

Capítulo II

La negociación colectiva en América Latina

En materia de negociaciones colectivas, la idea central del derecho del trabajo ha sido favorecer que los trabajadores organizados en sindicatos y con vigencia de la institución del fuero sindical, 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.

Una serie de conceptos y normas han sido ideados y establecidos para facilitar esas conversaciones a diversos niveles (obligación del empleador de negociar de buena fe procedimientos de negociación, etc.), proteger temporalmente a los trabajadores contra eventuales represalias, definir los efectos de los acuerdos y prever un sistema de publicidad de los mismos. Su inclusión, en diverso grado, es común en las legislaciones de América Latina.

En otros casos, los intentos de reforma, como en Ecuador, incluían temas tales como el Pacto Libre de Contrato Colectivo de Trabajo o algunos aspectos de las providencias de seguridad en caso de huelga y servicios mínimos que hubieran podido afectar al desarrollo de la libertad sindical. No obstante, la solución de inconstitucionalidad de la mayor parte de los artículos propuestos resolvió parte de las dudas.

Las reformas en este campo cubren esencialmente algunos de los siguientes aspectos: desarrollo de la negociación colectiva, la homologación, y la flexibilización de las relaciones individuales de trabajo a través de la negociación.

Varias reformas (Chile, República Dominicana, Venezuela) tienden a favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, bien sea mediante la extensión del número de materias sobre las que pueden versar (Panamá y Perú), o de su ámbito, incluida la función pública (Argentina, Paraguay, Venezuela) o del mayor radio acordado a las llamadas “negociaciones no reguladas”.

En el mismo sentido se reafirma en un caso (Chile) el valor de la convención colectiva, al restablecer el principio de que sus cláusulas prevalecen sobre las del contrato individual.

En otro ámbito y completando las sucesivas reformas, la reciente Ley n° 25.250 en Argentina limita la ultraactividad de las negociaciones colectivas, estableciendo en defecto de especificación dos años la duración de los convenios.

Además, se ha tratado de consolidar la negociación colectiva como una actividad sindical, al prohibir en varios países que los grupos de trabajadores puedan contratar colectivamente cuando existe de por medio un sindicato (Costa Rica, El Salvador). En el Perú, Ecuador y Colombia, en cambio, la ley permite los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados y, en este último país, los pactos colectivos (acuerdos sin participación sindical) han aumentado desde 1990 en alrededor de un 10% del total, y los convenios colectivos han mermado proporcionalmente.

En lo que pudieran considerarse, en cambio, disposiciones que dificultan la celebración de convenios colectivos, Argentina mantiene, como se mencionó, con dos nuevos criterios, el mecanismo de la homologación de la convención colectiva, mediante el cual la autoridad administrativa del trabajo aprecia la legalidad del contenido de la convención colectiva y le da curso a la inscripción oficial de la misma, requisito necesario para su entrada en vigencia. El primero de esos criterios es que la convención colectiva no contenga cláusulas de indexación de salarios no justificada por un aumento de productividad, por ser contrarias a la política monetaria del país; el segundo, la obligatoriedad de incluir cláusulas para regular las relaciones en las pequeñas empresas, salvo que se acredite la existencia de un convenio colectivo específico para estas. Además, la ley hace intervenir a la autoridad administrativa en la renovación del convenio colectivo para pequeña empresa, pues le crea la facultad de convocar a las partes a la negociación.

Algunas reformas acentúan el papel de la negociación colectiva para regular el contrato de trabajo, inclusive con cláusulas que alteran el esquema mínimo legal o disminuyen los beneficios de los trabajadores. De esta manera, la negociación colectiva puede facilitar el recurso a los contratos por tiempo determinado o regular la jornada ordinaria de trabajo y el trabajo en horas tradicionalmente consideradas extraordinarias, mediante la creación de un banco de horas (Brasil), o vincular el salario a la productividad (Panamá, Venezuela), o bien “actualizar” los beneficios de los trabajadores en función de la realidad de la empresa, para sustituir beneficios, renovar o revisar el convenio colectivo (Panamá, Paraguay), eventualmente con reducción de beneficios (Venezuela).

De igual manera, aun cuando en toda la región se admite en principio la pluralidad de niveles de negociación, la ausencia de procedimientos para la negociación por rama de actividad en la mayoría de los países obviamente la dificulta (Bolivia, Colombia). En Venezuela, dicho procedimiento sigue siendo complejo, pero al menos ha sido desligado del arbitraje en caso de desacuerdo y ahora es posible que los sindicatos insatisfechos recurran a la huelga.

Varios países (Perú, por ejemplo) han tomado partido por la negociación a nivel de empresa; de la misma manera parece obrar la nueva regulación argenti-

na. La ley argentina, según se indicó anteriormente, promueve la descentralización de la negociación colectiva y su adaptación a la pequeña empresa, con normas llamadas de “disponibilidad colectiva”, según las cuales es posible, por cláusula del contrato colectivo, habilitar al empleador para contratar trabajadores por tiempo determinado bajo ciertas modalidades, sin necesidad de que el contrato colectivo tenga que ser homologado a este respecto; alterar el régimen legal de licencia anual ordinaria, fraccionar los periodos de pago del sueldo anual complementario y modificar el régimen de extinción del contrato de trabajo, así como redefinir los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en los contratos colectivos de trabajo y modificar regulaciones colectivas o estatutarias aplicables en caso de reestructuración de las plantas por razones tecnológicas, organizativas o de mercado.

El nivel de la empresa tiene sus ventajas y sus límites, por la propia cercanía del empleador. El sindicato puede sentirse más cómodo, pero puede también tropezar con serias dificultades, con riesgos específicos de conflicto o, a la inversa, de ser controlado por el empleador. A su vez, para los trabajadores el ejercicio efectivo del derecho de asociación puede ser más difícil a ese nivel que en otros ámbitos, aunque, por otra parte, tienen allí más facilidades de entrar en comunicación unos con otros. Además, la negociación de empresa tiene virtudes particulares para regular con propiedad las condiciones de trabajo en función de la realidad de la empresa y las necesidades de los trabajadores, pero al mismo tiempo su poder de uniformizar dichas condiciones de trabajo es necesariamente menor que el de una negociación por rama.

