

EL AMBITO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ
Universidad de Chile

PREAMBULO

Esta breve monografía, de carácter internacional, fue presentada por el suscrito en el Tercer Congreso de Relaciones Industriales, organizado por la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal, en Bogotá, Colombia, en 1982.

El tema que se aborda es *El Ambito de la Negociación Colectiva*. Se ha utilizado un enfoque eminentemente doctrinario, basado en las publicaciones más actualizadas sobre la materia y siguiendo los últimos trabajos de la Organización Internacional del Trabajo.

El carácter de este ensayo, es el de un estudio institucional de derecho comparado, aun cuando rebasa lo meramente jurídico. Por lo mismo, no se entra en el detalle de ninguna legislación específica y se considera sólo muy tangencialmente la situación chilena.

LA NEGOCIACION COLECTIVA

Conceptos y Condicionantes

1.1. CONCEPTOS

Es difícil dar un concepto preciso de "Negociación Colectiva" que abarque la totalidad de sus facetas. Para ensayar cualquier tipo de conceptualización es necesario distinguir algunas situaciones diversas.

En primer lugar se debe delimitar el ámbito del contenido de la Negociación, distinguiendo entre una Negociación Colectiva en un sentido amplio y la Negociación Colectiva en un sentido estricto, las que definiremos más adelante. En segundo lugar, también es menester efectuar el distingo entre Negociación Colectiva como sinónimo de Conflicto Colectivo y aquella que se presenta de manera independiente del Conflicto.

Por Negociación Colectiva en un sentido amplio, entenderemos aquella que se efectúa entre los trabajadores organizados y los empleadores y/o el Estado con el objetivo de lograr acuerdos a nivel de establecimiento, de empresa, de profesión o de industria, de la región o de la nación, en materias que interesan a los trabajadores.

Frente a este concepto de Negociación Colectiva en un amplio sentido, existe otro más restringido, que la circunscribe al objetivo de lograr un mejoramiento de condiciones de trabajo y de vida y que culmina en un instrumento denominado, de diversas maneras, según los casos.

Por otra parte, se suelen confundir con mucha frecuencia los conceptos de Negociación Colectiva y de Conflicto Colectivo. Ambos conceptos hoy día son considerados como distintos, pues si bien puede existir una relación entre éstos, es posible que se produzca una negociación, por el mecanismo de la Negociación Directa, con o sin la presencia del Estado, sin que se produzca un conflicto entre

las partes que derive en una huelga o en un lockout y sin que sea necesario recurrir a mecanismos jurisdiccionales o voluntarios.

Proporcionaremos a continuación algunas definiciones que los autores han dado de Negociación Colectiva considerando diversas realidades.

Para el catedrático chileno don Héctor Escribar Mandiola, *es el proceso a través del cual los empresarios o las asociaciones de empresarios, por una parte, y los sindicatos, asociaciones o grupos de trabajadores, por la otra, establecen las condiciones de trabajo, sea directamente por avenimiento o convención colectiva, sea indirectamente por sentencia arbitral dictada por un tercero en quien las partes delegan esa facultad*¹.

De la oir recogemos tres definiciones. Una del Manual de Educación Obrera: "*Puede definirse como Negociaciones Colectivas las que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y contrataciones. Cuando no existe una organización representativa de trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos*"². La segunda definición es la proveniente del Estudio sobre Negociaciones Colectivas en los países industrializados con economía de mercado. *La Negociación es un proceso de adopción de decisiones. Su propósito primordial es llegar a convenir un conjunto de normas que rijan las cuestiones de fondo y de procedimiento*

¹ Héctor ESCRIBAR MANDIOLA, *Conflictos colectivos del trabajo*. Revista de Derecho y Jurisprudencia, Santiago, Chile, 1969.

² Oficina Internacional del Trabajo. *Las Negociaciones Colectivas*, Manual de Educación Obrera, Ginebra, Suiza, 6ª edición, 1973, pág. 5.

de la relación del empleo al igual que las relaciones entre las propias partes de la negociación³.

La tercera definición corresponde al trabajo de oit. *La Negociación Colectiva en América Latina*⁴, donde se considera tanto aquella destinada a establecer un convenio colectivo en el sentido estricto del término, como toda negociación destinada a establecer salarios y condiciones generales de trabajo dentro del cuadro de los procedimientos de cooperación tripartita o de solución de conflictos.

Este mismo estudio señala que bajo la denominación genérica de *convenio colectivo de trabajo* se incluye una amplia gama de acuerdos normativos de carácter general, concluidos en virtud de un proceso de discusión entre los representantes de la empresa o empresas interesadas y el grupo de trabajadores de que se trate, ya se halle este último sindicalizado o no. Entran, por lo tanto, en esta categoría, los instrumentos que en las respectivas legislaciones, se denominan según el caso *convenio colectivo, contrato colectivo, contrato ley, acuerdo colectivo, pacto colectivo, convención colectiva, contrato sindical, acta de avenimiento y acta transaccional*.

1.2. CONDICIONANTES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Para que exista una Negociación Colectiva como sistema generalizado de fijación de condiciones de vida y de trabajo, se requieren algunas condiciones que a continuación se resumen y que corresponden al criterio aceptado por oit⁵.

³ Oficina Internacional del Trabajo. *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*, oit, Ginebra, Suiza, 1974, pág. 7.

⁴ Oficina Internacional del Trabajo. *La Negociación Colectiva en América Latina*, oit, Ginebra, Suiza, 1978, pág. 1.

⁵ Oficina Internacional del Trabajo. *Las Negociaciones Colectivas*,

Requiere la Negociación Colectiva para lograr sus objetivos de un clima favorable, es decir, que tanto la legislación, como el gobierno y la opinión pública la alienten. En algunos países para poder efectuar la Negociación ha debido vencerse la hostilidad de las autoridades, en otros la Negociación era meramente tolerada, sin que se la estimulara. En todos estos casos, la implementación de la Negociación exige una lucha continua, con pocas posibilidades de éxito.

En muchos países, en cambio, los gobiernos han apoyado las negociaciones derogando las disposiciones legislativas que las dificultaban, facilitando los procedimientos de negociación mediante la creación de sistemas de conciliación y arbitraje, reconociendo legalmente el derecho a negociar colectivamente, dictando normas para los convenios colectivos, registrándolos oficialmente, extendiendo su aplicación y colaborando en su cumplimiento.

b. LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es esencial para la Negociación Colectiva. La mera supresión de las trabas legales no representa un estímulo a la libertad sindical, es necesario que esta libertad se lleve a la práctica, pudiendo las organizaciones sindicales actuar libremente en el más amplio sentido de la palabra.

c. ESTABILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

La existencia de libertad sindical no basta para que la Negociación sea eficaz, es necesario que los trabajadores aprovechen esta libertad para formar sindicatos, y asegurar

su organización. La rivalidad entre sindicatos y las luchas intestinas en su seno, la existencia de directivas que se desentienden de las bases son algunos de los factores que perjudican la estabilidad de las organizaciones de trabajadores y que consecuentemente puedan redundar en perjuicio de la Negociación Colectiva.

d. INTERES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES Y SUS ORGANIZACIONES POR NEGOCIAR

Aun cuando exista libertad sindical y organizaciones de trabajadores estables es difícil que la Negociación pueda desarrollarse con cierta regularidad si los empleadores no tienen una actitud positiva frente a la Negociación y, por ende, frente al trabajador y el movimiento sindical. La actitud desconfiada y negativa de los empleadores ha sido causa importante en muchos países, de que no se desarrolle la Negociación.

2. AMBITO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Tendencias Actuales

2.1. CONSIDERACIONES GENERALES

La Negociación Colectiva puede darse en los más diversos niveles, el de *establecimiento*, el de *la empresa*, el de *la rama de actividad industrial o profesional*.

También al interior de una empresa o establecimiento puede darse para toda la empresa o establecimiento o para un grupo de trabajadores dentro de la misma. Asimismo la Negociación en la empresa puede empalmar con una por rama de actividad.

En esta materia hay que hacer desde el punto de vista legal una gran distinción previa entre aquellas legislaciones que dejan libertad a las partes para que negocien

al nivel que estimen más conveniente y aquellas que circunscriben la Negociación coercitivamente a un determinado nivel.

La doctrina de la orr sobre el particular tiende a que las partes libremente elijan el nivel que estimen conveniente. Recientemente, en el año 1981, se ha aprobado el Convenio 154 y la Recomendación 163, destinados a propender la Negociación Colectiva. Estos textos de orr le dan una gran relevancia a la Negociación Colectiva en todos sus niveles e instan a los países para que adopten las medidas necesarias para incrementarla. Sin embargo, cabe destacar que no obstante el criterio de orr, en muchos países hay normas imperativas, respecto al nivel de la Negociación, a veces bastante extremas.

En nuestro entender deben ser las partes la que escojan libremente el nivel donde deban negociar y, por tanto, consideramos inadecuadas las limitaciones impuestas por el legislador en la materia.

Volveremos a tratar el tema con un mayor detalle al referirnos a América Latina.

2.2. EVOLUCION HISTORICA EN LOS PAISES DESARROLLADOS CON ECONOMIA DE MERCADO

Es interesante sobre este tema considerar la evolución histórica de los países desarrollados con economía de mercado para lo cual seguiremos muy de cerca un interesante estudio de la orr sobre la materia⁶, redactado por el profesor John P. Windmuller.

Cabe admitir que en la mayor parte de los países europeos las negociaciones colectivas al principio intere-

⁶ Oficina Internacional del Trabajo. La Negociación Colectiva en los países industrializados con economía de mercado, orr, Ginebra, Suiza, págs. 97 y sigtes.

saban casi siempre a un grupo de empresas de la misma región que se dedicaron a actividades idénticas o muy parecidas. A veces, en los países más pequeños la contratación salía de los límites de la región y hasta se extendían siempre para una misma industria a todo un territorio nacional. En los países más grandes, en cambio, las negociaciones de ámbito nacional sólo aparecieron después de las entabladas por regiones o zonas o en grupos de empresas situadas en una misma ciudad. Lo verdaderamente importante no es tanto que la Negociación haya comenzado por el nivel nacional o por el regional, sino que intervinieran desde el primer momento un grupo de empresas, y no una sola, o uno de sus establecimientos.

Tanto los empleadores como los trabajadores aceptaron tradicionalmente esta situación, los primeros, porque al ser la Negociación inevitable, preferían presentar un frente común a nivel regional o a otro más elevado, y no tratar con el sindicato de su personal a pesar de que por lo común tenían suficientes fuerzas para localizar la Negociación en la empresa.

Los sindicatos, por su parte, no obstante de que algunos de ellos hubiesen preferido negociar a un nivel más próximo de su lugar de trabajo, en conjunto estaban dispuestos a aceptar la contratación en el ámbito regional o nacional que favorecía la fijación de salarios mínimos, impedía la competencia entre los afiliados que se disputaban los empleos rebajando sus salarios y en suma suplía la legislación laboral al establecer una serie de normas de aplicación general. En la preferencia por las negociaciones de más amplio alcance también influían razones ideológicas. Muchos sindicatos se consideraban simplemente parte de un movimiento más extenso de la clase obrera que estaba luchando por una reconstrucción fundamental de la sociedad. Desde este punto de vista no le podían interesar mayormente las negociaciones empresa por empresa, ni ningún otro modo muy fragmentado de hacerse representar

frente a los empleadores. Puesto que consideraban a trabajadores y empleadores como la personificación de fuerzas distintas y fundamentalmente opuestas, los sindicatos subrayaban la importancia de tratar con los jefes de empresa desplegando una acción de clase masiva, que a su juicio debía situarse a nivel de rama de actividad, dentro de una región o para todo el país⁷.

En cambio, en Canadá y sobre todo en los EE.UU., la evolución de la Negociación Colectiva fue completamente diferente. Si bien se conocían las negociaciones en ciertas industrias, en general predominaba tradicionalmente la Negociación por empresa. Ello se debió principalmente a causas provenientes de los empleadores, entre éstos el espíritu de competencia y la fe en la empresa y en iniciativa individual, que eran a menudo demasiado fuertes como para aceptar una Negociación a un nivel que pudiera coartar esta sacrosanta libertad. La legislación *anti trust* también contribuía a empujar hacia una negociación limitada a la empresa. Con frecuencia los sindicatos compartían la preferencia de los empleadores por estas negociaciones, pues habían comprobado que, concentrando sus recursos, podían organizar a los trabajadores de cada empresa por separado. Además la orientación filosófica más difundida en los sindicatos polarizaba su atención no en lejanos objetivos sociales, sino en mejoras prácticas que se lograrían paulatinamente de las condiciones de trabajo. Por esto los sindicatos americanos insistían en la Negociación Colectiva a nivel de empresa o establecimiento, como una forma de acentuar su presencia en ellos.

En los últimos años en los países europeos donde la Negociación se ha practicado particularmente a nivel de rama industrial, se nota una tendencia al cambio tendiente a crear paralelamente una Negociación a nivel de la em-

⁷ Idem., págs. 98 y 99.

presa o establecimiento, a fin de complementar los convenios salidos de negociaciones tradicionales a nivel de la rama de actividad. En cierto sentido se refleja en esta evolución una comunidad de intereses, radicados en la empresa, que trascienden la antigua tendencia de los trabajadores y de los empleadores y de sus organizaciones a preferir la Negociación a nivel de rama ⁸.

La evolución en Canadá y en los Estados Unidos, esencialmente en este último decenio, ha sido más bien en el sentido opuesto, ya que en este caso las negociaciones tienden a trasladarse en términos generales del establecimiento o de la empresa (particularmente en caso de pequeños grupos de trabajadores, con calificaciones específicas) a un ámbito más extenso que esté más en consonancia con las dimensiones reales del mercado.

Esta evolución de los EE.UU. se ha explicado de la siguiente manera: Si las condiciones contractuales de aplicación general han de servir efectivamente para atenuar la competencia, es preciso que rijan en todo el territorio en que los trabajadores puedan ser un peligro mutuo entre sí. También deben abarcar todo el sector en que los empleadores constituyen una amenaza mutua entre sí al competir mediante reducciones de los costos de mano de obra, o, más generalmente, de los costos de producción. El peligro para los trabajadores es directo, puesto que se cierne sobre sus salarios y condiciones de trabajo, mientras que, para los márgenes de ganancias de los empleadores es indirecto. El hecho de que un grupo de trabajadores se conforme con salarios más bajos hace peligrar la cantidad cobrada por todos los trabajadores, del mismo modo que la presión ejercida por una empresa para hacer aceptar salarios más bajos pone en peligro las utilidades de todas. Tanto el sindicalismo como la empresa tienen interés en

⁸ Idem., págs. 100 y 101.

que todos los competidores estén sujetos al contrato colectivo⁹.

De lo anterior se desprende que en los países europeos que se negociaba tradicionalmente por rama de actividad, tiende hoy en día también a negociarse en la empresa y viceversa en aquellos otros en que la Negociación Colectiva se daba sólo en la empresa, se amplía hacia la rama de actividad, sin dejar de lado la unidad de producción.

2.3. ALGUNAS REFERENCIAS A LA NEGOCIACION COLECTIVA A NIVEL NACIONAL Y A LA NEGOCIACION COLECTIVA CONCERTADA O ARTICULADA

Consideramos interesante hacer alusión a la Negociación Colectiva nacional que reviste ciertos caracteres muy especiales y que posee más bien un estilo programático.

Históricamente se dan algunos ejemplos, como ser los convenios a nivel nacional que se han firmado entre las principales organizaciones de empresarios y de trabajadores en países europeos como, por ejemplo, Alemania o Inglaterra y más reciente el denominado acuerdo Marco de España¹⁰.

Estos acuerdos nacionales denominados por la doctrina de hoy, *Acuerdos Marcos*, según el catedrático español Luis Enrique de la Villa, se caracterizan por encima de las diferencias apreciables en su variadísima tipología, por el establecimiento de criterios o principios básicos a desarrollar o especificar al menos una segunda instancia, signi-

⁹ Idem., pág. 101.

¹⁰ En España se ha firmado un convenio del más alto nivel suscrito originalmente por la Unión General de Trabajadores (UGT), una de las principales confederaciones de trabajadores españolas y la Confederación de Organizaciones Empresariales. Este acuerdo, firmado el 5 de enero de 1980, por dos años, ha sido recién renovado.

fican un desarrollo de la primitiva Negociación Colectiva, concebida como el procedimiento obrero-patronal para fijar directamente condiciones de trabajo constituyendo, pues una fuente normativa de los contratos de naturaleza individual ¹¹.

En otros términos, *los Acuerdos Marcos* no son otra cosa que la fijación de pautas básicas que determinan las reglas del juego generales que deban cumplir los actores del sistema (trabajadores y empleadores) a un nivel más bajo.

Según el citado profesor de la Villa, *la negociación colectiva articulada*, perfilada doctrinalmente mucho después, pero existente en la realidad social precozmente, será el punto de llegada de un lógico escalonamiento de unidades de negociación determinado por la necesidad racionalizadora de un sindicalismo obligado a renovar su estrategia revolucionaria inicial ¹².

En síntesis, la negociación colectiva articulada, que en nuestros países de América Latina no deja de ser sino una meta futura, quizás por algunos inalcanzable, pero para otros más optimistas, posible, presupone, por una parte, un sistema de relaciones industriales equilibrado con organizaciones laborales y empresariales fuertes y abiertas y con un mínimo básico de libertades públicas consagradas en los textos constitucionales y legales y llevados a la práctica.

En síntesis, la *negociación articulada* significa que se pueda negociar libremente sobre diversas materias tanto *a nivel nacional* (negociación de principios básicos y de acuerdos económicos de carácter general), *a nivel sectorial*

¹¹ Luis Enrique de la VILLA, *Algunas experiencias europeas de acuerdos marcos*, en Publicación del Instituto de Estudios Sociales del Ministerio del Trabajo, titulada *Acuerdo Marco interconfederal sobre Negociación Colectiva*, Madrid, 1980, pág. 11.

¹² Idem., pág. 11.

(negociación de condiciones numéricas de trabajo y de remuneraciones para una determinada actividad) y *negociación de empresa o de establecimiento* (aspectos específicos que interesan a la empresa o al establecimiento).

III. BREVE RESEÑA DE LA SITUACION EN AMERICA LATINA

3.1. GENERALIDADES ACERCA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN AMERICA LATINA

En América Latina, la Negociación Colectiva posee una larga tradición en ciertos países, un desenvolvimiento importante, pero reciente, en otros, y un desarrollo aún muy precario en algunos.

Como puede verse en el cuadro que se adjunta y que proviene de una publicación de ORT¹³, los datos respecto a convenios colectivos son, en general, incompletos o de poca relevancia, lo que hace muy difícil poder apreciar con exactitud el real estado de la Negociación Colectiva en América Latina.

Siguiendo los estudios de ORT sobre la materia, puede señalarse que los países latinoamericanos pueden dividirse en tres grupos en lo que a desarrollo de la Negociación Colectiva se refiere. Un primer grupo, de aquellos en que la Negociación Colectiva ha tenido un desarrollo bastante importante, como es el caso de Argentina y de México; un segundo donde la Negociación Colectiva se ha desenvuelto con una importancia relativa, entre los que podrían señalarse los casos de Colombia, Chile, Venezuela, Perú y Panamá, por ejemplo, y por último, un tercero donde la Negociación Colectiva tiene una importancia muy marginal.

Se observa que una comparación con otras regiones del mundo revela que el campo de acción de la Negociación Colectiva es más reducido en América Latina que en

13 CUADRO 4. NUMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS SUBSCRITOS EN DIECISEIS PAISES, 1972-1980 ¹

<i>País</i>	<i>Año anterior de referencia</i>	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Argentina ²	1960: 302	n/d	631	n/d	637	—	—	—	—	—
Bolivia ³	n/d	47	286	816	291	154	72	108	119	n/d
Brasil ⁴	n/d	n/d	n/d	630	1 296	n/d	1 483	n/d	n/d	940
Colombia ⁵	n/d	n/d	802	n/d	982	1 123	1 110	1 018	n/d	n/d
Costa Rica ⁶	1968: 2	27	28	15	42	53	30	40	42	n/d
Chile ⁷	1967: 3 763	8 098	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	2 574	
Rep. Dominicana ⁸	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	90	n/d
Ecuador ⁹	1966: 32	147	n/d	183	169	222	194	184	n/d	n/d
El Salvador	1959: 28	n/d	227	n/d	n/d	n/d	379	391 ¹⁰	n/d	n/d
Guatemala ¹¹	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	458	n/d
Honduras ¹²	1966: 1	18	46	33	29	157	n/d	59	244	n/d
México ¹³	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	60 813	n/d	n/d	n/d

Nicaragua	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	125	¹⁴
Panamá ¹²	1969: 5	74	162	98	82	108	—	—	168	68	
Perú ¹⁵	1970: 546	868	1 222	1 355	1 524	1 595	710	1 221	1 327	n/d	
Venezuela ¹⁶	1966: 1 066	1 292	1 401	1 171	1 446	1 754	n/d	1 681	1 359	n/d	

n/d = dato no disponible.

¹ el número de convenios colectivos vigentes es por lo general superior al que se indica para cada año debido a que a menudo se pactan por una duración de dos o tres años, excepto en la Argentina y Perú, donde en principio son de duración anual.

² Se trata sobre todo de convenios de industria, que cubren grandes sectores de la actividad. Fuente: Ministerio de Trabajo, Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

³ Datos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Dirección General de Trabajo.

⁴ Datos de la Fundación Getulio Vargas. Los datos para 1980 han sido extraídos de un estudio OIT/Ministerio de Trabajo sobre negociación colectiva y formación de mano de obra en el Brasil, noviembre de 1980, y corresponden al período enero-agosto de 1980.

⁵ Datos del Archivo Especializado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁶ Datos del Instituto Costarricense de la Empresa Privada.

⁷ Los datos anteriores a 1973 corresponden a convenios colectivos y a actas de avenimiento depositadas en el Ministerio de Trabajo. La cifra de 1979-1980 corresponde a convenios colectivos celebrados entre el 16 de agosto de 1979 y el 21 de mayo de 1980. Fuente: Ministerio de Trabajo.

⁸ Datos comunicados por la delegación a la reunión de 1980, de la Conferencia Internacional del Trabajo.

⁹ Datos del Ministerio de Trabajo. No incluyen las actas transaccionales, con valor de convenio colectivo.

¹⁰ Datos del Ministerio de Trabajo. No incluyen los convenios colectivos "revisados", los que si fueran sumados, llevarían a 1.065 el número de convenios registrados.

¹¹ Datos comunicados por la delegación gubernamental a la reunión de 1980, de la Conferencia Internacional del Trabajo.

¹² Datos del Ministerio de Trabajo.

¹³ Datos de una encuesta telefónica que abarcó a 44 juntas locales de conciliación y arbitraje, realizada por la Dirección General de Estudios Económicos y Sociales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Deben agregarse alrededor de 9 (xx) convenios negociados en jurisdicción federal.

¹⁴ Período 1979-junio de 1980. Dato comunicado por la delegación a la reunión de 1980 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

¹⁵ Datos del Ministerio de Trabajo, Dirección General del Trabajo, Oficina Sectorial de Planificación.

¹⁶ Período 1972-1976; datos del *Anuario de Estadísticas del Trabajo* (Caracas, Ministerio de Trabajo, 1976). Período 1978-1979: datos suministrados por la delegación a la reunión de 1980, de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Europa Occidental, pero que en algunos países de la región es comparable a la de los Estados Unidos, donde comprende la tercera parte de los trabajadores asalariados¹⁴.

Cabe hacer presente que la situación legislativa de los países latinoamericanos es bastante irregular en la materia. Es así como se pasa de períodos de libertad bastante amplia, a períodos restrictivos o simplemente prohibitivos. Asimismo en muchos países, la Negociación Colectiva está prohibida en ramas de actividades importantes, por ejemplo, suele prohibírsela o restringírsela en las áreas rurales.

En nuestro continente, aun más que en otras partes, existe una estrecha relación entre el crecimiento de la organización sindical y el de la Negociación Colectiva, ya que son pocos los sectores no sindicalizados que en la práctica negocien (aunque a veces la legislación lo permita).

Históricamente, si bien es posible encontrar ejemplos de convenios colectivos al comenzar este siglo, la Negociación Colectiva se desarrolla principalmente a partir de la década del 40, incluso en algunos países ésta existe sólo desde los años 60. Tal como decíamos antes, este desarrollo ha sido bastante irregular.

Ahora bien, si se considera la región como una totalidad, la Negociación Colectiva ha experimentado un avance de cierta importancia en los últimos años.

Para Efrén Córdova, las razones de este crecimiento serían las siguientes:

La primera se relaciona con el hecho de que los códigos del trabajo, que por tantos años rigieron las relaciones laborales, están envejeciendo y resultan insuficientes para cubrir todos los problemas laborales de la sociedad contemporánea. Si al comienzo de su vigencia algunos códigos fueron tan detallados y amplios que vaciaron de contenido a las negociaciones colectivas, al punto de que los primeros convenios se limitaban a reproducir ciertas

¹⁴ Idem., pág. 87.

de sus disposiciones, hoy en día, 30 ó 40 años después de su promulgación, esa potencialidad normativa de los códigos dista mucho de ser la misma. La Negociación Colectiva se presenta así como un complemento natural de los códigos que permite atender con flexibilidad a las cambiantes condiciones del mundo laboral. En algunos países, el propio gobierno reconoce que es función del Ministerio del Trabajo fomentar la Negociación Colectiva a fin de que sirva de instrumento normal de fijación de las condiciones de trabajo.

La segunda razón tiene que ver con el aumento en el número de medianas y grandes empresas, que se ha producido como consecuencia de los avances en el proceso de industrialización. Una mayor concentración de trabajadores y una mayor complejidad en las labores, traen consigo inevitablemente la necesidad de establecer la regla común que mejor se adapte a las circunstancias de cada empresa. Esta razón explica, a su vez, la mayor concentración geográfica de la Negociación Colectiva en el sector industrial moderno, las plantaciones y las empresas públicas.

La tercera razón es de carácter sociológico y apunta hacia un cambio en la actitud de las partes. Empleadores y trabajadores se sienten más dispuestos a romper con la tradición paternalista e individualista y hacer participar a sus organizaciones en el quehacer cotidiano de las relaciones laborales. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se desplazan, a su vez, de la periferia al centro del sistema de relaciones laborales. En el caso de las organizaciones de empleadores ese desplazamiento se efectúa con respecto a una periferia que se situaba en los linderos del mundo económico; en el caso de las organizaciones de trabajadores el movimiento se efectúa desde el área política o sociopolítica hacia la esfera laboral¹⁵.

¹⁵ Efrén Córdova, *El Panorama Latinoamericano*, en *Relaciones Colectivas del Trabajo en América Latina*, libro de la Oficina

Sin embargo, se pueden considerar algunos aspectos que impiden un avance más sustancial de la Negociación Colectiva en la hora actual en América Latina, como ser, por ejemplo:

1. La falta de desenvolvimiento suficiente de la organización sindical, debido en algunos casos a trabas legislativas, en otros a falta de auténtica libertad sindical y en algunos países a la mantención e incluso aumento, de una población no asalariada.
2. Las dificultades económicas en términos de inflación y desempleo, que sufren las mayorías de los países en nuestro continente. En este último año, la recesión ha sido, y probablemente lo seguirá siendo por algún tiempo, un factor importante que frena o limita la Negociación Colectiva.
3. Intimamente ligado con lo anterior, la aplicación de ciertas políticas económicas han significado el establecimiento de normas que circunscriben la negociación sólo a nivel de empresa o que en otros casos prohíben o limitan los reajustes de remuneraciones, por la vía convencional.

3.2. PREDOMINANCIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA Y CARACTERISTICAS DE LAS MISMAS

Tradicionalmente la Negociación Colectiva, en América Latina, se ha desenvuelto principalmente a nivel de empresa, salvo en el caso de Argentina y en menor medida en el de Brasil.

Las razones para esta predominancia podrían ser las siguientes:

Internacional del Trabajo, dirigido por Efrén Córdova, Ginebra, Suiza, 1981, pág. 7.

1. La existencia de un derecho del trabajo muy detallado a través de normas legales generalmente codificadas que prácticamente reglamentan todas las materias, lo que deja muy poca cabida a la negociación por nivel de rama de actividad. Sin embargo, se nota una cierta evolución actual, tal como lo señaláramos precedentemente, citando a Efrén Córdova.

2. La preferencia del legislador por el sindicato de empresa y, por ende, la implantación de éste, principalmente a este nivel. Si se analizan las estadísticas sobre sindicatos se verá que en la mayor parte de los países de América Latina existe un número de sindicatos bastante grande con un número pequeño de miembros promedio por cada organización. Al estar el sindicato centralizado en la empresa se dificulta la negociación por rama, ya que si bien existen federaciones sindicales importantes a ese nivel, estas no tienen aún la fuerza necesaria como para poder negociar. Sin embargo, como veremos más adelante en la medida que estas federaciones se desarrollen y tengan fuerza, la presión hacia una negociación por rama de actividad será mayor.

3. La confusión en las legislaciones de los conceptos de conflicto colectivo y de Negociación Colectiva, que como hemos visto precedentemente son dos conceptos muy diferentes que impiden muchas veces, la implementación de sistema de negociación por rama de actividad. La razón que se suele esgrimir es que los conflictos por rama de actividad cuando desembocan en huelgas pueden ser de gran envergadura, produciendo serios trastornos.

4. Hay en esta materia una razón de orden *histórico-económico* que dice relación con el carácter de *enclave* que tuvieron algunas unidades económicas en los primeros decenios de este siglo. Ha sido o es conocido que en Amé-

rica Latina los primeros conflictos sociales graves, nacen sea en las minas o en las plantaciones y, por tanto, es lógico que sea allí donde se hayan negociado los primeros convenios ¹⁶.

Algunas de estas enclaves mantienen su importancia hasta el día de hoy y, por tanto, suelen existir en ellas convenios con disposiciones a veces muy sui géneris.

5. También se observa una gran disparidad entre las empresas de un mismo sector industrial, lo que dificulta la dictación de normas comunes. En especial, el gran número de pequeñas empresas hace sumamente delicado la existencia de convenios por rama de actividad, dado lo difícil que es poder estipular reglas en común para este tipo de empresas, junto con otros de mayor tamaño.

6. Sociológicamente, las partes involucradas en la Negociación por distintas razones, suelen ser reacias a una Negociación, más allá de la empresa misma. El empresario tradicional no quiere *abrir su empresa* a la competencia, por lo que prefiere tratar sus problemas sólo a nivel de empresa. Los trabajadores mismos suelen preferir no ventilar sus problemas fuera de la empresa. Los gobiernos atemorizados por las dificultades económicas suelen también ser reacios a una negociación en el nivel de la rama de actividad.

La Negociación Colectiva de empresa se ha caracterizado por procedimientos generalmente vinculados al conflicto, bastante delineados por el legislador y con plazos perentorios.

¹⁶ A. BRONSTEIN, La Negociación Colectiva. Capítulo del libro de la Oficina Internacional del Trabajo, *Las Relaciones Colectivas del Trabajo. En América Latina*, dirigido por Efrén Córdova, pág. 92.

Si se utilizan los procedimientos establecidos, y la negociación no fructifica en un acuerdo puede llegarse a una huelga, la que puede revestir el carácter de legal.

Asimismo los trabajadores durante el proceso de negociación no pueden ser despedidos. También hay negociaciones directas independientes de los procedimientos legales, pero que dan lugar a convenios con pleno valor legal.

En las empresas pueden producirse situaciones diversas, como ser la existencia de convenios únicos, producto de una sola negociación o varios convenios para diversos estamentos. De acuerdo a algunas legislaciones los convenios son válidos sólo para los trabajadores que participan en la negociación, porque forman parte del sindicato o grupo negociador. En otros casos, los convenios también pueden extenderse a trabajadores ingresados a la empresa con posterioridad a la firma del mismo.

3.3. TENDENCIAS A LA NEGOCIACION POR RAMA DE ACTIVIDAD

Sin perjuicio del predominio de la negociación por empresa se ha conocido desde siempre una tendencia, aunque minoritaria, pero de bastante importancia, hacia la negociación por rama de actividad, la que ha revestido diversas formas según los países.

Cabe señalar que en la Argentina siempre se ha negociado por rama de actividad. Ello se debe según A. Bronstein a que su proceso de industrialización fue relativamente temprano y en el que la situación de enclave fue poco frecuente. A esto debe sumarse la composición particular de la mano de obra, que a principios de siglo era de origen predominantemente europeo, y compartía ideologías socialistas o anarcosindicalistas que estimulaban la solidaridad de clase. Por supuesto, que esta tendencia a la acción

sindical de industria, no pudo sino consolidarse a partir de los años 40, cuando el peronismo estableció la estructura sindical a ese nivel¹⁷.

En estos últimos tiempos, salvo algunas excepciones, se nota una cierta tendencia para negociar por rama de actividad, tendencia que, sin embargo, es bastante moderada y lenta. En donde más se ha desarrollado tradicionalmente la negociación por rama aparte de Argentina, es en México, pues allí desde hace varios decenios se han firmado contratos leyes de industria. Venezuela, según el citado A. Bronstein¹⁸, es el país en que éste ha aumentado más en los últimos años. En Chile, en la década del 60, se desarrolló bastante este tipo de negociación y entre 1974 y 1979 hubo una suerte de negociación por área a través de Comisiones Tripartitas. A partir de 1979 se ha instaurado un sistema de Negociación Colectiva exclusivamente por empresa. En el Perú y en Panamá ha habido también un incremento de la negociación por área.

Cabe señalar que las organizaciones sindicales de trabajadores cada vez más se pronuncian en favor de la Negociación por rama de actividad. En cambio, los empresarios son muchos más reacios a este tipo de negociación, así como los gobiernos, en especial los equipos económicos de carácter neoliberal que asesoraron a algunos de ellos.

Las razones que se dan en favor de la Negociación a este nivel, son las siguientes:

1. La existencia de remuneraciones y condiciones mínimas le dan al trabajador de una rama una seguridad mínima que le permite desplazarse de una empresa a otra con cierta tranquilidad.

¹⁷ Idem., pág. 93.

¹⁸ Idem., pág. 94.

2. Un convenio de rama de actividad puede dar gran estabilidad a las relaciones laborales del sector, permitiendo la existencia de instancias destinadas a resolver los conflictos por la vía pacífica e incluso evitarlos antes que se produzcan.

3. El convenio sectorial puede originar la existencia de entidades de bienestar social de carácter bipartito que permitan la realización de logros sociales importantes, así como también la existencia de regímenes de previsión social complementarios.

La negociación por rama de actividad presenta una dificultad, cual es su propia definición, especialmente cuando la fijación de este concepto se lo deja a la ley.

Por último, cabe admitir que por la trascendencia que revisten estas negociaciones suele *el Estado* involucrarse y transformarse, por tanto, la negociación en tripartita, en lugar de bipartita. Ello se debe, en parte, a razones de orden económico y, en parte, a la gravedad que pueden tener los conflictos a ese nivel.

CONCLUSIONES

Brevemente, al terminar este análisis, que insistimos es sólo una modestísima aproximación a un tema tan vasto y complejo, ensayaremos algunas conclusiones producto principalmente del pensamiento del autor.

1. *La Negociación Colectiva* debe entenderse como un proceso destinado a lograr *acuerdos* entre trabajadores y empresarios con o sin la presencia del Estado.

2. *La Negociación Colectiva* debe separársela del *conflicto*, pues si bien en un momento dado puede ser un magnífico instrumento para lograr solucionar conflictos, también

puede y debe producirse al margen del conflicto. La Negociación Colectiva es un elemento importante para lo que algunos autores denominan el necesario proceso de concertación social¹⁹.

3. La tendencia moderna de los países Occidentales lleva la que se denomina negociación articulada, vale decir, acuerdos marcos a nivel nacional, convenios sectoriales y convenios de empresa. Sin embargo, para que se dé esta situación se requiere de una gran evolución social con la existencia de organizaciones sindicales estables e importantes, de empresarios abiertos y modernos y de una economía estable.

4. Constatamos que en América Latina todavía los sistemas de relaciones industriales²⁰ se encuentran, salvo excep-

¹⁹ Para el profesor Emilio MORGADO, *La concertación social* significa Convergencia social, vale decir, el juntar voluntades y actitudes determinando y resolviendo sobre ciertos asuntos, mediante la conciliación y composición de puntos de vista e intereses distintos y a veces contradictorios. En otros términos, comprende una actitud deliberada y orientada a conformar, arreglar, moderar y ajustar posiciones discrepantes, con el fin de establecer, restaurar o reforzar la concordia y unión apropiada para alcanzar ciertos objetivos (Emilio MORGADO. Estudio preliminar sobre la Concertación Social. Documento de Trabajo, OIT, Lima, Perú, 1982.

Ver también sobre este tema, el artículo de Francisco WALKER E., aparecido en Revista Jurídica del Trabajo, Santiago, Chile, septiembre 1982, págs. 61 y sigtes.

²⁰ Entendemos nosotros por sistema de relaciones industriales, siguiendo al profesor John DUNLOP (*Sistemas de Relaciones Industriales*, Editorial del Pacífico, Santiago, Chile, 1967, pág. 191) y a otros especialistas, aquel sistema que está compuesto por ciertos actores, ciertos contextos y una ideología que mantiene unido al sistema y un cuerpo de normas creadas para dirigir a los actores en el lugar y comunidad de trabajo. Los actores del sistema son los trabajadores y sus organizaciones, los empresarios y sus organizaciones y el Estado.

ciones, embrionariamente estructurados, por lo que la Negociación Colectiva se ha desarrollado más bien al nivel de empresa, sin perjuicio de algunas excepciones recientes de importancia.

5. Creemos que la ley debe dejar, salvo en casos excepcionales, a las partes libertad para que negocien en el nivel que estimen conveniente. Tanto una negociación exclusivamente por rama de actividad como una única por empresa es poco aconsejable como regla general; pueden justificarse situaciones de excepción en ciertos países, en determinadas circunstancias.

6. Por ende, debe tratarse de desarrollar regímenes legales en los que tengan cabida tanto la negociación en las empresas, como la por rama de actividad económica.

7. En síntesis, pensamos que la Negociación Colectiva debería fortalecerse, si se pretende la existencia en los países de nuestro continente de sistemas de relaciones industriales estables y en los cuales sus tres actores, trabajadores, empleadores y Estado, convivan en paz.