del Ministerio de Trabajo, podrá extender la aplicación de todas o determinadas disposiciones de un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos no comprendidos originalmente en el mismo, pero comprendidos en el campo de aplicación profesional o territorial del contrato.

Dicha extensión prevalece sobre otros contratos colectivos que se apliquen en el mismo ámbito en tanto aquellos tengan condiciones menos favorables para los trabajadores.

El plazo de la extensión seguirá la suerte del plazo del convenio extendido.

REGISTRO Y PUBLICIDAD. El artículo 78 CT establece que todo contrato colectivo debe ser registrado en la Dirección General del Trabajo, mediante depósito del ejemplar del mismo. Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de dicha dependencia del Estado. Ésta podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo, cuando considere que es ilícita.

A su vez, los empleadores comprendidos están obligados a colocar en lugares visibles del establecimiento o de fácil acceso a los trabajadores, copias del contrato, impresas o escritas a máquinas.

ARREGLO DIRECTO. El Capítulo XIII del Código de Trabajo en su Sección primera establece que siempre que se suscite un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de 3 representantes para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan, quien está obligado a recibir a la delegación dentro de las 24 horas siguientes.

Si las partes llegaran a un acuerdo total o parcial, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio de Trabajo para su registro. Si no hubiera acuerdo, la disputa se someterá a un proceso de conciliación.

Una vez más, como buena parte de la legislación centroamericana y del Caribe existe una relación directa entre negociación colectiva y huelga, toda vez que el emergente del conflicto colectivo es un vehículo expeditivo para negociar colectivamente.

— HAITÍ

La Constitución de la República de Haití⁵⁷ sancionada en 1987, garantiza en su artículo 35.3 la libertad sindical y en su artículo »

57. Article 35.3: La liberté syndicale est garantie. Tout travailleur des secteurs privé et public peut adhérer au Syndicat de ses activités professionnelles pour la défense exclusivement de ses intérêts de travail.

Article 35.4: Le syndicat est essentiellement apolitique, à but non lucratif et non confessionnel. → Nul ne peut être contraint d'y adhérer.

Article 35.5: Le droit de grève est reconnu dans les limites déterminée par la loi.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » 35.5 reconoce el derecho de huelga. No reconoce explícitamente el derecho a la negociación colectiva, sino implícitamente a través del concepto más genérico de libertad sindical y la garantía de las organizaciones de trabajadores de poder desplegar su plan de acción sindical, dentro del cual es insoslayable el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

El artículo 35.3 garantiza tanto a los trabajadores privados como públicos, la posibilidad de adherir a un sindicato de sus actividades profesionales, estableciendo que ello –exclusivamente–, será para la defensa de sus intereses de trabajo. Los sindicatos, agrega el artículo 35.4, son esencialmente apolíticos, sin injerencia de carácter económica y no pueden adherir a un culto religioso.

Haití ha ratificado dos de los Convenios fundamentales de OIT que constituyen la normativa medular en torno del reconocimiento de la libertad sindical, el Convenio 98, ratificado el 12 de abril de 1957, y el Convenio 87, ratificado el 5 de junio de 1979.

Pese que el artículo 35 de la Constitución garantiza la libertad sindical y la protección de los derechos de los trabajadores en el sector público y privado, en la práctica, existen una serie de limitaciones en estos derechos. En particular, se destaca el Código Penal, que requiere del consentimiento del gobierno para el establecimiento de cualquier asociación de más de 20 miembros. Efectivamente, el artículo 236 del Código Penal dispone que:

“Ninguna asociación de más de veinte personas, cuyo objetivo será de reunirse todos los días, o durante ciertos días programados, para discutir objetos religiosos, literarios, políticos o de otra índole,

podrán formarse sin el acuerdo del Gobierno, y bajo las condiciones que se impondrán por la autoridad pública en la sociedad. En el número de personas indicados por este artículo, no se incluyen los que están domiciliados en la casa donde se reúne la asociación”⁵⁸.

En un contexto de marcada inestabilidad política e institucional, de gobierno autocráticos, en que incluso durante años se han visto suspendidas garantías constitucionales, la existencia de este artículo adquiere otra dimensión, aun cuando el derecho de asociación no figurare entre los suspendidos en su momento por la Cámara Legislativa, lo cierto es que este mismo artículo es un vehículo para impedir que cualquier grupo político o asociación de cualquier naturaleza pueda actuar libremente e incluso puede afectar directamente el pleno ejercicio de la libertad sindical⁵⁹.

Según un reciente Estudio sobre las Tendencias en la »

58. Code pénal de Haït, Section 6. Des associations ou réunions illicites Art. 236.- Nulle association de plus de vingt personnes, dont le but sera de se réunir tous les jours ou à certains jours marqués, pour s'occuper d'objets religieux, littéraires, politiques ou autres ne pourra se former qu'avec l'agrément du gouvernement, et sous les conditions qu'il plaira à l'autorité publique d'imposer à la société. Dans le nombre de personnes indiqué par le présent article, ne sont pas comprises celles domiciliées dans la maison où l'association se réunit.

59. En un informe de la Comisión Interamericana de Derecho Humanos -CIDH- correspondiente a 1979, se destaca este aspecto. Relata el mismo que “uno de los aspectos que interesaban particularmente a la Comisión Especial es el de la libertad sindical. A estos efectos los miembros visitaron diversas fábricas y hablaron con los trabajadores. Era evidente que lejos de ser alentada la sindicalización es desanimada mediante la intimidación. Los obreros consultados manifestaron el deseo de formar sindicatos pero expresaron el temor de perder sus puestos en caso de mostrarse activos al respecto. En Ciment d'Haiti, la Comisión Especial sí encontró agrupaciones sindicales, una elegida por empleados de oficina de nivel medio y la otra por trabajadores. Se alega que la empresa tolera las peticiones relativamente ponderadas de esta agrupación a fin de poder hacer ver que hay libertad sindical en la fábrica. La Comisión también observó que no existe ninguna federación ni confederación de trabajadores en Haití.” Recordemos que el informe in loco corresponde al año 1979, pero no son pocos los observadores que siguen marcando los mismo déficits de institucionalidad.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » Libertad Sindical y la Negociación Colectiva en el Sector Educativo desde la Crisis Financiera producido por la Internacional de la Educación, “*la negociación colectiva genuina virtualmente no existe en Haití*”. Destaca que el Decreto Ley 4 de 1983 le otorga poder al Directorio de Trabajo del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo para que intervenga en la redacción de acuerdos colectivos y en disputas laborales y que aún se encuentra en vigencia, lo que implica un avasallamiento de las autonomías colectivas. Agrega que, la OIT observa actos de discriminación contra sindicalistas, interferencia de compañías en los asuntos de sindicatos, la debilidad de las inspecciones laborales y el sistema judicial con respecto a la violación de los derechos de los sindicatos.

En la declaración de Santo Domingo, República Dominicana, del 9 de abril de 2010⁶⁰, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas –CSA– y la Confederación Sindical Internacional –CSI– han instado a que los contratos de reconstrucción adjudicados en licitación pública incorporen el compromiso de respetar la legislación laboral de Haití y los Convenios fundamentales de la OIT, que todas las empresas nacionales y extranjeras, así como las organizaciones no gubernamentales presentes en Haití, deben asimismo respetar la legislación laboral y los Convenios de la OIT, en particular el derecho de sindicalización, del mismo modo que recordó al Estado haitiano su obligación de aplicar los Convenios y acuerdos internacionales que ha ratificado.

60. Hoja de ruta sindical para la reconstrucción y el desarrollo de Haití; 2009; CSA - CSI

Debe resaltarse, que la propia Constitución Haitiana –en su artículo 276-2–, estipula que los tratados ratificados por Haití se convierten en parte de su legislación interna⁶¹. Esta disposición es de suma importancia en vista de que Haití ha ratificado no sólo los Convenios 87 y 98 de la OIT, sino además la Convención Americana sobre Derechos Humanos y, de acuerdo a esta disposición constitucional, tales instrumentos internacionales están incorporados a la legislación interna del país.

Frente a este cuadro, se encuentra vigente el Código de Trabajo sancionado en el año 1961, con sus modificaciones de 1984⁶².

El Código de Trabajo establece que el derecho de los trabajadores para organizar la defensa de sus legítimos intereses está garantizado y protegido por el Estado en virtud de la ley (artículo 225 CT). Define que el sindicato es una institución jurídica de orden público, y constituye una unión permanente de cualquier forma de asociación de los trabajadores, los empleadores o personas que ejerzan una actividad profesional independiente o agrupado exclusivamente para el estudio, la coordinación, la protección y la mejora de sus intereses económicos, sociales y morales comunes. Nadie puede ser obligado a adherirse a un sindicato, siendo nula y sin efecto cualquier cláusula o pacto en contrario.

Ningún sindicato se puede formar con menos de 10 trabajadores, o en su caso con 5 empleadores. »

61. Article 276.2: Les Traités ou Accord Internationaux, une fois sanctionnés et ratifiés dans les formes prévues par la Constitution, font partie de la Législation du Pays et abrogent toutes les Lois qui leur sont contraires.

62. Décret du 24 février 1984 actualisant le Code du travail du 12 septembre 1961.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» La ley reconoce cuatro categorías de sindicatos: a) sindicatos profesionales, formado por las personas que ejercen la misma profesión o el mismo oficio; b) sindicatos de empresa, cuando se forman por personas de profesiones, especialidades o profesiones diferentes que trabajan en la misma empresa; c) sindicatos industriales, cuando es formado por individuos de profesiones, especialidades o diferentes empresas dedicadas a varias empresas similares; y, d) sindicatos mixtos o de empleos diversos, cuando se forman por los trabajadores de ocupaciones y ramas de diferentes actividades y sin conexión. Tales uniones pueden formarse sólo si, en una localidad o una región en particular, el número de trabajadores que pertenecen a la misma rama profesional no llega al mínimo legal.

Cualquier persona que ejerza una profesión u ocupación en un lugar donde no hay sindicatos formados que lo agrupen, puede unirse a otro de la misma profesión u ocupación o relacionada existente en la localidad más cercana.

Varios sindicatos de la misma categoría pueden fusionarse y formar un nuevo sindicato. Una pluralidad de sindicatos pueden formar una federación y varias federaciones pueden formar una confederación.

El código dice que los sindicatos y federaciones no pueden declarar la huelga a menos que sea legal, y ésta tendrá tal carácter -según el artículo 204 CT-, cuando la lleve a cabo un grupo de trabajadores que representen al menos un tercio de los empleados, y que tenga por objeto exclusivamente promover o defender intereses económicos, profesionales, sociales o morales comunes.

El artículo 53 del Código de Trabajo define que el **contrato colectivo de trabajo** es un acuerdo sobre las condiciones de trabajo

celebrados entre una o una pluralidad de organizaciones sindicales de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente autorizados por estos últimos, y una o varias organizaciones de empleadores o de cualquier otro grupo de empleadores o uno o más empleadores de forma individual, por el otro.

El contrato puede contener disposiciones más favorables para los trabajadores que las contenidas en el Código de Trabajo, pero en ningún caso puede establecer condiciones que renuncien a sus disposiciones.

PLAZO. Se puede establecer por un período fijo o indefinido. Cuando se concluye que es por un periodo determinado, éste no puede ser inferior a un año ni superior a 5 años. A falta de estipulación en cuanto a su duración, se presume que es válido por un año. Las disposiciones del contrato renuevan automáticamente si no se indica lo contrario.

EFECTOS. Los beneficios y obligaciones del contrato colectivo de trabajo tienen efecto *erga omnes*, y se extienden a todos los trabajadores afiliados o no al sindicato que prestan sus servicios a instituciones reguladas por el convenio colectivo. El contrato puede ser extendido a petición de parte por el Ministerio de Asuntos Sociales, y sus disposiciones pueden hacerse obligatorias para las empresas dedicadas a actividades similares y que no fueron parte del acuerdo.

En caso que el empleador esté obligado por los términos de un contrato colectivo de trabajo, sus cláusulas se extienden a los contratos individuales de trabajo suscritos con él, a menos que las disposiciones de esos contratos sean más favorables para los trabajadores.

CONTENIDO. Todo contrato colectivo de trabajo debe contener »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » estipulaciones sobre los siguientes temas: el salario aplicable a las categorías de empleados, aumentos debidos, bonos y otros beneficios derivados de los sueldos; la forma, el momento y lugar de pago; el lugar o lugares de la prestación de servicios o la ejecución de la obra; la enunciación del principio de igual remuneración por igual trabajo, sean nacionales o extranjeros, hombres o mujeres; las condiciones de contratación y despido de los trabajadores; las condiciones de trabajo; las disposiciones que contienen el proceso de revisión, rectificación, cancelación y terminación de la totalidad o parte del contrato; las modalidades de organización y de funcionamiento del aprendizaje y la formación profesional en vistas de formar rápidamente cuadros técnicos haitianos, en el caso en el que se hubiera llamado a técnicos extranjeros; y las condiciones especiales de trabajo de mujeres y menores de edad.

CLÁUSULAS SINDICALES. Son nulas y sin efecto las disposiciones de un contrato colectivo de trabajo que exige al empresario que sólo se contraten a los trabajadores afiliados a un sindicato; o despedir a trabajadores que dejaron de pertenecer a un sindicato; o las que establezcan las sanciones contra el trabajador por su pertenencia a un sindicato.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR. Cuando en una empresa, dos tercios de los trabajadores están afiliados a un sindicato formado en dicha empresa, el empleador está obligado a concluir un convenio colectivo con el sindicato, si así éste lo solicita. Del mismo modo, el sindicato está obligado a concluir un convenio colectivo con el empleador si éste así lo solicita.

COEXISTENCIA. Si en la misma empresa existen trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, sus contratos colectivos pueden

coexistir. Sin embargo, las condiciones de un contrato colectivo que acuerde mayores ventajas a los trabajadores que aquellas acordadas por el otro contrato colectivo a otro grupo de trabajadores, se aplicarán a estos últimos, en la medida en que se trate de un trabajo ejecutado en las mismas condiciones.

— COSTA RICA

La Constitución Política de la República de Costa Rica del año 1949 reconoce el derecho a la libre sindicalización, a la huelga y al paro, y a la negociación colectiva, cuyo producto tendrá fuerza de ley. En efecto, ello está reconocido en los artículos 60, 61 y 62 de la norma fundamental costarricense:

Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

No obstante este reconocimiento a los pilares fundamentales de las relaciones colectivas de trabajo, se ve enturbiado por la reforma constitucional de 2011 que modifica el artículo 64 de la Constitución »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» Política. Mediante dicha reforma el Estado se compromete a fomentar la creación de cooperativas como medio para facilitar mejores condiciones de vida de los trabajadores, y procurará el desarrollo del solidarismo como instrumento de crecimiento económico y social de los trabajadores, tanto en el sector privado como en el sector público. Asimismo, reconoce el derecho de patronos y trabajadores a organizarse libremente en asociaciones solidaristas, con el fin de obtener mejores condiciones de vida y desarrollo económico y social.

Con ello, se abre una grieta en el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos fundamentales de la libertad sindical, que pese a que el Estado de Costa Rica ha ratificado ya en junio de 1960, los Convenios 87 y 98 de la OIT, se ve desvirtuado por el fuerte sesgo corporativista que anuncia el reconocimiento constitucional de las organizaciones solidaristas.

En ese orden, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, reiteradamente ha observado en varios países de América Central (Honduras y principalmente Costa Rica), la presencia de asociaciones diferentes a los sindicatos –promovidas por el sector patronal y el Estado–, que se atribuyen la representación de los trabajadores: es el caso de estas asociaciones solidaristas. Se trata de asociaciones de trabajadores cuya constitución supone un aporte del empleador del que dependen, financiadas con arreglo al principio mutualista por los trabajadores y los empleadores con fines económicos-sociales de bienestar material (ahorro, crédito, inversión, programas de vivienda, educativos, etc.) y de unión y cooperación entre trabajadores y empleadores. Sus órganos deben ser integrados por trabajadores aunque puede participar en ellos un

representante patronal con voz pero sin voto. **El Comité de Libertad Sindical, ha dicho que estas organizaciones representan una fuerte injerencia del sector empresarial, y no cumplen el rol autónomo que deben asumir los sindicatos en la representación de los intereses y derechos colectivos.**

No obstante estas prácticas solidaristas promovidas por el Estado y el sector empresarial, al igual que el caso panameño y hondureño, el Código de Trabajo declara de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, siendo los sindicatos uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.

El artículo 339 CT define que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Dentro sus actividades principales se reconoce la de celebrar convenciones y contratos colectivos (inciso a);

El código clasifica a los sindicatos en: a) gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; b) de Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa; c) industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase; y, d) mixtos o de oficios varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.

Un dato a tener presente es que de acuerdo al artículo 343 »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» CT, se podrá constituir un sindicato con 12 trabajadores⁶³.

Dos o más sindicatos pueden fusionarse entre sí, una vez que acuerden sus respectivas disoluciones y formen uno nuevo. Dos o más sindicatos pueden formar federaciones y dos o más federaciones formar confederaciones. Los sindicatos, federaciones y confederaciones, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores o patronos.

Nominalmente, el artículo 370 CT dispone que cuando –en una empresa–, exista un sindicato al que estén afiliados al menos la mitad más uno de sus trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando esa negociación no sea con el sindicato, y los acuerdos que se negocien en contravención con ello no pueden ser registrados ni homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni podrán ser opuestos a los sindicatos. Sin embargo, habrá que tener en cuenta que la tasa de afiliación sindical en Costa Rica ronda el 10% de los trabajadores con lo que dicha disposición es de valor relativo.

El Código de Trabajo reconoce la negociación del contrato colectivo y la convención colectiva de trabajo.

El contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, en el cual sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que

algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Los representantes sindicales justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de sus estatutos legalmente inscritos y por el acta de la asamblea o asambleas que así lo hayan acordado. La parte de los patronos no sindicalizados justificará su representación conforme al derecho común.

CONTENIDO. En el contrato colectivo se especificarán, la intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse; la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado; el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste; los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de alguna otra manera; la forma, período y lugar de pago; el lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra; las demás estipulaciones en que convengan las partes; y el lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de sus representantes.

Si el sindicato se disolviere no afectará las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo que correspondan a sus miembros.

La convención colectiva es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias »

63. Los sindicatos patronales requieren al menos 5 miembros.

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

» relativas a éste⁶⁴. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado Costarricense (ver artículo 62 Constitución Política).

EFFECTOS. Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para todos los trabajadores –afiliados o no–, que al momento de entrar en vigencia trabajan en la empresa y en todo lo que les sea más favorable, y a todos los que concierten en el futuro dentro de la empresa contratos individuales o colectivos, no pudiendo estos establecer condiciones menos favorables a las contenidas en la convención colectiva.

OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR. Todo empleador que tuviere más de la tercera parte de sus trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Dicho porcentaje se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado. Si existieren varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables

64. Artículo 54 del Código de Trabajo.

para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción. Si se tratare de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

Si transcurridos 30 días de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia, habilitando la vía judicial, a diferencia de la mayoría de los ordenamientos latinoamericanos en que prevalece la intervención del organismo administrativo del trabajo.

CONTENIDO. La convención colectiva debe especificar todo lo relativo a: a) la intensidad y calidad del trabajo; b) la jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones; c) los salarios; d) las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda; e) la duración de la convención y el día en que comenzará a regir; y, f) las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No es válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados.

PLAZO. La convención no puede fijarse por un plazo menor de un año ni mayor de 3, pero en cada ocasión se prorrogará »

/2. ANÁLISIS POR PAÍS

- » automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el 60% de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención.

RESPONSABILIDADES. El sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva tendrá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan. La organización sindical puede ejercer además los derechos que surjan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma. Las personas obligadas por una convención colectiva pueden ejercer los derechos que nazcan de la misma si les ocasiona un perjuicio individual. Los otros sindicatos que se vean afectados tendrán acción para ejercer esos derechos en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

CONVENIONES COLECTIVAS DE INDUSTRIA O ACTIVIDAD ECONÓMICA CON FUERZA DE LEY. Para que la convención colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario que esté firmada por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas y que

comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate. Cumplido los recaudos, cualquiera de las partes puede dirigir una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, si el Poder Ejecutivo lo creyere conveniente, declare su obligatoriedad extensiva. Si la convención colectiva es declarada de extensión obligatoria se aplicará, a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en las estipulaciones que sean más favorables a los trabajadores.

Dichas convenciones con fuerza de ley tendrán una vigencia no mayor de 5 años ni menor de un año, la que se prorrogará automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa su voluntad de dar por terminada la convención.

No obstante las modalidades de negociación destacadas, a través del contrato colectivo y la convención colectiva, en los cuales la titularidad de la negociación la tiene el o los sindicatos, como organizaciones permanentes de trabajadores, en Costa Rica se reconoce legalmente y se promociona el “arreglo directo”⁶⁵, considerado como una forma de negociación colectiva para resolver conflictos colectivos, y que se lleva a cabo con la sola intervención de las partes agrupadas en gremios o comités representativos (comité permanente) o con la intervención de una tercera persona, el “amigable componedor”, con el fin de resolver directamente –sin la intervención sindical–, sus diferencias socio laborales, antes de iniciar un conflicto colectivo propiamente dicho, o como medio de »

65. Artículo 504 del Código de Trabajo.

» poner fin si ya se hubiera recurrido a una medida de presión.

Los trabajadores interesados en negociar un arreglo directo pueden conformar un Comité o Consejo Permanente de Trabajadores en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Si las “partes” llegan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales y de conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las 24 horas posteriores a su firma.

El artículo 507 CT, agrega que cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el Título Sexto, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

Este mecanismo, de tal modo, se convierte en un formidable mecanismo –válido legalmente– para eludir la negociación con intervención sindical, y junto con la legitimación por parte del Estado –a través del reconocimiento constitucional– de las organizaciones solidaristas, se convierte en la vía para que éstas actúen en nombre de los sindicatos mediante el arreglo directo. De tal modo se avanza en un proceso de descolectivización de las relaciones colectivas de trabajo. ■

3. A MANERA DE CONCLUSIÓN FINAL

Hasta aquí hemos visto en un apretado sumario, los modelos regulatorios de la negociación colectiva en catorce países de América del Sur, Central y del Caribe, y al decir regulatorio no sólo nos hemos referido a las relaciones jurídicas, sino también a la regulación social que surge de la práctica concreta y el juego de tensiones entre los antagonistas sociales (representantes de los trabajadores y los empresarios) y el Estado; por lo que no podemos sino concluir en que un modelo de negociación colectiva debe ser interpretado en el marco del conjunto de relaciones colectivas de trabajo de cada país, las que, para ser debidamente comprendidas, no pueden escindirse de la realidad y contexto de las sociedades en que se despliegan.

Si tuviéramos que efectuar algunas observaciones de lo que hemos visto, sin dudas la principal de ellas sería haber dado cuenta de la existencia de modelos fuertemente regulados por el Estado, lo que no necesariamente implica la presencia activa de éste en defensa de los derechos humanos laborales, ni que tenga su acción un carácter performartivo⁶⁶.

Hemos visto, por ejemplo, cierta tendencia –sobre todo en Centroamérica– a la procedimentalización fuerte de la negociación colectiva, lo que deriva en una fuga del sistema reglamentado a otros sin mayores formalismos, generalmente asociados a la huelga: es así que se producen tratos directos con los empresarios, lo que en »

66. Que al enunciarse la norma, la conducta opera directamente por indicación de ella.

/3. A MANERA DE CONCLUSIÓN FINAL

» reiterados casos culminan en la supresión del sujeto sindical en beneficio de trabajadores no organizados permanentemente y con un grado mayor o menor de cooptación por parte de los empresarios. Esta situación, muchas veces se produce, orientada por el propio Estado que permite la fuga hacia la mayor informalidad negocial que da la regulación del conflicto, y que se desarrolla en el marco de la correlación de fuerzas de las partes, e implica ante la debilidad de la organización sindical una prevalencia del poder empresarial sobre el de los trabajadores.

En todo esto, el Estado sigue ocupando un lugar central en la orientación de la negociación colectiva, ya sea como promotor de la misma en clave de derechos humanos, o como estimulador de la misma en clave empresarial.

Así también se destaca, salvo casos muy concretos como los del Cono Sur⁶⁷ una tendencia a la negociación descentralizada y por empresas: varios sistemas -pese a reconocer la negociación por industria-, están diseñados para que materialmente no se produzca otro tipo de negociación que no sea la de empresa. En esto, no podemos caer en una simple descripción del sistema adoptado: el ámbito de negociación es decisivo también para perfilar el modelo de relaciones laborales que se persigue. En ello, una negociación colectiva por empresa puede ser presentada desde la lógica de una mejor organización y administración en el lugar de trabajo, e incluso regulatoria de las condiciones de trabajo de una unidad productiva. Pero una

negociación colectiva de trabajo por actividad además de ampliar la tasa de cobertura, permite a los trabajadores y sus organizaciones, “poder pensar” estratégicamente más allá de la empresa, con una agenda que amplíe la mera discusión de salarios y demás condiciones de trabajo, que pueda ver las asimetrías y desigualdades entre categorías, empresas y regiones, operando sobre ellas como un distribuidor de derechos y homogeneizador de las relaciones laborales.

Otra observación, siempre parcial, de lo que hemos visto, está dada por la vigencia y eficacia de los acuerdos. Se advierten modelos en que prevalece una lógica civilista, simplemente contractual de los acuerdos, como si estos fueran contratos pluriindividuales de trabajo en los que sus disposiciones sólo son aplicables a las partes representadas. Surgen expresiones que tienden a ver los límites de “lo colectivo” en la sencilla suma de las partes individuales. Esto se advierte con nitidez, en el empoderamiento legal a sujetos no sindicales a los efectos de la negociación, que actúan como mandatarios y no como representantes de un colectivo: actúan una representación civil y no una representación “política” como es por definición la representación sindical de los intereses colectivos.

Por otra parte, no son pocos los regímenes en que los acuerdos tienen vigencia sólo en el marco temporal que han pautado las partes, y en que no se reconoce el derecho a la ultraactividad de las cláusulas del acuerdo colectivo. Ello es fundamental, en la medida que podamos avizorar que la ultraactividad o ultraoperatividad de las cláusulas hasta la entrada en vigencia de otras que la modifiquen, constituye una garantía para el colectivo de trabajadores, en tanto permite una renegociación de los acuerdos, en el marco de una historia de las relaciones laborales y no de comenzar siempre “de cero”. Pero además, la ultraactividad actúa como factor compensador »

67. A excepción de Chile.

» de la desigualdad negocial: si el colectivo de trabajadores está bajo una correlación de fuerzas desfavorables, este instrumento permite aguardar hasta una mejor oportunidad. Del mismo modo, esta garantía actúa en el caso de vencimiento de los acuerdos, y toda vez que la negociación colectiva implica una libertad y no una obligación para las partes, para que no se produzca un vacío normativo y se siga aplicando la norma vencida hasta una nueva negociación.

Se observa en general una paulatina disminución de la densidad sindical, y una individualización de las relaciones laborales que socava las bases para construir un modelo de relaciones del trabajo justo, democrático y participativo, en beneficio de otro modelo de “recursos humanos” en el que prevalece la lógica empresarial de la competitividad y la productividad y el clima de negocios.

La negociación colectiva va debatiendo su concepto, entre ser un mecanismo que el Estado Social reconoce a los trabajadores y trabajadoras como derecho humano fundamental que sirve como instrumento para mejorar su calidad de vida, con el de ser un mero instrumento reconocido para redistribuir el poder al interior de la empresa en favor de la lógica de maximización de beneficios y reducción de costos del capital.

De poder dar cuenta de ese debate, hicimos este itinerario, y de poder reunir elementos que nos permitan pensar un modelo de relaciones colectivas de trabajo mejor, y que en la mayoría de los casos es –parafraseando a Julio Cortázar–, aún un modelo para armar. ■

4. GLOSARIO

- **ARTICULACIÓN DE CONVENIOS:** se da cuando las normas determinan cómo deben relacionarse dos convenios o acuerdos colectivos de distinto ámbito, uno de ámbito mayor y otro de ámbito menor.
- **CONTRATO COLECTIVO, CONVENIO COLECTIVO, CONVENCION COLECTIVA, ACUERDO COLECTIVO, PACTO COLECTIVO, CONTRATO LEY,** son términos que deben ser interpretados conforme al contexto y al país, pues pueden significar tanto sinónimos, como expresar significados distintos, con su propio sentido y alcance.
- **DENSIDAD SINDICAL, TASA DE SINDICACIÓN O SINDICALIZACIÓN,** porcentual de trabajadores pertenecientes a una organización sindical.
- **DISPONIBILIDAD COLECTIVA REGRESIVA:** capacidad de la negociación colectiva de establecer condiciones de trabajo “por debajo” de las garantías impuestas por la ley.
- **EFFECTO ERGA OMNES:** así se denomina al efecto que tienen algunos acuerdos, cuando éstos son universalmente aplicados a todos los trabajadores y empleadores de un determinado ámbito personal y territorial. Suele denominarse efecto legal, o normativo, pues es de aplicación obligatoria no solo para las partes, sino que es universalmente obligatorio.
- **FUERZA VINCULANTE:** asociada a la idea del efecto erga omnes, así se llama a los acuerdos que tienen fuerza imperativa y »

/4. GLOSARIO

- » obligatoria para las partes.
- **FUERO GREMIAL. FUERO SINDICAL. TUTELA SINDICAL.** son nombres que se usan para denominar a la protección jurídica contra prácticas antisindicales, que tienen los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones.
- **HOMOLOGACIÓN:** acto administrativo o judicial, por el cual la autoridad administrativa o judicial le da valor jurídico a un acuerdo entre partes. La homologación supone el control por parte de esa autoridad, del cumplimiento de los requisitos necesarios que exigen las normas.
- **NEGOCIACIÓN TRIPARTITA:** se denomina así a la dinámica de negociación en la que el Estado asume incluso su condición de parte, además de la parte sindical y la empleadora.
- **PARITARIAS:** denominación que se le da a la negociación colectiva bilateral. Deriva del término “pares”, es decir, las dos partes, sindical y empleadora, de la negociación colectiva bilateral.
- **PATRONOS. PATRONES. EMPRESARIOS. EMPLEADORES.** son términos utilizados para denominar a la parte apropiadora de la fuerza de trabajo
- **SINDICATO DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD, DE RAMA,** así se llama a las organizaciones sindicales que agrupan trabajadores de una misma actividad, o rama de actividad o de una misma industria, independientemente la empresa en la cual trabajan o el oficio, o la categoría laboral que realizan. La misma caracterización debemos hacer si nos referimos a convenios

o acuerdos colectivos de industria, actividad, o rama.

- **SUCESIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS,** es la relación existente entre dos convenios colectivos de trabajo, uno anterior y otro posterior que lo modifica.
- **ULTRAACTIVIDAD, ULTRAOPERATIVIDAD,** así se denomina a la técnica por la cual las cláusulas de los acuerdos colectivos continúan vigentes hasta la negociación y entrada en vigencia de nuevas cláusulas que las reemplacen. ■