

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN INSTRUMENTO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Guillermo Gianibelli

Publicado en el libro de CSA “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva”. San Pablo, 2013

-

1.- Negociación y autonomía colectiva.

La negociación colectiva es, junto con la organización sindical y la huelga, uno de los instrumentos característicos de la acción colectiva de los trabajadores. Ha acompañado históricamente a la lucha obrera por cuanto las relaciones de conflicto propias de las relaciones de producción en el sistema capitalista encuentran sucesivos y alternativos momentos de conquista de derechos para los trabajadores que se plasman en acuerdos gestionados por el sujeto sindical. Por lo tanto en la génesis y desarrollo de todo conflicto laboral particular, como en su concatenación histórica conformando la organización obrera a escala sectorial, de categoría, nacional e internacional, los períodos de expresión del conflicto, negociación y acuerdo colectivo son manifestaciones recurrentes de la acción sindical en procura de mejoras de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

A lo largo de este informe utilizaremos diversos términos y conceptos que describen la realidad de la negociación en distintos espacios y tiempos. En este apartado presentaremos dichos términos y conceptos de manera de darle un uso unívoco o, al menos, que tenga una referencia común de carácter explicativa. Algunos de ellos son de aplicación práctica, otros de carácter teórico y, mayoritariamente, tienen un uso propio de la

técnica jurídico laboral con que se interrelacionan y en el que se desenvuelven. Procuraremos enmarcar entonces, a continuación, el desarrollo posterior del informe en las coordenadas siguientes.

En primer lugar vamos a entender por **negociación colectiva** todo proceso negocial entre uno o más sujetos detentadores de capital y la representación de los trabajadores vinculados con esa organización empresaria, destinado a regular las condiciones de la prestación laboral en la forma de derechos a favor de aquellos.

Como se observa en esta primera aproximación a la negociación colectiva se incorpora implícitamente la noción de conflicto, en el que la huelga históricamente ha sido su expresión paradigmática, como motor de la negociación y de la obtención de conquistas para los trabajadores. Con ello sin embargo no se desconoce que, en muchas ocasiones y conforme la correlación de fuerzas existente, la negociación colectiva también es vehículo de pérdida de derechos como se observa en períodos de crisis y de lo que da cuenta, por ejemplo, el informe sobre la negociación colectiva en Europa.

La negociación colectiva está referida, a su vez, a la **autonomía colectiva** entendida ésta como un fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos mediante el cual, como una forma del pluralismo jurídico, se confiere o se asume un poder de determinación autónoma de condiciones de trabajo en el que se manifiesta la función “típica y cualificante” de la organización sindical (Giugni).

La negociación colectiva, en suma, en la definición del Convenio 154 de la OIT, comprende *todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*

Es importante remarcar, en este desarrollo, que ese **poder de contratación** colectivo, como una fórmula de desplazamiento o control de la unilateralidad del empleador en la regulación de la relación de trabajo, ha sido una construcción histórica que se fue consolidando como una “verdadera institución de carácter político” (Palomeque). En ese sentido puede comprenderse el rol protagónico que adquirirá la autonomía colectiva y el status de fuente normativa general del convenio colectivo en el constitucionalismo social o en los Estados Sociales de Derecho que se forjaron durante el siglo XX.

Si bien la obtención de un reconocimiento “político” de dicho poder de contratación emancipa de algún modo a las relaciones del trabajo, paradójicamente, de la concentración del poder estatal como centro (Baylos), está en la mira de esa construcción del Estado de Bienestar una administración del conflicto y una validación de la clase trabajadora y sus sujetos representativos que, aunque colisione, también se contraponga en términos de cierto equilibrio al poder económico como único vehículo de expresión de poder social.

En esa andadura se corporizó también la acción normativa internacional, plasmando los principios de la **libertad sindical** en función del reconocimiento de los sujetos colectivos pero, esencialmente, de su capacidad de acción con autonomía y protección de su actuación. Los Convenios 87 y 98 de la OIT estatuyeron a la libertad sindical como un principio básico fundamental exigible a todo Estado miembro. La promoción de la negociación colectiva como un medio para la justicia social quedó inscripta como un resguardo y un fin propio de los propósitos esenciales de dicha organización internacional.

No obstante aquel reconocimiento de carácter estatal, a la autonomía colectiva y sindical, la historia de ello en la mayor parte de América Latina se ha debatido entre una mera declamación, carente de efectividad y, a la vez, una creciente reglamentación de ambas de manera de sofocar o limitar el fenómeno colectivo. El reglamentarismo o intervencionismo del

Estado en las relaciones colectivas de trabajo, para Oscar Ermida, ha respondido a una intencionalidad política en tal sentido. De esto dan cuenta la mayor parte de los informes latinoamericanos que se publican en este trabajo.

2.- Sistemas de negociación colectiva.

El producto de la negociación colectiva será un acuerdo. Éste puede adquirir diversas maneras de formalización según el grado de reconocimiento o intervención estatal al respecto. Pero también puede ser regulado por los propios actores colectivos que asumen su cumplimiento y validez en términos de las relaciones de fuerza y conveniencia que enmarcan su gestación y aplicación. En este sentido entonces tendremos dos posibles fórmulas: el de estricta autonomía colectiva en su diseño y los efectos de sus acuerdos; y aquel en que, a partir del reconocimiento de la autonomía colectiva, es permeado, con mayor o menor énfasis, en sus diversas expresiones y, sobre todo, en el alcance normativo de sus resultados por el régimen estatal.

En el primer caso a su vez pueden evidenciarse dos formas generales: el de “abstención legislativa”, en el cual el Derecho se abstiene de la regulación directa de las relaciones colectivas, confiando ellas a las reglas y prácticas que los sujetos autónomamente se dan y en el que el acuerdo colectivo tiene fuerza obligatoria nacida de ese mismo reconocimiento propio y sin mediación estatal, característico, por ejemplo, del sistema británico (Baylos); o el desarrollado también autónomamente, aunque con algunas reglas constitucionales básicas, de tutela y validación social de la autonomía colectiva, pero sin una necesaria intervención posterior de carácter legal, y por tanto afirmado en el denominado “ordenamiento intersindical”, es decir un ordenamiento “independiente y original respecto del Estado” (Giugni), como es el caso del sistema italiano.

En el polo opuesto se encuadran la mayor parte de los sistemas denominados “intervencionistas” en los que, sin perjuicio de reconocer que la autonomía colectiva es una emanación propia

de los actores colectivos como grupos sociales con poderes normativos, inmediatamente después disponen vía disposiciones estatales de una tupida malla de regulación a la que la predisponen y con la que le establecen sus límites y efectos. Los sistemas latinoamericanos están marcados, como se verá, de esta fórmula regulativa. De este mecanismo se desprende, sin embargo, una de las mayores aportaciones en términos de vigencia de la norma colectiva sectorial con efectos *erga omnes* para la totalidad de los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito.

El **convenio colectivo de trabajo** como expresión más acabada y formal de la negociación colectiva es una característica forma de reconocimiento de la norma colectiva en estos sistemas en los que, para serlo, debe ajustarse a un régimen legal que lo configura y, a expensas de un control de legalidad u otras revisiones por la autoridad administrativa, obtiene el señalado efecto obligatorio general.

En estos sistemas la norma colectiva queda integrada como fuente del derecho del trabajo al régimen del contrato de trabajo, acentuando el carácter predominantemente heterónomo del Derecho del Trabajo latinoamericano (Ermda). Y, con ello, adscribe mayoritariamente a los sistemas, o modelos (Kahn-Freund), denominados “estáticos” de negociación colectiva. En estos, por lo general, las partes colectivas se relacionan entre sí, puntualmente, para la negociación del convenio o para su reformulación al tiempo del vencimiento del preexistente. Estas convenciones colectivas tienen un lapso de vigencia de un período de tiempo determinado y extenso (años) y se incorporan, como se dijo, como una fuente normativa externa al contrato como una suerte de “codificación” sectorial adicional a la ley general.

En los **sistemas estáticos de negociación colectiva** existe cierta desconexión entre el tiempo de la negociación y el de la administración del convenio. Por lo general esta segunda etapa en que discurre la autonomía colectiva, caracterizada por los conflictos de aplicación, interpretación o reformulación de lo

pactado queda delegada y pospuesta a otras formas de resolución: el órgano judicial la mayor de las veces con un contrato de trabajo extinguido. Esta característica supone una menor intermediación sindical y una formalización excesiva de las reglas aplicables.

Por el contrario, los **sistemas dinámicos de negociación colectiva** parten de la base de una administración permanente y cotidiana de los conflictos derivados de la propia negociación, de los acuerdos, generalmente más transitorios, y de la aplicación concreta de los mismos, por los propios sujetos que negocian, ya no de manera esporádica o secuencial, sino regular y activamente en todo momento de la relaciones colectivas. En estos sistemas o modelos las fases de creación e interpretación se superponen y resultan más útiles las reglas de procedimiento que administran el funcionamiento del sistema que las propias normas de condiciones de trabajo que, por su naturaleza, mutan y varían en cada aplicación concreta (Valdés).

El rol que se asigna al sujeto sindical en uno u otro sistema es disímil y en ello se juega, como veremos, buena parte de la efectividad de la norma colectiva.

3.- Elementos de la negociación colectiva.

Los ejes de un sistema de negociación colectiva de concepción autónoma pero con regulación heterónoma, que lo condiciona, pueden enumerarse del siguiente modo: **sujetos**, **estructura**, **vigencia** y **efectos**. En cada una de estas cuestiones se dirime el grado de intervencionismo regulador y la potencialidad del instrumento normativo colectivo. Si por lo general sujetos y estructura son determinantes de lo primero, en la vigencia y los efectos se juega la eficacia.

En un sistema regulado de negociación colectiva el primer estadio de verificación viene dado por un test de representatividad que deben pasar los **sujetos** para ser tenidos por habilitados a la negociación y, luego, dar validez a lo negociado. Aquí cada régimen puede establecer criterios de selectividad pero

habitualmente esto viene prefigurado por el sistema sindical que, caracterizado como se verá por una fuerte intervención previa estatal, determina, al menos desde la representación de los trabajadores, quienes están facultados para la negociación. Por lo tanto una primer relación fuerte entre sistema sindical y negociación colectiva se configura en los regímenes con reglamentación estricta de las organizaciones de trabajadores.

Por su parte, a los fines de una extensión de la aplicación del convenio a más empleadores, la regulación de los sujetos empresarios de la negociación deviene como indispensable para validar la referida aplicación general. Dicho carácter normativo del convenio *erga omnes* surgirá tanto de esta extensión desde los sujetos como del posterior acto administrativo de reconocimiento que proyecte dicho efecto como enseguida veremos.

La **estructura** de la negociación colectiva es un concepto que contribuye a la conformación de un sistema de negociación colectiva ya que ello no está referido sólo al conjunto de convenios colectivos que lo forman sino a las reglas que ordenan la negociación y, muy especialmente, a los ámbitos –niveles– en que se distribuyen las competencias negociales. Este “armazón” es un elemento esencial de dicho sistema (Rodríguez Fernández) y el mismo puede redundar en una negociación colectiva **articulada**, en la que se definen previamente ciertos mandatos de actuación o de delimitación de facultades, o carente de referencias y aceptando una pluralidad de niveles o ámbitos sin conexión entre ellos.

Sin embargo, las consecuencias de una determinada estructura, en particular en los modelos que hemos indicado como “estáticos”, no se agota en ese “reparto” de competencias sino que trasciende, en modo mucho más formalístico, en reglas para la selección de la norma colectiva aplicable. Los conceptos de **centralización** o **descentralización** de la negociación colectiva, o sus consecuentes preferencias por un convenio sectorial o un convenio de empresa, son decisivos al momento de la determinación de la estructura. En ésta se dirime “políticamente” cierta concepción de la distribución del poder y, con ello, la

fisonomía de un sistema desde este punto de vista. Un sistema de reglas de concurrencia que favorezca, promueva o arbitre un determinado **nivel de negociación** estará dirimiendo conflictos a *posteriori* pero, además, prefigurando un régimen con determinados actores.

Como se verá en el informe, y adelantaremos hacia el final de este apartado, la elección por un modelo “ideal” o “tipo” de negociación, con una centralidad del convenio sectorial de efectos generales supone la prevalencia de éste por sobre otros niveles o ámbitos. Ello a su vez contribuye a una centralización negocial y a la selección de determinados sujetos: el sindicato de rama, sector, actividad. Por su parte, en cuanto a las reglas de resolución de conflictos de aplicación, supone la adopción de un régimen fundado en la **norma más favorable** o en aquel convenio que mejor garantice los derechos concretos del trabajador de que se trate.

En cuanto a la vigencia de las cláusulas de los convenios colectivos también aquí la intervención heterónoma produce efectos virtuosos en términos de garantía de los derechos y, especialmente, de un proceso negocial que se habilite en ciclos de expansión para sumar conquistas y se resguarde en momentos de retracción. El instituto de la **ultraactividad**, que establece la continuidad del convenio colectivo, más allá de su inicial vigencia pactada, hasta tanto las mismas partes acuerden uno que lo reemplace constituye una salvaguarda insustituible para un mínimo de derechos sostenible en el tiempo.

Como se verán en los informes ambos aspectos, estructura y respecto de ella la mayor o menor descentralización de la negociación, y vigencia, son sustantivos al momento de examinar la mayor o menor protección que confiere el sistema estatal a los actores sindicales y a la garantía de los derechos de los trabajadores. Es, además, un test adecuado para medir la mayor penetración de políticas flexibilizadoras o desreguladoras propias de la década de los noventa y con diversa incidencia en los países latinoamericanos y actualmente en el viejo continente.

Por último, en materia de eficacia del convenio colectivo, hemos apuntado previamente la intervención estatal para extender los alcances del convenio más allá de lo que inicialmente pueda venir dado por los sujetos pactantes. En efecto, una visión de la negociación colectiva apegada a un criterio estrictamente autónomo conlleva conferir eficacia al mandato previo que ostentan los sujetos y, por tanto, una limitación subjetiva posterior. En la parte sindical puede derivar en un derecho exclusivo para los trabajadores afiliados al sindicato y en la parte empresaria a una limitación a los empleadores firmantes. Esta parcialidad conspira severamente con una extensión, uniformidad u homogeneidad normativa y conduce a una primitiva versión de la autonomía colectiva fundada en la exclusiva fuerza conflictiva. Por el contrario, a partir del “descubrimiento del Estado como organizador social” (Baylos), y luego del rol que el sindicato está llamado a cumplir en el Estado Social, el reconocimiento del mismo a través de una fórmula para atribuirle el carácter de gestor de intereses colectivos supondrá un reflejo en términos de norma general que evita la fragmentación.

A los fines de dicha extensión o consolidación de una norma colectiva general, aplicable a más que los sujetos estrictamente representados, por tanto afiliados y no afiliados al sindicato pactante, comprendidos o no directamente o por representación en la negociación desde el lado de los empresarios, se acude a una fórmula de reconocimiento externo de la autonomía colectiva y a una atribución de la misma como norma colectiva de alcance general. El llamado *erga omnes* (para todos), como adelantamos más arriba, se obtiene por dos vías: una, la predeterminación de los sujetos; la otra, la intervención pública disponiendo tal efecto bajo la forma de **homologación**, **extensión** u otra denominación.

En el caso de predeterminación de los sujetos, desde el sindical, se obtiene, habitualmente, a través de la técnica de la **mayor representación**, o test de representatividad, que funciona como una técnica correctiva del pluralismo (Escudero) por la que, fundada en diversos parámetros (afiliación, elección, historia, etc.) se estatuye a determinados sujetos sindicales por sobre otros y,

con ello, se le dota de mayor capacidad representativa y, con ello, de una mayor institucionalización dentro del sistema.

En cuanto a la intervención *a posteriori*, ateniéndose a una predeterminación de sujetos o no, la actuación administrativa es la que confiere ese carácter general pasando el convenio por diversos filtros que pueden ir desde un estricto control de legalidad (no afectación de otras normas de orden público laboral, es decir resguardo de los trabajadores individualmente considerados) a controles de mérito, conveniencia u oportunidad u de un “orden público general”, para limitar o negar efectos cuando se afecten otras condiciones distintas a la de tutela de los trabajadores (mercado en general). Al respecto la OIT y sus órganos de control si bien han aceptado algún método de control de legalidad han sido renuentes a convalidar los mismos cuando supongan una facultad discrecional de rechazar la homologación o si se estableciese que la aprobación del convenio deba reposar sobre la armonía del convenio a la política general o económica del gobierno (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones).

4.- El rol del Estado.

Por lo que hasta aquí venimos viendo, y en ello los países latinoamericanos estudiados dan cuenta en particular, la actuación del Estado como “parte” de los sistemas de negociación colectiva es sustantiva. Dicho carácter de “parte”, sin embargo, sólo puede entenderse, en un marco de autonomía colectiva plena, como articulador u orientador pero vedado en cuanto a la negociación de aquella o sus modos de desenvolverse. Ello lleva a interrogarnos sobre el rol del Estado y los márgenes de su actuación.

La pertenencia al sistema internacional del trabajo y la vigencia de las normas de OIT, por parte y en los Estados considerados, constituye un primer valladar a una intervención que extralimite el papel que concierne a los Estados. El reconocimiento expreso de la autonomía colectiva en los convenios 98 y 154, y la doctrina

acumulada de los órganos de control al respecto, permiten fijar los márgenes de actuación en tal sentido.

Dos vías clásicas de intervención son reconocibles: una, la más típica de nuestro entorno latinoamericano, caracterizada por un reglamentarismo limitador; y otra, quizás más desarrollada en su tiempo en los Estados de Bienestar de las 2da. posguerra, denominada “promocional” o de sostén.

Sobre la primera hemos identificado previamente algunas de sus manifestaciones, en particular en materia de sujetos y regulación de la negociación, pero habría que agregar en este orden especialmente otro tipo de limitación muy acusado, dirigido a las expresiones de conflicto, en particular a la huelga, lo que supone, como es obvio, una limitación por efecto a la negociación colectiva.

Además de ello, en consonancia con el ideario neo-conservador de los ´90, se agregaron otros usos del rol estatal, ahora en una decisiva intervención desreguladora y, por ende, pro-mercado, con la excusa siempre vigente, y siempre desmentidas, de favorecer las inversiones o la creación del empleo. La señalada descentralización de la negociación colectiva, inducida o predeterminada por la norma estatal, u otros supuestos como la negociación colectiva de la crisis, en la que el intercambio es siempre ajuste de condiciones de trabajo bajo la excusa de mantener o afectar menos el nivel de empleo, o la habilitación para que la norma colectiva desactive mínimos legales (la denominada “disponibilidad colectiva”) han sido manifestaciones muy tangibles de una actuación estatal en sentido contrario al resguardo de la autonomía colectiva, al lugar que ésta tiene conferido en Estado del constitucionalismo social y, por definición, a los derechos de los trabajadores.

Por el contrario, y si de adjudicar un rol al Estado en un sistema constitucional como el indicado, y que rige, con más o menos desarrollo, más o menos robustecido en términos normativos en los Estados latinoamericanos, no puede más que cumplir una **función promocional** o de **sostén** de la propia autonomía

colectiva que ha quedado como constitutiva del propio sistema de relaciones laborales y pasó a ser un valor democrático y constitucional del mismo.

En este sentido entonces pueden inscribirse institutos como los ya aludidos de la mayor representación, del efecto normativo general de los convenios, de ultraactividad de sus cláusulas, etc. En todos los casos dicha actuación no es más que el cumplimiento de disposiciones de orden constitucional o del derecho internacional del trabajo y así deben ser entendidas.

5.- Dos nuevos fenómenos a considerar: subcontratación y transnacionalización.

Amén de otros innumerables componentes, de carácter económico y social, que condicionan la negociación colectiva, debemos incorporar dos nuevos fenómenos que, por sus implicancias y proyecciones, tienen decisiva importancia en la configuración de un sistema de negociación colectiva eficaz y real.

En primer lugar, derivado de decisiones de organización del proceso productivo por parte del capital, la subcontratación o externalización es un fenómeno sumamente extendido y que forma parte de la mayor parte de las economías nacionales. Las consecuencias de la externalización son de sobra conocidas en sus distintas facetas de precarización, fragmentación, desresponsabilización del empleador principal, etc. En lo que aquí atañe nos limitaremos a referir la trascendencia que la misma supone en términos de la negociación colectiva. En este sentido el señalado efecto de segmentación del colectivo laboral determina una ruptura tanto del sujeto sindical como del convenio colectivo aplicable y las situaciones de desigualdad que ello supone en particular cuando todos los trabajadores se encuentran vinculados a una actividad principal y con una empresa que ordena, dirige y controla a las distintas fases de una misma cadena de producción y/o comercialización.

Cuando nos referimos a los elementos de la negociación colectiva aludimos a los niveles o ámbitos de negociación y, en lo que ahora nos concierne, sólo indicaremos como vías de tratamiento de los procesos de tercerización o subcontratación la posibilidad de incorporar un ámbito de negociación que contemple a estas cadenas y comprenda a todos los trabajadores independientemente del vínculo formal con uno u otro empleador. A su vez dicho ámbito deberá considerar especialmente la cuestión de los sujetos negociadores, tanto en el plano sindical, contemplando una pluralidad derivada de las distintas actividades o pertenencias o un sujeto único conformado de la coordinación de los distintos sindicatos o, en su caso, el sindicato que represente a la actividad principal del conglomerado empresario. Del sector empleador, por su parte, resulta obvio que el empresario principal que asume el indicado rol de dirección y contratación de otras fracciones de capital sería el último destinatario de las prestaciones y el primer responsable y ordenador del trabajo y los salarios en definitiva. En esa condición debería ser la parte empleadora por excelencia de dicha negociación. Sin embargo también podrían integrarse otras empresas que participan como empleadores formales y sean parte del conjunto.

En línea con la actuación promocional del Estado, y sin perjuicio de la decisión autónoma que pudiesen adoptar los actores colectivos, aunque en este caso supeditada a la fuerza sindical para imponerla ya que la externalización en buena medida puede entenderse como estrategia del capital para fragmentar, legislación de apoyo a este tipo de “contra-estrategia” sería conducente y razonable adoptaran los Estados para homogeneizar condiciones de trabajo y reducir la precariedad ínsita en este tipo de procesos.

Paralelamente, ya que también existe un fenómeno de externalización transnacional, pero a la vez para captar el fenómeno de la transnacionalización de las economías y la consolidación de actores empresarios de este carácter, con capacidad para deslocalizar inversiones, obtener trato preferente de la mismas como condición para afincarse en un Estado, u

otras formas de debilitar el factor trabajo frente a la excusa de la generación de empleo, resulta también indispensable elaborar estrategias de negociación colectiva transnacional. En este sentido las experiencias recientes (Orsatti) y los intentos de fundamentación de su carácter normativo (Baylos, Gianibelli) son auspiciosos para profundizar en su desarrollo.

6.- ¿Hacia un “modelo ideal” de negociación colectiva?

La negociación colectiva a la que podría aspirar el movimiento sindical no podría ser otra que el resultado de sus propias prácticas, de su historia y de su compromiso con la clase trabajadora y, por supuesto, de la correlación de fuerzas existente en un momento y espacio dado. La descripción de los sistemas nacionales que obran en este trabajo da cuenta de ello. Sin embargo, ¿qué “tipo ideal”, al uso weberiano del término, podría propiciarse? ¿Es posible, en sus diferencias, heterogeneidades y particularidades pensar un modelo propio del movimiento sindical que unifique algunas características mínimas e indispensables para un sistema de negociación colectiva aceptable? Algunas de las consideraciones previas y las conclusiones que al final de este trabajo se esbozan son líneas directrices a propiciar. Conceptualmente, y sin dejar de remarcar la autonomía y derecho de las organizaciones sindicales para trazar en cada oportunidad y según las circunstancias su propia estrategia, se podría intentar algún marco genérico en los términos siguientes.

En primer lugar, y como ya ha quedado dicho, la negociación colectiva históricamente ha procurado ser vía de conquista de derechos en las relaciones de conflicto entre el capital y el trabajo. Por lo tanto, en principio, sólo cabría estatuirlo como un instrumento de acción sindical en las condiciones en que las relaciones de fuerza así lo permitan. Ocurre, no obstante, que una vez incorporado como forma natural y permanente de gestión de las relaciones laborales, es difícil discernir y eludir su existencia en las disímiles coyunturas en que se desenvuelve. Es por ello que, aludiendo a un sistema de relaciones de trabajo prefigurado por las Constituciones Sociales y por el marco del Derecho Internacional del Trabajo vigentes, las salvaguardas de

la exigencia de ley general como norma mínima de protección que regula a su vez condiciones mínimas de salario y trabajo, resulta ineludible. Sobre esta base el convenio colectivo asume una función de **suplementación** de los derechos preexistentes.

En segundo lugar, por las características de acumulación de fuerzas y homogeneización normativa, el **convenio colectivo sectorial** – de actividad o rama, de profesión o categoría – adquiere una centralidad que no puede ser desdeñada. La preferencia por este ámbito, dotado de eficacia general por alguna de las vías elegidas, constituye el **carácter normativo** de un conjunto de derechos que regirán las relaciones de trabajo de todo el colectivo, y con ello favoreciendo su uniformidad y la solidaridad del grupo.

El mismo criterio de complementariedad del convenio colectivo debería ser aplicado al relacionamiento entre distintos niveles o ámbitos y, por ello, el principio de la norma más favorable el método de resolución de conflictos normativos. Este debería ser el principio básico de una estructura de la negociación fundada en la articulación progresiva de los distintos productos negociales. A ello se debe agregar, como noción también sustantiva, la **ultraactividad** como soporte de las negociaciones sucesivas.

Las nuevas realidades, de la externalización y la transnacionalización, deben ser a su vez meritadas tanto en la configuración de las unidades de negociación, al interior de un Estado o que alcance a más de uno, como en las estrategias sindicales de cara a la negociación colectiva.

Por último, y aún en la hipótesis de preponderancia de modelos estáticos de negociación colectiva, la importancia de administración del convenio colectivo, en un uso cotidiano y pertinaz de representación sindical en los lugares de trabajo, devendría en una más acabada comprensión de la importancia de la negociación colectiva pero, más aún, en la búsqueda de efectividad de las normas y de la insoslayable presencia sindical en los lugares de trabajo como un ejercicio de contra-poder insustituible.

Por lo demás, el exhaustivo trabajo realizado por los expertos nacionales en relación a cada uno de sus sistemas, que sigue a continuación, es la mejor guía y el mejor material para seguir pensando un “modelo ideal” de negociación colectiva.

Bibliografía citada:

Giugni, Gino, “Derecho Sindical”, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983; e “Introducción al estudio de la autonomía colectiva”, Comares, Granada, 2004.

Palomeque López, Manuel Carlos y Alvarez de la Rosa, Manuel, “Derecho del Trabajo”, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2001.

Baylos, Antonio, “Derecho del Trabajo, modelo para armar”, Trotta, Madrid, 1991.

Ermida Uriarte, Oscar, “La intervención administrativa. Origen, características y perspectivas”, en Ojeda Aviles, Antonio y Ermida Uriarte, Oscar (editores), “La negociación colectiva en América Latina”, Trotta, 1993.

Kahn-Freund, Otto, “Trabajo y derecho”, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

Rodríguez Fernández, María Luz, “La estructura de la negociación colectiva”, Editorial Lex Nova, Valladolid, 2000.

Escudero, Ricardo, “La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español”, Tecnos, Madrid, 1990.

OIT, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, Ginebra, 1994.

Orsatti, Alvaro, “América Latina y Caribe: los acuerdos marco en la estrategia de las FSI ante las empresas multinacionales”, FES, 2007.

Baylos, Antonio, “La responsabilidad legal de las empresas transnacionales”, en Revista de Derecho Social-Latinoamérica, 1-2006.

Gianibelli, Guillermo “Responsabilidad legal de las empresas transnacionales. Eficacia jurídica de los Acuerdos Marco Globales y estrategias de exigibilidad”, en “Responsabilidad social empresarial. Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales”, Fundación Friedrich Ebert, Julio 2009.