



**LA PROPUESTA SINDICAL DE CSA/CELDS 2013
SOBRE NUEVOS DE NUEVOS CONTENIDOS JURÍDICO
LABORALES
PARA AMERICA LATINA-CARIBE:**

RELATS/CELDS

2025

Desde mediados del 2012, con el apoyo del Proyecto FSAL-OIT, CSA inició un estudio sobre la normativa jurídico laboral en America Latina y Caribe, a cargo de las propias organizaciones sindicales afiliadas, mediante especialistas vinculados.

Se cubrieron trece países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Rep. Dominicana, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela).

El proyecto también tuvo la participación de miembros del CELDS, Centro Europeo Latinoamericano sobre Dialogo Social, adscrito a la UCLM, Universidad Castilla La Mancha, para disponer de un análisis comparativosobre Alemania, Espana, Italia y Francia.

Con esta doble base, algunos de los autores elaboraron una propuesta de reforma laboral superadora, que fue presentada por CSA en la reunión inicial de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (San José, agosto 2013), y formalizada en la segunda reunión regional de la Campaña (San Pablo, octubre 2013), con una revisión final en abril 2014.

En el nuevo escenario de aprobación de la Carta Global de Derechos Laborales, por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, interesa recordar este antecedente.

En el anexo se presenta el listado de autores de los estudios nacionales y la propuesta.

I. PRINCIPIOS GENERALES

I,1 Reorientar la intervención estatal

El común denominador en la región es la falta de autonomía y libertad sindical plena, derechos que con frecuencia son fuertemente restringidos por la excesiva intervención estatal, la procedimentalización de la negociación, las limitaciones a la constitución de organizaciones y a la actividad sindical y la huelga.

Como señala el informe peruano, el modelo intervencionista-restrictivo de relaciones colectivas del trabajo determina que el protagonismo “no se centra en los actores sociales sino en la actividad estatal, ya sea normativa o administrativa. Esto ha significado, desde sus inicios, una fuerte restricción al surgimiento y actuación de los sujetos sindicales. El Estado regula prácticamente todo lo concerniente al surgimiento, configuración y actuación del sujeto colectivo, dejando a la autonomía sindical y a la autonomía colectiva un espacio verdaderamente estrecho y limitado. En otras palabras, es una regulación totalizadora y carente de toda autonomía externa de parte de los actores sociales frente a las normas estatales”.

Se necesita aguzar la capacidad de análisis y el distanciamiento crítico de los sindicatos para debatir con mayor perspectiva acerca del papel y el alcance de la intervención del Estado y de la legislación en la actividad sindical.

En muchos casos los sindicatos están de tal modo imbuidos de esa forma de incidencia del poder político en las relaciones de trabajo que no logran percibir con claridad la índole perniciosa de esa intervención, quedándose en el análisis superficial de lo “actitudinal” de la autoridad de turno en el manejo de los registros, etc.

El problema radica en la internalización cultural de la reglamentación sindical como si se tratara de un dato de la naturaleza. Muchos sindicatos son fuertemente críticos del uso que de la reglamentación hace la autoridad laboral, pero no son suficientemente conscientes de que el problema es la existencia misma de la reglamentación como instrumento de interferencia en la actividad sindical.

En este marco, el Estado debe tener un papel activo en campos que lo exigen, como:

a. las situaciones laborales legalmente ambiguas, que dan lugar a fraude empresarial mediante la simulación de relaciones de dependencia como si fueran autónomas (con base en la Recomendación 198 de OIT). Ello incluye también la distinción de relaciones semi-autónomas, en que el trabajador aparentemente independiente sostiene su actividad en vínculos permanentes exclusivos o casi con un demandante;

b. las situaciones de tercerización (vía subcontratación de empresas y de utilización de agencias de trabajo temporal), que necesitan la recomposición de las nociones de representación (y ámbitos de negociación) a partir de las nuevas realidades de la configuración empresarial, en tanto los procesos productivos (como lo menciona el informe sobre Argentina) *“han dislocado el sistema de representación tradicional, fragmentando el colectivo y generando una heterogeneidad normativa desigual”*.

Asimismo, en la región se encuentra un caso extremo, el de los sindicatos de simulación y los “contratos de protección patronal” de

México, que tienden a ser “exportados” a otros países, producto de normativas que los estimulan indirectamente.

En relación a los mecanismos autónomos (fundamentalmente la huelga), es necesario superar una concepción que la entiende como una patología del sistema, y que como tal debe ser disciplinada, limitada, y hasta prohibida.

La huelga constituye un medio coactivo y de presión para hacer valer los contenidos adoptados en el convenio y para la obtención de los acuerdos pretendidos por los trabajadores organizados.

Toda consideración o valoración del fenómeno huelguístico debe quedar en manos de sus legítimos titulares, que son los trabajadores, y en último caso, de ningún modo debe concebirse que sea un órgano estatal el que dirima todo asunto sobre la legalidad de la medida o su eventual limitación.

Una concepción democrática de las relaciones laborales en general debe tener en cuenta lo señalado en el informe de Perú cuando se dice que *“se debe comprender y difundir una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y asignación al conflicto de un papel funcional dentro del esquema constitucional. Se parte del principio fundamental de que trabajadores y empleadores son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición y conflicto, y que precisamente el ordenamiento jurídico-laboral se propone integrar”*

En relación a la negociación colectiva, el problema es más complejo: su promoción a través de la ley puede resultar paradójal, en la medida que se reclama mayor autonomía a través de una mayor intervención estatal, y atar estos dos principios no es tarea sencilla. Así, el informe panameño señala que *“la legislación no debe constreñir, limitar o dar pie a la posibilidad de que sea interpretada de manera restringida, en vez de promover la negociación colectiva; por eso, la legislación debe ser flexible, en el sentido de permitir a los interlocutores de la negociación acordar las reglas previas de la negociación (normas sobre duración de la negociación; cantidad de delegados, lugar y horario de reuniones, etc.), dándole validez a los acuerdos a que se arriben en ese sentido”*. Se trata de un difícil equilibrio que debe guardarse entre la obligación de fomentar la negociación colectiva, prescripción que tiene

fundamento en el C98, y la necesidad de hacerlo sin afectar la autonomía colectiva de los interlocutores sociales.

I.2 Ratificación de las normas internacionales de trabajo de OIT referidas a la libertad sindical y la negociación colectiva

Además de los C87 y 98, que están ratificados por todos los países analizados, excepto Brasil en cuanto al primero y México con relación al segundo, debiera promoverse la ratificación (y adecuación de las normas internas) de los C141 (negociación de trabajadores rurales), C144 (consulta tripartita), C151 (relaciones laborales en el sector público), C154 (negociación colectiva), C158 (terminación de la relación de trabajo). Son también parte de este conjunto básico las normas referidas a la representación en el lugar de trabajo (ver más adelante). Puede agregarse además el C131 sobre salarios mínimos. Las recomendaciones vinculadas son: R91 (contratos colectivos), R149 (organización del trabajo rural), y R163 (negociación colectiva).

Es indispensable también atenderá los pronunciamientos del CLS y el CEACR.

I.3 Reforzar el control de cumplimiento

Es necesario mejorar el desempeño y la dotación de recursos de los servicios de Inspección del Trabajo, de manera que garanticen la efectividad de los derechos y obligaciones pactadas en los convenios colectivos y en la normativa laboral en general.

I.4 Incorporar el criterio de la responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador

Debe generalizarse en la región el enfoque ya puesto en práctica en varios países sobre una corresponsabilidad entre la empresa principal y la secundaria en procesos de tercerización, en los campos laborales y sociales. En tal sentido, la empresa principal debe responder por todas las obligaciones laborales incumplidas por sus contratistas, sin importar las características de las tareas que sean realizadas. Esta extensión de responsabilidad puede impulsarse tanto a nivel legislativo como en la negociación colectiva.

I.5 Eliminar las restricciones al ejercicio del derecho de huelga

Las recomendaciones de los órganos de control de la OIT han cuestionado la interpretación excesivamente restrictiva del derecho de huelga en la mayoría de los países latinoamericanos. En particular, deben eliminarse las restricciones contenidas en las legislaciones de varios países que refieren, entre otros aspectos: a. su reconocimiento en caso de falta de acuerdo entre los interlocutores (observado en el informe panameño); b. la necesidad de eliminar los trámites burocráticos previos que retardan la huelga; c. la imposición de arbitrajes obligatorios; d. La obligación de reanudar el trabajo; e. La sustitución de huelguistas.

II. ORGANIZACIÓN SINDICAL

II.1 Utilización apropiada del registro sindical

Debe evitarse que la existencia de registro sindical - el cual en principio no es contrario a la libertad sindical- se constituya en un mecanismo de control social y de cooptación política de las organizaciones de trabajadores. El acceso al registro debe facilitarse y desburocratizarse. Un capítulo especialmente importante es el referido al establecimiento de un número mínimo de afiliados a los sindicatos de empresa como requisito para su registro. No debieran colocarse tales “pisos” de tamaño al momento de integrar un sindicato, ya que esa decisión es autónoma de los trabajadores. En aquellos casos en que se generen pseudo sindicatos con un número mínimo de trabajadores, es también la autonomía sindical la que debe combatir esas formas, en el marco del fomento y protección de la actividad sindical.

La CEACR no considera que en sí mismo este requisito sea contrario a los principios de libertad sindical, pero sí señala que el umbral fijado suele ser demasiado alto como para constituir razonablemente un sindicato. Por su parte, el informe peruano argumenta que si no existieran límites, es decir, si con dos trabajadores pudiera constituirse un sindicato, el resultado tampoco sería positivo, llevando a una extrema fragmentación.

II.2 Promover la creación de federaciones

Este punto complementa el anterior, en el sentido de que la promoción de sindicatos de trabajadores ocupados en micro y pequeñas empresas vaya junto con la promoción de su integración en estructuras más amplias. También debe cuidarse que el piso de organizaciones miembro de las federaciones no sea excesivo.

II.3 Promover estructuras horizontales (territoriales)

Junto a las estructuras verticales (sector), estas otras permiten una cobertura de colectivos laborales con mayores dificultades para organizarse, lo que se proyecta también a la negociación colectiva y a la propia participación sindical en las políticas estatales que se desarrollan en ese plano.

II.4 Remover criterios de exclusividad en la representación

Se necesita salvaguardar el valor del pluralismo sindical garantizando, al mismo tiempo, la vigencia de criterios ligados a la mayor representación efectiva, principalmente en materia de negociación colectiva..

II.5 Dar libertad a los sindicatos para que decidan el tipo de encuadramiento

La lista sobre tipos de organizaciones autorizadas debe ser abierta, de manera que los sindicatos tengan autonomía para adecuarse a situaciones derivadas de la descentralización y dispersión del colectivo laboral, mediante tercerización. Los sindicatos podrían entonces optar por el tipo de organización que más convenga a sus estrategias, además de la representación directa de los trabajadores de la empresa. Es el caso de la configuración de sindicatos de “grupos de empresas” y de “cadena productiva” para generar un efecto de representación ampliada más allá de las unidades empresariales singularmente entendidas. Es también el caso de las estrategias sindicales de representación de los trabajadores tercerizados, idealmente por medio de su incorporación al sindicato de trabajadores permanentes de la empresa principal.

Este punto se proyecta a la negociación colectiva, tal como se desarrolla más adelante.

II.6 Eliminar la excesiva reglamentación para el funcionamiento de las juntas directivas y asambleas

Este punto se refiere a situaciones como las que se presentan en Nicaragua, donde la reglamentación del Código establece criterios respecto del quórum para asambleas, las facultades y autoridad de las juntas directivas, la obligatoriedad que solo participen en asambleas los miembros que no sean morosos, etc. Este tipo de cláusulas impuestas constituyen afectaciones a la autonomía sindical y al C87.

II.7 Ampliar el fuero sindical

Siguiendo los C98 y C158, es necesario ampliar el llamado “fuero” sindical, extendiéndolo a todos los miembros de las juntas directivas y a todos los trabajadores con responsabilidades sindicales. El fuero no debe estar limitado a impedir la terminación del contrato de trabajo, sino también a la modificación de las condiciones en que se ejecuta.

II.8 Promover la existencia de órganos de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo¹

Es una política complementaria y no sustitutiva de la negociación colectiva. La principal norma es el C135, junto a otras recomendaciones: R92 de conciliación y arbitraje voluntarios, R94 de colaboración en el ámbito de la empresa, R113 de consulta por ramas de actividad económica y ámbito nacional, R129 de comunicaciones dentro de la empresa, R130 de examen de reclamaciones, R143 de representantes de trabajadores.

La designación de representantes en los lugares de trabajo debe ser impulsada por las organizaciones sindicales, quienes deben organizar las elecciones y disponer los mecanismos para garantizar la

¹ Los consensos del GTAS en 2010 han establecido el eje “Estructuras en la empresa”, con el siguiente contenido: “junto a las estructuras de la propia Central/Confederación, la Autoreforma requiere la creación o profundización de estructuras ubicadas a lo interno de la empresa (comités, secciones), cuando se trata de colectivos de cierto tamaño, como forma de acción sindical directa en el lugar de trabajo. La existencia de organización sindical en la empresa es fundamental para desarrollar la negociación colectiva en ese ámbito y para poder incidir en la organización del trabajo, apuntando, si ese es el caso, a formulas de cogestión o autogestión. Sin relaciones sociales, la empresa queda limitada al espacio físico y a las relaciones técnicas de producción.

participación de los trabajadores. La actividad de los representantes en los lugares de trabajo debe enmarcarse en el ámbito de las organizaciones sindicales preexistentes, a través de las cuales se debe canalizar su participación en ámbitos de negociación colectiva.

III.NEGOCIACIÓN COLECTIVA

III.1 Promover la negociación colectiva y las consultas apropiadas de los trabajadores de la administración pública

La situación regional en esta materia es muy variada, generalmente con prácticas limitativas del derecho a la negociación colectiva. La necesidad de reformas en esta dirección ha sido planteada por los informes de Colombia, Chile y Panamá.

Las particularidades de este sector han llevado a que OIT (mediante los C151 y 154, y comentarios de los organismos de control) acepte tanto modalidades particulares de negociación, como también laudos arbitrales y otros mecanismos diferentes, centrados en la consulta de carácter legislativo o directamente observados en la práctica nacional. Las modalidades específicas tienen particularidades en lo referido a las partes en la negociación, a las materias abarcadas y los niveles de negociación de ciertos contenidos, así como respecto de la naturaleza, el rango y los efectos jurídicos que tienen o no tienen los acuerdos colectivos celebrados. Con mucha frecuencia, los sistemas nacionales presentan peculiaridades también en relación a las cláusulas de los acuerdos colectivos que tienen repercusiones presupuestarias.

En cuanto a algunas categorías específicas de trabajadores públicos, la OIT considera que se debe incluir al personal de establecimientos penitenciarios, y bomberos, sector educativo (personal docente, directivo, con funciones técnicas y administrativas), y no se debe excluir automáticamente al personal civil de las fuerzas armadas. Asimismo, OIT deja abierta la posibilidad de que se integren las fuerzas armadas y la policía, siendo este último camino el seguido por Uruguay.

III.2 Promover la negociación colectiva de todos los trabajadores del sector privado

En varios países se dificulta o excluye de la negociación colectiva a ciertos colectivos de trabajadores del sector privado, principalmente los tercerizados, así como en el sector agrario. Por el contrario, una lectura

combinada del C98 y el C154 sustenta una política sin limitaciones, a lo que se agrega en la misma dirección la perspectiva de los protocolos internacionales sobre derechos humanos. A partir del C189 este enfoque debe proyectarse a los trabajadores remunerados en el hogar, en lo que ya existe una práctica nacional (en Uruguay)

III.3 Promover la negociación de trabajadores autónomos

Este punto se refiere principalmente a los trabajadores “económicamente dependientes”(“semi-autónomos”, “independientes-dependientes”, “parasubordinados”), que en Europa tienden cada vez más a ser incluidos en la negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, por iniciativa sindical.

El enfoque se proyecta también a los autónomos “típicos” o “simples” que trabajan en espacios públicos (calles, plazas, mercados) de las ciudades, mediante negociaciones con las autoridades locales, lo que es una práctica habitual en muchos países de la región.

La fundamentación normativa es la misma que en el punto anterior. En la misma dirección, se ha propuesto visualizar diversas disposiciones del derecho administrativo, que establecen regulaciones referidas a estas modalidades de trabajo como un cuasi-derecho laboral.

III.4 Promover negociaciones en ámbitos múltiples, con coordinación y descentralización organizada

Este es un aspecto central para modificar el cuadro general de la región, que presenta actualmente una amplia mayoría de casos nacionales con negociaciones limitadas al nivel de la empresa, estando incluso (como en Chile) prohibida la negociación a nivel federal o nacional.

Debería promoverse, atendiendo a especificidades nacionales, una diversidad de ámbitos para la negociación, además de la empresa: nivel sectorial/rama de actividad, intersectorial (bi o tripartita), territorial (provincial, regional, y sus combinaciones, interprovincial, interregional) e interconfederal, llegando a acuerdos marco con participación estatal). Obviamente, este es un esquema de máxima, en que el ámbito indispensable es el primero (sectorial). El convenio sectorial y el territorial deben ser el referente en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva.

Este modelo facilita la descentralización de una manera organizada, mediante la articulación y distribución de materias y competencias entre niveles de negociación. La coordinación supone una combinación

centralización-descentralización en una estructura negocial caracterizada por su simplificación, articulación y apertura de un espacio propio para los mecanismos de negociación descentralizada.

Complementariamente:

- parece más adecuada una coordinación voluntaria que una intervención legal reordenadora de la negociación. En todo caso, esta última debe ir en la dirección marcada y demandada por los actores sociales, de apoyo a la racionalización de la estructura desde la propia autonomía contractual, facilitando con ello además un objetivo de seguridad jurídica para la clase trabajadora y sus representantes.

- la negociación sectorial debería: a. determinar con precisión las actividades que quedan comprendidas o reguladas; b. ampliar su ámbito funcional de aplicación, para evitar que determinados colectivos de trabajadores queden fuera de la cobertura que ofrece la negociación colectiva; c. centrar su regulación en materias que requieren una uniformación de materias básicas, evitando vacíos de regulación, para el conjunto del sector (modalidades de contratación, clasificación profesional, formación, salud laboral) o un tratamiento mínimo, dejando al nivel de empresa competencias de desarrollo o adaptación al contexto empresarial (tiempo de trabajo, salario, clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional); d. fijar reglas mínimas sobre estructura, articulación y solución de conflictos, e introducir reglas precisas que prevengan o solucionen los eventuales conflictos de concurrencia motivados por una insuficiente identificación de unidades de negociación o una regulación genérica de distribución de materias entre ámbitos de contratación.

- la negociación territorial, apoyándose en las estructuras sindicales horizontales, puede jugar un papel decisivo tanto en el sentido centralizador como descentralizador, ante tejidos productivos de empresas de pequeña dimensión en ámbitos territoriales reducidos. Por esta vía se adapta la regulación sectorial, cerrando las puertas a toda pretensión de regulación totalizante del convenio. También permite ocuparse de figuras “mixtas” o “móviles” de trabajadores.

III.5 Enriquecer los contenidos de la negociación colectiva

Aún en los países de la región que muestran mayor dinamismo en la negociación colectiva, la misma se concentra en ajustes nominales de salarios y en la categorización laboral, no profundizando otras materias propias del mundo del trabajo. Un aspecto extremo es el mencionado por los informes paraguayo y mexicano, en cuanto a que los convenios

suelen limitarse a reiterar los contenidos ya previstos en la legislación ordinaria, lo que entonces es un contrasentido con el objetivo negocial.

Existe en Europa una tradición que lleva décadas, desde la disciplina jurídico-laboral y la reflexión y práctica sindical, dirigida a ampliar los contenidos de la negociación colectiva (se destaca el aporte del dirigente italiano Bruno Trentin). Por esta vía se combina el ejercicio de los derechos laborales básicos, de derechos que rebasan el marco estricto de las condiciones de trabajo, de derechos referidos a la relación de los trabajadores con la propia empresa, y una nueva generación de derechos civiles. La noción de condiciones de trabajo utilizada por los órganos de control de OIT va en la misma dirección. Un esquema integral incluye los siguientes capítulos:

- jornada laboral, horas extraordinarias, periodos de descanso, salarios, seguridad y salud en el trabajo (incluyendo la prevención de riesgos del trabajo), despidos, ascensos, reintegración, derecho al ejercicio del conflicto, recurso al teletrabajo.
- conocimiento y formación permanente, para la igualdad de oportunidades.
- control de la organización del trabajo, incluyendo el trabajo en grupo y el derecho a formular propuestas de soluciones alternativas a las adoptadas por las empresas.
- información preventiva, consulta, comunicación y concertación entre las partes sobre los temas vinculados a las transformaciones de la empresa, mediante reestructuración: reducción de personal, supresiones de puestos, movilidad geográfica o funcional, cambios de horario, traslado de establecimientos, jubilación anticipada.
- solución de conflictos: órganos paritarios, acceso a la dirección, facilidades concedidas a los representantes sindicales, reglas de trabajo.
- tutela medioambiental
- programación negociada del tiempo de trabajo y de su uso (para el trabajo, el estudio, vida privada).
- reclutamiento sindical, disponibilidad de espacios en la empresa, permisos sindicales, métodos electorales autónomos, cartelera de avisos, distribución y venta de libros y periódicos en la empresa, realización de encuestas sobre seguridad, salubridad y organización del trabajo.

Un enfoque más amplio, que combina distintos elementos, es el del reparto de la productividad mediante la negociación colectiva. El punto “Productividad, salarios y beneficios compartidos” de las Conclusiones

sobre Empresas Sostenibles del 2007 afirman: "Los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las actividades económicas y del aumento de la productividad. Esto ayuda a contribuir a una distribución más equitativa de los ingresos y la riqueza. La negociación colectiva y el diálogo social son medios importantes para lograrlo".

El informe panameño agrega el derecho a la privacidad y la libertad de pensamiento y de expresión.

De esta nómina, varios informes nacionales del proyecto destacan el capítulo de la capacitación, en cuanto a que se ha pactado el aporte del empleador a las instituciones gubernamentales especializadas (Panamá), la creación de órganos bipartitos de formación profesional (la construcción en Uruguay), y el apoyo a las acciones formativas de los propios sindicatos (Argentina y Brasil). En el caso uruguayo se ha experimentado la creación por negociación tripartita de comisiones sectoriales de análisis de la situación de los mercados internacionales, de las necesidades de capacitación y de agregación de tecnología y otros mecanismos de promoción (compras estatales, aspectos tributarios, etc).

Otra cuestión mencionada por el informe de Brasil es que el diálogo social y el tripartismo pueden actualizar el cuadro de actividades y profesiones, reduciendo significativamente la judicialización de los conflictos de representación sindical.

III.6 Incorporar un explícito enfoque de género a la negociación colectiva

El principal impulso debe venir de políticas públicas, algunas de las cuales pueden ser reforzadas por la negociación colectiva:

- dinamizar las políticas de igualdad, reforzando los mecanismos de diálogo y participación, y articulando instrumentos que doten de mayores garantías y seguridad el cumplimiento de lo pactado.
- garantizar la incorporación y presencia activa de las mujeres en la actividad sindical e introducir las demandas de género en las estrategias sindicales.

- revisar los sistemas de clasificación profesional y de valoración de puestos de trabajo, implantando criterios objetivos para la correcta aplicación del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

-introducir medidas de acción o discriminación positiva y sistemas de promoción profesional articulados a través de criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes ni contengan elementos discriminatorios.

-mejorar los niveles de formación profesional, favoreciendo la participación de las mujeres en los cursos formativos e incorporando estos derechos en períodos de excedencia por atención a personas dependientes.

-eliminar la discriminación en el acceso al empleo, expulsando en los procesos de contratación la segregación ocupacional. Dar cumplimiento al principio de no discriminación en el empleo y la permanencia en él, con medidas de incentivo a la contratación de las mujeres, especialmente en aquellas profesiones donde su presencia es muy reducida y con criterios de preferencia en la contratación, cuando se cumpla el requisito de idoneidad para desempeñar el puesto de trabajo.

-fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres, y conseguir un reparto equilibrado en la vida profesional y en la privada, superando el binomio tiempo de trabajo/género, que configura una de las principales fuentes de desigualdad en el seno de las empresas.

-activar políticas transversales conciliatorias que incidan sobre los diferentes ámbitos materiales que conforman la relación de trabajo, evitando la existencia de discriminaciones por razón de género, como consecuencia de la asunción en exclusiva por las mujeres de tareas que impiden o, cuando menos, dificultan compatibilizar vida personal con vida familiar y laboral.

-suprimir los obstáculos que dificultan una participación plena de las mujeres en el mercado de trabajo y combatir los arraigados estereotipos sexistas, que no hacen sino marcar en la sociedad los roles de mujeres y hombres. Un reparto desigual de las responsabilidades familiares induce a las mujeres a optar por acuerdos de trabajo flexible e interrumpir sus carreras profesionales, con efectos negativos en sus ingresos, protección social e independencia económica.

-garantizar que las políticas reconciliatorias permitan a trabajadoras y trabajadores ejercitar libremente sus opciones individuales, en relación con los acuerdos sobre trabajo flexible, reducción de jornada y excedencias.

Para la aplicación de esta perspectiva en la negociación colectiva, se necesita además:

- promover la presencia de las mujeres en las mesas de negociación, así como en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, u otros organismos mixtos *ad hoc*, constituidos convencionalmente para garantizar el cumplimiento de lo acordado.

- capacitar a los trabajadores de ambos sexos en la negociación de cláusulas sobre promoción de la igualdad de trato y oportunidades, priorizando esta cuestión en las políticas sindicales.

- exigir a los negociadores y negociadoras un mayor compromiso y posicionamiento respecto del acoso sexual, principalmente en los ámbitos inferiores de contratación, donde es infrecuente obtener respuestas a situaciones de violencia de género.

Dicho esto, hay que aclarar que las políticas públicas y la negociación colectiva con una finalidad niveladora de la desigualdad formal y material desde una perspectiva de género, no son suficientes para contrarrestar hábitos culturales, instituciones y prejuicios históricos típicos del patriarcado.

La desigualdad entre mujeres y hombres es un acontecimiento cotidiano que requiere para su superación una acción social y cultural, no simplemente regulativa. Es evidente, sin embargo, que la vertiente normativa en clave igualitaria es una pre-condición para avanzar en esa perspectiva de nivelación de las desigualdades. En este escenario, a la negociación colectiva le queda mucho por aportar.

III.7 Promover la aplicación del criterio “erga omnes” (“para todos” o “general”) en la negociación por sector y empresa

Se deben extender automáticamente (y no por voluntad del empleador) los beneficios del convenio al trabajador que no forma parte del proceso de negociación colectiva.

III.8 Establecer criterios firmes en cuanto a la titularidad de la negociación colectiva

Se necesita: a. Declarar la nulidad de la negociación efectuada con grupos inorgánicos de trabajadores que terminan posibilitando maniobras discriminatorias antisindicales, como ocurre en Chile, Colombia y Costa Rica; b. limitar la negociación con representantes de

los trabajadores al caso de ausencia de sindicato en la empresa, siguiendo el procedimiento establecido en el C135 y R91.

III.9 Modificar criterios de exclusividad de representación

Algunos ordenamientos establecen altos porcentajes para autorizar la negociación exclusiva (50%, o la mayoría absoluta, como en Rep. Dominicana), lo cual es contrario a los principios de libertad sindical. La OIT recomienda, por un lado, reducir ese porcentaje y, por otro, cuando ningún sindicato de una unidad de negociación específica lo reúna, recomienda otorgar los derechos de negociación (conjunta o separada) a todos los sindicatos de la unidad, al menos en nombre de sus propios afiliados, para una negociación conjunta o separada.

III.10 Regular adecuadamente modalidades inferiores de negociación colectiva

Ante la situación que se presenta en varios países (Colombia, Chile, Costa Rica, Guatemala) en que se autorizan modalidades inferiores de negociación, sin participación de organizaciones sindicales (pactos colectivos, arreglos directos), debe: a. garantizarse que esas formas de negociación sea autorizada solo ante la ausencia de una organización sindical en el nivel de empresa o actividad; b. asegurarse un mecanismo de elección democrática de la representación de trabajadores para la negociación del acuerdo; c. evitarse todo tipo de simulaciones a través de una activa acción de los mecanismos inspectivos.

III.11 Eliminar mecanismos que desestimulen la sindicalización

Es el caso chileno, en que se permite la “adhesión” del trabajador no sindicalizado al convenio colectivo mediante el pago de una cuota. Pudiera ser también un efecto no deseable de normas que promueven la representación en el lugar de trabajo mediante estructuras formadas por trabajadores no sindicalizados (lo que está permitido en Perú, Brasil, México).

III.12 Promover la obligatoriedad de negociación de los salarios mínimos

El C131 establece la obligación de consultar a las organizaciones de trabajadores y empleadores en relación a los salarios mínimos nacionales. Ello no implica la obligación de negociar, pero puede ser de

utilidad para "fundamentar" la obligación de hacerlo, como es el caso uruguayo. en que se establecen convocatorias periódicas no obligatorias, ante las cuales si el empleador no comparece es el poder ejecutivo el que tiene potestad para fijar los salarios mínimos.

III.13 Garantizar la ultractividad de los efectos del convenio colectivo

El modelo adecuado parece ser el que establece que las cláusulas del convenio colectivo seguirán aplicándose hasta que se negocie un nuevo convenio, a menos que el convenio hubiere estipulado lo contrario (que es la fórmula utilizada en el caso argentino). Es una necesidad destacada por el informe chileno. Con todo, una disposición de este tipo ha sido observada por el Comité de Libertad Sindical respecto del caso uruguayo, como reacción a la queja presentada por las cámaras empresariales contra el proceso de reforma laboral protectora ocurrido en ese país entre 2005 y 2009.

III.14 Avanzar hacia un enfoque obligatorio de la negociación colectiva

Partiendo de que la negociación colectiva es un componente esencial de la libertad sindical, la negativa a negociar un convenio colectivo es un desconocimiento a la libertad sindical. En tal sentido, deben promoverse normas que obliguen a las empresas a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales, tanto a nivel de empresa como de actividad.

III.15 Promover la negociación colectiva por grupo económico/cadena productiva

Se deriva de lo mencionado en el punto 3.5 en el plano organizativo. Se trata de un reconocimiento a la actual conformación de buena parte de las unidades productivas. La recomendación pretende evitar manipulaciones empresariales dirigidas a fragmentar la unidad de negociación, frecuentemente con el objetivo de dejar fuera del convenio a trabajadores tercerizados. Lo paradójico resalta cuando se verifica que, no obstante, las diversas unidades productivas permanecen vinculadas a un mismo proceso de producción o explotación de un recurso principal. La representación debería comprender a la totalidad de los trabajadores involucrados, reforzando así la capacidad negociadora y estableciendo cuerpos normativos convencionales mínimos. Es un tema destacado por los informes de Chile y República Dominicana.

III.16 Avanzar hacia la negociación colectiva transnacional.

En la misma lógica que el punto anterior, pero en una mayor dimensión geográfica, que involucra a las distintas sucursales y filiales de empresas mundiales. Es de especial aplicación en el marco de procesos de integración subregional, cuando en el área se encuentran empresas mundiales (incluyendo latinas) que operan en todos los países, y cuando ya existe una negociación colectiva sectorial bastante desarrollada (como en el Mercosur). La inexistencia de estos procesos acentúa la debilidad institucional y social de los propios sistemas de integración, haciéndolos meramente retóricos en lo social y laboral. Es un aspecto señalado por los informes de Brasil, Panamá y Argentina, éste último destacando la posibilidad de potenciar acuerdos marco internacionales ya firmados, en carácter de diálogo social, entre empresas mundiales y federaciones sindicales internacionales.

III.17 Avanzar en asesoramiento y formación sindical para la negociación colectiva

Muchos de los informes se han demostrado críticos de las posiciones, estrategias y hasta falta de formación de los cuadros sindicales. Es necesario trabajar en la formación sindical. Por ejemplo, en el informe de Colombia, se plantea la creación, por parte de los sindicatos de industria, de federaciones, centrales y confederaciones, de entidades especializadas para asesorar y acompañar la negociación colectiva de los sindicatos. El informe guatemalteco destaca la necesidad de que se elaboren estudios estadísticos.

En general la autonomía reclama un cambio cultural apreciable en las prácticas sindicales existentes. El informe nacional panameño considera necesaria *“una actividad constante de los sindicatos por la concienciación acerca de los beneficios de la solidaridad y el colectivismo en la dimensión laboral”*.

Se necesita una eficaz acción de tipo formativo hacia los cuadros técnico-sindicales para crear mayor conciencia de los problemas del reglamentarismo e intervencionismo excesivo de la autoridad laboral y del Estado en general en las relaciones colectivas de trabajo.

ANEXO

PARTICIPANTES DEL PROYECTO

Argentina	Guillermo Gianibelli y Luis Campos (CELDS) Informe complementario invitado: MartaPujadas
Brasil	Ericson Crivelli
Chile	Rodrigo Vázquez Silva
Colombia	Héctor Vásquez Fernández
Costa Rica	Mario Rojas Vilches
Guatemala	Giovanni Vilella
México	Maria Xelhuantzi López

Nicaragua	Claudia Espinoza
República Dominicana	Julio Soares
Panamá	Luis Ayala Montero
Paraguay	Sixto Ramón Centurión
Perú	Alfredo Villavicencio Ríos
Uruguay	Hugo Barreto Ghione (CELDS)
Venezuela	Francisco Cermeño Informe complementario invitado: Francisco Iturraspe
España y otros países europeos	Joaquín Aparicio Tovar (CELDS) Antonio Baylos (CELDS) Francisco Trillo (CELDS)
Dimensiones de género en Europa y ALatina	Amparo Merino Segovia (CELDS)
Resumen final	Hugo Barretto, Guillermo Gianibelli, Alvaro Orsatti