

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL NUEVO CONTEXTO, TENDENCIAS

Guillermo LÓPEZ GUÍZAR

SUMARIO: I. *La negociación colectiva y la OIT.* II. *Algunos aspectos de la negociación colectiva en países de Europa y América Latina.*
III. *Bibliografía*

I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA OIT

Para que el ser humano disponga de “un régimen de trabajo realmente humano”, en el que haya “bienestar material” y “desarrollo espiritual”, con ausencia de “injusticia, miseria y privaciones”, como lo pregonaba la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su Constitución, es indispensable “el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como medio de justicia social”.¹

1. *Hitos históricos*

En 1944 se anexó a la Constitución de la OIT la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, más conocida como Declaración de Filadelfia. En ella se reafirmaba como uno de los principios fundamentales de la Organización el relativo a que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”. Además, este importante instrumento reconocía en su artículo III, inciso e, la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan, entre otras cosas, “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de

¹ Gernigon, Bernard *et al.*, *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Ginebra, OIT, 2000, p. 1.

empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficacia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”.

Congruente con este mandato, cinco años después, en 1949, la Conferencia Internacional del Trabajo (en lo sucesivo CIT) adoptó el Convenio núm. 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, cuyo artículo 4o. consagra el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a “negociar con los empleadores, por medio de contratos colectivos, sus condiciones de empleo”.

Dos años después, en 1951, la OIT continúa avanzado en su compromiso de promover la negociación colectiva, al haber aprobado la recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos. Es de mencionarse que esta norma internacional define lo que se entiende por contrato colectivo y preconiza el establecimiento de sistemas, ya sea para la negociación misma, la concertación, la revisión y la renovación de contratos colectivos, o bien para asistir a las partes a tal efecto. Si bien este tipo de instrumentos que adopta de la OIT no son susceptibles de ser ratificados y en consecuencia crear obligaciones jurídicas de manera directa, tienen la virtud de servir de fuente de inspiración de legislaciones en la materia, como ha acontecido en países europeos.

En 1978, la CIT de la OIT aprobó el Convenio núm. 151 sobre las relaciones de Trabajo en la Administración Pública y la Recomendación 159 sobre el mismo tema. Con la adopción de ambos instrumentos, la OIT amplió el ámbito de aplicación de los derechos sindicales de los empleados de la administración pública, entre ellos el fomento de la negociación colectiva para determinar sus condiciones de empleo, ya que el Convenio núm. 98 no incluye en su campo de aplicación a ciertas categorías de empleados públicos.

No cabe duda de que la grave crisis económica que golpeó a la mayoría de los países industrializados de economía de mercado durante el decenio de 1970, con su concomitante impacto social, llevó a la comunidad laboral internacional a proponer y adoptar normas internacionales que reconocieran la importancia de la negociación colectiva, no sólo como medio efectivo para fijar salarios y condiciones de trabajo, así como para regular las relaciones entre los patrones y los trabajadores, sino también como un instrumento inmejorable para asociar a los actores sociales en las decisiones, para así mejorar la situación de los trabajadores, incrementando la productividad.

Teniendo como marco de referencia las preocupaciones antes mencionadas, en 1981 la OIT dio un paso importante con su compromiso asumido en la Declaración de Filadelfia de 1944, y así, en la 67a. reunión de la CIT fue aprobado el Convenio núm. 154 sobre la Negociación Colectiva y la recomendación 163 sobre el mismo tema.

En 1998, como una respuesta para frenar el efecto social negativo como consecuencia de la mundialización y darle a ésta un rostro humano, la CIT adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, instrumento en el que se consagra el *reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*, junto con el de la libertad de asociación, la no discriminación en el empleo y la eliminación del trabajo forzoso e infantil.

De conformidad con esta Declaración, todos los Estados miembros de la OIT, por el sólo hecho de pertenecer a la Organización, están comprometidos a promover y hacer realidad los principios y derechos antes mencionados.

La vigencia de los principios de la negociación colectiva se pone de relieve por el alto número de ratificaciones del Convenio núm. 98, que se elevaba, al 30 de junio de 2003, a 154 y que no deja de crecer a lo largo de los años, así como al hecho de que la legislación y la práctica de la mayor parte de los Estados miembros se ajusta en lo fundamental a los instrumentos de la OIT en materia de negociación colectiva.

Al respecto, todos los países que integran la Unión Europea han ratificado este instrumento fundamental para promover entre empleadores y trabajadores una negociación colectiva voluntaria y determinar, a través de este medio, las condiciones de empleo. En relación con la región de América, casi todos los países del continente forman parte del Convenio núm. 98, a excepción de México, Estados Unidos, Canadá y el Salvador. Es de observarse que justamente los tres países que integran el Tratado de Libre Comercio de América del Norte no han ratificado este importante instrumento de promoción de mecanismos de negociación colectiva.

No obstante, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, suscrito por los tres países, reconoce como derechos fundamentales el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, entre otros.

2. *Contenido y alcance de los instrumentos de la OIT en materia de negociación colectiva*

A tenor del artículo 4o. del Convenio núm. 98, todo Estado que lo ratifique se compromete a “...adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales... para estimular y fomentar entre los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones el desarrollo y aplicación de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

Con base a los instrumentos de la OIT en materia de negociación colectiva, ésta se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo. Al respecto, el párrafo 2 de la recomendación 91 define el contrato colectivo como

...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 otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Conviene destacar que ya desde 1951, fecha de su adopción, esta recomendación consagró “el principio del carácter vinculante del contrato colectivo y el de su primacía sobre el contrato de trabajo individual, con la única salvedad de garantizar las disposiciones de éste más beneficiosas para el trabajador cubiertas por el convenio colectivo”.²

De conformidad con el contenido de las normas de la OIT y de los principios emanados de sus órganos de control, las coordinadas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para que sea viable y eficaz y se adapte a los cambios económicos y sociales en el contexto de la mundialización con equilibrio social, son:

- a) Independencia y autonomía de las partes.
- b) Carácter libre y voluntario en las negociaciones.
- c) Mínimo de injerencia posible de las autoridades públicas.
- d) Primacía en la negociación a organizaciones sindicales.³

² *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*, Ginebra, OIT, 2001.

³ Elaborado con base en Gernigon, Bernard *et al.*, *op. cit.*, nota 1, pp. 3-6.

En materia de negociación colectiva, de manera general se puede considerar que la idea principal del derecho del trabajo ha sido favorecer que los trabajadores organizados puedan dialogar con sus empleadores o sus organizaciones y, como resultado de esas conversaciones, lleguen a acuerdos o convenios colectivos mediante los cuales definan las condiciones de trabajo y regulen las relaciones entre ellos.

Desde la perspectiva de la OIT, son susceptibles de ser materia de negociación colectiva:

- La determinación de las condiciones de trabajo y empleo.
- La regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- La regulación de las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Como se puede apreciar, se trata de una definición amplia no limitativa que conlleva la posibilidad de negociar sobre prácticamente todos los aspectos de las relaciones laborales.

Conviene destacar que desde hace varios años, la OIT viene insistiendo en que la negociación colectiva constituye un eficaz instrumento para promover la igualdad en el empleo. En efecto, en las negociaciones entre los patrones y los trabajadores y sus organizaciones debería considerarse una amplia gama de cuestiones que se relacionan con la equidad de género y que van más allá del permiso y las prestaciones por maternidad, como por ejemplo: igual remuneración por un trabajo de igual valor; posibilidades de trabajo a tiempo parcial, horario de trabajo flexible; permiso para atender responsabilidades familiares; protección contra la exposición a productos químicos y sustancias peligrosas, manejo de cargas pesadas, impacto de nuevas tecnologías, etcétera; cláusula de igualdad de oportunidades; políticas contra la violencia y el acoso laboral.⁴

La OIT no sólo se ha limitado a promover la negociación colectiva, a través de sus normas y cooperación técnica, sino que también ha promovido la adopción de ciertas modalidades de negociación, privilegiando el tripartito y el diálogo social.

⁴ OIT, *Género. Un pacto entre Iguales*, Ginebra, Suiza, Oficina para la Igualdad de Género, 2000, p. 18.

II. ALGUNOS ASPECTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PAÍSES DE EUROPA Y AMÉRICA LATINA

A manera de ilustración, se presenta en esta parte del trabajo un resumen de algunos aspectos de la negociación colectiva en ciertos países de Europa y de América Latina a la luz de la respectiva legislación. Los aspectos a los que se hará referencia tienen que ver con la obligación de negociar colectivamente, el nivel de la negociación, el contenido de la misma, así como algunas peculiaridades que la legislación de un país contemple en relación con este instrumento.

1. *Países de Europa*

Se reseñan a continuación algunos aspectos básicos de la negociación colectiva de países como *Gran Bretaña*, en donde con fundamento en la *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974 y leyes modificatorias posteriores, los sindicatos tienen derecho a negociar colectivamente sus condiciones de empleo, cuyos convenios pueden suscribirse a nivel de la empresa, de la rama de actividad, del sector o a nivel nacional. Dado el pluralismo sindical imperante en el país, puede ocurrir que en una misma empresa coexistan varios convenios colectivos, según los distintos sindicatos. En caso de que no haya ningún sindicato en una empresa, la ley prevé la creación de un consejo de salarios para determinar el salario mínimo correspondiente.

En cuanto a *Francia*, el Código de Trabajo, en sus artículos L.131-1 al L.135-3, reconoce el derecho de los asalariados a negociar colectivamente el conjunto de sus condiciones de empleo y trabajo. Los convenios colectivos se aplican a todos los trabajadores de la unidad de negociación correspondiente, estén o no afiliados al sindicato titular de la negociación. Cabe destacar que en sus artículos L.132-2 y 133-3, el Código de Trabajo francés introduce la figura de organización sindical representativa en el ámbito de aplicación de la convención colectiva para efectos de la titularidad en la negociación. A este respecto, el artículo L.135-3 establece cinco criterios para hacer valer la representatividad de un sindicato, a saber: *a)* el número de afiliados; *b)* la independencia del sindicato frente al empleador; *c)* el monto de las cotizaciones; *d)* la experiencia y antigüedad del sindicato, y *e)* la actitud patriótica del sindicato durante la ocupación, aunque este último criterio ya no se aplica.

Existe un gran número de decisiones jurisdiccionales que se refieren a la naturaleza, validez y alcance de la negociación colectiva, así como a la aplicación de los criterios de representación de los sindicatos para efectos de la negociación, adoptada sobre todo por la *Chambre Sociale de la Cour de cassation* (SOC).⁵

Por lo que respecta a *Italia*, solamente el artículo 39 de la Constitución hace alusión expresa a la negociación colectiva, al establecer que los sindicatos pueden estipular convenios colectivos con eficacia obligatoria para todos los que pertenezcan a las categorías a que el contrato se refiere. Ni el Estatuto de los Trabajadores ni ninguna disposición posterior reglamentan el principio constitucional sobre la negociación colectiva.

En cuanto a *Alemania*, el derecho a la negociación colectiva no está expresamente contemplado en la Constitución de 1949, como sí lo estaba en la Constitución de Weimar de 1919. No obstante, la Ley sobre Convenios Colectivos de 1949 se refiere a la negociación voluntaria. Asimismo, en la memoria de cumplimiento del Convenio de la OIT núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva correspondiente a 1958, el gobierno informó que de conformidad con decisiones del Tribunal Constitucional Federal, sólo pueden concluir convenios colectivos los sindicatos independientes.

En *España*, el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como la fuerza vinculante de los convenios, está garantizado en el artículo 37, párrafo 1 de la Constitución, ampliándose más allá de los límites sindicales, pues se reconoce a las estructuras que la ley configure como representativas de trabajadores y empresarios. A su vez, la Ley Orgánica de Libertad Sindical contempla el derecho de las organizaciones sindicales a la negociación colectiva (artículo 2.2), derecho que es regulado por el Estatuto de los Trabajadores de 1980, cuyo artículo 82, párrafo 1, define la negociación colectiva como aquellos acuerdos producto de la negociación entre representantes de los trabajadores y de los empleadores, adoptados libremente en virtud de su autonomía colectiva. A tenor del artículo 89, párrafo 1, del mismo estatuto, existe la obligación de ambas partes a negociar bajo el principio de buena fe.

Por lo que respecta al contenido, éste se especifica en dos preceptos; por una parte, el artículo 82.2 del mismo Estatuto señala que mediante los con-

⁵ Code du Travail, pp. 249-291.

venios los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y productividad, e igualmente podrán regular la paz laboral. A su vez, el artículo 85.1 es más explícito al establecer que, dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos ciertos procedimientos de solución extrajudicial para las controversias que el propio precepto especifica.

Cabe mencionar que el contenido de la negociación colectiva es muy diverso y se refiere de manera general a las siguientes cuestiones:

- Temas relativos a la política económica de las empresas, tales como las inversiones, los cambios en la estructura de la empresa, la evolución del empleo en la empresa, así como a la participación de los trabajadores.
- Cuestiones relativas a las condiciones de empleo, tales como ingreso en la empresa, contratación, extinción contractual, materia retributiva, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, clasificación profesional.
- Asuntos de índole sindical y relativos a los órganos representativos, tales como facilidades para la acción sindical, crédito horario, derechos de intervención de los representantes unitarios y sindicales, presencia de los sindicatos en la empresa, derecho de reunión.
- Relaciones entre sindicatos y asociaciones empresariales, en cuanto a comisiones de negociación sobre temas específicos, obligaciones de reunión.
- Reglas sobre paz laboral, relativas a solución extrajudicial de conflictos laborales, al desarrollo de la huelga.
- Aspectos productivos, tales como sistemas de organización del trabajo, desarrollo del proceso productivo, nuevas tecnologías.
- Aspectos formativos y sobre promoción con base en la formación.
- Cuestiones relativas a las mejoras de seguridad social, tales como seguros, planes de pensiones, complementos de prestaciones.

La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales

La adopción de una Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores surgió de la necesidad de que la dimensión social estuviera presente en el ámbito de las actividades laborales encaminadas a instaurar en la Comunidad de la Unión Europea un mercado único.

La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores establece los grandes principios sobre los que se basa el modelo europeo de derecho laboral, y, de forma más general, el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad. Entre los derechos que consagra este fundamental instrumento se destacan: el empleo y la retribución; la mejora de las condiciones de vida y de trabajo; la protección social; la igualdad de trato entre hombres y mujeres; la información, consulta y participación de los trabajadores; protección de la salud y de la seguridad en el medio de trabajo, y para efecto de nuestro estudio comprende por supuesto la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Los derechos consagrados en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores se implantarán, según cada caso, a escala de los Estados miembros, o a escala comunitaria en el marco de sus competencias. En este contexto, la Comisión de la Unión Europea presentó un programa de acción con el fin de permitir la adopción de un conjunto de disposiciones mínimas comunes a los Estados miembros.

De conformidad con el artículo 12 de Carta Comunitaria de referencia, los empresarios o las organizaciones de empresarios, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho, en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales, a negociar y celebrar convenios colectivos. Es de mencionarse que el instrumento comunitario contempla el derecho de los empresarios, o las organizaciones de empresarios, y las organizaciones de trabajadores a negociar colectivamente las condiciones de empleo, dejando las modalidades de la misma a lo dispuesto en las legislaciones de cada Estado miembro de la Unión Europea.

El mismo artículo señala también que el diálogo entre interlocutores sociales a escala europea que debe desarrollarse puede conducir, si éstos lo consideran deseable, a que se establezcan relaciones convencionales, en particular interprofesional y sectorialmente. A su vez, el artículo 13 del mismo instrumento comunitario contempla el derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas, incluyendo el derecho a la

huelga, sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos.

Con objeto de tener un panorama general de las tendencias de la negociación colectiva de los países que conforman la Unión Europea de cara al presente milenio, conviene recoger en esta parte del trabajo las preocupaciones y compromisos asumidos por la Coordinación de la Negociación Colectiva 2003-2004 de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la resolución que adoptara el Comité Ejecutivo de la CES, en su reunión de marzo de 2004 en Bruselas.

Primeramente, la Coordinación de la Negociación Colectiva señaló la importancia de reforzar esta instancia ante la difícil posición negociadora en la que se encuentran los sindicatos y ante el riesgo de verse enfrentados de nuevo al peligro de la competencia desleal salarial como consecuencia del incremento del desempleo y las incesantes reestructuraciones en todos los sectores europeos. Además, los sindicatos de Europa se enfrentan al requerimiento de las propias instituciones europeas en el sentido de una mayor moderación salarial y una reforma de los sistemas nacionales de negociación colectiva que se oriente a una mayor descentralización. De igual forma, existe el riesgo de que las importantes diferencias salariales que existen en la Europa de los 25 sean explotadas si los trabajadores/as de los nuevos Estados miembros no reciben la parte que les corresponde del incremento de la prosperidad económica y de la productividad.

Por lo que respecta a las tendencias en el 2003, con base en el informe del Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva, en línea con las recomendaciones del CES, se resaltan los siguientes aspectos como resultado de la negociación colectiva:

- a) En la mayoría de los países, los aumentos salariales se incrementaron hasta donde lo permitió la inflación y la productividad nacional.
- b) Se mejoraron en forma cualitativa las condiciones de trabajo.
- c) En varios países (Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Portugal...) se prestó una especial atención a la formación a lo largo de toda la vida para los trabajadores/as.
- d) Países como Dinamarca y Bélgica negociaron reducciones en el tiempo de trabajo colectivo, mientras que en Francia se ha defendido la semana de 35 horas.

- e) Los salarios mínimos obligatorios han aumentado con bastante rapidez en varios países, en especial en el Reino Unido y en algunos países de Europa Oriental.
- f) En cambio, los avances en cuanto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres se han producido muy lentamente.

Las líneas de orientación de la CES sobre la negociación colectiva para el 2004 se resumen de la siguiente manera:

- Es necesario que los resultados de la negociación colectiva estén en línea con la inflación y la productividad, para permitir que los incrementos salariales realicen su función de motor de gasto de consumo y de la demanda global, manteniendo siempre la estabilidad de los precios.
- Reforzar las cuestiones cualitativas de la negociación colectiva, intensificando las iniciativas, especialmente en el terreno de la igualdad salarial y de los empleos precarios.
- La necesidad de negociar los regímenes de tiempo de trabajo, a fin de garantizar los intereses y las necesidades de los trabajadores, buscando un equilibrio entre la vida profesional y privada de los trabajadores.
- Oponerse a la descentralización unilateral de la negociación colectiva.
- Incrementar el poder adquisitivo de los trabajadores con bajos recursos, y pugnar por la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Llevar a cabo acciones para el desarrollo de competencias y calificaciones a lo largo de toda la vida.
- Reforzar los sistemas de negociación colectiva en los nuevos Estados miembros.
- Ante la iniciativa de la Comisión Europea sobre la Responsabilidad Social de las Empresas y los códigos de conducta, no se debe permitir que tales códigos debiliten los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación.

2. Países de América Latina

A. Países del Pacto Andino (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela)

Las Constituciones de los cinco países contienen disposiciones relativas a la negociación colectiva, aunque su alcance difiere según las tendencias políticas y el momento histórico en que fue promulgado dicho texto. Colombia, Ecuador y Perú garantizan expresamente este derecho, mientras que las Constituciones de Bolivia y Venezuela atribuyen a la legislación ordinaria correspondiente establecer normas al respecto.

En el ámbito inferior a la Constitución, son las correspondientes leyes del trabajo las que regulan la existencia y el procedimiento de la negociación colectiva.

a. Ámbito de aplicación

Si bien no parecen existir límites en ninguno de los cinco países en cuanto al ámbito de la negociación colectiva (empresa, rama, gremio), únicamente Perú y Venezuela establecen normas más o menos detalladas sobre la celebración y aplicación de los convenios de rama y/o de gremio.

En Colombia, la regulación de la negociación de rama gremial o nacional, se hace expresamente al tratar la figura de la extensión. Dicha negociación, no obstante, está limitada por el artículo 376 del Código de Trabajo al señalar que las organizaciones de industria o gremio deben agrupar a más del 50% de los trabajadores de la empresa para negociar colectivamente, situación contraria al Convenio 98 de la OIT ratificado por Colombia. Tampoco parece claro si las federaciones y confederaciones pueden negociar colectivamente.

En la práctica y salvo en el caso de Venezuela, la negociación queda circunscrita al ámbito de la empresa.⁶

De conformidad con el Código de Trabajo (CT) de Ecuador, se indicará en el contrato la(s) empresa(s), establecimientos o dependencias que comprenda y la circunscripción territorial (artículo 233 del CT). En Perú, el ámbito de la negociación según la Ley de Relaciones Colectivas de Traba-

⁶ Rueda-Catry, Marleen *et al.*, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos*, Lima, OIT, 1998.

jo (LRCT) puede ser de empresa, de rama de actividad o de gremio (artículo 44 de la LRCT).

b. Contenido de la negociación colectiva

En Colombia, de conformidad con el Código de Trabajo, el contenido de la negociación colectiva tiene que ver con las condiciones generales de trabajo, la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, lugares en donde ha de regir, fecha en la que entra en vigor, plazo de duración, causas y modalidades de prorrogación... (artículo 468 del CT).

Por lo que respecta a Ecuador, el Código de Trabajo establece que en la negociación colectiva se deben tomar en cuenta las horas de trabajo, el monto de remuneraciones, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y las vacaciones y el subsidio familiar (artículo 232 del CT).

En cuanto a Perú, las remuneraciones, las condiciones de trabajo y la productividad y demás cuestiones concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores forman parte del contenido de la negociación colectiva (artículo 41 de la LRCT).

En Venezuela, de conformidad con el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) las condiciones de trabajo y obligaciones de la partes constituyen el contenido de la negociación colectiva.

c. Declaración Sociolaboral de la Comunidad Andina

Cabe destacar que en relación con los países que conforman el Pacto Andino, se ha elaborado y está en proceso de adopción una Declaración Sociolaboral de la Comunidad Andina, que fue redactada en concordancia con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.

De conformidad con este instrumento jurídico comunitario, los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los diversos niveles, para regular: *a)* las condiciones de trabajo y empleo, o *b)* las relaciones entre empleadores y trabajadores, o *c)* las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Además prevé promover el diálogo entre interlocutores sociales a escala regional y subregional, a través de los órganos de participación de la Comunidad Andina y el Mercosur, a fin de conducir a la conclusión de acuer-

dos en los niveles empresarial, interprofesional y sectorial. Asimismo, considera que la negociación colectiva deberá constituir un instrumento privilegiado para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo.

B. *Países del Mercosur*

El derecho a la negociación colectiva está expresamente reconocido en las Constituciones de Argentina, Brasil, Chile y Paraguay, cuyo titular es la organización sindical, con la excepción de Chile que les otorga este derecho directamente a los trabajadores. En cuanto a Uruguay, a decir de H. H. Barbagelata, la Constitución no menciona expresamente este derecho, pero la doctrina entiende que la referencia constitucional al sindicato (artículo 57) y el reconocimiento constitucional de los “derechos inherentes a la persona humana” (artículo 72) implican el reconocimiento supralegal del derecho a negociar colectivamente.⁷

Por lo que respecta a Uruguay, al no tener legislación reglamentaria en materia de libertad sindical y al haber ratificado los convenios de la OIT núms. 87 y 98, relativos a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y derecho de sindicación y de negociación colectiva, respectivamente, acorde con su legislación, el contenido de ambos instrumentos se convierten en norma de aplicación interna, por lo que los derechos colectivos antes referidos tienen amplia vigencia en este país.

a. *Ámbito de aplicación*

En *Argentina*, en caso de que la unidad de negociación rebase a una o varias empresas determinadas, le corresponde al Ministerio del Trabajo establecer el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, tomando en cuenta la representatividad de las partes negociadoras. Conviene precisar que cuando el convenio abarque a varias empresas entre las que se encuentren pequeñas empresas, deberá contener un capítulo alusivo a ellas, el que regirá exclusivamente para este tipo de empresas. De conformidad con el artículo 9o. de la Ley 14.250, los negociadores pueden excluir de determi-

⁷ Mantero de San Vicente, Osvaldo, “Negociación colectiva”, *El derecho laboral del Mercosur*, RELASUR-OIT, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1994, p. 292.

nados beneficios a los trabajadores no afiliados a la organización sindical titular en la negociación colectiva.

En *Brasil*, la negociación colectiva se puede dar por rama de actividad, en cuyo caso se denomina convenio colectivo, y sus efectos cubren a todos los empleadores de la categoría. En cambio, si se concreta a nivel de la empresa, se le conoce como acuerdo colectivo y se aplica sólo para el empleador que lo negoció (artículo 611 de la Consolidación de Leyes del Trabajo CLT).

Por lo que respecta a *Paraguay* y a *Uruguay*, el convenio colectivo tiene validez jurídica únicamente para los empleadores que lo suscribieron, aun- que sus efectos se pueden extender a toda la rama de actividad.

Es de destacarse que en los cuatro países (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), en cuanto a los trabajadores, el convenio colectivo tiene efecto *erga omnes*. En cambio en Chile, de conformidad con el artículo 345.1 del Código del Trabajo, el convenio colectivo rige sólo para las partes que lo suscriben.⁸

b. Contenido de la negociación colectiva

En *Argentina*, las convenciones colectivas de trabajo de ámbito superior podrán regular la organización colectiva del trabajo disponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando los to- pes mínimos y máximos respectivos. El convenio de ámbito menor vigente podrá prevalecer sobre otro convenio colectivo ulterior de ámbito mayor, siempre que esté prevista su articulación y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos. Además se prevén incrementos basados en la productividad (artículo 15 de la Ley 25.013).

Conviene señalar que los temas que comprende la negociación colectiva se han extendido y se refieren, por ejemplo, a las condiciones y medio am- biente de trabajo, así como a la calidad de vida de los trabajadores.

Una característica a resaltar también consiste en que, de conformidad con la Ley 14.250, los convenios colectivos concertados que rebasan el nivel de empresa deben ser homologados por el Ministerio del Trabajo para que tengan validez jurídica y en consecuencia puedan entrar en vi- gor. Para otorgar la homologación, el Ministerio tiene en cuenta, entre otras cuestiones, si el convenio contiene cláusulas con criterios de pro- ductividad, inversiones, incorporación de tecnología y sistemas de for-

⁸ *Ibidem*, pp. 471 y 472.

mación profesional. Al respecto, la Comisión de Expertos de la OIT desde hace varios años viene señalando que tales disposiciones restringen la libre negociación colectiva.⁹

Por lo que respecta a *Brasil*, de conformidad con la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT), las condiciones de trabajo forman parte del contrato colectivo (artículo 611 de la CLT), aunque se prevén incrementos salariales basados en la productividad por medidas provisorias. Es de mencionarse que los convenios y acuerdos colectivos deben incluir necesariamente procedimientos para solucionar los conflictos ocasionados por la aplicación de sus disposiciones, una relación de los deberes y derechos de los sujetos de la negociación, así como el tipo de penalización en caso de incumplimiento.

También se destaca que los contratos individuales de trabajo pueden superar los niveles obtenidos en la negociación colectiva, pero no disminuirlos, ya que de darse esta última situación, las cláusulas correspondientes resultarían nulas de pleno derecho, ocasionando una multa tanto al empleador como al trabajador involucrado.

En cuanto a *Paraguay*, con base en el Código del Trabajo, el monto de los salarios conforme a la antigüedad, la categoría, la naturaleza del trabajo y la eficacia, así como los descansos legales y medidas de higiene y seguridad, son materia del contrato colectivo. Al igual que en la legislación argentina, el artículo 328 del Código del Trabajo paraguayo contempla la facultad de la autoridad del trabajo para homologar o no un convenio colectivo, de cuya decisión depende su validez jurídica. Puede contener mecanismos para la solución de conflictos colectivos. En caso de contar con las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y empleadores de una misma rama industrial, la autoridad del trabajo puede convertir un contrato colectivo en contrato-ley.

En *Chile*, de conformidad con el Código de Trabajo, las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo, las remuneraciones y otros beneficios en especie o en dinero forman parte del contrato colectivo, artículo 290 del Código del Trabajo (CT).

Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

⁹ OIT, Informe de la Comisión de Expertos, Informe III (parte 1a.) 2000, observación relativa a Argentina, p. 242.

- La determinación de las partes.
- Normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado.
- Periodo de vigencia del contrato.
- Si lo acordaren las partes, contendrá, además, la designación de un ámbito encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato (artículo 316 del CT).

c. Declaración Sociolaboral del Mercosur

Los Estados partes del Mercosur, tomando en consideración que todos son miembros de la OIT, que han ratificado los principales convenios que garantizan los derechos esenciales de los trabajadores, y que apoyaron la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” (1998), y que la integración regional no puede restringirse a la esfera comercial y económica, sino debe alcanzar la temática social, tanto en lo que se refiere a la adecuación de los marcos regulatorios laborales a las nuevas realidades configuradas por esa misma integración y por el proceso de globalización de la economía, como al reconocimiento de un nivel mínimo de derechos de los trabajadores en el ámbito de su comunidad, adoptaron en diciembre de 1998 la Declaración Sociolaboral del Mercosur.

Por lo que respecta a la libertad sindical, este importante instrumento jurídico comunitario, además de consagrar el derecho de sindicación para todos los Estados parte, de conformidad con su artículo 10, los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones o representaciones de trabajadores tienen derecho a negociar y celebrar convenciones y acuerdos colectivos para reglamentar las condiciones de trabajo, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales.

C. Países de Centroamérica, Panamá y República Dominicana

Las Constituciones de todos los países de Centroamérica consagran la negociación colectiva como un medio para que los patronos y las organizaciones de trabajadores establezcan sus condiciones de empleo, instrumento que es reglamentado por las respectivas leyes laborales. En cuanto a Panamá y República Dominicana, la negociación colectiva está solamente contemplada en los respectivos códigos de trabajo.

Por lo que respecta a la obligación de negociar colectivamente las condiciones de trabajo, todas las legislaciones laborales de los países de Centroamérica y Panamá la contemplan, a excepción de República Dominicana. En lo referente al ámbito de la negociación colectiva, ésta se efectúa a nivel de la empresa en todos los países de la subregión, y solamente las legislaciones laborales de Costa Rica y Guatemala se refieren y establecen requisitos para que la negociación se realice a nivel de rama de industria, actividad económica o región del país.

a. Contenido de la negociación colectiva

En *Costa Rica*, la intensidad y calidad del trabajo, la jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones, los salarios, las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda, integran el contenido de la negociación colectiva, de conformidad con el Código de Trabajo.

Por lo que respecta a *Guatemala*, con base en el Código de Trabajo, las jornadas de trabajo, los descansos, las vacaciones, y los salarios son materia del contrato colectivo. Es de mencionarse que no es válida la cláusula por la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores a quienes estén sindicalizados (artículo 53 del CT).

En cuanto a *Panamá*, el Código de Trabajo prevé que el contrato colectivo incluya estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo, a saber: salario, jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, edad de jubilación, reglamentación del comité de empresa (artículo 403 del CT).

El Código de Trabajo de *República Dominicana* menciona como contenido mínimo de la negociación colectiva: el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo (artículo 104 del CT). A su vez, con base en el artículo 105 del mismo Código, las partes pueden incluir en el convenio colectivo todos los acuerdos que tengan por objeto garantizar el cumplimiento de buena fe de sus disposiciones. Se trata de la pocas disposiciones laborales de América Latina que se refieren a un aspecto muy importante de la negociación colectiva, la buena fe, como lo estima la Comisión de Expertos de la OIT a través de sus principios establecidos en la materia.

b. Breve balance de la negociación colectiva en América Latina

La región latinoamericana no ha sido ajena al impacto de los fenómenos del ajuste estructural, de la modernización y la apertura de las economías y de los procesos de integración e internacionalización que se vienen dando en todas las regiones y países con su concomitante efecto sobre el mundo del trabajo, las relaciones laborales y las condiciones de empleo. Con objeto de hacer frente a las exigencias de la globalización en cuanto a productividad y competitividad, varios países de la región se han visto en la necesidad de reformar su legislación laboral, incorporando algunas modificaciones acordes con estas exigencias.

En cuanto al instrumento de la negociación colectiva, de manera general se han dado muy pocos cambios en cuanto a la misma. Por ejemplo, uno de ellos facilita la negociación colectiva respecto de los diferentes niveles de la negociación en los países de Sudamérica, a excepción de Perú y Venezuela, cuyas legislaciones exigen requisitos para la negociación más allá de la empresa.

En lo que concierne al contenido, en general se puede afirmar que no se dieron cambios de importancia, pues no existe una gran referencia a las materias de negociación colectiva, dado que una parte relevante de la negociación proviene de normas previas a la reforma. Los contenidos previstos en la ley son los conocidos como clásicos y se refieren a las condiciones generales de trabajo (remuneraciones, jornadas, vacaciones, etcétera). Solamente en algunos países como Brasil y Argentina, y en menor medida Panamá y Perú, aparecen como aportes novedosos las cláusulas de productividad.

Es de señalarse que con las reformas al Código de Trabajo de Paraguay desapareció la disposición por la cual el empleador se obligara a no admitir como trabajadores sino a quienes eran miembros del sindicato pactante (artículo 319 del CT).

Finalmente se destaca el caso de Uruguay, país que se caracteriza por la falta de regulación legal en materia laboral; no obstante, el desarrollo de la negociación colectiva es relevante.

Por lo que hace a la eficacia y cobertura de los convenios colectivos, se menciona que la regla general para la mayoría de los países es que se aplican y tienen preferencia sobre los contratos individuales en todo lo que sea más favorable al trabajador. En cuanto a su ámbito de aplicación, la legislación de Bolivia señala que regirá para los que lo hayan celebrado, los que

adhieran a él, y los que ingresen al sindicato contratante. En Perú, se excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores de dirección o que desempeñan un puesto de confianza.

D. *El caso de México*

El derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y de los empleadores está garantizado en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, al obligar al patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato a celebrar con éste un contrato colectivo. En cuanto a la titularidad del contrato, de manera general se sigue el criterio del sindicato más representativo (artículo 388). Conviene mencionar que de conformidad con el artículo 395 de la misma ley, las partes pueden pactar una cláusula de “seguridad sindical” en virtud de la cual el empleador podrá contratar únicamente a trabajadores miembros del sindicato, los cuales deberán permanecer en el sindicato para poder conservar su empleo.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo (LFT), el contrato colectivo de trabajo tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (artículos 386 y 404 de la LFT). El contrato-ley tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, 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 (artículo 404 de la LFT).

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo a los trabajadores de confianza cuando así lo estipule el contrato (artículos 184 y 396 de la LFT).

El contrato-ley producirá efectos a partir de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta (artículo 416 de la LFT).

Es de mencionarse que, de conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, las organizaciones sindicales de las dependencias del Ejecutivo Federal regidas por esta ley no pueden realizar contratos colectivos de trabajo. Al respecto, siguiendo el mismo artículo, el titular de la dependencia respectiva fija “las condiciones generales de trabajo... tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente”.

Es en el ámbito del contrato colectivo donde la negociación colectiva tiene lugar, porque en él se fijan las condiciones de trabajo. En efecto, la voluntad de las partes se ve expresada en el contenido de dichos contratos. El marco de negociación está determinado en el artículo 391 de la propia Ley Federal del Trabajo, que enumera las materias objeto de negociación para celebrarlo. Debe contener:

- Las empresas o establecimientos que abarque.
- Duración o 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.
- Cláusulas relativas a capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

E. *Un catálogo de temas de negociación colectiva en América Latina*

1. Salarios y sistemas de remuneración. Este componente de la negociación colectiva constituye un tema recurrente en todas las negociaciones colectivas de los países de la región.
2. Condiciones generales de trabajo. Este tema se refiere en general a los horarios de trabajo, días feriados y vacaciones. Aunque estas materias estén contempladas en los ordenamientos jurídicos respectivos, se incluyen regularmente en los contratos colectivos.
3. Organización del trabajo y clasificación de puestos. Estas cláusulas se refieren a cómo organizar el trabajo por turnos o por equipos. En países como Argentina, un capítulo importante de la negociación colectiva se refiere a la clasificación de puestos.
4. Cláusulas sobre capacitación, seguridad e higiene en el trabajo y sobre productividad.
5. Prestaciones asistenciales, prestación médica y guarderías. Este tema despierta un gran interés a los trabajadores, debido a la ine-

ficaz y limitada cobertura de la seguridad social, en cantidad o calidad.

6. Las relaciones entre el sindicato y el empleador. Este tema es relevante para ambas partes, ya que permite antes de que se inicie la negociación legitimar la personalidad del interlocutor que representa a los trabajadores, evitando cualquier conflicto al respecto.

Es de mencionarse que, al margen de lo antes señalado, ha aparecido una nueva modalidad de negociación colectiva cuyo futuro parece bastante prometedor. Se trata de la negociación nacional tripartita, o concertación, a través de la cual se adoptan compromisos económicos, sociales o políticos y al mismo tiempo se legitima la representación social y política de los actores del sistema de relaciones de trabajo.

3. *Acontecimientos que han incidido en la negociación colectiva*¹⁰

En los últimos 25 años se ha presentado una serie de acontecimientos que ha incidido de diferentes maneras en la negociación colectiva con implicaciones de diferente signo en los niveles de justicia social en el mundo.

Entre los principales se encuentran:

1. La reducción del papel y de la dimensión del Estado.
2. Las reducciones drásticas del sector público.
3. La creciente flexibilización/desregulación de la economía y del trabajo.
4. El impacto de la profundización del proceso de globalización económica.
5. La persistente innovación tecnológica.
6. La fusión de empresas y creación de conglomerados industriales.
7. Los importantes procesos de integración económica regional.
8. La influencia del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial en las políticas económicas y financieras nacionales.
9. El desarrollo del sector informal.
10. Las formas atípicas de trabajo dependiente y la proliferación de los contratos de corta duración.

¹⁰ Elaborado con base en Gernigon, Bernard *et al.*, *op. cit.*, nota 1, pp. 2-4.

11. La expansión de las zonas francas de exportación, que con frecuencia no alientan la afiliación sindical.

Los fenómenos antes mencionados han impactado significativamente el mundo del trabajo y, en consecuencia, han trastocado las relaciones laborales, la negociación colectiva y su contenido y alcance, cuyas modalidades se manifiestan de la siguiente manera:

- A) Se ha dinamizado como consecuencia de la implantación de criterios de flexibilización/desregulación.
- B) Ha ganado prestigio cuando en virtud de las nuevas políticas económicas se empezó a poner fin a altos procesos inflacionarios sufridos en varios países.
- C) Se ha extendido a aspectos de política económica y social, tales como el empleo, la inflación, la formación, la seguridad social, la productividad a través de acuerdos bipartitos o tripartitos.

No obstante lo anterior, los fenómenos ya referidos han tendido las siguientes incidencias limitativas:

- a) La cobertura personal de la negociación colectiva ha disminuido, debido a:
 - Altos niveles de desempleo.
 - Desarrollo del sector informal.
 - Subcontratación y diversas formas atípicas de trabajo bajo dependencia.
- b) La negociación colectiva ha perdido margen de maniobra, debido a:
 - Sucesivas crisis económicas
 - Condicionamiento de las políticas económicas nacionales a acuerdos con organismos financieros internacionales y procesos de integración
 - Disminución del protagonismo de los convenios por rama de actividad con un alto incremento de la negociación a nivel de la empresa, con estricta sujeción a criterios de productivi-

dad y rendimiento, debido a: innovaciones tecnológicas, y competitividad originada por los procesos de mundialización.

Conviene plantearse la pregunta en el sentido de si está cerca el momento de presenciar la negociación colectiva internacional en el ámbito de las empresas multinacionales y/o de los procesos de integración económica regionales.

No cabe duda de que el fuerte impacto que ha tenido el fenómeno de la mundialización en aspectos políticos, económicos y sociales no ha disminuido en pleno siglo XXI, ni la importancia ni la significación ni las funciones y finalidades básicas de la negociación colectiva, como tampoco su importante papel en las relaciones laborales.

4. Ampliación y complejidad de los contenidos de la negociación y de los convenios colectivos

A. Factores que han incidido en la ampliación de los contenidos

La globalización puede comprenderse como un conjunto de procesos que se vienen dando en el nuevo contexto económico y social a nivel mundial y que extiende y profundiza la internacionalización de las economías nacionales, ampliando sus relaciones de interdependencia y de dependencia. En cuanto al mundo del trabajo, ya no es necesario, por ejemplo, que los trabajadores laboren juntos en un lugar específico para producir determinados bienes o servicios. En el marco de la aldea global, las empresas transnacionales han dejado de ser meras exportadoras de mercancías y servicios para crear una infraestructura mundial de producción y distribución.

Como ya se mencionó, en los últimos decenios la globalización, la liberación del comercio y la integración regional han suscitado cambios trascendentales en los ámbitos económico y social, afectando de manera particular los mercados laborales, las estructuras de empleo, las relaciones laborales y las condiciones de empleo. En este contexto de cambios, “las perspectivas del Derecho del Trabajo en un mundo globalizado resultan determinantes por la búsqueda de equilibrios eficientes y equitativos entre las necesidades consubstanciales a la protección y las que derivan de las dimensiones políticas y económicas fundamentales de la globalización: ma-

yor y mejor democracia participativa, mayor y mejor inserción en la economía mundial”.¹¹

De manera general se puede afirmar que los cambios que se vienen suscitando en las legislaciones laborales de un gran número de países se refieren a: los conceptos básicos de la ley; en cuanto a las relaciones individuales de trabajo, al contrato individual, materia de empleo, a las condiciones de trabajo, a la flexibilidad del tiempo de trabajo, vacaciones y licencias y salario; por lo que respecta a las relaciones colectivas, estos cambios tienen que ver con los tres integrantes que conforman la trilogía del derecho colectivo: la sindicación, la huelga y, por supuesto, la negociación colectiva.

De los tres derechos antes mencionados, cabe destacar que la figura de la negociación colectiva ha sido particularmente sensible a los cambios demandados por los fenómenos arriba descritos, situación que la ha convertido en un valioso instrumento para favorecer la incorporación de figuras flexibilizadoras, a través del diálogo y la concertación entre los interlocutores sociales.

Al respecto, conviene mencionar brevemente de qué manera en la década de los años setenta los interlocutores sociales de los países industrializados de economía de mercado lograron importantes consensos para enfrentar y frenar la inflación, contener el desempleo creciente con el consabido decrecimiento de la economía y responder a una competencia internacional cada vez en aumento. Después de varios años de crecimiento y de relaciones laborales estables, los gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores tuvieron que enfrentarse a una dura realidad y buscar mecanismos y modalidades para superar el impacto social adverso como consecuencia de la aguda crisis económica.

Ante esta crítica situación, la estrategia seguida en algunos países consistió en establecer alianzas entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de propiciar la cooperación, compartir las limitaciones y encontrar soluciones de manera conjunta basadas en el consenso, en el entendido de que ningún interlocutor por sí solo podría resolver el problema. En este marco de concertación tripartita se fueron concretando diferentes tipos de acuerdos en países industrializados.

Al respecto se mencionan algunos ejemplos de mecanismos adoptados en los siguientes países: en Irlanda, en 1980, se suscribió un acuerdo nacio-

¹¹ Morgado Valenzuela, Emilio, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Santo Domingo, República Dominicana, Editora Lozano, 1999, p. 8.

nal tripartito sobre salarios; en 1981 se concretó en España otro acuerdo nacional tripartito sobre empleo; el mismo camino se siguió en Italia, donde los sindicatos propusieron un plan de moderación salarial con objeto de frenar la inflación. La aparición de estos acuerdos marco de colaboración tripartita en temas tan sensibles como los salarios y el empleo reside en que ni el entorno social vigente ni la estructura de la negociación colectiva ni la cultura de los actores sociales, en particular del sindicalismo, permitían arribar a este nivel y alcance de acuerdos. Con esta estrategia de concertación tripartita el gobierno y los actores sociales supieron sortear, con concesiones mutuas, mitigando los efectos de la crisis.

Una enseñanza que puede inferirse de la negociación colectiva en época de recesión es que se debe flexibilizar la organización del trabajo. Algunos convenios de racionalización concertados en empresas o sectores en situación difícil son ejemplos de esta tendencia. También en algunos casos se observa una modificación de los principios que rigen la modificación de las cláusulas, tanto salariales como de otro tipo... También ha sido preciso flexibilizar las disposiciones relativas a otros aspectos de las condiciones de empleo, con objeto de tener en cuenta los cambios registrados en el volumen de trabajo, la asignación de tareas y los métodos de producción.¹²

B. *Fenómenos específicos que han ampliado los contenidos de la negociación colectiva*

Conviene recordar que el objeto o contenido de la negociación colectiva lo constituye el conjunto de materias que los sujetos negociadores pueden abordar, en virtud de la autonomía colectiva que les ha sido reconocida en la legislación.

Es de destacarse que estos contenidos se han complicado y ampliado en función de las nuevas realidades que enfrenta la empresa y las relaciones entre empleadores y trabajadores, y que se refieren de manera sucinta principalmente a:

- La internacionalización de los mercados.
- La globalización económica.

¹² OIT, *La negociación colectiva ante la recesión en los países industrializados con economía de mercado*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1986, pp. 29 y 30.

- La intensificación de la competencia.
- El cambio tecnológico.
- El establecimiento de nuevos estándares de productividad.
- Eficacia y calidad.
- Los estándares referidos al trabajo seguro.
- La revalorización del aporte del trabajo en la mejora de la competitividad de la empresa.
- Las nuevas estrategias y formas de organización y gestión empresarial y del trabajo.

Cabe señalar que durante la última década, en un gran número de países particularmente desarrollados, la flexibilidad y el empleo han jugado un papel de suma importancia en los contenidos de la negociación colectiva.

Por ejemplo, en los Estados Unidos el contenido de la negociación colectiva se ha centrado cada vez más en las condiciones necesarias para mejorar la competitividad empresarial y conservar los puestos de trabajo.

El mismo fenómeno se observa en la mayor parte de los países de Europa Occidental, en los que el alto nivel de desempleo ha sido la mayor preocupación de los actores sociales en la década de los setenta y continúa siendo un motivo constante de especial atención. Por ello, el principal centro de interés en estos países ha sido la negociación sobre el tiempo de trabajo, lo que incluye su reducción y reorganización, el empleo compartido y los acuerdos de prejubilación, así como otras medidas relativas al mantenimiento del empleo.

En Francia, por ejemplo, el tiempo de trabajo ha sido el tema esencial de la negociación de empresa. En Bélgica, diferentes empresas han negociado recientemente acuerdos que combinaban tiempo de trabajo y cláusulas de flexibilidad, reforzando así la tendencia hacia la flexibilidad laboral como un medio para crear empleo.

En Suecia, es interesante señalar que el tiempo de trabajo no se negocia para garantizar el empleo, sino más bien como un tema ligado a la seguridad y salud en el trabajo y a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

A pesar de la profusión de temas que se vienen incorporando a las negociaciones colectivas en Europa, la cuestión salarial continúa siendo un tema central de la agenda de este instrumento. No obstante, el enfoque que se le da a este tema es diferente, ya que cuando los interlocutores sociales se refieren

al mismo, lo hacen desde la perspectiva de garantizar el empleo a través de la moderación salarial o incluso de la reducción del tiempo de trabajo con la correspondiente reducción del salario.

No está por demás señalar que estas cláusulas son complementadas con medidas para facilitar el acceso al empleo, tales como la contratación con contribuciones sociales reducidas o el incremento en el número de aprendices.

En relación con el empleo y la flexibilidad, un tema toral lo constituye el desarrollo de las capacidades profesionales. En Suecia, por ejemplo, la formación continua ha sido un componente de la mayor parte de los acuerdos de 1998, ya que los actores de la negociación han sido conscientes de que ésta significa un elemento fundamental para mantener la calificación profesional de los trabajadores, como sujetos posibles de futuros empleos. Este importante componente constituye en la actualidad un tema obligado en la agenda de la negociación colectiva en los países industrializados, extendiéndose también en los países de economía relativa y menos desarrollados.

En algunos países asiáticos, como Japón, República de Corea y Tailandia, el empleo ha sido también el tema central de las negociaciones de empresa como consecuencia de la crisis económica.

Por lo que respecta a América Latina, temas tradicionales como salarios, vacaciones y seguridad e higiene continúan en las agendas negociadoras. No obstante, los vientos modernos de la flexibilidad se han dejando sentir en algunos países de la región, como por ejemplo en Argentina y Brasil, en donde las mayores empresas multinacionales han sido capaces de concretar negociaciones colectivas estables y acuerdos que combinan tiempo de trabajo flexible y organización del trabajo para aumentar la productividad, con el fin de conservar los puestos de trabajo.

C. Desafíos de la negociación colectiva

En los últimos años, la negociación colectiva se ha enfrentado a los retos derivados de variables tales como:

- a) La disminución del número de trabajadores sindicalizados.
- b) La creciente individualización de las relaciones laborales.
- c) La ardua búsqueda de una mayor competitividad y flexibilidad en un contexto de mundialización económica.

Los cambios se han producido tanto en los niveles en que se negocia como en los temas, como ya se ha señalado, que cubren la negociación colectiva.

Esta capacidad de adaptación a tales desafíos y a las exigencias a las que ha estado expuesto este instrumento durante las últimas décadas, ha convertido a la negociación colectiva hoy más que nunca en una inmejorable *herramienta cada vez más útil* para introducir cambios en la empresa y en la organización del trabajo, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Así, en la actualidad, además del papel tradicional de mecanismo regulador de las condiciones de empleo, la negociación colectiva tiene cada vez más peso e impacto en la mejora de la productividad y la competitividad en la empresa, así como del clima laboral y del bienestar de los trabajadores y sus familias.

Puesto que las medidas encaminadas a mejorar la competitividad a menudo requieren, al menos a corto plazo, sacrificios por parte de los trabajadores, el éxito de los cambios depende en gran medida de su aceptación voluntaria. Así, la negociación colectiva otorga legitimidad a las medidas tomadas, ya que los trabajadores participan de manera autónoma en la toma de decisiones.

Por lo expuesto precedentemente podemos concluir que el papel que le corresponde en la actualidad a la negociación colectiva es muy distinto al que tenía a principios de siglo, y es de esperar que su importancia y trascendencia se incremente durante el presente milenio.

III. BIBLIOGRAFÍA

- GERNIGON, Bernard *et al.*, *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, Ginebra, OIT, 2000.
- MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo, *Negociación colectiva en el derecho laboral del Mercosur*, RELASUR-OIT, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1994.
- MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Santo Domingo, República Dominicana, Editora Lozano, 1999.
- OIT, *Género. Un pacto entre Iguales*, Ginebra, Suiza, Oficina para la Igualdad de Género, 2000.

———, *Informe de la Comisión de Expertos*, Informe III (parte 1a.), 2000.

———, *La negociación colectiva ante la recesión en los países industrializados con economía de mercado*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1986.

———, *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*, Ginebra.

RUEDA-CATRY, Marleen *et al.*, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos*, Lima, OIT, 1998.