

La Contratación Colectiva de Trabajo Dificultades y expectativas

María Bernardoni de Govea

Presidenta del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Ex Ministra del Trabajo.

“...El paradigma clásico de las ciencias sociales se constituyó, y sigue desarrollándose, con base en la reflexión sobre las formas y los movimientos de la sociedad nacional. Pero la sociedad nacional está siendo recubierta, asimilada o subsumida por la sociedad global, una realidad que no está aún suficientemente reconocida y codificada...” (Octavio Ianni, 1998)

Resumen

La contratación colectiva del trabajo en los albores del siglo XXI atraviesa por agudos conflictos nacidos con los fenómenos de la globalización económica y de la revolución tecnológica. Realizando al inicio del trabajo un recuento de lo que ha sido la contratación colectiva clásica, se continúa con el análisis de las causas y procesos de transformación que ha sufrido ésta

para finalizar el artículo abordando las expectativas sobre el futuro de esta institución bajo nuevos (o al menos redimensionados) paradigmas propuestos: diálogo social, flexibilización del Derecho Colectivo, mayor autonomía colectiva, nuevos contenidos, nuevas estructuras sindicales, transparencia organizacional y funcional y la actuación de nuevos autores.

Palabras clave: Contratación colectiva, relaciones de trabajo, flexibilización.

Collective Labor Contracts: Difficulties and Expectations

Abstract

Collective labor contracts at the beginning of the XXI Century are suffering serious conflicts related to the phenomenon of economic globalization, and technological revolution. At the beginning of this paper there is an overview of what is considered classical collective labor contracting, followed by an analysis of the causes and processes of transformation that this

process has undergone. The article ends with expectations as to the future of this institution in view of the proposed new (or at least re-dimensioned) paradigms: social dialogue, collective rights flexibility, greater collective autonomy, new contents, new labor structures, functional and organizational transparency, and new actors in this process.

Key words: Collective contracting, labor relations, flexibility.

El estudio de la contratación colectiva en el segundo año del nuevo siglo y del nuevo milenio, no podía pasar por alto las vicisitudes que hoy la influyen, y la constatación de que la mayoría de ellas vienen determinadas por causas heredadas del siglo que apenas concluyó.

En efecto, no podíamos dejar de referirnos a la debilidad que hoy acusan los actores sociales, a la nueva cultura de colaboración, a la llamada época posconflictual, a la función de organización del trabajo que tiene la nueva contratación colectiva, y a las razones que llevaron a las instituciones reivindicativas y progresistas del Derecho Colectivo del Trabajo, a la racionalidad y moderación que hoy acusan, que nacen con el fenómeno de la globalización económica y de la revolución tecnológica.

Por ello, el trabajo contiene una primera parte destinada a fijar lo que pudieran ser las características de la contratación colectiva clásica, luego una parte destinada al estudio de las transformaciones del Derecho del Trabajo, una tercera dedicada al análisis de las dificultades por las que atraviesa la contratación colectiva, luego una necesaria y breve ojeada a la situación en nuestro continente y por último las expectativas ante ese incierto y sombrío futuro de una realidad con la que apenas comenzamos a familiarizarnos.

Esperemos que podamos, con la colaboración de los excelentes trabajos y autores citados, lo que demuestra que es un tema que apasiona no sólo a los laboristas de todas las latitudes, sino a los científicos sociales, aportar útiles reflexiones en el difícil tema de

la globalización y la contratación colectiva de trabajo, como también hubiere podido titularse el presente trabajo.

1. Esencia de la Contratación Colectiva

La contratación colectiva, considerada la manifestación más exitosa de la negociación colectiva entre los sujetos del mundo productivo, patronos y trabajadores, constituye una de las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo; consideraciones de orden jurídico, así como social y económico inducen dicha jerarquización; así:

1.1. La especialidad del Derecho del Trabajo: A la contratación colectiva debe atribuirse en gran parte el mérito de la especialidad de la disciplina laboral, dada la estrechez de los esquemas del Derecho Civil, antiguo receptor de la disciplina de la relación de trabajo, para comprender sus efectos erga omnes en la empresa o en la rama de actividad económica, o, incluso, como norma mínima centralizada de aplicación general en un extenso ámbito geográfico.

1.2. El carácter progresista del Derecho del Trabajo: La contratación colectiva, constituyó durante buena parte del siglo XX el vehículo privilegiado para la concreción del llamado carácter "progresista" de la disciplina laboral, contribuyendo en esa marcha de la humanidad en pos del progreso social que no admite regresiones en las conquistas ya adquiridas, aunque dicho recorrido haya sido en zig-zag.

1.3. La contratación colectiva como fuente del Derecho: Ha sido reconocida en la mayoría de las legislaciones como fuente formal, imperativa e irrenunciable, al igual que el derecho emanado del Estado, aunque en la mayoría de los casos supeditada a éste por su prelación jerárquica. A su vez, impulsó cambios en el derecho; así, en muchos países y en innumerables ocasiones, la contratación colectiva se adelantó a la legislación en el reconocimiento de importantes derechos constituyéndose posteriormente en la fuente real o material de reformas legislativas que la tuvieron como antecedente.

1.4. Instrumento coadyuvante a la paz social: Mediante sus funciones preventivas y componedoras de los conflictos colectivos de trabajo. Esta característica, a juicio de algunos autores, explica el celo reglamentarista o intervencionista del legislador en los países latinoamericanos de manera de asegurarse el cumplimiento de los procedimientos que lleven a una composición de la diferencia colectiva (Veneziani, 1993:33).

1.5. Componente de la relación de trabajo típica: Conjuntamente con la relación de trabajo por tiempo indeterminado, a jornada completa y con goce de estabilidad; ese cuarteto constituiría el ideal de la relación de trabajo protegida y promovida por el Derecho del Trabajo clásico, la cual llegó a ser durante más de medio siglo la generalidad en el mundo del trabajo.

1.6. Instrumento de la solidaridad social: Mediante el cual se uniformaron las condiciones de trabajo de vastos sectores de trabajadores amparados por convenciones colectivas de rama o centralizadas, previniéndose así el dumping social y sirviendo a su vez de mecanismo de redistribución de riquezas.

1.7. Derecho humano fundamental: Constituye, conjuntamente con el derecho de asociación en sindicatos y el derecho a la huelga, los elementos esenciales de la libertad sindical, siendo ésta el primer derecho fundamental en el trabajo, a través del cual se actúan la dignidad del trabajador y el derecho a la participación en la empresa y en la vida social y política, así como por sus efectos multiplicadores sobre las condiciones de trabajo.

No obstante su diseño formal optimista y las indudables conquistas o avances debidos a su influencia, desde siempre la doctrina laboral advirtió sobre la sujeción del Derecho Laboral a los dictámenes de la economía, que más tarde o más temprano recordarían e impondrían moderación, resultando afectado fundamentalmente, el principal instrumento de mejoramiento económico con que cuenta esta disciplina, esto es, la contratación colectiva de trabajo.

Así, Camerlynck y Lyon Caen lo caracterizan, entre otras, como un derecho tributario de lo económico, que si bien

“procura conseguir todo lo que es deseable socialmente, no puede realizar más de lo que es posible econó-

micamente. En todos sus aspectos, se encuentra bajo la férula de la coyuntura y de la infraestructura económica...” (Camerlynck y Lyon, 1974:25).

Asimismo, Plá Rodríguez, al referirse a su carácter provisorio, explica que:

“...las normas laborales nunca pueden considerarse definitivas: tienen una nota de transitoriedad, de plasticidad, de fácil envejecimiento (...) en la medida en que se transforma el régimen económico, se modifica el contenido del derecho laboral. Y como el régimen económico sufre continuas transformaciones, el derecho del trabajo tendrá un contenido variable que lo hace sustancial y radicalmente transitorio...” (Plá, 1979:24).

Mario Deveali ya advertía sobre la influencia de la contratación colectiva y la huelga en la transformación del Derecho del Trabajo, como armas económicas que hacían palidecer o, a veces, invertir, la situación de inferioridad o debilidad del trabajador de frente a su patrono y que empujarían el cambio de una concepción de la disciplina que tiene como epicentro al contrato de trabajo subordinado, a una rama del derecho que tiene por objeto al trabajo, cualquiera sea su clase (Deveali, 1971).

Vemos así, entonces, como a la par que se delineó doctrinalmente un modelo clásico o ideal de contratación colectiva y se caminó firmemente en pos de su conquista real, subiéndose varios peldaños, ya se advertía la otra cara de la moneda, esa que hoy aflora y hace que analicemos posteriormente

en este ensayo las dificultades por las que atraviesa, las incertidumbres que genera su futuro, pero también las expectativas que se depositan en ella.

2. Transformaciones del modelo clásico de Derecho del Trabajo

2.1. De sus causas: la flexibilización del Derecho del Trabajo

De todos es hoy conocido la llamada crisis del Derecho del Trabajo, comenzada quizás, con una serie de reformas a las legislaciones laborales de la mayoría de los países para flexibilizarla y hacerla más adaptable a los cambios habidos en la economía mundial.

En la década de los 70, los países europeos que vivían el fin de una época de prosperidad que se iniciara después de la segunda guerra mundial, comienzan a plantearse la necesidad de adecuar sus legislaciones laborales para aliviar los costos que hacían menos competitivas a sus empresas; la crisis económica había coincidido con la tendencia que comenzaba a delinearse claramente, hacia un comercio internacional fuerte, globalizado, que abría nuevas oportunidades, pero planteaba el desafío a las economías de reconvertirse para poder participar exitosamente, lo que implicaba introducir modificaciones en las reglas que regían las relaciones de trabajo. Comienza el proceso llamado de flexibilización de las legislaciones de trabajo, en medio de un debate que aún no acaba, aunque ya prácticamente no se discute el rol activo y nada receptor del sistema de relaciones de

trabajo en los resultados del proceso económico.

En América Latina, a partir de los años 80 coinciden la toma de decisiones sobre el papel de las relaciones de trabajo en las estrategias de desarrollo y la necesidad de analizar en cada país aquellos aspectos susceptibles de mejorar para hacerlas más sanas y eficaces, tal como recomendó la duodécima Conferencia de Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo reunida en 1986 (OIT, 1995:4), con el inicio de una serie de reformas en las legislaciones dirigidas a flexibilizar el mercado laboral.

Así, una gran cantidad de países de esta ribera del Atlántico, introducen reformas en su normativa referidas en la mayor parte de los casos a las modalidades del contrato de trabajo y al régimen económico de terminación de las relaciones laborales. Pueden mencionarse en Argentina la Ley Nacional del Empleo de 1991 que autorizó la celebración de diversos tipos de contratos de trabajo por tiempo determinado, Brasil mediante la Ley No. 6.019 que reglamentó el trabajo temporario, complementada con la reforma de enero de 1998 mediante la ley No. 9.601, que abre las posibilidades de contratación a término, siempre que sea autorizado el patrono por la convención colectiva, en Colombia, la Ley 50 de 1990 que modificó el régimen de cesantía, que comprendía antes un pago de un mes al finalizar la relación laboral, calculado con base al último salario, para adoptar un régi-

men de pago anual depositado en fondos de capitalización individual, además se introdujeron flexibilizaciones en materia de duración del trabajo y salarios, Chile, durante el régimen del General Pinochet, introdujo reformas referidas al tiempo de trabajo, permitiendo gran flexibilidad para distribuir las 48 horas semanales de trabajo sin pago de horas extraordinarias y en el régimen de terminación del contrato, luego, en el gobierno democrático, se revisaron las anteriores disposiciones para garantizar protección en algunos aspectos que habían sido liberalizados, así como, en Perú, a partir de 1991, se dio paso a un sistema donde priva la libertad de contratar y están permitidas una gran cantidad de modalidades de contratos “atípicos” (Bronstein, 1998:45).

En Venezuela, en la década de los años 90 se produjeron dos importantes cambios en la legislación laboral: por una parte, el dictado de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, que si bien acusó los efectos de la tendencia flexibilizadora, podemos afirmar con firmeza que en comparación con las reformas habidas en los otros países de la región, resultó tímida y “...reafirmó la protección al contrato de trabajo indeterminado, a la estabilidad y las indemnizaciones por la finalización del contrato de trabajo, en similares términos a los que regían desde, por lo menos, 1974...”; por la otra, las reformas concertadas en 1997 en materia de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, mediante un documento histórico, el Acuerdo Tripartito

sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), “...que significó en nuestro acervo cultural laboral, además de una expresión indiscutible de madurez democrática, el inicio de un nuevo modelo de relaciones laborales caracterizado por la participación de los actores sociales en el diseño y ejecución de la política laboral y por la colaboración entre patronos y trabajadores en la búsqueda de soluciones que resolvieran las distorsiones en el mercado de trabajo (Bernardoni, 2001:300). En Venezuela, no obstante, permanece la regulación legal protectora en materia de estabilidad del trabajo y el régimen de limitaciones a los contratos por tiempo y obra determinados, polos de la flexibilización latinoamericana.

Ya finalizando el siglo, y luego de ocurrir acontecimientos como el derrumbe del muro de Berlín y del imperio socialista soviético, sin que pueda sostenerse con certeza, sin embargo, que esto haya sido la causa única de los cambios que acaecieron luego, pero que creemos con Arraiz Luca que “...aún se ignora si el fin de la guerra fría es causa o consecuencia del fenómeno de la globalización, (pero) lo cierto es que el fenómeno simbólico queda instituido con la caída del muro...” (Arraiz, 1999) podemos observar que las razones de la crisis del Derecho del Trabajo, trascienden el plano legislativo o jurídico, e incluso el económico, para expresarse en los planos ideológico y político, como veremos posteriormente.

2.2. De la globalización económica y la revolución tecnológica

En efecto, por una parte la globalización económica y la revolución tecnológica, causan transformaciones en los modos de organizarse las empresas, que apuntan a una mayor especialización y descentralización en sus procesos productivos, lo que a su vez origina los fenómenos de subcontratación y de externalización del personal, asimismo, originan cambios en las políticas de gestión del recurso humano dirigidas a lograr una mayor formación y especialización del personal, así como una mayor movilidad funcional y geográfica de éste, de manera de poder responder a las exigencias de una mayor competitividad que imponen los mercados globalizados.

También, los mencionados fenómenos económicos y tecnológicos, inducen cambios en los modos de relacionarse patrono y trabajador con ocasión del trabajo, invirtiéndose el paradigma del contrato generalizado bajo la protección del derecho, con las características de duración indeterminada y en una jornada completa de labor, para darle paso a una mayoritaria presencia de los contratos por tiempo determinado, las jornadas parciales de labor, los contratos a distancia, los de formación y otras muchas especies nacidas por la necesidad de creación de nuevos puestos de trabajo.

En este sentido, María Emilia Casas analiza la importancia de la interpretación de las normas imperativas o clásicas laborales que hacen los jueces, a los fines de aplicarlas extensiva-

mente a las nuevas formas de relaciones laborales y señala:

“Por lo que se refiere a las formas de organización empresarial, no será muy aventurado afirmar que las operaciones de contratación y subcontratación caracterizan la actualidad del mundo empresarial. En los últimos años, la regulación legal de las contrataciones y subcontratas de obras y servicios ha sido objeto de una interpretación de efectos expansivos, que ha normalizado su uso frente a su anterior enfoque patológico, debido a que a través de esta figura jurídica se encubrían cesiones prohibidas de mano de obra, canalizables en nuestra realidad, a partir de la Ley 14/1994, de 1 de junio, a través de las empresas de trabajo temporal” (Casas, 2000:196).

2.3. Del redimensionamiento del Estado

Por la otra, se vive un proceso de redimensionamiento de los fines del Estado y de los medios que emplea para atender las exigencias de la vida colectiva.

En este sentido, observa Gaspar Ariño:

“Asistimos en los últimos años, en todos los países del mundo occidental -no digamos ya en el oriental, después del derrumbamiento- a una toma de conciencia generalizada de crisis de lo público. Lo que hace cincuenta años fue la expresión de entusiasmo de toda Europa hacia la empresa pública como gran instrumento del nuevo Estado social que se alumbró tras la Segunda Guerra Mundial, ha hecho hoy crisis. Se ha ido extendiendo la convicción de que el Estado de bienestar, con sus nive-

les de gasto público cada vez más altos, con su baja eficiencia en muchas de sus actividades, no podría durar y que alguien vendría antes o después a decir: “se acabó la fiesta, volvamos a trabajar” (Ariño, 1993:15).

Ignacio Ramonet, en *Los Nuevos Amos del Mundo*, analiza los nuevos poderes globalizados, que estarían constituidos por el poder de los gerentes de los mercados financieros y por los medios de comunicación de masas, frente a los cuales el poder político ocuparía un tercer lugar, y para ejemplificar el poder económico de dichos mercados, señala:

“...Pensemos que en el más importante esfuerzo financiero jamás llevado a cabo en la historia económica moderna a favor de un país –en este caso México–, los grandes Estados del planeta (entre ellos Estados Unidos), el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional consiguieron, conjuntamente, reunir alrededor de 50 mil millones de dólares. Una suma considerable. Pues bien, ellos solos, los tres primeros fondos de pensiones americanos –los Big Three de hoy– Fidelity Investments, Vanguard Group y Capital Research and Management controlan 500 mil millones de dólares. (...) Los gerentes de estos fondos concentran en sus manos un poder financiero de una envergadura inédita, que no posee ningún ministro de economía o gobernador de banco central...” (Ramonet, 1998:118).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con posiciones como la señalada, que ocasionan preocupaciones en la medida que los gobiernos habrían perdido las facultades para promover una política social que sirva de contrapeso a los efectos adversos de la globalización, señala que

“...no es cierto que la mundialización sea una fuerza supranacional insuperable que haya arrebatado buena parte de su autonomía a la política nacional, la cual subsiste todavía en muy gran medida. Por otra parte, las políticas macroeconómica, estructural y laboral nacionales siguen siendo la influencia más determinante de los logros económicos y laborales de todos los países...” (OIT, 1996/97:24).

Más recientemente, Alain Supiot propone una reflexión conciliadora en el debate sobre la disyuntiva público/privado, según la cual “*no estamos ante un retroceso de lo público como ante una recomposición de las relaciones entre lo privado y lo público*” agregando que hoy lo importante no es la naturaleza o condición jurídica de la institución que presta el servicio, sino el modo en que éstas se hacen cargo de la satisfacción del interés general, y justamente en esta visión finalista de lo público, caben las alianzas estratégicas lo público y lo privado¹.

1 Citado por GOLDIN, Adrián en *Revista Derecho Laboral*; Tomo XLIII, N° 200, Octubre-Diciembre 2000, “Pensiones de Retiro (Seguridad Social): Esquemas Nacionales, Seguro Social y Fondos Privados”; Montevideo; Pág. 905.

Asimismo, María Emilia Casas Baamonde, refiriéndose a los factores de transformación de las relaciones de trabajo en Europa, apunta que:

“...Por lo que se refiere a las formas de organización e intervención de los poderes públicos, los cambios afectan el papel de los Estados en la organización de los mercados de trabajo y a su pérdida gradual de soberanía por procesos coincidentes, aunque de signo contrario, de descentralización interna y de construcción de la Unión Europea...” (Casas, 1998: 71).

2.4. Pluralidad de causas

Más allá entonces, de si asistimos a un fenómeno de retirada del Estado o si simplemente se trata de una transformación de las relaciones entre lo público y lo privado, lo cierto es que dichos cambios se han reflejado en un abandono por parte del Estado de su rol de productor, produciéndose la privatización de innumerables empresas en manos del Estado, que viene aparejada la mayoría de las veces con reducciones importantes de personal, lo que se refleja en el nivel de empleo y de la estabilidad social y política de los países.

Es evidente además, que conjuntamente con las causas económicas y tecnológicas, existen causas provenientes de la crisis del modelo político centrado en el Estado, expresadas en lo que se refiere al Derecho Laboral, en un cuestionamiento de la intervención pública para reglamentar las condiciones de trabajo y en la aparición de nuevos actores sociales que disputan a las organizaciones sindicales y empresariales la representación

de los intereses de vastos sectores sociales.

Es por ello que con gran lucidez, Ernesto De Buen en un interesante enfoque histórico, busca las respuestas en las doctrinas sociales:

“El derecho del trabajo se enfrenta a su desaparición. Un agotamiento capaz de socavar sus instituciones y sustento sindical. (...) Los tiempos actuales invocan una nueva cultura laboral que desconoce la lucha de clases y pretende sustituirla por relaciones de coordinación, fundadas en un diálogo permanente. Lo que implica el olvido de la representación colectiva y del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y su complemento necesario, el derecho de huelga. (...) *La solidaridad y la socialdemocracia constituyen un intento para recuperar la esperanza, la vigencia de la cuestión social y la no sumisión de los derechos de los trabajadores a las exigencias de la economía*” (De Buen, 2001:217) (subrayado nuestro).

No obstante, habría que preguntarse, ¿cuál socialdemocracia?; porque, en palabras de quien es considerado el “gurú” de la socialdemocracia inglesa, ha señalado recientemente que:

“el Estado de bienestar, considerado por muchos el núcleo de la política socialdemócrata, crea hoy casi tantos problemas como los que resuelve (...) Mi propósito no es (...) sino analizar dónde se encuentra el debate sobre el futuro de la socialdemocracia. Daré por hecho que la “tercera vía” se refiere a un marco de pensamiento y política práctica que busca adaptar la socialdemocracia a un mundo que ha cambiado esencialmente a lo largo de las dos o tres úl-

timas décadas. Es una tercera vía en cuanto que es un intento por trascender tanto la socialdemocracia a la antigua como al neoliberalismo” (Giddens, 1999:28).

Vemos entonces hoy, como la crisis del Derecho del Trabajo se origina en una serie de cambios de orden social, económico, político y hasta ideológico, y no sólo se manifiesta en una eliminación, disminución o aflojamiento o adaptación de la protección mínima que antes garantizaban las normas estatales, es decir, en la flexibilidad según la definición de Ermida (Ermida, 2000:9), sino que llega a un replanteamiento del eje en torno al cual gira su objeto y por lo tanto, hasta una redefinición de sus fronteras; en este sentido, el Informe Supiot² partiendo de la crisis de la subordinación jurídica como elemento definidor del campo de aplicación el Derecho del Trabajo, dada la mayor presencia del trabajo autónomo y del subordinado económicamente, observa dos tendencias:

“De un lado, la reducción de su ámbito de aplicación personal mediante la adopción del concepto estricto de subordinación (apuntalada básicamente por la legislación). De otra parte, en sentido inverso, la ampliación del referido campo de aplicación del Derecho del Trabajo, ora a través de la sustitución de la subordinación jurídica por la dependencia económica como elemento denotativo de la relación de trabajo, ora mediante la asunción del criterio de ajenidad

como sinónimo de integración del trabajador a una empresa o unidad productiva bajo la dirección, organización y disciplina de otro. (...) el Informe sugiere la conveniencia de ampliar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, volcando su tutela, con las adaptaciones que fuere menester, hacia modalidades de prestación personal de servicios que no encajan –nítidamente- en el arquetipo del contrato de trabajo, esto es, ejecutados bajo subordinación y por cuenta ajena” (Carballo, 2001:35).

En este sentido, ya la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela cuando define su objeto señala en su artículo 1º: “*las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social*”, es decir que comprende todo tipo de trabajo, subordinado o no dependiente, conteniendo para éste último los derechos de sindicalización y de celebración de acuerdos colectivos similares a los contratos colectivos de trabajo. La Ley se fundamentó en las ideas de su proyectista, Rafael Caldera quien señala en su obra:

“ El trabajo es un hecho social básico. (...) A mi modo de ver, esta idea del trabajo como hecho social tiende a llenar, explícita o implícitamente, el campo del Derecho del Trabajo. Es ella la que determina su acción y quita vallas a su imperio. De ahí que la noción de “subordinación”, indispensable en las primeras etapas del Derecho Laboral (que en su concepción originaria sólo se entendía

2 Informe rendido en 1996 por un grupo de expertos coordinados por el Profesor Alain Supiot, catedrático de la Universidad de Nantes, designados por la Comisión Europea, sobre el futuro del Derecho del Trabajo en Europa.

como protector del obrero), no es siempre indispensable para la aplicación de las leyes del trabajo. Antes por el contrario, se nota cada vez más la frecuencia con que se extiende el imperio de las normas laborales a trabajadores no subordinados jurídicamente como el colono agrícola, el vendedor de periódicos o el limpiabotas. Al no reconocer este hecho se han quedado rezagadas muchas de las mejores y más recientes obras sobre Derecho del Trabajo...” (Caldera, 1961:79).

La Constitución Nacional venezolana de 1999, recoge esta visión del Derecho del Trabajo en su artículo 89:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección social del Estado”

2.5. Los efectos sociales

De todos es hoy conocido el malestar mundial que suele atribuírsele, fundamentalmente, a las nuevas realidades económicas y tecnológicas, es decir, a lo que conocemos en el lenguaje común como globalización, que para algunos es una especie de reedición de la cuestión social que justamente provocó el nacimiento del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

El Director General de la OIT, en su memoria presentada a la 89ª reunión de junio de 2001, titulada “Reducir el déficit de trabajo decente- Un desafío global”, hace una descripción por demás evidente y dramática de la situación:

“...La brecha del empleo es la falla del mundo de hoy. Calculamos que hay 160 millones de personas visiblemente desempleadas en el mundo. Detrás de esta estadística escueta y fría hay un mar de miseria hu-

mana y de potencial desperdiciado. Esta cifra global no traduce la verdadera magnitud de la tragedia de la cual son víctimas familias enteras. Si consideramos también las personas subempleadas, la cifra se dispara a por lo menos mil millones. De cada 100 trabajadores de todo el mundo, seis están totalmente desempleados de acuerdo con la definición oficial de la OIT, y otros 16 no pueden ganar lo suficiente para que su familia pueda superar el umbral mínimo de pobreza de un dólar por día y por persona. Estos últimos son los más pobres entre los trabajadores pobres. Muchos otros trabajan largas jornadas con poca productividad, tienen empleos ocasionales o precarios, o quedan excluidos de la fuerza de trabajo sin que se los contabilice como desempleados. Todos los países desarrollados y en desarrollo, tienen trabajadores pobres. En Suiza, entran en esta categoría 250.000 trabajadores. La magnitud del problema es asombrosa. Según el Informe sobre el Empleo en el Mundo, se calcula que se necesitarán 500 millones de nuevos empleos en los próximos diez años tan sólo para absorber los nuevos ingresos en el mercado de trabajo e influir algo en el desempleo (OIT, 2001).

2.6. Necesidad de adecuación

Dos premisas son necesarias para concluir esta parte del estudio:

La globalización, como expresa Federico Durán L. “...es una realidad presente y no sólo un sentido de evolución, un destino presentido en función del desarrollo actual de las fuerzas económicas y de las relaciones socia-

les. (...) Estamos ya en ese mercado global, ante una globalización que se manifiesta en el aumento considerable del comercio mundial, en un incremento incesante de las inversiones transnacionales y, en definitiva, en una interpretación profunda, organizada y a escala internacional de la producción de bienes y servicios...” (Durán, 1998:21).

Por otra parte, la mundialización de la economía y la revolución tecnológica, deben generar mayores riquezas y, por tanto, mayor bienestar a la población mundial, por lo que, si bien generan costos sociales muy altos, se exagera mucho cuando se sentencia que no será posible generar nuevos empleos, siendo lo importante tener en cuenta que “...la liberalización económica acarreará mayores ventajas que el proteccionismo, (...) De ahí la importancia de que la transición a una economía de mercado más abierta se lleve a cabo a un ritmo y de un modo que reduzcan al mínimo los costos sociales, con el respaldo de una enérgica política de compensación en beneficio de los más perjudicados...” (OIT, 1996/97:25).

Es necesario entonces partir de que la crisis del Derecho del Trabajo es debida a que la realidad exige su adaptación al nuevo entorno social, económico y político; no es posible superar dicha crisis adaptando lo externo a los moldes clásicos de la disciplina, es ella la que debe moverse para abarcar el nuevo mundo que le toca regir.

En este sentido, María Emilia Casas destaca:

“Supone no ya un error de comprensión metodológica, sino un verdadero desconocimiento del Derecho del Trabajo, de su realidad jurídica pasada y actual y de su permanente función social en los países europeos, menospreciar los cambios habidos hasta el momento y negar la necesidad de un debate y reflexión en profundidad que críticamente afronten los resultados obtenidos a lo largo de estas décadas de crisis de adaptación y generen nuevas técnicas, construcciones e instrumentos para afrontar el futuro y conducir el Derecho del Trabajo al siglo XXI. Los propios actores sociales deberían asimismo reflexionar sobre su capacidad de incidencia en la dirección y conducción de los acelerados procesos de cambio social” (Casas, 2000:202).

Esto nos lleva a erradicar definitivamente la política de la evocación nostálgica de los esquemas del pasado, o, como diríamos en nuestros países latinoamericanos, la política del avestruz, para garantizar protección en el futuro a las grandes mayorías que desempeñan su trabajo en condiciones muy diferentes a las de la época de oro de la disciplina, pero que reclaman atención de sus requerimientos básicos.

Es preciso encontrar un cauce que permita el transcurrir con dignidad de las relaciones de trabajo en estos nuevos tiempos y que deseché las posiciones extremas que conducirían a la muerte del Derecho del Trabajo; por una parte, la de quienes pretenden confinarlo en los moldes clásicos, aún a riesgo de que permanezcan fuera la mayoría de los trabajadores por

cuenta propia, autónomos e informales, o que se multipliquen la formas de evadir la protección legal; por la otra, la de quienes pretenden volver a los tiempos del *laissez passer*, *laissez faire*, y remitir nuevamente al derecho privado la disciplina de dichas relaciones jurídicas.

Veamos de seguidas el impacto que tienen en la contratación colectiva de trabajo estas transformaciones en la organización del trabajo, así como las reformas plasmadas en las legislaciones laborales.

3. Dificultades de la Contratación Colectiva

Es difícil que podamos prescindir en este análisis de consideraciones sobre la autonomía sindical y sobre los conflictos y la huelga, ya que es sabido que estas instituciones conforman, conjuntamente con la negociación colectiva, los pilares fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, cuya esencia radica en su "triangularidad", tal como acertadamente señala Ermida (Ermida, 1999:9).

Es preciso además partir de una premisa fundamental: los cambios habidos en las formas de organización de las empresas, los nuevos modos o clases de contratos de trabajo, la promoción de los contratos considerados en el derecho clásico de excepción, los cambios en la estructura del empleo, dándole paso al trabajo autónomo y a la informalidad, no podían dejar incólumes a las instituciones colectivas de la disciplina laboral, las cuales se formaron y articularon sobre una base real, sociológica, por lo que, al cambiar ésta,

necesariamente se producen fricciones o desajustes en aquéllas.

Veremos de seguidas aquellos efectos que constituyen el centro del debate, no sólo en ambientes académicos, sino sindicales, empresariales y en general, en todo aquél donde se plantee el estudio de alternativas programáticas para dar respuestas a los desafíos de hoy.

3.1. Revisión de su carácter progresista

La doctrina laboral hoy acepta que los contratos colectivos de trabajo puedan desmejorar condiciones de trabajo consagradas por uno anterior: Las tesis de Gino Giugni han servido para despejar los obstáculos jurídicos que ponían tanto el llamado efecto expansivo de las normas, por el cual se incorporaban en los contratos individuales de trabajo, y la llamada ultraactividad de la contratación colectiva, por la cual sus normas continuaban vigentes una vez vencido el término de duración del convenio colectivo, los cuales creaban derechos en los individuos beneficiados, que la organización sindical no podía disponer en una ulterior negociación. Según el maestro italiano, si bien la norma individual se conforma según la colectiva, sigue las vicisitudes de ésta y no le cambia su naturaleza, por lo que los sindicatos tendrán siempre la posibilidad "de efectuar concesiones sobre algunos institutos contractuales a cambio del mejoramiento sobre otros de mayor relevancia o, incluso, en vista de objetivos más generales de política sindical, como es la ocupación" (Giugni, 1991:182).

El jus laboralismo latinoamericano advierte, sin embargo, la existencia de límites a esta modificación peyorativa de condiciones de trabajo, que vienen impuestos por la imperatividad de las normas, por lo general legales o contenidas en otros instrumentos normativos dictados por el Estado; es decir, la desmejora puede hacerse en relación a derechos consagrados en una contratación colectiva anterior, por obra de una posterior, pero en ningún caso podrá afectar los derechos mínimos establecidos el derecho estatal³.

Es preciso tener en cuenta, sin embargo, que la norma laboral ha cedido en su antigua imperatividad para hacerse más flexible, “a través de la retirada de anteriores mínimos legales y prohibiciones de derecho necesario...” (Casas, 2000:198). Además, se advierte en Europa una tendencia a acentuar la autonomía de los interlocutores sociales en la producción de normas laborales, sea por la “vía de derogar la regulación legal (con las excepciones basadas en razones de política económica y presupuestaria y de control de las rentas salariales) o de determinar sus contenidos (fenómenos de negociación legislativa o legislación negociada)” (Casas, 1998:72).

3.2. Revisión de su función reivindicativa

La visión de la contratación colectiva como un instrumento dirigido a lograr mejores condiciones de trabajo que las establecidas como contenido mínimo en la legislación, ha cambiado para atribuirle una función de organización del trabajo, que interesa tanto a los trabajadores y los sindicatos que los representan, como a los patronos; la necesidad de adaptabilidad de las regulaciones sobre el trabajo a las exigencias de los mercados y de los cambios tecnológicos, encuentran en este instrumento una capacidad mucho mayor que la ley para responder a estas realidades específicas, difíciles de aprehender en la generalidad de la norma⁴.

Este nuevo rol es advertido positivamente por Casas Baamonde mediante la frase: “La negociación colectiva se convierte en un modo de ejercicio del poder de dirección empresarial” (Casas, 1998:88). Por el contrario, Grzetich denuncia que “se convierte en un instrumento de coparticipación en los riesgos empresariales” (Grzetich, 1998:405).

3 Véase en este sentido a Plá R. Américo; “*La revisión del convenio para disminuir los beneficios*” en “**La Negociación Colectiva en América Latina**”. Op. cit. Pág. 163 y sgte.; Grzetich, Antonio en “Una Mirada sobre la Negociación Colectiva Actual” en Revista Derecho Laboral; Número Especial del Cincuentenario, Montevideo, 1998.

4 El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, de 20/01/1999, atribuye al patrono la iniciativa para negociar convenciones colectivas y acuerdos colectivos de trabajo. En esta misma óptica, la Ley Orgánica del Trabajo regula la reducción de personal por causas técnicas o económicas, como un conflicto colectivo de trabajo de iniciativa patronal.

3.3. Descentralización y Centralización: Dos tendencias en múltiples instancias

Las nuevas formas de organización del trabajo a las que hemos hecho referencia y que podemos resumir con Ermida en "*Descentralización de la empresa en varias unidades menores real o aparentemente autónomas, "externalización" de trabajo, "tercerización", subcontratación, etc*" (Ermida, 1999:33), ha incidido en producir una tendencia a desplazar el nivel de la negociación de rama de actividad, en aquellos países en los que prevalecía éste, hacia el nivel de la empresa.

Esto hace que, además de que la contratación colectiva no pueda cumplir como antes su función de nivelación de condiciones de trabajo y, por tanto, prevención del dumping social, la organización sindical pierda fuerza y presencia al reducirse "el ámbito y la repercusión de la democracia directa como medio de discusión y de adopción de decisiones" (Ermida, 1999:33).

Asimismo, en los países organizados bajo una estructura de descentralización territorial, se produce un desplazamiento del nivel nacional de negociación colectiva, hacia el nivel regional, dándose así un fenómeno de descentralización tanto por razones económicas como políticas.

Surgen, por otra parte, nuevos tipos de negociación centralizada, con serían el fenómeno de la negociación colectiva en las empresas pertenecientes a un grupo económico, que plantea nuevas interrogantes, como advierte Casas Baamonde, por las relaciones entre ésta y la celebrada en

cada una de las empresas y, eventualmente, en aquella sectorial, ya que dichas empresas pueden pertenecer a diversos sectores de actividad (Casas, 1998:98). Otra instancia de negociación centralizada, sería la que se realiza en las empresas que forman parte de una red, las cuales no necesariamente forman parte de una misma rama de actividad económica, planteándose los mismos problemas de articulación con las contrataciones colectivas de este ámbito y del nivel empresarial.

De la misma forma, a nivel supranacional, impulsada por los mecanismos de integración económica entre los países, surgen nuevas instancias de negociación centralizada, que a su vez requieren de formas nuevas de organización supranacional de los interlocutores sociales, nuevos procedimientos, etc.

A este fenómeno hace referencia Ermida cuando señala:

"...el efecto más espectacular –y tarde o temprano inexorable– de la integración regional en esta materia, será el de generar un nuevo nivel de negociación: el de la negociación colectiva supranacional a escala regional. Tarde o temprano el MERCOSUR generará una negociación y un convenio colectivo –de rama o de empresa– que cubra dos o más de los países miembros..." (Ermida, 1996:34).

Estas tendencias, sin lugar a dudas, requieren de los sujetos de las relaciones individuales y colectivas, sobretudo de las organizaciones sindicales, un gran esfuerzo para ajustar sus organizaciones, sus políticas y estra-

tegias, a los nuevos escenarios; estos ajustes significan además, tiempo, sin que el éxito esté garantizado.

3.4. Reducción de los sujetos protegidos

Muchas son las razones para que la contratación colectiva se vea hoy disminuida y debilitada en los efectos de antaño; una de las de mayor entidad es, sin lugar a dudas, la reducción de su campo de aplicación personal, derivada de los fenómenos del desempleo, el subempleo, la informalidad, los trabajos a tiempo parcial y a término así como el auge del trabajo autónomo.

Ciertamente que la convención colectiva de trabajo floreció en las grandes empresas centralizadas y promovida por las políticas de los gobiernos que la visualizaron como un auxiliar valioso de las políticas sociales públicas y como un factor de estabilización social y política; hoy, como ya se ha señalado, los escenarios para su realización son otros, a veces trascienden los límites territoriales de las naciones. Sin embargo, las organizaciones sindicales de trabajadores no han adecuado sus estructuras organizativas de manera de atender las nuevas exigencias, además de que, el empleo está rodeado de un ambiente de inseguridad, de riesgos, de inestabilidad, que hace que los trabajadores pierdan el estímulo para su celebración y que la única reivindicación que se planteen pareciera ser la conservación del puerto de trabajo.

Por lo demás, la anterior consideración se refiere a los trabajadores privi-

legiados que tienen un empleo, porque parece evidente el señalar que la convención colectiva de trabajo luce como un instrumento exótico para quienes conforman ese millardo de personas que están desempleados o subempleados.

3.5. Debilitamiento de las organizaciones sindicales

Mundialmente vivimos una tendencia al debilitamiento del sindicato, órgano de representación de la voluntad colectiva de los trabajadores a quien corresponde la discusión, celebración y defensa de la convención colectiva de trabajo.

Las causas se suelen precisar en, por una parte, el desempleo, el subempleo, la informalidad, la precarización, la tercerización, que hacen que el sindicato no esté en condiciones de cumplir eficientemente sus funciones.

Por la otra, causas socio culturales, porque, "...estamos viviendo una época, que en lo cultural se califica de posmoderna, donde se desvaloriza, se minusvalora la protección social, la solidaridad y los valores colectivos, hay un resurgimiento y una valorización de lo individual, del individualismo y de alguna manera de la insolidaridad..." (Ermida, 1998:96).

El terreno parecería estar abonado entonces para el debilitamiento tanto de la organización sindical como de la contratación colectiva de trabajo. Sin embargo, habría que preguntarse si, al igual que todo el Derecho del Trabajo está ante la alternativa de ajustarse a los nuevos

tiempos, también las instituciones colectivas de éste están ante una crisis de adaptabilidad y no ante la alternativa de su desaparición.

3.6. Cultura de la colaboración o participativa

Es frecuente encontrar en la doctrina laboral, fundamental pero no exclusivamente latinoamericana, referencias al debilitamiento que produce en todas las instituciones colectivas del Derecho del Trabajo, pero sobre todo en la negociación colectiva, la nueva cultura en las relaciones laborales promotora de la colaboración entre los factores de la producción en lugar de la confrontación y el conflicto. Con ello, se suele razonar, pierde la disciplina su esencia reivindicativa.

Esta nueva cultura se expresa con los pactos sociales, con la concertación social y más recientemente con el diálogo social. Mecanismos de composición de intereses dirigidos a lograr un punto de equilibrio en las políticas económicas y sociales, de manera de legitimarlas y facilitar su ejecución.

Así, Néstor De Buen, analizando el intervencionismo del Estado, característico de nuestros países, señala:

“...los ejemplos ajenos, particularmente de Europa y sus sistemas de concertación social permanentes o eventuales, han servido de pretexto, pero en última instancia se trata de formas inspiradas también por los mecanismos internacionales de control de las economías deudoras...” (De Buen, 2001:126).

Ulrich Zachert, pareciera ver a la concertación social como un riesgo

para la autonomía colectiva, en tanto ésta:

“no tolera mezcla alguna con los intereses patronales o estatales, sino que por el contrario supone tomar partido de forma absoluta a favor de los intereses de los trabajadores...” (Zachert: 134).

Por el contrario, abundan también las opiniones autorizadas que observan una mayor participación por parte de los trabajadores en la toma de decisiones antes reservadas al empresario, que en nada afecta la esencia conflictiva que subyace en la relación laboral; en este sentido, Durán López, señala:

“...hay una nueva dosificación entre conflicto y participación que tenderá a mantenerse en el futuro, si acaso aumentando aún más el terreno de la colaboración. (...) Los sindicatos muestran una menor propensión al conflicto porque han encontrado métodos alternativos para la defensa, representación y tutela de los intereses de los trabajadores...” (Durán, 1997:16).

Asimismo, Oscar Ermida se plantea si nos estamos adentrando en una sociedad posconflictual, tomando en cuenta la desideologización, el debilitamiento sindical y el fortalecimiento patronal, los cuales desestimarían acciones huelgarias, a lo que pareciera responder evidenciando que más bien se dan en la práctica nuevas formas “atípicas” de conflictos, que constituirían una “estrategia de adaptación flexible del ejercicio de la huelga, a la flexibilización empresarial y productiva...” (Ermida, 1999:54).

4. Breve ojeada a la situación de la contratación colectiva en América Latina

Excedería el propósito de este trabajo elaborar un análisis comparado de la contratación colectiva en los países latinoamericanos; sin embargo, tomaremos como referencia algunos estudios que ya se han adelantado sobre el tema y que nos son útiles en nuestro propósito.

Dos características suelen atribuírsele a los sistemas de relaciones colectivas de trabajo en esta región; por una parte, las diferencias entre las disciplinas legales de los distintos países, aunque exista la ventaja sobre los países europeos, relativa al idioma y la cultura comunes, a la hora de pretenderse una uniformización o armonización entre éstas; por la otra, con la excepción de Uruguay, el intervencionismo manifestado por el Estado en la regulación legal y en la aplicación de las disposiciones legales.

En efecto, el Derecho Colectivo latinoamericano, se ajustó fielmente a las características del Derecho del Trabajo clásico: protector del trabajador mediante un frondoso estatuto inderogable de condiciones de trabajo y controlador de las relaciones colectivas de trabajo y, sobretodo, de los sindicatos y los conflictos colectivos, e indirectamente sobre la negociación colectiva, claro está.

Sin embargo, la flexibilización llevada adelante en las legislaciones de los países del área prácticamente dejó sin tocar esta parte del Derecho del Trabajo. De esto da cuenta un estudio de la Oficina Regional de la OIT para

América Latina y el Caribe (OIT, 2000) que refleja que en las materias “partes legitimadas para negociar”, “ámbitos de negociación (nivel y contenidos)”, “eficacia y cobertura de los acuerdos” y “métodos de solución de los conflictos colectivos”, las reformas habidas en los últimos años, no contuvieron modificaciones de fondo a los institutos sometidos al estudio, es decir, que las características que antes observamos en cuanto a las diferencias entre los distintos países y al intervencionismo del estado, permanecieron inalteradas. Dicho de otra manera, en palabras de Oscar Ermida:

“...Como quiera que en la mayor parte de los países latinoamericanos, la parte más rígida y restrictiva de la legislación del trabajo es la que regula las relaciones colectivas del trabajo, la flexibilización debió concretarse en ella. Sin embargo, se ha sido más sensible a las demandas de flexibilización o desregulación de la legislación individual del trabajo, respondiendo mecánica y acriticamente a los planteamientos neoliberales. La profusión de nuevas modalidades atípicas de conflicto colectivo es, en cierta medida, la flexibilización práctica del ejercicio del derecho de huelga ante una legislación o una jurisprudencia rígida y restrictiva...” (Ermida, 1999:54).

Por otra parte, en relación con las tendencias de estos sistemas, en excelente estudio comparado, la colaboración de Adrián Goldin, refiere:

a) “...tránsito desde intervencionismos prevalentemente sustentados en razones políticas (expresiones más o menos autoritarias de control político de los actores) y socia-

les (promoción de la acción sindical, compensación de la desigualdad económica y negocial) hacia otras de naturaleza estrictamente económica, vinculadas en general con los programas de ajuste y estabilización en curso en los diversos países del área (...) ⁵.

- b) (...) traslado del ámbito de “entrada institucional” de la ingerencia estatal: desde el control de los sindicatos y del conflicto hacia las instancias de la negociación colectiva, en particular las que se vinculan con la fijación de los salarios...
- c) (...) la presencia simultánea de esa tendencia hacia un (mayor) comportamiento autónomo (...) Tendencia que no se desvanece sino, por el contrario, se afirma al amparo del proceso de institucionalización democrática de los países de América Latina desarrollado precisamente en el decurso de esa década (...) Pero al mismo tiempo, en los países que imperaban prácticas de vinculación colectiva de sesgo marcadamente autónomo se registraban movimientos tendentes a aceptar alguna forma -desde luego moderada- de intervención estatal...(Goldin, 2000:150).

Además, hay un dato a tomar en cuenta a los efectos de evaluar la situación de la contratación colectiva y sus perspectivas: en todas las legislaciones tomadas en cuenta por la Oficina Regional de la OIT en el estudio comparado a que se hizo referencia, se observa que los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, sólo están contemplados en las legislaciones de Perú y Panamá.

Podría entonces concluirse que la crisis que afecta a la contratación colectiva en América Latina no se expresa en la legislación, la cual no ha sido reformada significativamente, sino en la práctica y como resultado de todo el proceso de cambios en los modos de organizarse el trabajo y las relaciones entre patronos y trabajadores. Podría afirmarse que, mientras en el derecho individual existe crisis de flexibilización, en el colectivo existe crisis de rigidización.

5. Expectativas de la Contratación Colectiva

La visión optimista que nos anima sobre el futuro de la contratación colectiva de trabajo, conjuntamente con todo el sistema de relaciones de trabajo en el cual está inmersa, es una sín-

5 En Venezuela en los momentos actuales, puede decirse que se han agudizado las formas de intervención políticas y económicas, por vía del desconocimiento de la representatividad y legitimidad de los sindicatos, la incorporación de normas en la Constitución Nacional de 1999 que someten los procesos de elecciones de éstos a la Autoridad Electoral Nacional y el desconocimiento de la obligación de ajustar anualmente los salarios mínimos prevista en dicha Constitución, en razón del dictado de medidas económicas extraordinarias para enfrentar el déficit fiscal.

tesis de dos actitudes extremas: por un lado la del Profesor que tímido, sorprendido o hasta atónito por las implicaciones de la globalización, prefirió cerrar la puerta y esperar hasta que amainara el viento⁶ y por el otro, la del científico social osado y valiente ante lo desconocido, que a sabiendas de que el objeto de su ciencia se agotó, construye nuevos paradigmas a riesgo de que se lo lleve la tormenta.

Esa visión optimista, fundamentada en características de la contratación colectiva de trabajo, tales como su dinamismo y flexibilidad en relación con la ley, su racionalidad, en tanto representa el consenso, la armonización de intereses diferentes y contrapuestos, su versatilidad para ajustarse a la especificidad y diversidad del mundo del trabajo de hoy, así como para ajustar permanentemente las exigencias sociales y el mercado, está condicionada al devenir de circunstancias que le permitan zafarse de limitantes que siempre ha tenido y que fueron compensadas con una actitud proteccionista del Estado, que ya hoy no es posible.

Es decir, la contratación colectiva del mundo globalizado, no puede ser la misma del estado nación, ni sus actores pueden ser los mismos, o, mejor, no pueden cumplir su función con la misma organización y procedimientos

de acción con que lo lograban los actores de la sociedad nacional.

En un intento de enumerar esas condiciones que le permitirían crecer a escala supranacional, o específicamente a escala global, y fortalecerse dentro del Estado nación, siempre con la humildad de pisar terrenos desconocidos, diríamos:

- **Diálogo Social:** asumirlo como un instrumento necesario estratégicamente para fortalecer la organización sindical, teniendo en cuenta el acceso que permite a instancias centralizadas y de resultados con aplicación general a todos los trabajadores, formales e informales, subordinados y no dependientes, temporales y por tiempo indeterminado, que sustituiría las ahora inoperantes estructuras, o en el mejor de los casos, debilitadas, de la rama de actividad.
- **Flexibilización del Derecho Colectivo:** Así como el Derecho Individual debe ajustarse a las nuevas realidades, el Derecho Colectivo, a su vez contiene regulaciones en materia sindical, de negociación colectiva y de huelga, incompatibles con las exigencias de hoy, sobretodo en los países latinoamericanos; no puede exigirse corresponsabilidad en la toma de decisiones mientras las rela-

6 “Lo cierto es que esos aires frescos que llegan del otro lado del Atlántico, los de la eficiencia económica, me producen algún que otro escalofrío. Con su permiso, voy a cerrar la puerta. Vamos a esperar a que amaine el viento...” José María Gronda. Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid. *Revista de Derecho Mercantil*. Madrid. Octubre-diciembre. 1997.

ciones colectivas se someten cual si se tratara de minusválidos o de menores de edad.

- **Mayor autonomía colectiva:** sin los temores de si podrán las organizaciones sindicales suplir, en su convergencia con los patronos, la protección normativa hasta ahora garantizada formalmente por el Estado; ¿de qué ha valido dicha protección si las cifras de desempleo, informalidad y precariedad asustan más que el mundo desconocido de la globalización? Es preciso promover el fortalecimiento de los actores sociales y la autonomía colectiva apunta en ese sentido. El Estado mantendrá un espacio de protección suficientemente exigente, referido a las clases más desposeídas, en el cual, seguramente deberá también celebrar alianzas con el sector privado. A estos fines, deberán producirse reformas flexibilizadoras en las legislaciones de los países que todavía sujetan la voluntad colectiva a la norma general estatal⁷.
- **Nuevos contenidos:** Sin desechar la función principal de actuar la justicia social mediante el establecimiento de condiciones de trabajo dignas, es preciso conquistar derechos que permanecen ajenos todavía, sobretodo en los países latinoamericanos y que lucen

básicos en la compleja sociedad productiva de hoy: nos referimos por una parte, al derecho de información y consulta, mecanismos de participación sin los cuales será siempre ilusoria la autonomía colectiva y por la otra, la formación profesional de los trabajadores, condición para el mantenimiento de la continuidad en la empresa o para una movilidad funcional o geográfica en beneficio del trabajador.

- **Nuevas estructuras sindicales:** La organización de los sindicatos deberá adecuarse a las nuevas tendencias en materia de organización de las empresas, del trabajo, y a la aparición de espacios supranacionales de negociación. La base sobre la cual deberán actuar, ya no es la misma, por lo que debe producirse un reajuste, que implicará traslados de poderes de las confederaciones a las federaciones o a los sindicatos de empresa y de todos éstos a representaciones regionales y globales. En el nuevo esquema, tan importante es el delegado de empresa como el representante ante la instancia de concertación nacional, o el de la Comunidad Andina o el MERCOSUR, o el futuro ALCA, dadas las tendencias al diálogo social, a la descentraliza-

7 María Emilia Casas refiere el proceso de fortalecimiento de la autonomía colectiva en los países europeos: "El convenio regula entonces en lugar de la ley (ley supletoria y dispositiva y negociación alternativa y derogatoria), desarrolla la ley (ley incompleta y convenios colectivos complementarios) y ejecuta o aplica la ley (ley inefectiva o precisada de concreción aplicativa y convenios colectivos aplicativos o de ejecución). "Empleo, contratación y negociación colectiva". Pág. 103.

ción, como a la centralización que antes viéramos.

- **Transparencia organizacional y funcional:** La organización interna de los sindicatos y los procedimientos estatutarios para la conformación de la voluntad sindical, deben ser basados en la democracia sindical, de manera de garantizar a las minorías el participar en la vida de la organización, conquistando así, transparencia y respetabilidad interna y en la vida social y política del país.
- **Nuevos actores:** Al lado de los sindicatos aparecen nuevos actores que disputan a éstos la representación de sectores de la sociedad, como los consumidores, las mujeres, organizaciones protectoras de derechos humanos, del medio ambiente, etc., para lo cual deberán buscarse las fórmulas para combinar los intereses de éstos y los de los afiliados a aquellos. Por otra parte, el fortalecimiento de la negociación colectiva supone enfrentar la disyuntiva de darle cabida a nuevos grupos de representación de los desempleados, de trabajadores del sector informal, o plantearse la extensión del campo de cobertura de los sindicatos para abarcar estos grupos.

Bibliografía

ARIÑO, Gaspar. **Economía y Estado**. Buenos Aires. Abeledo Perot. 1993.

ARRAIZ LUCA, Rafael. "La globalización, la cultura y el destino de las ligas menores". En: **El Nacional**; Papel Literario; 18/04/1999.

BERNARDONI DE GOVEA, María. "Relaciones de Trabajo en Venezuela: ¿Avance o Retroceso?" En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. No. 3. 2001.

BRONSTEIN, Arturo. "Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina". En: AA.VV.: **Diálogo Social y Tripartismo**. Caracas. Ediciones del Ministerio del Trabajo. 1998.

CALDERA, Rafael. **Derecho del Trabajo**. Caracas. Editorial El Ateneo; 2ª edición, 3ª reimpresión. 1961.

CAMERLYNCK Y LYON CAEN. **Derecho del Trabajo**. Madrid. Ediciones Aguilar. Edición española. 1974.

CARBALLO, César. "Sobre el Informe Supiot". En: **Delimitación del Contrato de Trabajo**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. 2001.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. "Las Transformaciones del Derecho del Trabajo y el Futuro del Derecho del Trabajo". En: AA.VV.: **El Trabajo ante el cambio de siglo: Un tratamiento multidisciplinar**. Madrid. Marcial Pons S.A. 2000.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. "Nuevas Tendencias de la Convención Colectiva en la Unión Europea". En: AA.VV.: **Empleo, Contratación y Negociación Colectiva**. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1998.

DEBUEN, Néstor. "Navegando en el cielo de la Incertidumbre Laboral". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo-Venezuela. Universidad del Zulia. Vol. 7, No. 2. 2001.

DEVEALI, Mario. **Tratado de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires. La Ley, 2ª. Edición. 1971.

DURAN LÓPEZ, Federico. "Globalización y Relaciones de Trabajo". En: AA.VV.: **Diálogo Social y Tripartismo. Jornadas Internacionales**. Caracas. Ministerio del Trabajo. 1998.

DURÁN LÓPEZ, Federico. **El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales**. Madrid. Editorial Civitas. 1997.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "Nuevas Tendencias del Derecho del Trabajo en América Latina". En: AA.VV.: **Diálogo Social y Tripartismo. Jornadas Internacionales**. 1ª edición. Caracas. Ediciones del Ministerio del Trabajo. Pp. 91-99. 1998.

ERMIDA, Oscar. **La Flexibilidad**. Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria. 2000.

ERMIDA, Oscar. **La Flexibilización de la Huelga**. Montevideo. F.C.U. 1999.

ERMIDA, Oscar. "Los Efectos de la Integración Económica sobre el Derecho del Trabajo". En: AA.VV.: **MERCOSUR y Derecho Laboral**. Montevideo. FCU. 1996.

GIDDENS, Anthony. **La Tercera Vía-La renovación de la socialdemocracia**. México. Editorial Taurus. 1999.

GIUGNI, Gino. **Diritto Sindicale**. Bari. 1991.

GOLDIN, Adrián. "Pensiones de Retiro (Seguridad Social): Esquemas Nacionales, Seguro Social y Fondos Privados". En: **Revista Derecho Laboral**. Montevideo. Octubre-Diciembre. Tomo XLIII, N° 200. 2000.

GRONDA, José María. **Revista de Derecho Mercantil**. Madrid. Octubre-diciembre. 1997.

GRSETICH, Antonio. "Una Mirada sobre la Negociación Colectiva Actual". En: **Revista Derecho Laboral**. Montevideo. Número Especial del Cincuentenario. 1998.

IANN, Octavio. **Teorías de la Globalización**. México. Siglo Veintiuno Editores, S.A. 1998. Pp. 158.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Serie Relaciones de Trabajo 79. Relaciones de Trabajo en Venezuela**. Ginebra. 1995.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **El empleo en el mundo 1996/ 1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización**. Ginebra.

OFICINA REGIONAL DE LA OIT PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE. **La reforma laboral en América Latina - Un análisis comparado**. 2000.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Memoria del Director General**. Ginebra. 2001.

PLÁ R., Américo. **Curso de Derecho Laboral**. Montevideo. ACALI Ediciones. 1979.

PLÁ R., Américo. "La revisión del convenio para disminuir los beneficios". En: **La Negociación Colectiva en América Latina**. Montevideo.

RAMONET, Ignacio. "Los Nuevos Amos del Mundo". En: **Pensamiento Crítico vs. Pensamiento Único**. Madrid. Le Monde diplomatique, edición española. 1998.

VENEZIANI, Bruno. **La Negociación Colectiva en América Latina**. Valladolid-España. Instituto Europeo de Relaciones Industriales. 1993.