

Publicación: Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Número 15 - Julio 2015
Fecha: 08-07-2015 Cita: IJ-LXXX-239

Libertad sindical y características de la negociación colectiva

Alberto L. Rimoldi

Introducción [arriba] -

La negociación colectiva ha sido definida, breve pero muy gráficamente, como un proceso de adopción de decisiones. Esta breve definición nos brinda una visión muy concreta, diríamos práctica, del funcionamiento de la negociación colectiva a través de décadas, particularmente después de la segunda guerra mundial, consagrándose -con sus más y sus menos- como una herramienta fundamental de las relaciones laborales. Más aun, de la vida económica y social de los países que la practican, sin soslayar también su presencia en la vida política. La atención que le han brindado gobiernos y organismos internacionales, en particular la O.I.T. con sus convenios, recomendaciones y labor de difusión y formación en esta materia, lo confirman.

Decíamos “proceso” porque debe tenerse en cuenta que la negociación colectiva cuyo fin es alcanzar un acuerdo temporario que se expresará en el convenio colectivo, u otra clase de acuerdo fruto del trato entre empleadores y trabajadores o sus respectivos representantes, siempre y cuando supongan una negociación en el sentido estricto de la palabra, no es un hecho único y aislado en la relación de los actores sociales involucrados en ella, sino que se inserta en un proceso evolutivo, de cambios, de adaptación. Con “paradas” para su revisión y actualización pero que, agotado el plazo de vigencia que le fijen las partes al acuerdo, la negociación volverá a producirse y así cíclicamente, a través de los tiempos. Por eso se la refiere, con acierto, como un “proceso”. Y agregaríamos que en el fondo no deja de ser un hecho llamado a reproducirse, con sus variantes de carácter social, económico, tecnológico, de organización e interrelación. El derecho lo acompaña para brindar a este proceso un marco de legitimidad, particularmente en aquellos países cuyo modelo se apoya fuertemente en la legislación.

Y cual es la misión de los actores sociales que actúan en ese “proceso”? Pues “adoptar decisiones” sobre las materias que pongan a consideración en la mesa de negociación. Decisiones que serán el resultado de negociaciones, concesiones, intercambios, participación. Lo resumiríamos con la fórmula grata al derecho del trabajo: composición de intereses. Asoma aquí la idea del ejercicio de la libertad sindical, de ambos lados, dándonos a entender que el ejercicio de la libertad conduce a la resignación de alguna porción de esa libertad. Porque si quién presenta la propuesta la vive como una “batalla” que debe ser ganada o como una imposición que debe ser aceptada, seguramente no habrá acuerdo. Será en todo caso un fracaso para la libertad sindical que no fue ejercida con responsabilidad y adecuada oportunidad.

Ubicando al convenio colectivo como la manifestación más significativa del pluralismo jurídico, Borrajo Dacruz sostiene que en virtud del mismo “el Estado acepta a su lado, para la creación del Derecho, a los grupos sociales interesados en la salvaguardia y representación del interés colectivo propio”.(1)

Semejante responsabilidad de los grupos sociales, en referencia por un lado a las asociaciones que representen a los trabajadores, y por el otro, a un empleador, un grupo de empleadores o las asociaciones que representan a los empleadores, en su caso, en cuanto el Estado los acepta a su lado, es decir, delega en ellos la creación del Derecho, pone en evidencia la ineludible responsabilidad con la cual debe ser ejercida la libertad sindical. Específicamente en sus expresiones como Libertad de asociación, libertad de negociación y libertad de adopción de decisiones.

De ahí que se señale a la libertad sindical como un requisito previo que debe ser garantizado para el buen funcionamiento de la negociación colectiva. Ninguna de las partes debe estar sometida a influencias o coacciones y cuidar que entre las partes no exista una gran desproporción de fuerzas. Recaudos que no siempre se cumplen y deben abrirse paso trabajosamente entre las dificultades que les plantea la realidad, con sus crisis políticas, institucionales, económicas, sociales y otras, entre las que pueden apuntarse las que a veces suceden en el propio ámbito de los actores sociales.

La libertad, sin aditamentos, ha sido objeto de estudios y caracterización desde la filosofía, las ciencias políticas, el derecho y también, entre otros, desde el ámbito religioso y cultural. Pero esa concepción metafísica, como la definía Ortega y Gasset diciendo “vivir es sentirse fatalmente forzado a ejercitar la libertad, a decidir lo que vamos a ser en este mundo” (2) se ha bajado a niveles si se quiere de “especialización”, por definirlo de alguna manera. Como la libertad ingresa y juega un papel relevante en todas las actividades de la vida, ha tenido que adecuarse a cada una de ellas y sus respectivas características. Sobretudo ante la complejidad contemporánea. Por ello se han gestado y consagrado normativamente, por ejemplo, la libertad de contratar, comerciar, transitar, asociarse y tantas otras. La libertad sindical es una de ellas. Y a medida que se las regula se percibe una cierta y necesaria resignación de esa libertad, o por lo menos limitación, en aras de una mayor eficacia y en el fondo, preservación de esa libertad y su funcionamiento en sus ámbitos específicos.

La libertad sindical tiene su marco regulatorio y protectorio a través de normas internacionales y nacionales. Pero a manera de ejemplo de lo que venimos sosteniendo mencionamos el Convenio N° 87 de la O.I.T., entre otros afines y coadyuvantes, como el Convenio n° 98, ratificados ambos por nuestro país e incorporados con categoría de suprallegal a nuestra Constitución Nacional, art. 75, inc. 22. Y las Leyes N° 23.551 y N° 14.250 que se ocupan de las asociaciones sindicales, los derechos colectivos de los trabajadores y los derechos de sus representantes. Dichos cuerpos normativos consagran en general los derechos de los trabajadores a asociarse para la defensa de sus intereses, el derecho a afiliarse o desafiliarse de dichas organizaciones, el marco protectorio de la organización y su funcionamiento, el de los trabajadores y sus representantes y el derecho a negociar convenios colectivos.

Como lo define Etala es “el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo”.(3)

Pero debe advertirse que esta visión al parecer circunscripta al funcionamiento de la libertad sindical en el campo específico, abre paso sin embargo a un ámbito multifacético cual es el de la negociación colectiva, que es posible por la organización que antes referimos. Y en ese mundo complejo, a veces conflictivo, diverso y exigente de la negociación colectiva, la libertad sindical se va manifestando desde distintos ángulos, de distintas maneras y con distintos alcances. Por ello nos parece de interés individualizar y analizar las características de la negociación colectiva, con la mira puesta en el funcionamiento de la libertad sindical en el marco de realidad en que funciona este instituto.

Rivero Lamas(4) señalaba que “El sindicalismo y la negociación colectiva se desarrollan en una sociedad pluralista y democrática dentro de un marco jurídico que respeta el juego y la confrontación de poder de las organizaciones empresariales y obreras. Kahn Freund -cita- recordaba en su pequeña y preciosa obra *Labor and the Law* (1972) que “si puede decirse que el Derecho es una fuerza secundaria en los asuntos humanos, de manera especial se puede decir que lo es en las relaciones laborales”. Por ello, en palabras de Rodríguez Piñero - citado también por Rivero Lamas- “es impensable que un sistema democrático de relaciones laborales pueda ser una creación o concesión del legislador, por mucha legitimidad democrática que ampare a éste; es desde las propias relaciones laborales y no según modelos preconcebidos, como puede producirse la necesaria reconstrucción normativa de esta materia”.

En otros términos. La libertad sindical y la negociación colectiva están destinadas a operar esencialmente en el ámbito que les marca la realidad: realidad social, política, económica, del trabajo, empresarial, de los mercados, de la competencia, en fin, de los conflictos de intereses que se deben superar. Y desde esa realidad, acumulando experiencia a través del ejercicio práctico, ha ido consagrando características que le son propias, que la tipifican como herramienta esencial de las relaciones laborales, y a las que trataremos de identificar y resumir.

Pero antes de adentrarnos en el tratamiento de las características de la negociación colectiva nos referiremos, brevemente, a sus protagonistas. (Tema desarrollado en extenso por Luis Ramirez Bosco en el Capítulo II -“Sujetos de la Negociación Colectiva”- en Tratado de Derecho del Trabajo - T. VIII-Relaciones Colectivas de Trabajo II- Director: Mario E. Ackerman - Rubinzal Culzoni Editores-2007).

La Ley N° 14.250 en su art. 1 establece que se regirán por sus normas las convenciones colectivas que se celebren entre : a) “ una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores” y b) “una asociación sindical con personería gremial “. Respecto de estas últimas -más allá de algún conflicto de encuadramiento sindical que se haya suscitado-, la representación de los trabajadores en la negociación colectiva estuvo siempre y desde la

vigencia de la ley antes mencionada, claramente definida: estará a cargo de la entidad sindical que detente la personería gremial otorgada por resolución de la Autoridad de Aplicación conforme los requisitos establecidos por la ley de asociaciones sindicales. No ocurrió lo mismo por el lado de la representación de los empleadores.

En efecto; salvo el breve período de vigencia (parte del año 1954 y del año 1955 en que fue derogada) de la Ley 14295, se careció de un régimen de personería gremial para los empleadores. La cuestión se fue resolviendo a lo largo del tiempo en base a datos de la realidad (la entidad que había representado al sector en la negociación anterior) y de sucesivas normas reglamentarias -pocas- tales como el decreto 6582/54; el decreto 199/88 y finalmente el decreto 200/88, reglamentario de la Ley de procedimientos N° 25.346, todavía vigente. Para completar la enumeración mencionamos al decreto 1172/2000, reglamentario de la Ley N° 25.250, con la cual se intentó una reforma, pero que luego fue derogada. En general todos ellos establecían parecidas o iguales pautas y criterios que debían guiar al Ministerio de Trabajo para determinar la representación empresaria en una negociación colectiva, supuesto el caso de negativa a asumir la representación, o cuando hubiera desaparecido o no existiera; cuando fuera disputada entre entidades o se discutiera el mayor o menor porcentaje de representación para la toma de decisiones dentro del sector, sino se alcanzaba consenso. Todo ello apuntando a la vigencia y funcionamiento de la negociación colectiva. Otorgando facultades prácticamente determinantes para el Ministerio de Trabajo no obstante las dificultades propias de no contar con registros que ofrecieran datos ciertos y objetivos que permitieran fundar una decisión. Situación que perdura en la actualidad.

Los conflictos surgidos o bien fueron finalmente resueltos por las partes, o en el ámbito administrativo de la Autoridad de Aplicación o bien en la instancia judicial. No han sido pocos los casos después de largas suspensiones de la práctica de la negociación colectiva a raíz de situaciones institucionales, y al reanudarse las negociaciones se plantearon casos de ausencia o disminución de la representación o surgimiento de nuevos protagonistas dispuestos a asumir o al menos ser partícipes de la representación empleadora.

La solución pragmática de recurrir a la o las entidades que habían asumido la representación empleadora en la negociación anterior, ha sido sin duda la más generalizada, pero ante casos concretos se siguen presentando situaciones que, más allá de lo resuelto por el Ministerio de Trabajo, terminan siendo resueltas a nivel de los tribunales del fuero, dado que las cuestiones de aplicación e interpretación de las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales se las ha considerado materias de derecho común.

Sin embargo la Corte Suprema de Justicia de la Nación en un reciente fallo (13/12/2013- "Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina - A.S.I.M.R.A.- c/ Volkswagen Argentina S.A. s/Diferencias salariales"- TySS-mayo 2014- n° 51- pág. 315 y sgts con nota de L. Ramirez Bosco), resolvió abordar el tema dado que el tribunal inferior no había tratado en su fallo cuestiones que consideró fundamentales para la solución de la causa. Y en la fundamentación de la Procuradora Fiscal ante la C.S. y que ésta hace suyas, se fijaron pautas de representación que es del caso destacar atento que provienen del Alto Tribunal y porque además son novedosas y han de servir de guía para casos futuros.

En efecto; señaló la Procuradora Fiscal que en la sentencia que había rechazado la demanda la Cámara laboral no se había hecho cargo del planteo con fundamento en que el interés colectivo de la demandada estuvo suficientemente representado por las entidades que el propio Ministerio de Trabajo convocó para conformar la unidad de negociación del CCT N° 253/95, objeto del reclamo. Que ello surgía de las constancias del expediente administrativo y las resoluciones que obraban en el mismo, mediante lo cual se conformó la unidad de negociación colectiva por el sector empleador correspondiente a la rama automotor y con el objeto de negociar el convenio antes mencionado. Es de destacar entonces la importancia del acto administrativo que otorgó y legitimó la representación del sector empleador, el que a la postre sirvió de fundamento para la solución de la litis.

En esa línea de razonamiento es que la Procuradora Fiscal hace mérito de las normas que regían al momento de resolverse en el expediente administrativo, art. 4 de la Ley 14.250 y art. 6 de la Ley N° 23.546, respecto del alcance de las normas de un convenio colectivo homologado, criterios que se han mantenido con la actual redacción del art. 11 de la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25877 -modificadorio del art. 4 de la Ley N° 14.250- el cual establece que las normas originadas en convenciones colectivas homologadas... “regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieren; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias...”

Y con ese marco normativo la Procuradora Fiscal considera que se desprenden dos pautas de representación: 1) de tipo concreta y se refiere a quienes están afiliados a las respectivas entidades signatarias del acuerdo y 2) otra representación de tipo abstracta u objetiva que incluye precisamente a los no afiliados a dichas instituciones.

Ello la lleva a concluir entonces que para rechazar el planteo sobre la aplicación o no de las normas de un convenio colectivo homologado, no es suficiente sostener que una empresa determinada no estuvo representada y no participó en el acuerdo ni es miembro de las entidades que suscribieron el convenio, sino que en estos casos se debe verificar si la empresa en cuestión estuvo o no representada de manera abstracta.

Más allá de las particularidades del caso que dio lugar a la sentencia que comentamos y la decisión final que recaiga en el mismo, dado que la C.S. revocó el fallo de la Cámara y dispuso “se dicte nuevo pronunciamiento con arreglo al presente”, lo rescatable como criterio general para resolver situaciones de conflicto en materia de representación del sector empleador, serán las dos pautas señaladas. De tipo “concreta” cuando se trate de entidades afiliadas a las que suscriben el convenio, lo cual no presenta dudas de que han estado representadas en la mesa de negociaciones, y otra de tipo “abstracta u objetiva”, más compleja, por tratarse de entidades no afiliadas a las que formalizaron el acuerdo y que obligará a analizar datos relativos a la representación personal, geográfica, de la rama de actividad e importancia y gravitación de las entidades que asumieron la representación del sector, como para poder asumir, objetivamente, que la empresa no afiliada a las instituciones negociadoras está comprendida, no obstante, en los alcances del convenio colectivo. Por pertenecer y desarrollar su actividad o incluir en su dotación determinada categoría de trabajadores, que operan en la rama de actividad representada y comprendida

en el convenio colectivo en cuestión. En otros términos, por haber estado representado de manera abstracta u objetiva su interés colectivo. Teniendo en cuenta además, como dato fundamental, los alcances del acto administrativo que consagró la legitimidad de la representación otorgada a los empleadores, en el marco de las normas que regulan la materia.

Hecha esta referencia a la representación del sector empleador enumeramos las siguientes características de la negociación colectiva:

- 1) Gran adaptabilidad y flexibilidad.
- 2) Ofrece un instrumento para aplicar principios de equidad y justicia social a la vida económica y al mercado de trabajo.
- 3) Posibilita la participación en la adopción de decisiones.
- 4) Disminuye el poder absoluto de los empleadores.
- 5) Facilita la implantación de prácticas democráticas.
- 6) Propicia el intercambio de información.
- 7) Brinda un procedimiento ordenado.
- 8) Obtiene el previo consentimiento de quienes han de funcionar con arreglo a las condiciones fijadas.
- 9) Permite establecer sistemas de solución de conflictos.
- 10) Consagra un proceso creativo e integrador.

Pasamos a ocuparnos de cada una de estas características.

Gran adaptabilidad y flexibilidad [arriba] -

Se ha señalado que quien encare estudios sistemáticos sobre los métodos y prácticas de la negociación colectiva que se lleva a cabo en aquellos países que la practican desde hace

décadas, particularmente respecto del desarrollo alcanzado después de la segunda guerra mundial y la crisis del petróleo a comienzos de la década de los '70, con gran impacto en la economía mundial, a lo que se sumó luego el impacto tecnológico y el fenómeno de la globalización, quedaría impresionado por la gran diversidad que presenta el proceso de la negociación colectiva, el cual ha seguido funcionando y consolidándose en el marco de estas etapas y fenómenos.

Efrén Córdoba, quien fuera Jefe del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la O.I.T., en una reseña comparativa de la negociación colectiva en países industrializados (5), señalaba que “cada país ha desarrollado su propio estilo de negociación, reflejo de sus valores peculiares y de sus características culturales”. Que esas diferencias provienen en primer lugar del espíritu nacional, distinguiéndose entre países donde predomina el consenso nacional y solidaridad social, de aquellos otros que han desarrollado un modelo cuya tónica es el enfrentamiento. Países en que el Estado, o más precisamente el Gobierno se limita a un mínimo de intervención y aquellos otros en que tiene una fuerte injerencia, donde “el gobierno desarrolla un papel activo, importante e incluso indispensable”. Y “países con un sistema descentralizado que van camino de la centralización y los que siguen el camino inverso”.

También se advierten diferencias en la forma de conformación del proceso de negociación colectiva: países en los que basta el reciproco reconocimiento de las partes en cuanto a los alcances de su representación y otros en los que depende de expresas normas legales y/o declaraciones de la autoridad de aplicación. Países en los que existe obligación de negociar y en otros no. Y si bajamos a cuestiones más técnicas y precisas, por ejemplo en materia de determinación de remuneraciones, encontraremos países en que esta cuestión será fruto del toma y daca de la negociación, o de criterios relativos a la capacidad de pago y el aumento de la productividad o, como en Japón, en que la fijación de las remuneraciones se basa en gran medida en la antigüedad.

Pero donde más se ha reconocido la vitalidad, adaptabilidad y flexibilidad de la negociación colectiva es viéndola subsistir a través de difíciles y complejas etapas, demostrando su resistencia en épocas de depresión, recesión y estancamiento; ha sobrevivido a la inflación, la deflación y la estanflación (combinación de estancamiento e inflación). Y se ha afianzado tanto en economías de mercado como en economías centralizadas. O viéndola resurgir con la vitalidad que la caracteriza después de largos períodos de suspensión y prohibición, provocados por guerras o situaciones institucionales como ocurriera entre nosotros.

La negociación colectiva también se adapta a los distintos niveles y ámbitos de negociación, como cuando se trata de la economía en su conjunto en el caso de los acuerdos marcos o concertación, u opera en el marco de una rama de actividad, industrial, comercial o de servicios, o de un grupo de empresas, de una empresa o de un establecimiento o fábrica de una empresa que posea varios de distinta actividad.

El art. 16 de nuestra Ley N° 14.250 (t.o.2004) establece que “los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa: Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial - Convenio intersectorial o marco - Convenio de actividad - Convenio

profesional, oficio o categoría - Convenio de empresa o grupo de empresa”. Cabe apuntar que la norma, al utilizar el verbo “tendrán” limita o torna obligatoria la utilización de una cualquiera de estas modalidades, contrariando el criterio de libertad que sugiere la característica de adaptabilidad de la negociación colectiva, pero también es cierto que ofrece un conjunto de modalidades en cuanto a los ámbitos personales y territoriales que satisface en gran medida la diversidad de niveles posibles de negociación.

Ni que hablar cuando descendemos a las distintas materias de las que se ocupa con libertad y propia decisión de los protagonistas de la negociación colectiva. Adaptándose con minucioso detalle a las necesidades propias de la actividad que comprende, superando en esta posibilidad a la legislación que por su naturaleza y alcances solo puede legislar para la generalidad. Así podemos enumerar, a título de ejemplo, su ámbito de aplicación, categorías, remuneraciones, jornada particularmente las especiales, modalidades y condiciones de trabajo, prevención, capacitación, transformaciones tecnológicas, comunicaciones, procedimientos entre el personal y la dirección y entre la empresa y la representación sindical, beneficios sociales, medio ambiente, relaciones con la comunidad, en fin, tantos otros como lo demanden las necesidades que las partes asuman y deseen tratar, negociar, organizar y resolver con el estímulo de su integración y creatividad.

Los sindicatos, las empresas y en general las instituciones del trabajo están afrontando cambios fundamentales. Para decirlo con palabras de Georges Spyropoulos (6) “...estos cambios se refieren en primer lugar a seis grupos de mutaciones: cambios económicos y restructuración industrial; nuevas tecnologías; evolución de la composición de la población activa; nuevas actitudes y comportamientos individuales ante el trabajo; cambios políticos y la evolución del papel el Estado; y mundialización de la economía.... todos estos elementos de cambio traen consigo la aparición de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales...” En línea con la necesidad de atender los nuevos desafíos Spyropoulos señala que los sindicatos deberían revisar la “filosofía” tradicional con la que han actuado y a ese respecto subraya cuatro puntos que le parecen fundamentales en lo que concierne a la evolución futura de la acción sindical: a) diversificar las actividades sindicales según las diversas categorías de los afiliados; b) desarrollar y diversificar sus servicios a los miembros; c) prestar más atención a los cambios culturales ocurridos en los comportamientos y actitudes individuales; d) poner nuevo énfasis sobre los aspectos cualitativos de la vida de trabajo: liberación del tiempo de trabajo; contenido del trabajo; organización del trabajo; control social de las nuevas tecnologías, etc.”. Y finalmente, a estas reflexiones que nos dejaba en 1991 pero que siguen teniendo gran actualidad frente a la también gran diversidad de situaciones en que se ofrecen a nivel local y en el concierto mundial de las naciones, Spyropoulos se planteaba en la obra citada el interrogante de si la mundialización de la economía y sus repercusiones no producirá la transnacionalización de las relaciones laborales.

Sin duda que estos fenómenos de los nuevos tiempos, directa o indirectamente y sobre materias que aún no lo advertimos o no alcanzan a concretarse todavía, han de influir y hacer mutar institutos de las relaciones del trabajo y entre ellos, seguramente, así ocurrirá con la negociación colectiva. Pondrán a prueba ese gran poder de adaptabilidad y flexibilidad que la caracteriza, como lo ha demostrado hasta ahora Solo dependerá de la creatividad e integración de sus protagonistas.

Ofrece un instrumento para aplicar principios de equidad y justicia social a la vida económica y al mercado de trabajo [arriba] -

No hay duda que el proceso de la negociación colectiva debe llevarse adelante en un contexto económico, social e institucional que ofrece frecuentes turbulencias. Los cambios económicos, la reestructuración industrial, los cambios tecnológicos, el desempleo, la inflación y tantos otros fenómenos que provocan situaciones de crisis de profundidad y duración diversa, afectan obviamente las instituciones del trabajo. Sin dejar de lado que estos factores de cambio no solo afectan las instituciones tradicionales sino que también, por ejemplo, traen consigo la aparición de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales, influyendo sobre la acción sindical y la organización del trabajo en la vida interna de las empresas. Crisis económicas y cambios en los mercados de trabajo parecen ser compañeras frecuentes de la negociación colectiva.

Como bien lo señala Denis Carrier (7) “...ese contexto general evoluciona sin cesar y hará, por consiguiente, evolucionar con él el contenido y la estrategia de las relaciones del trabajo en que influye”.

En ese contexto y ante las dificultades que enfrenta la negociación colectiva ésta ofrece, por su propio funcionamiento esencialmente bipartito, una herramienta eficaz para administrar y elaborar soluciones consensuadas. Decimos eficaz porque no obstante los momentos fuertemente críticos y de enfrentamiento que pueden producirse en su desarrollo, el destino de ambas partes es encontrar, responsablemente, una solución. Tal vez no la mejor pero sí la mejor posible. La representación sindical porque justamente representa el interés de los trabajadores, y la representación empleadora porque, además de los intereses económicos que defiende los trabajadores también constituyen un factor de su interés para el buen y necesario funcionamiento de vida interna de la empresa. Ayuda a encontrar estos acuerdos temporarios la cíclica renovación de los convenios colectivos, que en la actualidad está en el orden de uno o dos años en materia de modalidades de trabajo. Ciclos característicos de la negociación que conllevan el estímulo de poder abordar nuevamente y en un plazo relativamente corto la posibilidad de completar aspiraciones.

Ese equilibrio que se va gestando a través de la negociación colectiva se convierte finalmente, por convicción o necesidad, en un instrumento que permite aplicar principios de equidad y justicia social a la vida económica y al mercado de trabajo, al contemplar y valorar integralmente los intereses en juego. Tal vez sea una de las características más sensibles y que exige mayor responsabilidad en la toma de decisiones durante el desarrollo de la negociación colectiva.

Posibilita la participación en la adopción de decisiones [arriba] -

La negociación colectiva es una “forma de participación” (E. Córdoba, ob. cit.). Cuando se realiza esencialmente en el ámbito de la empresa o del establecimiento se suele admitir que implica una forma de participación de los trabajadores en la adopción de decisiones: la consulta entre los negociadores y la base empieza en el momento de preparar las reivindicaciones y sigue durante el proceso de negociación y en el momento de ratificar los

acuerdos. Cuando la negociación se realiza por rama de actividad o a nivel nacional, la participación es menos visible: los negociadores parecen lejanos y sus decisiones suelen establecer mínimos básicos que no se reflejan directamente en las condiciones reales de trabajo. Esto puede contribuir a explicar por qué algunos países con negociación a nivel de la industria han experimentado la necesidad de incluir otras formas de participación obrera, tales como los consejos de empresa u otros.

La participación también se torna necesaria en el ámbito interno de la empresa cuando la negociación colectiva se asienta en este nivel. Cuadros gerenciales involucrados en las materias a negociar, miembros del directorio o accionistas, son consultados y discuten internamente los alcances y costos de las eventuales concesiones, etapa ésta en la cual participan fuertemente los directivos financieros de la empresa. Esta participación se atenúa pero no desaparece cuando la negociación es de rama de actividad o a nivel nacional. La participación se produce entonces en el ámbito de las cámaras empresarias o entidades corporativas que representan a las compañías de la actividad. Participación que a veces se ve limitada por razones de confidencialidad en la toma de decisiones a los cuerpos directivos en los cuales los miembros de la entidad delegan su representación. Que es otra forma de participación. Pero en sus distintas variantes no puede dejar de señalarse que el ejercicio de la participación se torna necesaria, diríamos indispensable, para conformar consensos previos sobre las estrategias y ofertas que se llevarán a la mesa de negociaciones.

Luis Enrique de la Villa, que fuera Director del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Madrid, en el prólogo a la obra de Denis Carrier (ob.cit.) señalaba el funcionamiento de la participación distinguiendo que, además de las etapas típicas de toda negociación compuestas de información, persuasión, coerción y finalmente cooperación y acuerdo, pueden distinguirse cuatro subprocesos denominados: a) negociación integrativa; b) negociación distributiva; c) estructuración de actitudes y d) negociación intraorganizativa.

La negociación integrativa se manifiesta al comienzo de la negociación respecto de aquellos problemas comunes que no representan ventajas o desventajas entre las partes, cuestiones aptas para la integración, como pueden ser materias de higiene y seguridad, recreativas u otras. Se juega más bien con las motivaciones de los negociadores y con la información, la que a veces crea situaciones insalvables (informar...ocultar...).

La negociación distributiva tiene como idea central el conflicto puesto que se plantea respecto de la distribución o reparto de bienes limitados (salarios, beneficios, productividad, inversión, márgenes de ganancia, etc.). El núcleo duro de la negociación. Las ventajas o desventajas generan conflictos de intereses entre las partes y éstas lo viven como una ganancia o una pérdida, según la posición que les toque. Afloran las tácticas de presión y la huelga se presenta como la alternativa del acuerdo. Es la etapa de la concreta confrontación de intereses en que las partes tratan de medir el punto de inflexión del otro y que al final posibilitará el trabajoso camino del acuerdo.

La estructuración de las actitudes se sitúa en la órbita socioemocional interpersonal tratando de modificar actitudes y relaciones entre las partes. Desde el punto de vista táctico se pretende atraer al oponente suscitando preocupaciones comunes, evitando las acusaciones directas, limitándose a combatir el antagonismo y no al antagonista, utilizando bromas, a

veces con conversaciones fuera de la mesa de negociación, siempre con un uso razonable y oportuno de la presión y la amenaza pero con la mira puesta en alcanzar el acuerdo.

Por último en estos subprocesos tenemos a la negociación intraorganizativa que suele ser tan dificultosa como la negociación principal. Es en esta etapa en que los negociadores con sus respectivos logros obtenidos y propuestas recibidas deben volver al seno de sus organizaciones. Los representantes sindicales al seno del sindicato y los representantes de los empleadores al seno de su empresa, de varias empresas o de una cámara, según el caso. Y en este debate interno los negociadores deberán fundamentar las posibles vías de acuerdos logrados en la mesa de negociación - dura etapa de la negociación distributiva- armonizándolas con las aspiraciones de sus propios representados. Ocurre que las presiones intraorganizativas a veces obligan a los negociadores a actuar en sentido contrario a lo que se ha ido edificando en el transcurso de la negociación, creando serias dificultades para arribar al acuerdo.

Si pese a todo predomina la vocación del acuerdo aflorarán las tácticas de cooperación y éste será posible de la mano de la habilidad profesional y experiencia de los negociadores lo cual es de máxima importancia. Habilidad que deberá exteriorizarse tanto en la negociación distributiva, reivindicativa, como en la negociación intraorganizativa frente a sus representados.

Se trata evidentemente de una trabajosa y compleja forma de participación. Tanto directa como de modos indirectos. Pero digamos en su mérito que ya fue valorada hace tiempo como una genuina forma de participación en el Coloquio de la O.I.T. sobre la negociación colectiva en los países industrializados realizada en Viena en 1977.

Coloquio donde también se concluyó que la negociación improvisada y aleatoria era cosa del pasado y que atento la complejidad de los tiempos que venían, la tendencia era que de la antigua función distributiva de la negociación colectiva se marchaba hacia un modelo de integración.

Disminuye el poder absoluto de los empleadores [arriba] -

La evolución histórica en materia de relaciones laborales nos exime de mayores explicaciones. Los avances de la legislación en los países, particularmente en aquellos adheridos a la O.I.T., la aplicación de sus convenios y resoluciones, los tratados internacionales, han ido consagrando un sistema protectorio del trabajador, tanto en sus relaciones individuales como colectivas, que claramente han significado una limitación del poder absoluto del empleador.

Las prácticas y regulaciones consagradas en los convenios colectivos y la actuación reconocida a los representantes de los trabajadores, han contribuido a consolidar esa limitación. Lo cual no significa que el empleador no conserve su facultad de organización, dirección y de decisión sobre ciertos aspectos centrales de su empresa, pero en su ejercicio

han de predominar criterios razonables y respetando los intereses materiales y personales del trabajador.

En materia de organización del trabajo el convenio colectivo juega un rol importante en el funcionamiento de la empresa. Categorías, procesos, ritmos de producción, turnos de trabajo, medidas de prevención y tantos otros, obligan al empleador a respetar ciertos parámetros, efectuar consultas, informar y consensuar aplicaciones.

Es evidente que el ámbito de acción de la participación, directa o indirecta de los trabajadores se amplió con el correr del tiempo con gran rapidez y fue abarcando un número creciente de temas. En ese sentido representa una disminución del poder absoluto del empresario en esferas que los empleadores consideraban antes de su exclusivo dominio. También a este respecto implanta prácticas democráticas en el sector del trabajo asalariado, cuyas modalidades estaban casi en su totalidad organizadas en forma autoritaria. Vale la pena señalar que si se amplió el alcance de la negociación colectiva, claro está que no sin controversias ni conflictos, fue porque la opinión había ido cambiando en cuanto a las cuestiones que son legítimamente materias para las decisiones paritarias. La obligación y necesidad de negociar y consensuar, significan en sí mismas una limitación al poder absoluto de decisión. (La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado-O.I.T. Ginebra 1974, pág. 14, actualizada y reeditada en versión inglesa en 1987).

Facilita la implantación de practicas democráticas [arriba] -

Ya hemos señalado que la negociación colectiva facilita y estimula la participación en la toma de decisiones, lo cual trajo como consecuencia la limitación del poder absoluto del empleador y ha permitido la aplicación de principios de equidad y justicia social al mundo del trabajo, llevando equilibrio al juego de intereses que confrontan. Esto ha hecho entonces que también se le reconozca a la negociación colectiva, por su metodología, la implantación de prácticas democráticas entre sus características. .

Ello llevó a decir a Manuel Alonso Garcia (8) que aproximarse a un modelo democrático de relaciones del trabajo será, por tanto, traspasar parcelas de poder regulador de dichas relaciones a quienes ostenten la condición de sujetos de las mismas; equivaldrá a reconocer el máximo poder de autonomía a aquellos en la toma de decisiones...representará en definitiva la posibilidad de reducir al mínimo la intromisión del poder político en el dominio de tales relaciones, no en aras de la resurrección de un liberalismo de otros tiempos, sino en función de cuanto conlleva la necesaria presencia de unas organizaciones representativas que son las verdaderas ordenadoras de los intereses en disputa.

Agrega Alonso Garcia que es un factor a tener en cuenta que las relaciones de trabajo no importan ya en cuanto expresiones individualizadas de las respectivas situaciones de los sujetos -empresario y trabajador- sino como resultado de un proceso colectivo, que mira a intereses de categoría, de sector o de rama, cuando no incluso de clase social.

Y aquí es donde aparece nítidamente el signo democratizador de la negociación colectiva pues la figura de la representación, cobra un papel destacado en el mundo de la autonomía colectiva. Concluye Alonso García en que la representación se convierte, por ello, en la garantía de un sistema democrático efectivo, claro está que solamente en la medida que esa representación sea verdadera. La autonomía colectiva sustituye de este modo a la voluntad individual sin perder poder decisorio; margina -reduciéndolo a norma de valor residual- al poder ordenador del estado, afirmando el carácter autónomo de la función reguladora de las entidades profesionales, tanto de carácter sindical como de las que provienen del sector empleador.

Que la “representación sea verdadera”. Esta advertencia de Alonso García se potencia con la de Otto Kahn Freund (9) cuando al tratar en su célebre obra el capítulo de “Democracia y Autonomía”, reflexiona que “hablar de un ente colectivo - una empresa comercial, un Departamento administrativo, una Autoridad municipal, un sindicato- como detentador de poder es una ambigüedad, porque son siempre los individuos los que dictan las normas y toman decisiones e influyen sobre las ideas y las acciones de otros; y es preciso saber quienes detectan estas competencias en el seno de los entes colectivos. Tan importante es saber como se atribuye internamente el poder en los sindicatos como saber como se distribuye el mismo entre éstos, los empresarios y el Gobierno. Cabe plantearse la misma pregunta respecto a Gobiernos y empresarios....El test de la democracia no es quien toma las decisiones, sino quien elige a quienes las toman y quienes pueden ser elegidos...”

Resumiendo, las prácticas democráticas que atribuimos como característica a la negociación colectiva deberán sustentarse en una verdadera y genuina representación.

Propicia el intercambio de información [arriba] -

Si bien parece que la negociación colectiva que se integra precisamente con la interrelación entre los representantes de trabajadores y empleadores no podría funcionar adecuadamente sin un fluido intercambio de información, este intercambio tan necesario para una negociación racional ha avanzado lenta y trabajosamente en el pasado y aun en nuestros días.

Cuando hablamos de intercambio de información no estamos refiriéndonos a un intercambio de datos, planes, cifras y/o sobre aspectos estratégicos de los negocios de la empresa, que la expongan a situaciones de riesgo y desprotección frente a sus competidores e incluso traducirse en situaciones que al final, podrían hasta poner en riesgo los intereses de los trabajadores que también forman parte de la empresa y participan de su suerte.

Estamos pensando en un intercambio de información relativo especialmente a las relaciones de trabajo, que pueden impactar o alterar su normal desarrollo, tales como proyectos de incorporación de nuevas tecnológicas en cuanto pueden afectar el empleo, la categoría y necesaria formación de los trabajadores; los niveles salariales de la competencia y del mercado en general; planes y ritmos de producción; la evolución de ciertos costos de producción (materia prima, servicios, etc.), en fin, intercambio informativo que ayude a colocar la negociación en un marco de racionalidad, sobre datos concretos y que ayuden a

desarrollar una negociación eficaz y constructiva. Un intercambio serio y responsable ayudará en buena medida a evitar situaciones de confrontación y de conflicto.

Entre nosotros, en el pasado y aún en nuestros días, no ha sido práctica común ofrecer como paso previo a la negociación y aún durante su transcurso, adecuada información. Más bien las negociaciones han transcurrido entre el misterio de las posiciones, el toma y daca, la habilidad dialéctica de los negociadores y el juego de las presiones.

Ha sido el legislador quien ha tratado de impulsar el intercambio de información mediante la reforma introducida a la Ley N° 23.546 (t.o.2004) que legisla sobre el procedimiento de la negociación colectiva, cuando en su art. 4 inc. a) establece que “las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica : ...III - Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las prestaciones sobre su futura evolución.”

Este intercambio informativo que, como vimos, reviste el carácter de “obligatorio”, de imperativo legal, se hace más riguroso cuando la negociación se entabla a nivel de la empresa enfocándose en materias más concretas como los costos laborales, el ausentismo, las innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas, las jornadas, la siniestralidad y los planes y acciones de formación profesional. Rigurosidad que se incrementa aún más en materia de intercambio de información en los casos de procedimientos de crisis de empresa y respecto de las empresas concursadas, tal como surge de la enumeración de exigencias que se establece en los puntos c) y siguientes del mencionado artículo 4*, al cual nos remitimos.

Pese a la obligación de negociar de buena fe e intercambiar información que impone la ley de procedimientos, que incluye la posibilidad de aplicar sanciones para los incumplidores, es una práctica que no se ha incorporado realmente a nuestras negociaciones colectivas que siguen centradas fuertemente en la discusión salarial ante los efectos de la persistente inflación. El intercambio de información implica claramente un cambio si se quiere cultural en nuestras prácticas y tradición negociadora, que deberá ir acompañado por una mayor profesionalidad de la negociación misma. Estos procesos no son fáciles porque deben desarrollarse en un ambiente propicio y estimulante que tampoco es fácil de conformar y depende de muchos factores. Así ha ocurrido en otras latitudes.

Se recuerda el leading case de la compañía General Electric y su sindicato que llegó en dos oportunidades a la Suprema Corte de los EE.UU. Ocurrió después de la segunda guerra mundial cuando el sindicato se encontraba debilitado y la empresa imponía su propuesta, ampliamente difundida, con lo cual más que una negociación se trataba de una imposición. En los primeros años le fue exitosa y esta modalidad de negociación o imposición se conoció con el nombre de “vulgarismo”, el cual derivaba del nombre del directivo de la compañía que había impuesto esta estrategia, imitada a su vez por otras compañías atento a que en ese país predomina la negociación por empresa. Pero el sindicato planteó un reclamo que llegó a la Corte Suprema, la que le dio la razón sosteniendo que presentar una propuesta y mantenerla a toda costa, sin variantes, era una imposición y no una negociación; que ésta consiste en un intercambio, en un toma y daca, con recíprocas concesiones, del cual a de

surgir un acuerdo. Y obligó a la empresa a sentarse a negociar realmente. En próxima negociación el sindicato planteo que sin un intercambio previo de información era imposible llevar adelante la negociación en un marco de razonabilidad, información que era negada por la empresa, y la Suprema Corte volvió a darle la razón, obligando a la empresa a dar la información necesaria sobre las materias que facilitarían la negociación en términos razonables. Como vemos, propiciar un intercambio de información no le ha sido un camino fácil a la negociación colectiva.

Entre nosotros no se advierten grandes progresos en la materia. Ni que los sindicatos planteen pedidos de información. Tal vez el efecto boomerang esté rondando y la inflación haga que la negociación se concentre, como ya señalamos y en la mayoría de los casos, en los niveles salariales. Y para negociar esta materia las partes se manejan con datos económicos públicamente conocidos, como también lo son para ellos los de la respectiva actividad.

No somos la excepción, también ocurre en otros países. Khan Freud (9) al analizar la situación en Inglaterra señalaba sus limitaciones. Los sindicatos solo pueden solicitar aquellos informes cuya ausencia pudieran impedir “de forma material” la realización de la negociación colectiva. Y agrega que todo lo demás que se puede hacer es una referencia a los “buenos usos laborales”. El empresario puede negarse a proporcionar aquellos datos cuya divulgación sea incompatible con la seguridad nacional, o esté legalmente prohibida o suponga una violación de los secretos de terceras personas o una invasión de su esfera privada, o los que haya obtenido para su utilización ante los tribunales. Así como cualquier otro dato cuya divulgación pueda ocasionar un daño sustancial a la actividad del empresario, salvo su repercusión en la negociación colectiva. Como puede apreciarse son definiciones tan amplias y de alcances tan imprecisos que ciertamente neutralizan los supuestos alcances informativos.

Los trabajadores carecen de todo derecho a inspeccionar por sí o por un experto los libros de contabilidad de la empresa. Nada mejor que estas disposiciones, dice Kahn Freud, para demostrar con mayor claridad hasta que punto todas las discusiones sobre “participación” están aún fuera de la realidad de las cosas. Y agrega que puede que sea razonable que el empresario se niegue a suministrar información cuando la preparación de ésta le signifique una cantidad de trabajo o unos gastos desproporcionados.

No obstante estas observaciones realistas y de tinte negativo consideramos que el intercambio de información, que facilite la negociación en un marco de razonabilidad y ofrecido y recibido con buena fe, preservando otros intereses que no hacen a la negociación propiamente dicha, puede ser un factor que ayude a arribar al acuerdo y que incluso, contribuya a colocar las recíprocas pretensiones de las partes en un marco de realidad y equilibrio.

Brinda un procedimiento ordenado [arriba] -

Pese a la diversidad de procedimientos que responde a las tradiciones, características y, en su caso, a la legislación de los países, puede sostenerse sin lugar a duda que la negociación

colectiva ofrece un procedimiento ordenado para que las partes puedan arribar a un acuerdo que se traducirá en un convenio colectivo.

La unidad de negociación se conforma según características nacionales, con o sin intervención del estado. Según pautas fijadas por la legislación o por recíproco reconocimiento de las partes. Algunos países deben resolver el problema que plantea la pluralidad sindical y otros consagran la exclusividad. En cuanto a la obligación de negociar se observa países que no legislan este aspecto (Alemania) u otros que sí lo hacen como EE.UU. y nuestro país. Las partes acordarán el lugar donde reunirse y el programa de sesiones, así también como el orden en que negociarán las distintas materias además de otros aspectos.

En nuestro caso la obligación de negociar surge expresamente de la Ley N° 23.546 (t.o.2004), antes citada, arts. 1 a 4.

Al margen de los cuerpos normativos que regulan el procedimiento de la negociación colectiva, lo cierto es que, en los países donde se la practica, la tradición, los usos y gestos consagrados por las partes han conformado en la práctica un procedimiento que, no obstante que pueda ser por momentos alterado por el juego de las presiones e incluso por medidas de acción directa, como un procedimiento ordenado que encausa las negociaciones y que es respetado por las partes más allá de la casuística y experiencias particulares que pueden registrarse.

Obtiene el previo consentimiento de quienes han de funcionar con arreglo a las condiciones fijadas [arriba] -

Esta es una característica muy particular de la negociación colectiva que le da seguridad jurídica, en principio, por el plazo de la vigencia del convenio colectivo y que puede extenderse por ultraactividad en un conjunto importante de sus normas. En nuestro caso y producida la homologación del acuerdo con sus efectos erga homines esta característica se explica claramente por contraposición con la legislación.

Es conocido el proceso legislativo a través del parlamento para la gestación de las leyes. Una vez promulgadas y publicadas pasan a integrar el plexo normativo pero nada impide que su legitimidad sea cuestionada, sus efectos suspendidos y hasta derogadas sus normas total o parcialmente por planteos de inconstitucionalidad que resulten procedentes.

Según sea el sistema aplicado en cada país en el caso de los convenios colectivos una vez formalizado el acuerdo o superada la evaluación de legalidad y oportunidad practicada por la autoridad de aplicación, el acuerdo por sí o la homologación los consagra vigentes y seguramente las partes lo cumplirán puesto que han comprometido en el acuerdo su previo consentimiento. Podrá exigirse judicialmente su cumplimiento, procurar la intervención de la autoridad de aplicación e incluso, la aplicación de sanciones por la vía de la práctica desleal.

Esta característica se complementa con la posibilidad de que las partes de común acuerdo le introduzcan - ante hechos extraordinarios o no- modificaciones sin esperar a su vencimiento, o producido éste, normalmente de un año, modificarlo. Esta flexibilidad que asegura la continuidad del acuerdo y la paz social corrigiendo situaciones imprevistas, que afectan los legítimos y justos intereses de las partes, no la ofrece la legislación. Sabemos que en el proceso legislativo que tiene sus plazos y alternativas institucionales, se juegan además posiciones políticas de origen extra laborales, y la experiencia indica que se torna dificultosa la modificación legislativa y mucho más la derogación o sustitución por una nueva ley. Basta recordar la suerte seguida por algunas leyes vinculadas al empleo, las relaciones del trabajo y la de riesgos del trabajo, al margen del juicio que nos merezcan las mismas. Se apunta el hecho de que la negociación colectiva ofrece mayor flexibilidad, adaptabilidad y rapidez que los procesos legislativos.

Permite establecer sistemas de solución de conflictos [arriba] - (10)

Tomando en cuenta la complejidad de la vida social Alfredo Montoya Melgar (11) observa, frente a la tradicional clasificación entre conflictos de intereses y conflictos de derecho, que se trata de “una división sumamente elemental, pero también sumamente expresiva, de la fenomenología de las relaciones jurídicas -y, por tanto, de las relaciones jurídicas de trabajo- es la que separa el mundo de las relaciones pacíficas y el de las relaciones conflictivas...el mundo de la aquiescencia ante el Derecho existente y el de la inconformidad frente a él; una disconformidad en cuyo fondo puede hallarse a veces el deseo de alcanzar un orden jurídico más justo”. Y agrega: “a las relaciones laborales conviene especialmente la observación de que el conflicto es en las sociedades modernas, más que accidente patológico, hecho normal, tan natural a la vida social como a la misma condición humana”.

Esta realista observación estimula a encontrar en la negociación colectiva un medio para incorporar métodos alternativos de solución de conflictos. Pactados “en frío”, cuando no existe o no se ha declarado el conflicto. Momento de pacífico entendimiento en que las partes, con serenidad y sin los apremios propios de un conflicto, pueden acordar un procedimiento alternativo y razonable para la búsqueda de solución al mismo.

Entre los métodos alternativos más utilizados pueden enumerarse:

1) La conciliación, en la cual un tercero neutral se desempeña como facilitador o comunicador entre las partes en conflicto, impulsando el avance de las tratativas en procura de un acuerdo, pero sin formular ideas o propuestas propias.

2) La mediación, que difiere de la conciliación en cuanto a que el tercero neutral, por ser alguien con experiencia en la actividad de que se trate, ofrece propuestas alternativas y estimula el avance del diálogo hacia la solución.

3) El arbitraje, sistema en el cual las partes eligen un tercero neutral que ambas han designado de común acuerdo, que puede ser también un órgano arbitral integrado por

representantes de las partes con o sin la integración de un tercero neutral, al cual exponen sus desencuentros y se comprometen a respetar el laudo que dicte aceptándolo como definitivo y obligatorio.

4) La investigación de los hechos, que es un proceso por el cual las partes exponen sus problemas a una parte neutral que los escucha, ésta hace sus propias investigaciones y luego presenta a las partes en conflicto una relación de los hechos y recomendaciones o propuestas no vinculantes, con la expectativa de que las partes acepten alguna de ellas y se ponga fin al conflicto.

Los procedimientos voluntarios introducidos a través de la negociación colectiva en los respectivos convenios tienen una gran ventaja y deberían preferirse frente a los obligatorios, salvo casos extraordinarios que requieren la intervención del Ministerio de Trabajo dando lugar a la conciliación obligatoria prevista en la Ley 14786, que obliga a la intervención de la autoridad de aplicación y lleva el conflicto a un grado de exposición que puede no favorecer a ninguna de las partes y, en el fondo, en determinadas circunstancias, dificultar la solución. O contribuye a politizar el conflicto en mayor medida.

La negociación colectiva por sus características e integración, es un ámbito adecuado e insustituible para negociar y establecer, al margen de los órganos administrativos y jurisdiccionales, medios alternativos de resolución de conflictos individuales y sobretodo colectivos, fijando los medios, modalidades y efectos que libremente pacten, de uso alternativo y siempre preservando la autonomía individual y colectiva de los actores involucrados. (12)

Consagra un proceso creativo e integrador [arriba] -

Las características de la negociación colectiva confirman que se trata de un proceso creativo e integrador. Resumamos a continuación las características que hemos desarrollado: a) ofrece gran flexibilidad para elaborar los consensos. Mientras los protagonistas no pretendan violar normas vigentes de orden público, los asuntos que dispongan tratar están disponibles a su espíritu de integración y creatividad. Todo puede ser adaptado a la medida de sus necesidades; b) es un instrumento que da la oportunidad de aplicar principios de equidad y justicia social a la vida económica y al mercado de trabajo; c) es un medio de participación para que las partes se sientan incluidas en el proceso de adopción de decisiones; d) neutraliza estrategias de cualquiera de las partes que intente ejercer un poder absoluto sobre la otra; e) produce, por las características del proceso negociador, la implantación de prácticas democráticas; f) favorece y requiere de un adecuado intercambio de información; g) ofrece un procedimiento ordenado para que las partes desarrollen la negociación; h) obtiene el consentimiento anticipado de quienes han de funcionar con arreglo a las condiciones fijadas, lo cual asegura, en principio, su pacífica aplicación; i) permite establecer procedimientos de resolución de conflictos.

La negociación colectiva es una herramienta de notable importancia y eficacia en el mundo de las relaciones laborales, la que por su propia y natural vitalidad, flexibilidad y adaptabilidad, resulta ser en nuestra opinión una metodología de adopción de decisiones que

necesita de muy poca regulación. Salvo la que preserva los principios de la libertad sindical y en lo demás, dejar operar a los actores sociales en la defensa de sus intereses colectivos propios.

Bibliografía [arriba] -

- La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado - O.I.T. - Ginebra - 1ª. Ed. 1974

- Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal - O.I.T. Ginebra - 1987 - (actualización de la obra citada en el renglón anterior)

- International and Comparative Labour Law - Current Challenges - Arturo Bronstein - O.I.T. 2009

- Current Issues in Labour Relations: An International Perspective - Editado por Alan Gladstone con Russell Lansbury, Jack Stieber, Tiziano Treu y Manfred Weiss - Ed. Walter de Gruyter - Berlín-New York- 1989

- ¿Reforma Laboral o Nuevo Derecho del Trabajo? - Efrén Borrajo Dacruz - en Actualidad Laboral N° 34/19- 25 setiembre 1994 - Doctrina XXXVII

- La negociación en la empresa en los últimos diez años - Azucena B. Ragusa - Trabajo y Seguridad Social - Ed. El Derecho- 11- Noviembre 1999 - pág. 1151 y sgts.

- La Libertad sindical negativa - Sebastián de Soto Rioja - Junta de Andalucía Consejería de Trabajo e Industria - Ed. Civitas - coedita Consejo Andaluz de Relaciones Laborales - 1ª. Edición 1998

- Negociación Colectiva - Manuel Iglesias Cabero - Magistrado del Tribunal Superior - Madrid - ed. Colex 1997 -

- Los empresarios y la negociación colectiva - Un estudio internacional comparado - Keith Sisson - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - España - 1990 - Colección Economía del Trabajo n° 36

- Los acuerdos marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido - Alfredo Villavicencio Ríos - 6-Estudios de Derecho del Trabajo - Director Antonio Ojeda Avilés - Editorial Comares - Granada 1998

- Estructura de la Negociación Colectiva y Relaciones entre convenios - Jesús Mercader Uguina - Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid - Ed. Civitas - 1ª. Ed. 1994

- Collective bargaining: A response to the recession in industrialised market economy countries - O.I.T. Ginebra - 1984

- Readings and Cases in Labor Relations and Collective Bargaining - James E. Martin, Timothy J. Keaveny and Robert E. Allen - Addison-Wesley Publishing Company - USA - 1985

- América Latina - Negociación colectiva y equidad de género - Lais Abramo y Marta Rangel - Editoras - O.I.T. 1ª. Ed. 2005

- Formación profesional en la negociación colectiva - Oscar Ermida Uriarte - Jorge Rosenbaum Rímolo - O.I.T. CINTERFOR - 1998

- La negociación colectiva y los convenios colectivos - Tomás Sala Franco - Ediciones Deusto S.A.

- Nuevos contenidos de la negociación colectiva - editado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación - Subsecretaría de Relaciones Laborales

- Nuevos contenidos de la negociación colectiva - Colección sobre Negociación Colectiva y Diálogo Social - Volumen II - editado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación - Subsecretaría de Relaciones Laborales

Notas [arriba] -

(1) Borrajo Dacruz, Efren - Introducción al Derecho del Trabajo - Tecnos - 5ta. Ed. 1988, pág. 25

(2) Ortega y Gasset - Obras Completas -Madrid - 1946-1947 - vol. IV pág. 171

(3) Etala, Carlos Alberto - Derecho Colectivo del Trabajo - Ed. Astrea - 1ª. Reimpresión - pág.

- (4) Rivero Lamas, Juan - "Pluralismo sindical y negociación colectiva" en Hacia un modelo democrático de relaciones laborales - Instituto de Relaciones Laborales - Universidad de Zaragoza - 1980-pág. 95, pár. 3
- (5) Córdoba Efrén - Reseña comparativa de la negociación colectiva en países industrializados - Revista Internacional del Trabajo -O.I.T.- año 1978 - vol. 97 n* 3 pág. 34
- (6) Spyropoulos George - Sindicalismo y Sociedad - Ed. Humanitas - 1991 - págs..33, 269 y 286
- (7) Carrier Denis - La Estrategia de la Negociación Colectiva - Ed. Tecnos 1982 - pág. 100 y sgts.
- (8) Alonso Garcia, Manuel - "La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo" en Hacia un modelo democrático de relaciones laborales - Instituto de Relaciones Laborales -. Universidad de Zaragoza - 1980 - pág. 17 y sgts.
- (9) Kahn-Freund, Otto - Trabajo y Derecho - Editado por el Centro de Publicaciones - Colección Estudios - Serie Relaciones Laborales - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Madrid- Tercera edición inglesa - 1987 - pág. 161 y sgts.
- (10) Rimoldi, Alberto L. "Métodos alternativos de solución de conflictos en la negociación colectiva" - Ponencia en la XIV Jornada Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Rosario - Prov. de Santa Fe - 1 al 3/9/2005 - Revista Derecho del Trabajo - 2005 - pág.1557/1574
- (11) Montoya Melgar, Alfredo - Derecho del Trabajo - Ed. Tecnos - 1984 - 5ta. ed. pág. 643 y sgts.
- (12) Rimoldi, Alberto L. - ver en detalle, obra citada.