

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: SUS EJES CENTRALES

Pedro Fernando Núñez

Trataremos de analizar en esta tesis lo que consideramos los ejes centrales de lo que se denomina el Derecho Colectivo del Trabajo pues consideramos que los mismos forman parte de la estructura y desarrollo que el mismo alcanza en cada uno de nuestros países de América Latina y por lo tanto de ello depende luego las interrelaciones que se van a conformar entre los sujetos del mismo, es decir las asociaciones sindicales de trabajadores, las de empleadores y las de ellos con la acción del Estado que varía según sea su conformación.-

Para ello tomaremos el modelo argentino de relaciones colectivas del trabajo y efectuaremos algunas comparaciones con el modelo que rige en un país vecino como es el de la República Oriental del Uruguay, pues a pesar de su cercanía geográfica e intercambio cultural no han adoptado a lo largo del tiempo normativas similares, lo que hace más interesante aún su comparación.-

Es un pensamiento aceptado en la doctrina y en la práctica, que las relaciones que provienen del Derecho Colectivo del Trabajo, por oposición a aquellas enmarcadas en el Derecho Individual, poseen una mayor complejidad por ser muy dinámicas y no regirse en la mayoría de los casos por pautas rígidas, dada la cantidad de sujetos involucrados y de los factores no jurídicos que inciden en las mismas.-

Debemos dejara claro que el Derecho Colectivo del Trabajo conforma junto con el Derecho Individual el núcleo central de lo que denominamos Derecho del Trabajo, división aceptada por la mayoría de los autores.-

Podríamos hablar también de las relaciones colectivas del trabajo que englobarían los conceptos provenientes de materias no jurídicas y por tanto no normativas dentro del complejo mundo de las Relaciones Laborales, siguiendo en esto a De la Cueva, en su obra “Derecho Colectivo Laboral” y a la doctrina francesa siguiendo a Brun y Galland quienes denominan a la tercera parte de su obra “Las relaciones colectivas del trabajo”.-

Podemos afirmar al intentar una visión de las mismas que sea lo más abarcativa posible que se basa por lo menos en cinco presupuestos básicos.-

Estos grandes ejes o principios que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, serían los siguientes:

- 1.- El régimen legal de las asociaciones sindicales de trabajadores.-
- 2.- La negociación en cualquiera de sus niveles.-
- 3.- El convenio colectivo de trabajo como el resultado de la acción negociadora.-
- 4.- El derecho de huelga y otros modos de protesta sindical.-
- 5.- Los métodos de solución de los conflictos colectivos de trabajo.-

Pasaremos ahora a efectuar el análisis de cada uno de estos ejes y ver en que forma se interrelacionan y marcan la estructura de esta parte de nuestro Derecho del Trabajo.-

- 1.- Régimen de las asociaciones sindicales de trabajadores.-

La historia y consolidación de las asociaciones sindicales de trabajadores han constituido en la historia del derecho del trabajo un capítulo fundacional, pues de la conformación de las mismas ha dependido en la mayoría de los casos la estructura adoptada por las relaciones colectivas en los diversos países y esto cobra importancia aún mayor en países como el nuestro en donde su evolución ha estado asociada en casi todos los casos con acontecimientos de fuerte raigambre política.-

Trataremos de dar una visión lo más globalizada posible de esta evolución porque consideramos necesario conocerla para entender como se ha ido conformando en la Argentina este sujeto de las relaciones colectivas del trabajo y por la importancia que el mismo ha tenido en todos los demás ejes que estudiaremos.-

1.- a) Uno de los historiadores más lúcidos de esta historia en la Argentina es Julio Godio quien en su Historia del Movimiento Obrero Argentino (Edición Corregidor 2000) que abarca hasta el año 2000, señala que “Este ensayo se divide en dos grandes fases históricas, que agrupan cada una a tres unidades temáticas organizadas bajo la forma de capítulos a saber: la primera fase es la época de las corrientes sindicales fundadoras, socialismo, anarco-sindicalismo y comunismo desde 1870 a 1943, la segunda fase es la época del sindicalismo peronista 1943-2000- Las seis unidades temáticas organizadas como capítulos son:

- Socialismo, anarquismo y sindicalismo (1870-1910).-
- Socialismo, sindicalismo y comunismo (1910-1930).-
- Socialismo, comunismo y nacionalismo obrero (1930-1943).-
- La columna vertebral, construcción de una gran hegemonía (1943-1955).-
- La columna vertebral: resistencia, factor de poder repliegue y reorganización (1955-1983).-
- La columna vertebral en la democracia y las reformas menemistas, pérdida de la centralidad socio-política y conservación de la fuerza socio política (1983-2000)”.-

Como vemos por la estructura citada el movimiento obrero argentino ha atravesado diferentes corrientes ideológicas y se ha engarzado en proyectos políticos que le han dado soporte y envergadura en una relación político sindical primero negada en las corrientes originarias y luego afirmada sin tapujos a partir de acontecimientos políticos.-

a).- Socialismo, anarquismo y sindicalismo.-

A partir del año 1869 con la constitución de la Nación Argentina a través de su Carta Fundamental sancionada en 1853 y aceptada por todas sus Provincias en 1860 al incorporarse la Provincia de Buenos Aires el país comienza una etapa de crecimiento en donde se puede advertir que la sociedad agrícola ganadera vigente hasta esos momentos va dando origen a otras formas de trabajo cercanas a una sociedad industrial.-

Es así que el desarrollo de las vías ferreas alentadas por los gobiernos nacionales dan origen a la creación en 1867 de uno de los primeros sindicatos argentinos como es el de La Fraternidad o sea la asociación sindical que agrupa a los conductores de máquinas del ferrocarril y que en todo el mundo tienen una característica de ayuda mutua y defensa de los intereses profesionales.-

Casi al mismo tiempo se crea la Sociedad Tipográfica Argentina, lo que tampoco es casualidad pues en ese entonces existía en el país una nutrida actividad de prensa y editorial.-

Son ellos pues lo que se considera por los historiadores los primeros sindicatos creados en la Argentina, y a partir de los cuales y a medida en que el movimiento obrero va alcanzando su plenitud y la conciencia en defensa de sus derechos le siguen todos los que conocemos en la actualidad.-

Inciden también en la formación de los sindicatos iniciales las corrientes inmigratorias que llegan al país en número creciente de formación no sólo de socialistas utópicos sino también de tendencias socialistas más evolucionadas y anarquistas desplazados de las luchas sociales europeas y muchos con actuación en la insurrección obrera de la Comuna de París de 1871.-

Estos trabajadores le dan al movimiento obrero local una tendencia internacionalista pues ya en esa época se da una relación entre la Asociación Internacional de Trabajadores y los tipógrafos argentinos.-

De acuerdo con Julio Godio en la obra citada “Entre fines de la década del setenta e inicios de la del ochenta comienza a conformarse la clase obrera como resultado de la demanda masiva de mano de obra requerida y por las transformaciones en la estructura productiva que provoca el incremento de las exportaciones agrícolas, el desarrollo del transporte y comunicaciones, puertos, evolución de industrias subsidiarias de la producción agropecuaria y expansión del aparato estatal como resultado de la centralización estatal y rápido crecimiento de la Capital Federal, exigían mano de obra.-

“Esta fue requerida especialmente a Europa, dada la ausencia de población nativa excedente y los valores imperantes en la elite conservadora.-

Sigue diciendo este autor “El sector más dinámico de los trabajadores fueron los extranjeros, dadas sus condiciones de lucha y mayor nivel cultural que el de los trabajadores de origen criollo. Pero pronto diferentes segmentos de los trabajadores criollos se sumarían a la acción sindical, creándose condiciones para la integración nacional culturalmente entre obreros extranjeros y criollos y entre los obreros de distintas nacionalidades.”-

Durante todo este tiempo socialistas y anarquistas se disputaban el liderazgo de la naciente clase obrera, siendo sus alternativas cambiantes según las situaciones políticas coyunturales que se presentaban.-

En 1890 se produce una reunión importante de ambas tendencias en el Club Wórwärts en la que los socialistas abogan por la lucha por un programa reivindicativo que debe estar unido a la difusión del socialismo y en la exigencia al Estado que obligue a los patrones a conceder mejoras a los trabajadores y en cambio los anarquistas sostienen que exigir leyes laborales es engañar a los trabajadores porque se ilusionan con la posibilidad de reformar el sistema y lo que hay que hacer es destruirlo.-

1.- b) En el país vecino de la República Oriental del Uruguay tomaremos la evolución de los modelos de relaciones laborales a partir de ciertos hitos que se relacionan con la evolución legislativa más que con los acontecimientos históricos que producen cambios políticos.-

Podemos dividir esa evolución en cinco capítulos, cada uno de ellos con sus características especiales que son:

- Período 1943-1968: la negociación colectiva en una economía cerrada.-
- Período 1968-1984, el autoritarismo estatal.-
- Período 1985-1991, el retorno de los Consejos de Salarios.-
- Período 1992-2004, el triunfo del liberalismo económico.-
- Período 2005 hasta la actualidad, nuevas formas y conjunción con lo político.-

a) Primer período.- 1943-1968.--

El primer hito fue la aprobación de la Ley 10.449 del año 1943 que creaba organismos tripartitos denominados Consejos de Salarios compuestos por tres representantes del gobierno y dos de los sindicatos y empresarios respectivamente que eran elegidos por voto secreto, lo que fue rechazado por los sindicalistas que proponían que se eligieran por las organizaciones más representativas.-

Esta ley fue muy importante para la conformación de la estructura del movimiento sindical pues los sindicatos se agruparon en federaciones o sindicatos únicos por ramas de actividad existiendo en ese tiempo y también en el actual sindicatos de empresa que tienen una incidencia menor.-

Debemos acotar que en este país existía plena libertad de asociación sin atenerse a una normativa estatal como se fue conformando en la Argentina a partir de los sucesos políticos de 1945.-

El objeto esencial de los Consejos de Salarios fue la fijación de los niveles de salarios de cada actividad productiva actuando como comisión negociadora de los mismos y esto fue beneficioso para los trabajadores pues los salarios reales tuvieron un crecimiento permanente y según algunos autores -Juan Manuel Rodríguez-Beatriz Cozzano y Graciela Mazzuchi- en “Relaciones Laborales y Modelos de Desarrollo” estudio publicado en el año 2007 por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Uruguay- “las cifras parciales existentes indican que hasta el fin de la década de 1950 los trabajadores mejoraron notoriamente su nivel de vida.

La Suiza de América como se conoció al país en esos años, tuvo un sustento firme en los ingresos de la población.-“

Durante todos estos años las movilizaciones sindicales fueron intensas e intentaron aumentar la protección social que existía y lograron la creación parcial de seguros de desempleo y luego una ley de Desempleo de carácter nacional cuya administración fue asignada al actual Banco de Previsión Social.-

Como lo afirman los autores citados “El sistema de relaciones laborales, básicamente conformado por el marco legal descrito y las demandas de los trabajadores en un contexto de reforzamiento de su organización y acción, estaba directamente relacionado a la modalidad de funcionamiento de la economía en esos años. En todo este período la política económica determinaba una elevada protección de la actividad interna al aislar a las empresas de la competencia internacional por medidas arancelarias y no arancelarias además de implementar internamente una variada gama de instrumentos de promoción fiscales y crediticios”.-

Con este tipo de economía cerrada en donde empresas relativamente grandes y con una

creciente concentración en la producción efectuaban acuerdos inter -empresariales a nivel de sector lo que en la práctica era un reparto del mercado interno reduciendo la competencia.-

Como todo funcionamiento de una economía cerrada esto tuvo impacto en el modelo de relaciones laborales, pues los aumentos de salarios eran un aumento de costos pero no se constituían en un problema importante mientras los aranceles y otros subsidios subieran tanto como para impedir la entrada de productos importados.-

En el estudio citado los autores refieren que “Con esta estrategia empresarial, es decir ausencia de preocupación por mejoras en la productividad y competitividad, sin amenazas en el mercado interno y sin expansión internacional, el único espacio que quedaba a la negociación con los trabajadores era la distribución del producto generado y las condiciones de trabajo y esos fueron los únicos temas que abordaron los Consejos de Salarios”.-

A partir del año 1950 este modelo económico se agotó y se fueron creando tensiones que no se resolvieron, crecieron las huelgas en demanda de mejores salarios y las presiones empresarias para ir a una economía más abierta y mejorar el tipo de cambio que es el factor de corrección en casi todos los países de América Latina en donde los índices de productividad y competitividad son bajos.-

Aumentaron como dijimos anteriormente las tensiones sociales, las luchas por no perder participación en el producto y apareció el fenómeno inflacionario, lo que hizo que se redujeran sensiblemente los salarios reales.-

Los conflictos sindicales en aumento hicieron que en el año 1966 a los efectos de potenciar su poder de lucha las distintas centrales existentes y sindicatos independientes crearan la Convención Nacional de Trabajadores – CNT.-

Los conflictos sindicales en demanda de salarios se multiplicaron y trascendieron a los enfrentamientos sociales y políticos lo que hizo que a mediados de 1968 el Gobierno decretara Medidas de Seguridad que limitaban las libertades individuales y colectivas y también dictara la congelación de precios y salarios y suspendiera la aplicación de la ley 10.449 del año 1943 que diera origen al sistema de relaciones laborales que había nacido con la misma, dando paso a nuevas formas.-

b).- Período 1968-1984.-

Este período se caracteriza por una alta conflictividad social, laboral y política con la reforma de las instituciones políticas con la disolución del Parlamento y la instauración de un seudo gobierno avalado por las instituciones militares que modificó el cuadro del sistema de relaciones laborales vigente hasta ese momento.-

Es así como se reforma la idea de los Consejos de Salarios que habían sido suspendidos y se crea en el año 1968 una Comisión de Productividad, Precios e Ingresos integrada por los mismos actores de los Consejos pero aumentando a cinco los miembros estatales, con lo que determinaba que el Gobierno siempre tuviera mayoría en las decisiones y no era posible ningún aumento salarial si no era aprobado por los delegados gubernamentales.-

La Convención de Trabajadores se opuso firmemente a estas políticas , decretó una huelga

general en rechazo a la disolución del Parlamento y a raíz de sus numerosas protestas fue declarada ilegal por el gobierno de facto lo que hizo que con el correr de los años muchos dirigentes sindicales fueran encarcelados o tuvieran que emigrar, prohibiéndose también el funcionamiento de los sindicatos y el derecho de reunión.-

Estas medidas hicieron que desapareciera casi totalmente toda negociación colectiva, salvo en aquellas empresas en donde se mantuvo el reconocimiento de la organización sindical, con un funcionamiento muy limitado.-

La política salarial fue decidida por el Poder Ejecutivo que coartaba incluso decisiones empresariales, y el objetivo de la misma fue lograr una reducción sustancial de los costos laborales y los salarios, que sólo podía darse en un contexto de ausencia de la libertad sindical y la limitación de las organizaciones que representaban a los trabajadores.-

Según el trabajo que hemos citado “En los trece años de ausencia de libertades, de represión sindical y de inexistencia de negociación colectiva el salario real tuvo un sistemático descenso. En 1984 su nivel era apenas superior a la tercera parte del de 1971 y era la mitad del de 1968 que había sido el menor de la década de 1960”.-

En el año 1983 se produce un hecho importante a partir de que ocho trabajadores apoyados en sindicatos que habían vuelto a una actividad incipiente solicitan autorización para festejar el 1º de mayo, como había sido tradicional en el país antes del gobierno de facto y se considera a esta fecha como la de la fundación del PIT – Plenario Intersindical de Trabajadores que fue el nombre elegido para realizar las gestiones pertinentes ante las autoridades.-

Luego esta entidad se declaró sucesora de la CNT conformándose la PIT-CNT que a partir de ese momento se constituyó en la organización única de trabajadores hasta la actualidad basada en la libre decisión de los dirigentes sindicales y sin ninguna normativa específica que así lo requiriera con es el caso de Argentina.-

c).- Período 1985-1991.-

La vuelta de la democracia implicó cambios de fondo nuevamente en el sistema de relaciones laborales en conjunción con las libertades recuperadas en el sistema político, se reconstruyeron muchas organizaciones sindicales y muchos de sus dirigentes históricos que habían sido encarcelados recuperaron la libertad y volvieron los exiliados lo que hizo que se reintegraran a la actividad sindical.-

A partir de este momento hubo una gran cantidad de conflictos pues los sindicatos tenían como principal demanda la vuelta a los valores salariales del año 1968 último año en que había habido una negociación con libertad, pero el gobierno y los empresarios se negaban a aceptar dicha demanda.-

El Gobierno decidió finalmente después de muchas contramarchas convocar nuevamente a los Consejos de Salarios adaptando la ley de 1943 a la nueva realidad y el cambio más significativo con el esquema anterior es que ahora fueron 48 Consejos en otras tantas actividades y que los consejeros eran elegidos de una lista de candidatos elaborada por la entidad más representativa del sector.-

En el período entre 1985 y 1989 el salario real medio creció un 29% y donde operaban los Consejos creció un 40% por lo que se puede afirmar que el sistema de relaciones laborales volvió a ser representativo y útil para sus actores a través de la restauración de los Consejos de Salarios.-

d).- Período 1992-2004.-

En este período que coincide con el gobierno del Partido Blanco se implementan una serie de reformas económicas a tono con otras que se realizan en América Latina de igual tono y que responden a las políticas emergentes del denominado Consenso de Washington.-

A partir de ahí el gobierno anunció que los Consejos de Salarios no serían convocados de oficio, que no fijaría pautas de niveles salariales y que actuaría meramente como mediador.-

Los dos sectores enfrentados adoptaron políticas diferentes como era lógico, los sindicatos se opusieron enérgicamente a estas condiciones, en donde prácticamente no existía ningún tipo de negociación institucional y los empresarios por su parte pudiéndolo hacer no implementaron un nuevo modelo de relaciones laborales en las empresas.-

Durante este tiempo el salario creció pero luego fue decayendo hasta llegar a la crisis del año 2002 y se produjo una deserción sindical importante pues los trabajadores amparados por convenios colectivos pasaron de ser un 90% en 1990 a ser un 17% en 2004.-

e).- Período 2005 hasta la actualidad.-

A partir del año 2005 se produce un cambio importante en el sistema de relaciones laborales del Uruguay pues en ese año asume el gobierno un nuevo partido de origen de izquierda denominado Encuentro Progresista que tomó distancia de los modelos antes descritos y desde su comienzo propuso un nuevo enfoque de la cuestión laboral.-

A pesar de que al asumir se encontró con una situación económica muy difícil producto de una bajo nivel de actividad, un alto endeudamiento externo y una situación social deteriorada se fijó como uno de sus objetivos recomponer en el término de su mandato el salario de los trabajadores fuertemente reducidos desde la crisis del año 1999.-

Con ese objeto creó varias instituciones que fueron el Consejo Superior Tripartito, el Consejo Superior Rural y el Consejo Tripartito para el sector público para definir los ámbitos de la negociación colectiva.-

Por otro lado convocó a los Consejos de Salarios y se negociaron convenios durante los años 2005 y 2006 que fueron los más numerosos que se celebraron luego de la apertura democrática.-

Sancionó además varias iniciativas para la protección de los trabajadores y fortalecer al sindicalismo derogando el decreto que permitía ante la solicitud de un empresario implementar la desocupación de una empresa.-

En diciembre del 2005 aprobó la Ley de Libertad Sindical N° 17.940 que entre otras disposiciones establece lo siguiente:

Artículo 1º: (Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley 12.030 del 27 de noviembre de 1953 y con los literales a) y b) del artículo 9ª de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.-

En especial es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

- A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato,
- B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las hora de trabajo.-

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales dentro o fuera de los lugares de trabajo.-

Artículo 2º.- (Procedimiento).-

1).- (Proceso general) La pretensión de reinstalación o de reposición de l trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario.(artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El Tribunal dispondrá si correspondiere el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.-

En otros artículos dispone:

Artículo 4º: (licencia Sindical).- Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o en su caso mediante convenio colectivo.-

Artículo 8º: (Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).- Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato tendrán derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.-

Como vemos una amplia protección que tiene como sanción la reinstalación en su puesto del trabajador que es objeto de una acción discriminatoria.-

En el primer trimestre del año 2006 se produjeron en el Uruguay la mayor cantidad de ocupaciones de fábricas que es un sistema de lucha adoptado especialmente por ese movimiento obrero como método de protesta desde siempre pero en general se llegaba a ello luego de otras instancias, pero en este lapso fue la primera medida de movilización.-

Para evitarlo el Gobierno estableció mecanismos para prevenir la conflictividad y por ellos las partes quedaron obligadas a una instancia previa a la adopción de medidas si esto no resultaba quedaban facultados para concurrir al Consejo de Salarios.-

.- La Negociación.-

Creo que no hay un concepto que se haya desarrollado más con su propia autonomía, aplicable a muchas facetas de la realidad social y también por supuesto a la evolución de las relaciones colectivas que el de la negociación.-

No pretendemos efectuar en este trabajo una profunda elaboración del mismo, pero podemos afirmar siguiendo en este a muchos autores que se negocia siempre y desde todos los tiempos en todas las facetas de la vida y con poderes afines que hay múltiples tipos de negociaciones (familiares, entre países, entre ciudades, entre empresas, entre cónyuges, educativas, etc.).-

Dejamos de lado a todas ellas y focalizaremos nuestra atención en las que se realizan en el contexto del tema que nos interesa, pues siguiendo en esto a Aldao Zapiola, consideramos que la negociación laboral tiene características que la hacen diferente de las otras, definiendo a la misma como “La actividad dialéctica en la cual los interlocutores sociales (principalmente empleadores y trabajadores y secundariamente el estado), que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen”.-

Podemos afirmar entonces que siempre que exista una relación de derecho colectivo de trabajo en donde un empleador o un grupo de empleadores este relacionado con un grupo de trabajadores, tendremos un principio de negociación dependiendo la misma de tradiciones y costumbres de la empresa en donde se da o en las normas imperativas del propio Derecho del Trabajo en los países en que las mismas tienen tal imperio.-

- 1- La negociación como factor predominante en ella.
- 2- El convenio Colectivo de Trabajo como resultado lógico.
- 3- La representatividad de los sujetos intervinientes.
- 4- Los métodos de solución de conflictos colectivos de trabajo.
- 5- Pasamos ahora al análisis de estos ejes y ver hasta donde se aplican en forma uniforme en nuestros respectivos países.

1-La Negociación

Creo que no hay un concepto que se haya desarrollado más como un concepto autónomo, aplicado a muchas facetas de la realidad social y también por supuesto a la evolución de las Relaciones Laborales que el de Negociación.

No pretendemos efectuar en este trabajo una profunda elaboración del mismo pero podemos afirmar siguiendo en este a muchos autores que se negocia siempre y desde todos los tiempos en todas las facetas de la vida y con poderes afines que hoy hay múltiples tipos de negociaciones (familiares, entre países, entre ciudades, entre empresas, entre cónyuges, escolares, etc.)

Dejamos de lado todas ellas y focalizaremos nuestra atención en las que se realizan en el contexto del tema que nos interesa, pues siguiendo en esto a Aldao Zapiola, consideramos que la negociación laboral tiene características que la hacen diferentes de otras, definiendo a la misma como “ La actividad dialéctica en la cual los interlocutores sociales (principalmente peleadores y trabajadores y secundariamente el estado), que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente con el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura desde entonces, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen”.

Podemos afirmar entonces que siempre que exista una relación de Trabajo colectivo en donde un empleador o un grupo de empleados este relacionando con un grupo de trabajadores, tendremos un principio de negociación dependiendo la misma de tradiciones y costumbres de la empresa, en donde se da o en las normas imperativas del Derecho del trabajo que imponen la misma en algunos países.

Es así que se “negocian” condiciones de trabajo y empleo en todos los niveles desde el taller hasta los de la gerencia o dirección de la empresa y en todos ellos actuaran personas que tienen siempre intereses contrapuestos que deberán ser resueltos En pos del objetivo común.

El resultado de la negociación en si misma podrá ser desde una orden de trabajo o acuerdo de taller, llegando a un reglamento de empresa, o a un convenio colectivo de trabajo de empresa, en aquellos países como Perú en donde estos convenios puedan ser posibles o en un Convenio Colectivo de Trabajo de rama o actividad como es el caso de nuestro país.

2-Convenios Colectivos de Trabajo

El resultado lógico de toda negociación entre las partes en el Derecho Colectivo, son los Convenios Colectivos de Trabajo.

La definición más sencilla de los mismos es que son “Acuerdos sobre condiciones de trabajo y remuneraciones celebrados entre una asociación Profesional de trabajadores (Sindicato) y un empleador, un grupo de empleadores o una cámara empresaria representante de una actividad determinada”.

En cada uno de estos casos y según los sujetos intervinientes las consecuencias son diferentes. En el caso de ser firmado el acuerdo entre un Sindicato y un empleador resultara un Convenio aplicable a una empresa, o a una unidad productiva de la misma, siendo los más frecuentes en algunos países como Perú o Guatemala, en donde se prioriza la sindicación por empresa antes que por rama o actividad.

En el caso de que el acuerdo se realice entre el Sindicato y un grupo de empleadores o una central empresaria el resultado será un Convenio Colectivo de trabajo de rama o actividad en forma integral.

3-Representatividad de los sujetos de las relaciones laborales

Uno de los temas de más ardua resolución desde el punto de vista práctico es el de la representatividad de los sujetos que actúan en las relaciones colectivas de trabajo. Ello es así porque a lo largo de nuestro continente existen distintas formas de encarar por las respectivas legislaciones este tema.

Analizaremos cuales son las normas que rigen el funcionamiento de las Asociaciones sindicales y luego el de las Asociaciones de empleadores.

Con respecto a la organización sindical los regimenes varían entre la denominada por ejemplo en Argentina “Unidad Promocionada” o “Sindicato único por actividad” mediante el otorgamiento de personería gremial, hasta la absoluta libertad para la existencia de varios sindicatos por rama o actividad como es el caso peruano.

El tema del otorgamiento de la llamada “personería gremial” al sindicato mas representativo de cada actividad , a provocado no pocas polémicas, que se reflejan también en los informes elaborados por la Organización Internacional del Trabajo, al opinar que este sistema si bien no es el que mas le gusta al Organismo Internacional sería aceptable, si se brinda por la legislación Nacional garantías de imparcialidades su otorgamiento y funcionamiento, no admitiéndose de ninguna manera la ingerencia del poder político administrador en la vida sindical.

Las respectivas normas legislativas llevan muchos años de sancionadas y su práctica constante a través del trabajo nos lleva a pensar en una tradición o costumbre histórica que es de difícil modificación.

Por otro lado no existen en casi ningún país de América normas sobre la actuación de las Asociaciones de empleadores o Cámaras empresarias que tienen total libertad para su constitución y funcionamiento, resultando interesante resaltar el Artículo 40 del Decreto Ley N° 25593-Ley Colectivas de Trabajo vigente en Perú en donde se establece un mínimo de 5 empleadores para constituir una asociación de Empleadores.-

Empero este accionar ha creado en los últimos tiempos dificultades crecientes al perder muchas veces estas asociaciones su carácter representativo y de esa manera son débiles en la representación de sus legítimos intereses sectoriales.

4-Métodos de solución de conflictos colectivos de Trabajo.

El último de los ejes que quisiéramos desarrollar, es el de los métodos

de solución de los conflictos colectivos de trabajo, por ser una herramienta indispensable para mantener la paz social, cuando se generan problemas que no pueden ser resueltos por las propias partes intervinientes.

Como sabemos, todo conflicto laboral se exterioriza a través de las denominadas “medidas de acción directa”, que enumeraremos a continuación haciendo una brevísima referencia a las mismas.

a-Retiro de colaboración: Consiste en la no realización concertada por parte de los trabajadores de horas extraordinarias en su jornada laboral.

b-Piquete: es un modo de protesta mediante el cual los trabajadores que llevan adelante una Huelga se concentran en el exterior de los accesos de una empresa, en forma pacífica.

c-Paro: es una interrupción del trabajo por tiempo determinado (horas o días) en donde los trabajadores que no llevan adelante la prestación permanecen en el lugar de trabajo.

d-Trabajo a reglamento: Es la disminución de las tareas que se realizan bajo la apariencia de cumplir estrictamente las exigencias de los reglamentos de trabajo.

e-Trabajo a desgano: Es un modo de protesta en el cual no se produce una interrupción de las prestaciones, sino que el trabajador disminuye la colaboración y se limita a realizar el mínimo de la tarea asignada.

f-Huelga: es la forma mas tradicional de protesta sindical y consiste en el abandono total de las instalaciones de la empresa a los efectos de no prestar ningún tipo de colaboración a la misma.

Para solucionar los mismos , en casi todos nuestros países, existe un sistema de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario.

En este régimen las partes, al no poder arribar a soluciones consensuadas pueden solicitar la intervención de un arbitro al cual se le plantean los puntos en conflicto y este dicta luego un “Laudo Arbitral” que debe ser acatado por todos.

Sin embargo, en muchos casos los conflictos cuando afectan servicios públicos esenciales tales como el transporte aéreo, marítimo o terrestre o actividades que pueden tener una repercusión importante en la economía de un país en un sector de la población o en un lugar geográfico determinado, deberían poder ser objeto de un arbitraje obligatorio que no existe en forma generalizada en nuestros países.

Hay que acotar también de que en caso de tratarse de “servicios esenciales” los Sindicatos actuantes tienen obligación de cumplir con un mínimos de tareas que se establece en cada caso para resguardar la actividad.

Creemos finalmente que hemos dado un panorama de las relaciones colectivas de trabajo que es la base para una mayor profundización del tema para aquellos interesados en el mismo.