

La Negociación Colectiva.

Prof. Adj. Rodolfo Becerra Barreiro

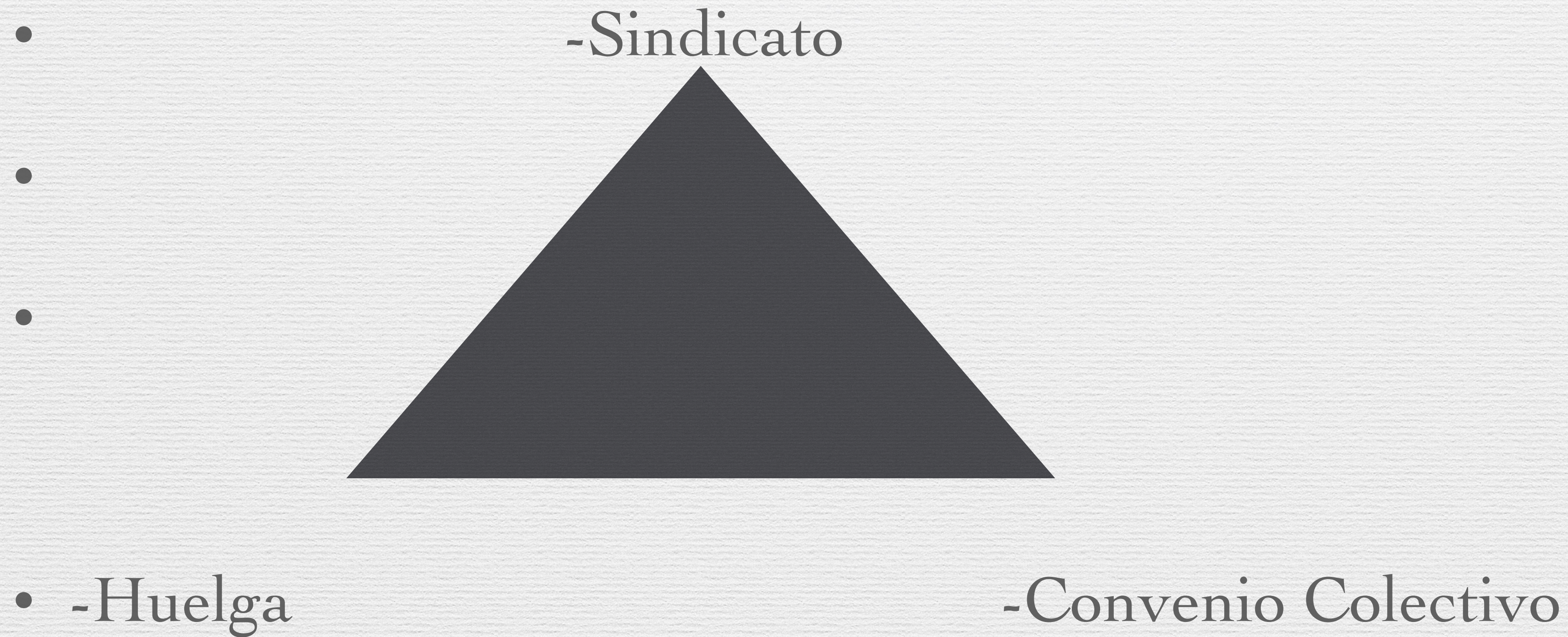
Sumario

- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- Negociación colectiva. Marco teórico. Justificación e importancia de una teoría general.
- Evolución del concepto de negociación colectiva. Consulta tripartita. Concertación social. Diálogo social.
- Clases de negociación colectiva. Fines y funciones.
- Los CIT No 98, 151 y 154 (OIT).
- Leyes N° 18.566 (actividad privada) y 18.508 (sector público).
- Principios y mecanismos de fomento. Negociación voluntaria y autonomía de las partes. Obligación de negociar. Mandato suficiente. Buena fe. Derecho de información.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EVOLUCIÓN DE SU CONCEPTO

- 1. NEGOCIONES COLECTIVAS: EL MARCO TEÓRICO
- **Ubicación del tema.**
- Resulta reiterativo establecer que el marco dentro del cual la teoría general de la negociación colectiva aparece ubicada, está representado por la tridimensionalidad del Derecho Sindical o Colectivo del trabajo.
- En efecto, la negociación colectiva aparece como una de las aristas que componen la estructura de las relaciones colectivas de trabajo, para lo cual en el Curso hemos recurrido a la figura representativa empleada con sentido ilustrativo por la doctrina (en particular, DE LA CUEVA).

LA NEGOCIACION COLECTIVA: EVOLUCIÓN DE SU CONCEPTO



LA NEGOCIACION COLECTIVA: EVOLUCIÓN DE SU CONCEPTO

- O expuesto en otra dimensión, considerando una relación de especie a género, como:
- --Libertad Sindical (en sentido estricto) (O.ERMIDA), Auto conformación (SARTHOU) Autarquía (ROSENBAUM)



- -Conflicto colectivo, autotutela
- -Negociación Colectiva, Autonomía colectiva

LA NEGOCIACION COLECTIVA: EVOLUCIÓN DE SU CONCEPTO

- Como también lo hemos señalado, se trata de un “sistema planetario” que gira en torno a un principio central: **la libertad sindical**.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Autonomía colectiva**
- La autonomía colectiva constituye uno de los tres sub principios o reglas que integran el principio de la Libertad Sindical y como tal, para nosotros constituye el fundamento de la negociación colectiva.
- La misma comprende la potestad normativa que poseen los sujetos del Derecho Sindical en cuanto a auto regular sus propias relaciones (derechos, beneficios, condiciones de trabajo, empleo, salario, relaciones individuales y colectivas).
- BARBAGELATA señala que la negociación colectiva de trabajo es un producto “espontáneo” de las relaciones de trabajo, lo que traduce –en sustancia- el carácter social del origen de este fenómeno.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Los trabajadores actuando colectivamente (a través, p. ej., del sindicato), representando el interés general y abstracto del grupo profesional y munidos de medios o instrumentos de acción (como la huelga), negocian con el empleador o sus organizaciones también representativas, acuerdos para regular aquellas materias o contenidos.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Esta caracterización habrá de perfeccionarse a través del advenimiento de las modernas concepciones que sustentan el PLURALISMO DEMOCRÁTICO, que implican una evolución superadora de las concepciones autocráticas, corporativas y/o totalitarias y una ruptura con el modelo pre existente, caracterizado por el imperio de un monismo jurídico estatal. Este último entendía que debía existir un único sistema jurídico jerarquizado y centralizado en el Estado, siendo ese sistema la única fuente de creación de normas jurídicas. El Estado era quien ostentaba la exclusividad de producir las normas jurídicas.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Pero, como dice GINO GIUGNI, el abandono del monismo estatal coincide -precisamente- con la apertura crítica del tema de las fuentes del derecho. La superación de las consideraciones estatales ocurre paralelamente con la crisis del pensamiento legalista, al mismo tiempo que se suscitan problemas de insuficiencia de la ley estatal y con los límites de la autoridad del estado en una sociedad articulada que enfrentó la generación de una variedad de centros de poder.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Ocurre que el reconocimiento del pluralismo supone al menos dos cosas:
- A – Un reconocimiento de los Grupos intermedios entre
 - - el Estado y
 - - los individuos
- En otras palabras, de las organizaciones profesionales de trabajadores (sindicatos) y/o de empleadores (asociaciones empresariales o patronales) en el ámbito laboral.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ROSENBAUM: Este “poder - derecho” nace con el advenimiento del pluralismo jurídico convertido en una técnica básica para el gobierno de las relaciones industriales. Su recepción y reconocimiento introduce un nuevo régimen de legalidad, que desplaza al modelo unilateral de determinación de las relaciones de trabajo por el empleador (absolutismo patronal -en la terminología de De Ferrari-), por otro distinto, basado en la negociación bilateral entre empresarios y sindicatos, y que se apoya en una contraposición diferente de fuerzas sociales.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El pluralismo es representativo de un hecho social, más que de un producto del derecho. Se trata de una forma de organizar el poder, más que de integrar el ordenamiento jurídico. Representa un enfoque jurídico distinto, transformador, que produce un desplazamiento de las reglas puras del derecho privado que sirvieran de corsé conceptual inicial para contener al derecho del trabajo.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Aquellas reglas pretendieron subsumir las relaciones laborales como si se tratara de una categoría contractual más, generando así un ordenamiento jurídico (paralelo y meramente “especializado”, según el criterio de cierta parte de la doctrina contractualista), a través del llamado “contrato de trabajo”, que aparece como una modalidad diferente -pero no tanto- respecto del arrendamiento de obra y de servicios.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- En opinión de ROSENBAUM, por el contrario, este nuevo derecho surge como un ordenamiento jurídico independizado y autónomo desde sus orígenes, presidido por nuevas reglas jurídicas que tienen por finalidad la auto determinación social de los grupos colectivos, a través de una producción normativa propia. Representa más que una simple ruptura o desgajamiento de lo que era concebido como un derecho individual de origen estatal. Nace separado y distante de toda simiente o sombra del derecho común, pasando a constituir un derecho social de los grupos autónomos.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ¿Por qué? Porque la sociedad civil deja de concebir la existencia de un único centro de poder, ubicado en la cúspide del Estado como su representante político, y por debajo del cual sólo existen individuos aislados. Se reconoce, en cambio, que la misma, por su complejidad, por el progreso democrático de su convalidación y por el reconocimiento de la prevalencia de un Estado de Derecho diferente, se integra con asociaciones, organizaciones, movimientos y corrientes, todos los cuales forman parte de una trama de espacios públicos dotados de alguna organización.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Como expresa MONEREO PÉREZ, la sociedad civil fragmentada abarca una pluralidad de organizaciones que determina que aquella no constituya una masa informe de individuos aislados.
- En el marco de ese proceso, el advenimiento del **Estado social y democrático de derecho**, permite incorporar nuevos ámbitos de autorregulación en la sociedad, que pasa a estar conformada por el conjunto de nuevas normas jurídicas nacidas de los grupos sociales. Se trata de múltiples poderes sociales con capacidad para crear derecho, el que ha de cohabitar, además del contrato, con las normas de derecho que crea el propio Estado.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La autonomía colectiva negocial alcanza, al mismo tiempo, la necesaria garantía para cumplir su finalidad rectora y lo logra a través del reconocimiento de la eficacia jurídica de su contenido regulador, que opera sobre aquellos “contratos de trabajo”, consagrando además la regla de la indisponibilidad o inderogabilidad de sus cláusulas por la autonomía individual de las partes que pertenece no a esta rama del derecho, sino al derecho privado, contractual y patrimonialista, ajeno a la nueva realidad: el surgimiento de un derecho social, extra estatal, inherente a los sujetos colectivos y dirigido a la autocomposición de los intereses también colectivos o generales.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- B – Un reconocimiento de su capacidad de auto regulación
- Es decir, de la coexistencia de esos grupos intermedios (en el caso laboral, sujetos colectivos):
 - - como auténticos centros de poder social,
 - - legitimados por el derecho,
 - - y generadores de normas para regular las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo,
 - - normas estas que adquieren la condición de fuentes de derecho.

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- John DUNLOP* expresa que “Los actores... establecen normas para el lugar y comunidad de trabajo...”. “Esta trama normativa consiste en [la generación de] procedimientos para establecer normas sustantivas y de procedimientos para decidir su aplicación a situaciones particulares. La fijación de estos procedimientos y normas es el centro de atención en un sistema de Relaciones Industriales;... el establecimiento y administración de estas normas es el objetivo o producto fundamental del subsistema de relaciones industriales de la sociedad industrial”.
- *Se trata de un investigador que encabeza la corriente que fundamenta el Modelo Estructuralista de las Relaciones Laborales, cuya principal obra fue: “Industrial Relation Systems”, 1993, Harvard Business School Press, Boston

2. FUNDAMENTOS EN QUE SE ASIENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Para la OIT, el derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental, aceptado por los Estados miembros al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe.
- [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en B. GERNIGON, A. ODERO y H. GUIDO, Principios de la OIT sobre la negociación colectiva, Rev. Internacional del Trabajo 2000/1, pág. 55]

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- 3.1. Los primeros conceptos sobre convenciones colectivas
- Se parte de definir a la convención colectiva, señalándose como una de las definiciones más amplias la que daba la Oficina (Bureau) de la OIT en 1926: “toda **convención escrita** concluida, por un cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo” (p.2)
- Para la OIT, “la regulación de trabajo es colectiva desde que deja de ser, estrictamente, individual”

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- 3.2. Procedimientos de negociación y *contratos* colectivos
- Sin embargo, en su evolución, las normas internacionales reafirman los conceptos básicos a partir de la década de los 40. Pueden citarse al respecto:
- Declaración de Filadelfia (1944): al fijar nuevos fines de la OIT, consigna los de “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” mediante el fomento entre todas las naciones del mundo, de programas que tiendan a su realización.
- CIT 98 de 1949 (art. 4): recomienda “estimular y fomentar” entre los empleadores y sus organizaciones profesionales –por una parte- y las organizaciones de trabajadores –por la otra- “...el pleno desarrollo y uso de **procedimientos de negociación voluntaria**, con objeto de reglamentar, **por medio de contratos colectivos**, las condiciones de empleo”

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- RIT 91 de 1951: En el Cap. I entiende que en los países deberían establecerse “sistemas...” (adaptados y apropiados) “... para la **negociación, concertación, revisión y renovación** de contratos colectivos”
- En el Cap. II (2.1.) define qué comprende la expresión “**contrato colectivo**”: “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....”, etc.

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- 3.3. Relaciones de negociación en su sentido lato
- Será más adelante, que la OIT admita una suerte de ampliación del concepto de negociación colectiva (esto ocurre en 1974: “La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado”), entendiendo por tal:
- **“Todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores y sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido corriente”**

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- CIT 154 de 1981 (art. 2): la expresión NC comprende “todas las **negociaciones que tienen lugar** entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, **con el fin de:**
- - fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- - regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- - regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o
- - lograr todos esos fines a la vez

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Por el art. 3 se permite extender la expresión “negociación colectiva” a las negociaciones con representantes de los trabajadores (en los términos previstos por el CIT 135 de 1971), siempre que no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesados.
- En el ámbito de las experiencias comparadas comienzan a desarrollarse y a ser aceptados otros procesos de NC, fruto de fenómenos tales como:
 - - la participación
 - - el tripartismo
 - - la consulta
 - - la concertación social
 - - el diálogo social
 - - las prácticas de “gobernanza”

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- Se trata, en un sentido sumamente amplio, de:
- Todas aquellas *formas de trato* que implican negociaciones en el sentido corriente de la expresión:
 - * bilaterales o trilaterales;
 - * en diferentes niveles;
 - * con la presencia de sujetos incluso “ajenos” (en cierto modo) a las relaciones de trabajo propiamente dichas, etc.

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- 3.4. En síntesis, es posible señalar que:
 - 1) Se ha ampliado progresivamente un concepto cada vez más flexible sobre la negociación colectiva, a tal grado que permite adaptaciones a las más diversas coyunturas económicas, sociales, políticas y laborales.
 - 2) Gradualmente se ha diferenciado nítidamente la negociación colectiva del convenio colectivo.
 - (a) Se ha producido, incluso, una pérdida de la bilateralidad subjetiva tradicional (en los términos previstos inicialmente por el CIT 98).
 - (b) La negociación y la plasticidad que demuestran sus distintas formas de desarrollo práctico, han desbordado los niveles y contenidos concebidos tradicionalmente.

3. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- (c) Se ha producido una revalorización de la negociación como uno de los instrumentos democratizadores que provee el derecho colectivo del trabajo a las relaciones laborales entre los actores sociales.
- (d) Las prácticas contemporáneas de negociación en su sentido más amplio constituyen, además, herramientas que permiten viabilizar nuevos cauces en los procesos de intervención del Estado y en la generación de nuevos vínculos de inserción de los sistemas de RR.LL. respecto de la sociedad civil en su conjunto.

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- BUENO MAGANO- La negociación colectiva no debe ser confundida con el convenio colectivo.
- "La primera es un proceso que conduce a la realización del segundo"
- ERMIDA: se hace un uso "promiscuo" o tolerante de la terminología técnica.
- Se trata de términos que generalmente son usados en forma indiscriminada o no debidamente diferenciada

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

• A) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO GÉNERO

- La negociación colectiva aparece como el género, o como un marco, que supone una serie de instancias (procedimientos, prácticas, formalidades, etc.) encaminadas al logro de algún tipo de acuerdo.
- ROSENBAUM: Más ampliamente puede decirse que comprende:
 - ↘ una actividad compleja (proceso o mecanismo) que supone:
 - * negociar }
 - * concertar } RIT 91 art. 1.1.
 - * revisar }
 - * renovar }

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- Como actividad compleja, implica un conjunto de discusiones
 - - más o menos estandarizada
 - - formales o informales

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- ➤ Discusiones éstas que pueden terminar en:
 - - algún tipo de acuerdo
 - a) como un convenio colectivo
 - b) otro tipo de acuerdos que técnicamente no son convenios colectivos
 - - frustrarse (p. ej.: tras una H que termina con el reintegro de los trabajadores al trabajo, sin logros aparentes)
 - - o “abrir” paso a otras soluciones de hecho (p. ej.: reintegro de un despedido, sin acuerdo formal alguno).

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- B) RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ESPECIES
- (1) EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (NEGOCIACIÓN COLECTIVA TÍPICA)
- El convenio colectivo aparece como una especie o uno de los contenidos (productos) de la negociación colectiva; como tal comprende una realidad (negociación jurídica) que forma parte de un género más amplio, como lo es la negociación colectiva.
- ↘ Se trata de un acuerdo (para algunos autores, de un “contrato”)
- * formal
- * informal

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- ➔ celebrado entre dos partes (bilateralidad):
 - • del lado de los trabajadores: necesidad del sujeto colectivo (uno o varios sindicatos);
 - • del lado de los empleadores: alcanza un patrono individual (aunque también puede actuar una organización colectiva de empleadores)
- ➔ en un ámbito (o nivel) determinado:
 - - establecimiento
 - - empresa
 - - sub sector de actividad
 - - rama o sector económico
 - - internacional
 - - etc.

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- ➤ con la finalidad de regular:
- * condiciones de trabajo, empleo, salario o referidas a la calidad de vida de los trabajadores;
- * eventualmente: relaciones entre los propios sujetos colectivos celebrantes
- * o “lograr todos estos fines a la vez” (como lo señala el CIT 154).
- Esta definición se corresponde con la noción del **Convenio Colectivo TÍPICO**.

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- **(2) OTRAS POSIBLES ESPECIES (O PRODUCTOS) DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (NC ATÍPICA)**
- Es posible constatar en la realidad comparada, la existencia de acuerdos, más o menos formales, pero que no constituyen convenios colectivos (en sentido estricto o técnico jurídico).
- **OJEDA AVILES:** Pueden surgir de negociaciones que no reúnen los elementos típicos, como p. ej.
 - -1) que intervengan sujetos no legitimados jurídicamente para convenir
 - - 2) que no se sigan los procedimientos establecidos por la legislación
 - - 3) que carezcan de eficacia general o inderogable
- Se trata de **Convenios Colectivos. ATÍPICOS.**

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- ALGUNOS EJEMPLOS DE ACUERDOS QUE NO SON CONVENIOS COLECTIVOS "TÍPICOS":
 - I: Acuerdos BILATERALES
 - (a) Actas de fin de conflicto -
 - BARBAGELATA recuerda que en América Latina, el origen de los convenio colectivo está en la finalización de conflictos (huelga o boicot), por lo que son una especie de "TRATADO DE PAZ", incluso frecuentemente bajo la forma -o apariencia- de una declaración unilateral de los empleadores o de las asociaciones patronales

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- Se pueden ver referencias históricas citadas por BARBAGELATA de:
 - DE LA CUEVA: "tarifa uniforme mínima", en la industria textil, de 1912;
 - E. MORAES FILHO: Acuerdos espontáneos de fin de huelga, con reconocimiento de los S, del der. a no ser despedidos los huelguistas y limitación de la jornada.

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- (b) Acuerdos de empresa, celebrados con la intervención de:
 - - una Comisión Interna
 - - un Consejo de Empresa
 - - un Consejo de Administración y Vigilancia
 - - o -hasta- con delegados del personal
- Responden a lo que denominaríamos "Formas de acción gremial en la empresa"
- Muchas veces asumen la condición de reglas de der. interno, producto de una negociación colectiva "continua"

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- Pueden tener por objeto:
 - (a) adaptar, complementar o suplementar algunos aspectos de un convenio colectivo de rama
 - (b) tratar cuestiones específicas que se plantean en el lugar de T y que son propias de las RRLL en un centro de producción
- ROSENBAUM: Suponen la adopción de un sentido "lato" del concepto de negociación colectiva, por cuanto en algunas legislaciones se validan jurídicamente acuerdos:
 - - suscritos entre delegados del personal (al margen del S "representativo") y representantes del empleador;
 - - adoptados por un órgano "impuro", de integración mixta, como los Consejos de Empresa (a través, incluso, de una votación en dicho órgano).

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- ¿Cuál es la importancia práctica que plantean estos institutos en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo?
- La importancia reside en determinar, fundamentalmente, por qué ley se rigen.
- En algunas legislaciones, mientras los convenios colectivos típicos, se rigen por las normas de carácter laboral, estos otros "acuerdos" de los que no participa el S, se rigen por las normas del der. civil (Ej.: Italia) (OJEDA AVILÉS : en España debe aplicárseles la Teoría General de los Contratos; se rigen por el Código Civil).
- Y, además, porque en ocasiones, se limita el alcance subjetivo de los acuerdos, reservándose el efecto "erga omnes" sólo al convenio colectivo típico, formalmente hablando

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- II: Acuerdos TRILATERALES
- (c) **Laudos para la fijación de salarios**
- ROSENBAUM: Podemos plantear otros ejemplos de la experiencia uruguaya que plantean discusión; entre ellos los llamados "LAUDOS" de los Consejos de salarios (Leyes N° 10.449 de 1943 y 18.566 de 2009).
- Entendemos que la primera ley referida, constituyó una norma típicamente promotora, que introdujo la "institucionalización" del proceso de negociación colectiva atípica en nuestro país. Un proceso que ha servido de marco de referencia y consolidación histórica de las relaciones colectivas de trabajo, sobre la base de la extensión de laudos en órganos de integración tripartita, en los que básicamente se negocian salarios mínimos y categorías.

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- **(d) Acuerdos económicos y sociales colectivos, tales como los que derivan o son el producto del fenómeno de la Concertación Social**
- **ERMIDA:** Se ha discutido si integran o no el concepto de negociación colectiva. Las respuestas afirmativas se inscriben en las corrientes que postulan una definición "amplia" de negociación colectiva.
- En estas posturas, se admite como integrando el concepto de negociación colectiva a algunas formas de negociación política y de cooperación tripartita, además de la negociación colectiva propiamente dicha (bilateral, autónoma, con participación del sujeto sindical, etc.)

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- Algunos ejemplos concretos:
- ∅ Pactos sociales - en los que participan fuerzas sociales y políticas (gobierno, partidos, etc.)
- Acuerdos tripartitos de alto nivel, donde el E. aparece como una de las partes pactantes
- Sus temas suelen ser variados y de proyección "macro" (económica, social, etc.):
 - - inflación
 - - empleo
 - - salarios
 - - impuestos (ej. Brasil, 1992, Ind. Metal mecánica)

4. DISTINCIONES CONCEPTUALES ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- - Acuerdos Inter-confederales - que emanan de las Confederaciones centrales de Trabajadores y de Empleadores
- VON POTOBOSKY: Constituyen "una experiencia de autogobierno de los copartícipes sociales, con influencia sobre todo el sistema de RRLL y proyecciones sobre el contexto económico-social"
- ALONSO OLEA: se trata de "Convenios para convenir", más que de normas jurídicas perfectas (p. ej.: acuerdos para ordenar la negociación colectiva en niveles inferiores, competencia, contenido).

Lectura de CIT 98, de OIT.

- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
- Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;
- Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y
- Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Lectura de CIT 98, de OIT.

- adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:
- Artículo 4
- Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Lectura de CIT 98, de OIT.

- Artículo 5
- 1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
- 2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Lectura de CIT 98, de OIT.

- Artículo 6
- El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.
- [Continúa]

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
- Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;
- Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;
- Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;
- Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y
- Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,
- adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones
- Artículo 1
- 1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
- 2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
- 3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Artículo 2
- A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:
 - a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
 - b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
 - c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Artículo 3
- 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.
- 2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Parte II. Métodos de Aplicación
- Artículo 4
- En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva
- Artículo 5
- 1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
- 2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
 - a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Artículo 6
- Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Artículo 7
- Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Artículo 8
- Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Lectura del CIT 154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981

- Parte IV. Disposiciones Finales
- Artículo 9
- El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.
- [Continúa]

- Ver lectura recomendada.

Gracias