

Negociación colectiva e integración

Oscar Ermida Uriarte

Abogado. Profesor de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad de Montevideo (Uruguay). Consejero Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales para América Latina.

INTRODUCCIÓN.

El tema de la negociación y la integración puede ser objeto de un doble enfoque. Por un lado, la negociación colectiva es afectada o influenciada por la integración. Este es el contenido del enfoque habitual que normalmente abordamos: analizar cualesquiera de los institutos del Derecho del Trabajo, ver cómo se des-empaña, qué alteraciones sufre, cuándo es afectado por un fenómeno externo, en este caso, la integración regional. Pero nos parece que al mismo tiempo, la negociación colectiva puede incidir sobre la integración económica, dado que la negociación colectiva, o más precisamente su resultado, la convención colectiva, es una fuente del Derecho del Trabajo; una fuente fundamentalísima, porque le da a esta rama un carácter propio -el carácter extraetático- al ser una fuente que no emana del Estado, a pesar de dar lugar a una norma jurídica. Así, como cualquier otra fuente formal de Derecho, la convención colectiva puede también ejercer algún grado de influencia sobre la integración.

Por eso vamos a usar este doble enfoque, esta aproximación metodológica de "doble vía". En la primera parte, observaremos a la negociación colectiva como un objeto afectado por la integración económica: un instituto del Derecho Laboral influenciado por un hecho exterior. En la segunda parte, aquel objeto se vuelve sujeto, actor, mecanismo, instrumento: lo observamos funcionando como un factor de la integración, como un agente que puede actuar sobre ella.

En efecto, por un lado vamos a ver de qué manera la integración regional (fundamentalmente la prevista en el Mercado Común del Sur -MERCOSUR-) puede afectar a la negociación colectiva, y luego, en una

segunda parte mucho más breve, vamos a ver de qué manera la convención colectiva, en cuanto fuente de Derecho, puede jugar un rol sobre el proceso integrador. Decimos que esta segunda parte va a ser más breve, por el sencillo hecho de que en realidad es el mismo fenómeno que ya habremos desarrollado, sólo que visto desde otra perspectiva.

Tal vez corresponda aclarar que el Tratado de Asunción, celebrado en 1991 entre Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, tiende a la creación de un "Mercado Común del Sur", cuyas etapas inmediatas -que además son las realísticamente ejecutables en el plazo fijado del 31 de diciembre de 1994- consisten en: (1) una **zona libre de comercio**, sin aranceles entre los cuatro países (abolición de protecciones arancelarias y no arancelarias intra-regionales); y (2) una **unión aduanera**, con arancel externo común (un mismo sistema de protección ante la producción extra-regional).

1. LOS EFECTOS DE LA INTEGRACIÓN SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se nos ocurre que habría cinco efectos posibles de la integración sobre la negociación colectiva. **Primero**, el de una armonización o aproximación de los sistemas nacionales de negociación colectiva; **segundo**, el de una eventual regulación comunitaria unificada, única, para la negociación colectiva en el MERCOSUR; **en tercer lugar**, podría haber un efecto del MERCOSUR sobre la negociación colectiva nacional, en el sentido de crear una cierta descentralización de las negociaciones nacionales; en sentido totalmente contradictorio y **en cuarto lugar**, podría haber una posibilidad de centralización de las negociaciones colectivas nacionales por

efecto del MERCOSUR; y finalmente, el más importante de los efectos posibles: una internacionalización de la negociación colectiva, esto es, el nacimiento eventual de una negociación colectiva regional multinacional.

Analizaremos estos cinco efectos posibles de la integración sobre la negociación colectiva.

“La intervención del Estado en el contenido de la negociación y del convenio resultante se da, de hecho o de derecho, en todos los países debido a las políticas económicas impuestas”

1.1 ¿Aproximación o armonización de los sistemas nacionales de negociación colectiva?

Es un lugar común, toda vez que se afronta un proceso de integración regional, hacer referencia a la conveniencia o necesidad de la unificación, armonización o aproximación de legislaciones nacionales. Sin embargo, la cuestión es discutible. Y en todo caso, hacer un juicio sobre la conveniencia o no y la viabilidad o no, de una armonización o aproximación de los sistemas nacionales de negociación colectiva, exige un previo estudio de Derecho Comparado.

Este no puede ser desarrollado aquí, aunque sí podemos intentar una esquemática sistematización de puntos de divergencia y puntos de convergencia entre los sistemas nacionales de los países actualmente involucrados en el MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay).

Así, si se analiza el sujeto legitimado para negociar colectivamente, puede apreciarse que en Argentina, Brasil y Paraguay sólo puede serlo el sindicato formalmente constituido según la ley, mientras que tal exigencia no se da en Uruguay dado el abstencionismo legislativo nacional en la materia. En cuanto a la estructura de la negociación, es un hecho bien conocido que en Argentina, Brasil y Uruguay, predomina la negociación por rama de actividad, mientras que en Paraguay es el convenio colectivo de empresa el habitual. La obligación de negociar está expresamente consagrada en Argentina, Brasil y Paraguay, carecien-

do de reconocimiento formal expreso en Uruguay. Respecto de este instituto es necesario señalar una particularidad del régimen brasileño, que lo diferencia de los demás, en cuanto en aquel país, el conflicto no resuelto o la negociación empantanada, puede dar lugar a un *dissidio* colectivo, esto es, a una intervención de la justicia del trabajo en el trámite de la solución del conflicto o en el trámite de la propia negociación. Un elemento más a considerar en esta somerísima comparación, es la **intensa procedimentalización** de la negociación colectiva en Argentina, Brasil y Paraguay, y la ausencia prácticamente total de requisitos o pautas procesales prefijados por la ley para la negociación colectiva en Uruguay. También hay similitudes y diferencias en cuanto a los **requisitos de forma o de eficacia** del convenio colectivo como producto de la negociación; por ejemplo, el registro es requisito de validez en Argentina, Brasil y Paraguay, no así en Uruguay, donde el registro es obligatorio pero no es requisito de validez del negocio jurídico. La homologación es necesaria en Argentina y Paraguay, no es así en Brasil y en Uruguay; y la publicación existe y es necesaria en Argentina y Brasil, no así en Paraguay y Uruguay. Asimismo, en cuanto a los **efectos de la convención colectiva** es importante señalar que la convención colectiva tiene efectos *erga omnes*, extensión total, para trabajadores y empleadores, en Brasil y en Argentina; en Uruguay el tema es objeto de debate teórico, aunque en los hechos prevalece la práctica de no obligar a los empleadores que no participaron en la negociación; en Paraguay no hay tal extensión porque la negociación es prevalentemente por empresas, aunque se prevé la extensión a otras empresas por acto de la Administración. La **intervención del Estado en el contenido de la negociación y del convenio resultante se da, de hecho o de derecho, en todos los países debido a las políticas económicas impuestas**. Finalmente, **el tipo y grado de intervencionismo y reglamentarismo estatal** en el sistema de negociación colectiva refleja una de las principales diferencias: mientras en Uruguay casi no hay reglamentación heterónoma de la negociación, ésta existe y es intensa en Argentina, Brasil y Paraguay. En el área de la Administración Pública, Argentina se distancia claramente de los otros países, a partir de la entrada en vigencia de la **ley de convenios colectivos para los trabajadores del Estado**, instrumento legal particularmente avanzado.

Como se ve, existen muchas diferencias y también similitudes. Nos da la impresión -y aquí arriesgamos una opinión puramente personal- que las diferencias más importantes se dan en tres áreas, a saber: (a) la **estructura** de la negociación, donde el país que queda “descentrado” es Paraguay, con sus convenios de empresa, ante la negociación por rama de

Argentina, Brasil y Uruguay; (b) la eficacia de la convención colectiva, extensa (*erga omnes*) en Argentina y Brasil, reducida en Paraguay y en la práctica uruguaya; y (c) el intenso grado de reglamentación estatal de la negociación colectiva en Argentina, Brasil y Paraguay, frente al autonomismo del sistema uruguayo.

A su vez, de estas tres diferencias, las más "preocupantes" parecerían ser la primera y la tercera, porque dado su carácter estructural, afectan la viabilidad misma de una reglamentación supranacional (infra 1.2) y dificultan la coordinación de negociaciones nacionales paralelas o sincronizadas. En efecto, en cuanto a la segunda diferencia (la eficacia del convenio), puede imaginarse y aceptarse una negociación colectiva regional que concluya en un convenio colectivo regional que tenga algunos efectos distintos en los diferentes países o en varios convenios colectivos de efectos parcialmente disímiles.

En cambio, la diferente estructura del sujeto negociador o la concurrencia de un tipo de negociación absolutamente reglamentado e intervenido con otro absolutamente autónomo, dificultan el solo hecho de intentar la negociación supranacional unitaria o de armonizar la negociaciones nacionales. Ahí carecemos de parámetros comunes para intentar una negociación más o menos en paralelo, más o menos coordinada. Ante esta dificultad habría una solución heroica que es la que la práctica impone también en los regímenes nacionales intensamente intervenidos: el surgimiento de una negociación colectiva informal, autónoma, o "extraestatutaria" como le llaman los españoles. Esta respuesta al intervencionismo y reglamentarismo, podría darse también en el ámbito supranacional regional.

Pero en todo caso, de esta diferencia entre heteronomismo y autonomismo en la reglamentaciones de los sistemas nacionales de negociación colectiva, extraemos -otra vez a título muy personal- una conclusión en favor de la importancia de intentar la autonomización de los sistemas nacionales de negociación colectiva, que favorezca su aproximación y una mayor libertad de los actores para intentar la negociación colectiva armonizada o aun unitaria. Esta propuesta puede pecar de "uruguayismo" (pretender sugerir que los sistemas brasileño, argentino y paraguayo deberían autonomizarse para aproximarse al uruguayo), pero no se trata de eso; se trata de buscar una mayor flexibilidad, ya no en el campo del Derecho Individual, sino en el del Derecho Colectivo, un mayor campo para la autonomía colectiva. Ya han habido en Argentina y Brasil tentativas autonomizadoras: proyectos de ley sobre negociación colectiva, que abrirían mayores espacios a la autonomía. Convergentemente, en Uruguay se habla de la eventualidad de negociar un acuerdo marco sobre negociación colectiva, lo cual no supone

una reglamentación heterónoma sino autónoma, pero implicaría, sí, la adopción de normas (autónomas) reguladoras de la negociación colectiva. En cualquier caso, aun cuando arribara a la celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva, el reglamentarismo uruguayo -de existir- sería menor al de sus vecinos y -sobre todo- de naturaleza diferente: autónomo y no heterónomo.

1.2 ¿Regulación supranacional de las negociaciones colectivas nacionales?

El segundo efecto posible de la integración sobre la negociación colectiva puede ser el de inducir una eventual regulación supranacional unitaria de las negociaciones colectivas nacionales. Ya no la aproximación o coordinación de negociaciones nacionales, ya no el surgimiento autónomo de una negociación informal regional, sino la reglamentación por el propio MERCOSUR de las negociaciones colectivas nacionales de la región. Hacerlo o no, supone una opción entre lo que en Europa se llama el enfoque normativo y el enfoque descentralizado: según éste último, a la negociación uniforme se debe llegar descentralizadamente, autónomamente; y según el enfoque normativo, en cambio, la negociación uniforme debe ser impuesta heterónomamente por la propias autoridades supranacionales.

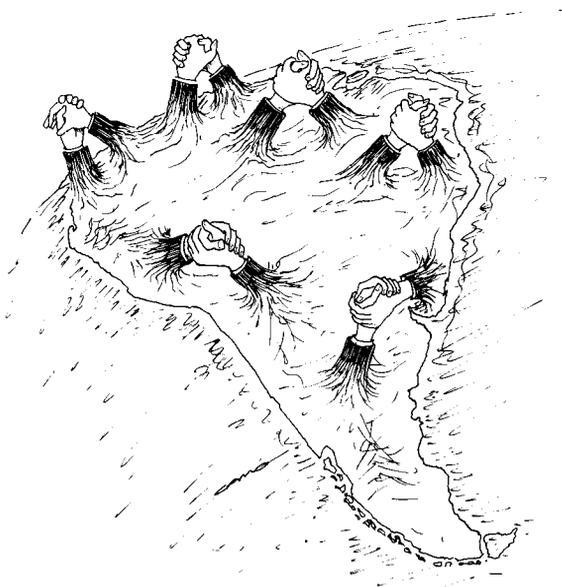
La opción por uno u otro modelo es altamente discutible. Mucho dependerá de las particularidades de los sistemas nacionales que compondrán el sistema supranacional, porque es fundamental tener presente que el Derecho Colectivo del Trabajo está siempre muy "atado" a las pautas culturales nacionales y, por eso, tiene una clara tendencia a sobreponer aquellas pautas a las normas heterónomas que no las respetan.

El Tratado de Maastricht brinda un claro ejemplo al respecto, dado que excluye al Derecho Sindical -las relaciones colectivas de trabajo- de las materias que pueden ser objeto de reglamentación comunitaria, tanto a través de las normas supranacionales que requieren mayoría calificada, como de las que necesitan unanimidad.

En consecuencia, puede haber razones para no ir a una regulación supranacional de la negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual ella sigue siendo una posibilidad teórica, uno de los eventuales efectos de la integración regional sobre la negociación colectiva. Y de optarse por ella, esa reglamentación supranacional puede ser fuente heterónoma (la autoridad comunitaria o un tratado internacional) o fuente autónoma (un acuerdo marco supranacional).

1.3 ¿Descentralización de las negociaciones colectivas nacionales?

Un tercer efecto posible de la integración regional sobre la negociación colectiva, en este caso sobre la negociación colectiva nacional, sería el de provocar eventualmente algún grado de descentralización de las negociaciones colectivas nacionales. Suponemos que no sería éste el caso de Paraguay, que ya negocia por la empresa, pero sí podría darse en el caso de los otros tres países donde predomina la negociación colectiva por rama, porque la integración regional, como está planteada y propuesta hoy con un enfoque productivista, economicista, neoliberal, promotor de la competitividad de las empresas, puede llevar a una descentralización de la negociación colectiva con la cual se fuera a buscar la mayor competitividad de cada empresa, eludiendo en la medida de lo posible, los grandes convenios de rama, más rígidos, para ir a negociaciones por empresa en las cuales se buscaría más el interés concreto de cada una. Esto puede darse tanto por la preocupación de cada empresa nacional de competir con las otras empresas nacionales del MERCOSUR dentro del mercado ampliado, como por la preocupación de todas las empresas del MERCOSUR por competir con las empresas extracomunitarias, de otros bloques.



Pero un cuarto efecto teóricamente posible de integración regional, podría ser exactamente el contrario.

1.4 ¿Centralización de las negociaciones colectivas nacionales?

Si bien lo habitual es sostener que la integración regional hoy propuesta sobre bases neoliberales provocaría alguna descentralización de las negociaciones colectivas nacionales, hoy centralizadas de Argentina, Brasil y Uruguay, la hipótesis inversa también es posible. No se puede descartar la eventualidad de que la integración produzca efectos centralizadores sobre la negociación colectiva. Ya vimos qué puede generar una negociación de la mayor centralización: la negociación colectiva del nivel más alto, el supranacional.

Pero además, si dejamos de lado los dogmas economicistas, podemos aceptar la eventualidad de unos efectos centralizadores de las negociaciones colectivas nacionales.

Tales efectos se pueden dar, primero, por la inercia que siempre existe en estos casos: si en tres de los cuatro países predomina históricamente la negociación colectiva por rama, ello tiene algún efecto de inercia que puede tender a perpetuarse. En segundo lugar, porque el MERCOSUR hoy está planteado sobre un esquema neoliberal que induce a buscar la productividad de cada empresa individualmente considerada, lo que lleva a los economistas a exigir negociaciones por empresa, "a medida". Pero nosotros no creemos en las verdades absolutas de la economía: en este terreno, como en tantos otros, lo que ayer era la verdad hoy es la mentira, y lo que hoy es la mentira mañana puede llegar a ser la verdad; y los que hoy dicen que la verdad es la verdad no van a tener ningún inconveniente en defender mañana como verdad lo que hoy califican de mentira. Por eso, no descartamos (y asumimos esto a total riesgo personal) que en poco tiempo el MERCOSUR sea propuesto ya no como un mercado libre al interior y también al exterior, sino como un mercado protegido de las formas más tradicionales ante los países extra-regionales. Y si esta eventualidad se da, entonces va a volver a ser muy funcional esta negociación por rama de actividad, que hoy se acusa de corporativa, para industrias protegidas. Esta eventualidad de una centralización de la negociación colectiva del MERCOSUR no es descartable: depende del tono que vaya tomando la integración de nuestros países, según las modas económicas que vayan estando de turno. Y la realidad de estas modas no permite descartar que la curva de crecimiento del neoliberalismo haya llegado (para decirlo con terminología de economistas) a su punto de inflexión e iniciado un período de desaceleración^(*).

* Indicios: a) la Encíclica "Centésimo año"; b) el cambio en la presidencia de EEUU; c) la organización, por parte del BID, del Foro sobre la Pobreza, en enero de 1993, en Washington, y las manifestaciones en él realizadas por las autoridades del FMI, el BM y el BID.

1.5 ¿Supranacionalización de la negociación colectiva?

El quinto, último y principal efecto posible de la integración regional sobre la negociación colectiva, es el de su supranacionalización, de su eventual internacionalización, esto es, el surgimiento de negociaciones colectivas que cubran, en una misma negociación y convenio, a todos los países del MERCOSUR, sea en su totalidad (acuerdo marco o pacto social), en una misma rama de actividad (convenio supranacional de rama), o en una empresa (convenio de empresa multinacional).

“... puede haber razones para no ir a una regulación supranacional de la negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual ella sigue siendo una posibilidad teórica, uno de los eventuales efectos de la integración regional sobre la negociación colectiva”

En teoría, al abrirse el espacio del mercado nacional a un mercado común, habría (en condicional) un espacio igualmente abierto para la acción supranacional de los actores sociales, y podría haber una negociación colectiva ya no brasileña, ya no argentina, paraguaya o uruguaya, sino una negociación colectiva a lo largo de todo el MERCOSUR.

Esta posibilidad nos plantea dos problemas: 1) ¿es esto jurídicamente viable?, ¿tiene fundamentación jurídica?; y 2) ¿qué forma adoptaría esta negociación colectiva?, ¿cuáles serían las formas posibles de llevarla a cabo?

1.5.1 *Fundamentación jurídica de la negociación colectiva multinacional.*

Sin duda, una negociación colectiva que abarque a todos o algunos países del MERCOSUR es jurídicamente viable.

De llegar a existir una reglamentación supranacional que la prevea, reglamentación que po-

dría ser autónoma o heterónoma, ella será la que dé un estatuto y el fundamento jurídico a la negociación colectiva supranacional.

Pero aun sin una previsión supranacional expresa, aun hoy, sin ninguna norma comunitaria que la prevea, si los actores sociales se pusieran de acuerdo, podrían celebrar un convenio colectivo supranacional a nivel del MERCOSUR, con validez y fundamento jurídico. En efecto, mientras no haya -y puede no haberla nunca- una reglamentación internacional emanada del MERCOSUR que rijan la negociación colectiva supranacional del ámbito regional, nada impide el desarrollo de una negociación colectiva supranacional autónoma, informal. El fundamento jurídico es claro: el principio de libertad sindical, emanado de la mera ratificación de la Constitución de la OIT o de los convenios internacionales del trabajo N° 87 ó 98, entre otros (Verdier, Schnorr, G. Lyon-Caen, Colina, Ramírez y Sala Franco).

Y bien, un convenio de este tipo, sin estatuto jurídico heterónimo, totalmente autónomo, ¿qué eficacia jurídica tiene? Los autores europeos que acabamos de citar dicen que tendría sólo un efecto contractual en el sentido que sólo obligaría a los afiliados de las respectivas organizaciones pactantes y en ningún caso podría tener un efecto extensivo de tipo *erga omnes*. Obviamente, esta es la solución teórica de principio, salvo que (lo planteamos como duda, no como afirmación) se diera el caso de que las organizaciones pactantes tuvieran ya en el ordenamiento nacional una representatividad más allá de sus afiliados, esto es, que dispusieran del efecto *erga omnes* de por sí, como se da hoy en Brasil y en Argentina. En estos casos, si las organizaciones tuvieran de por sí ya representatividad, no sólo representación, tal vez se podría sostener que ese convenio supranacional celebrado por estas organizaciones tendría el mismo efecto extensivo que el que se le atribuye a las organizaciones pactantes.

1.5.2 *Las formas posibles de una negociación colectiva regional.*

Las formas que puede adoptar una negociación colectiva supranacional -en el caso regional- son varias:

(a) La primera, la de más alto nivel, la de mayor centralización, es el **acuerdo marco**, si aceptamos que esta negociación atípica o “supranegociación” puede ser considerada como una modalidad de negociación colectiva. En este caso, se trataría de un **acuerdo marco o pacto social supranacional**, más precisamente, regional. La dificultad mayor que se plantea acá es la de los sujetos negociadores y celebrantes; en el MERCOSUR existe ya una Coordinadora de Centrales Sindicales del

Cono Sur-instrumento fundamental para esto-, pero se carece de una UNICE, es decir, de una equivalente de la Central Europea de Organizaciones de Empleadores. El objeto o contenido posible de un acuerdo marco regional es potencialmente amplísimo, ya que podría, entre otras cosas, instalar el diálogo social en el MERCOSUR, regular la negociación colectiva regional, así como cualquier aspecto concreto del Derecho del Trabajo y las relaciones laborales.

(b) Una segunda modalidad -también atípica o imperfecta- de negociación colectiva supranacional, podría tentarse a través de **comisiones consultivas paritarias**. Es ésta una experiencia practicada en la Comunidad Económica Europea (CEE) en diversas ramas de actividad como, por ejemplo, el transporte carretero, la navegación, la pesca, la agricultura, la aviación civil y las telecomunicaciones. Las comisiones consultivas paritarias de la CEE cumplen una doble función: a) por un lado hacen viable la participación de los actores sociales en la elaboración de la política comunitaria; y b) por el otro, constituyen una "pre-negociación colectiva", una suerte de negociación colectiva embrionaria, imperfecta o atípica, en cuanto emiten "opiniones comunes" o "acuerdos recomendatorios", esto es, una suerte de acuerdos colectivos no vinculantes. Algunos de los acuerdos más difundidos son los que versan sobre duración del trabajo en la agricultura y en la ganadería.

(c) La tercera forma posible de negociación colectiva regional puede estar constituida por **convenios colectivos de rama de ámbito supranacional**. Se trata de las mismas convenciones por rama de actividad prevalentes en Argentina, Brasil y Uruguay, pero abarcando simultáneamente a todos o varios de los países del MERCOSUR. De hecho, estos convenios colectivos de rama "mercosureños" podrían venir impuestos tanto por el tipo de negociación nacional predominante en tres de los cuatro países del MERCOSUR, como por eventualidades económicas (como ya dijimos, el MERCOSUR puede derivar en una zona de libre comercio no protegida entre sus países miembros, y en una unión aduanera altamente protegida frente a los competidores extra-regionales); en esa hipótesis, las empresas oligopólicas que seguramente dominarán las respectivas ramas, ya no en cada país sino en la región, podrían encontrar funcional -y calificar entonces de "moderna"- a la "vieja" y tradicional negociación colectiva por rama.

Las formas que puede adoptar la negociación supranacional por rama de actividad económica son varias: 1) podría partir de un **acuerdo marco regional de rama (o acuerdo interprofesional regional)** seguido de convenios colectivos nacionales articulados a aquél "en cascada", modalidad analizada y propuesta infor-

malmente en un seminario sindical regional celebrado en el año 1992 en Montevideo, por la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur; 2) podría tratarse, también, de convenios colectivos regionales de rama celebrados por una federación sindical internacional de rama, como las ya existentes en algunas industrias del MERCOSUR; 3) otra modalidad radicaría en el establecimiento de comisiones negociadoras regionales con delegados de cada sindicato nacional de rama; y 4) la última, la más "artesanal", sería la celebración simultánea, paralela o coordinada de convenios colectivos nacionales de rama idénticos, con lo cual no habría una convención supranacional verdaderamente tal, sino una yuxtaposición de convenios nacionales idénticos que cubrirían el mismo espacio geográfico y económico.

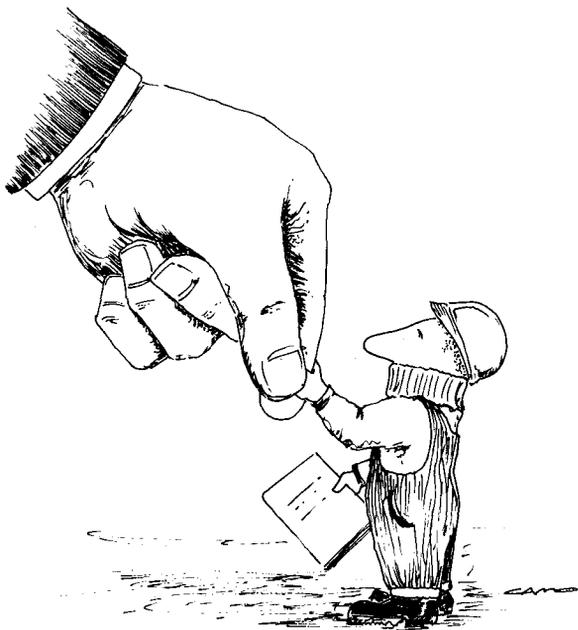
(d) La cuarta y última forma posible de una negociación colectiva regional es la **negociación supranacional (geográfica y políticamente centralizada) por empresa (funcionalmente descentralizada): convenios colectivos regionales de empresa**. Esto es posible en las empresas multinacionales que cubren los países del MERCOSUR. Las formas o modalidades son, *mutatis mutandi*, las mismas ya señaladas en relación con los convenios de rama. En este nivel existen experiencias en los países del norte industrializado. En primer lugar, el famoso acuerdo de Chrysler con los sindicatos automotrices de Canadá y los Estados Unidos de América; y, en segundo lugar, numerosos convenios de empresas multinacionales de origen europeo -fundamentalmente francesas-, como Thompson (electrónica), Bull (informática), Saint-Gobin (vidrio), BSN (alimentación), rematados con el convenio colectivo de Alf-Acquitaine (petroquímica) celebrado el 19 de julio de 1991 entre cuatro sindicatos más la federación petroquímica europea, del lado del trabajador, y la federación europea de la industria química, del lado patronal. Cabe advertir que estos convenios colectivos multinacionales de empresas europeas no regulan salarios y otras condiciones de trabajo -al menos por ahora-, sino que establecen mecanismos de información y consulta en toda la empresa en su dimensión europea.

2. LOS EFECTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA INTEGRACIÓN.

Vistos algunos de los posibles efectos de la integración económica regional sobre la negociación colectiva, enfoque en el cual ésta aparece como un objeto influido por un agente externo activo -la integración-, corresponde ahora, brevemente, invertir los términos y observar a la negociación colectiva como agente capaz de incidir sobre el proceso de integración.

Este enfoque alternativo (“al revés”) es posible porque, como ya se adelantó, el convenio colectivo es fuente formal de Derecho que, como tal, puede jugar un rol activo en la elaboración del Derecho Comunitario. Muy especialmente, la autonomía colectiva podría ser fuente del “espacio social” o de la “dimensión social” del MERCOSUR.

Sistematizando la potencialidad de la negociación colectiva como agente en un marco de integración, nos parece que aquélla puede incidir de tres maneras: puede ser un instrumento (fuente) de armonización o aproximación de los sistemas nacionales de negociación colectiva; puede, también, ser fuente de regulación directa de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales; y, finalmente, puede operar como instrumento de ajuste o reconversión de empresas.



2.1 La negociación colectiva como instrumento de la armonización o aproximación.

La negociación colectiva -y más precisamente, su producto, el convenio colectivo que contiene normas jurídicas-, puede ser fuente de aproximación o armonización de los regímenes nacionales. Y ello, tanto de los propios sistemas nacionales de negociación colectiva, a través de acuerdos marco regionales, como de las condiciones de trabajo y otros derechos laborales en todos los países de la región.

En efecto, la doctrina ha señalado esta cualidad de la autonomía colectiva, al manifestar que “la negociación colectiva constituye un instrumento idóneo para realizar la promoción de la armonización y para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales y económicas” (Colina, Ramírez, Sala Franco).

Y como indicáramos, esta labor armonizadora o aproximadora puede efectuarse, bien a través de acuerdos marco regionales del más amplio contenido (que incluye la regulación de la propia negociación colectiva regional a niveles menores, como la rama o la empresa), de convenios colectivos supranacionales de rama o empresa, o aun a través de las mismas convenciones colectivas nacionales, debidamente coordinadas en su celebración y contenido.

2.2 La negociación colectiva como instrumento de regulación laboral directa.

Es claro que el convenio colectivo -tal como acabamos de decir- puede regular directamente las relaciones de trabajo, en todo o en parte. Puede surgir, así, un “Derecho Comunitario sectorial autónomo”; un convenio colectivo supranacional -de rama o de empresa-, puede regular todas las condiciones de trabajo en esa rama o empresa en la totalidad de la región. Veneziani destaca que el artículo 118-B del Acta Única Europea hace posible la “juridificación supranacional de las relaciones colectivas, también vía convenio colectivo” (resaltado nuestro).

Un área temática que aparentemente sería particularmente apta para una regulación uniforme, autónoma, sería la de las reducciones de personal por causas económicas, dado el impacto que, en la materia, puede producir el proceso de integración regional. Por otra parte, la normativa internacional ofrece modelos y “materia prima” en los cuales inspirarse o sobre la cual trabajar (el Convenio Internacional del Trabajo N° 158 y la Recomendación N° 166, y la Directiva 75/129 de la CEE).

2.3 La negociación colectiva como instrumento de ajuste o reconversión.

Un tercer papel importante -no está claro que deseable, pero sin duda importante- de la negociación colectiva, puede ser el de instrumento de ajuste o reconversión de las empresas o incluso de la flexibilización actualmente en boga. Es un lugar común decir que la integración regional requerirá reconversión de empresas, “ajustes” de alto costo social y muchas empresas y sectores, etc., lo cual requeriría una gran flexibilidad laboral. Pues bien, si esto fuera efectivamente así, y si la flexibilidad es -o debería ser- según la mejor doctrina italiana y europea en general, no la abrogación legal unilateralmente impuesta por el Estado de normas laborales de protección, como se ha hecho en muchos países latinoamericanos, sino la adaptación de la normativa existente a través de la autonomía colectiva, entonces la negociación colectiva -incluidas,

por supuesto, las diversas modalidades de negociación colectiva supranacional regional- es el instrumento esencial de esa flexibilización que muchos creen necesaria para la realización de la integración en el MERCOSUR.

“Esta eventualidad de una centralización de la negociación colectiva del MERCOSUR, no es descartable: depende del tono que vaya tomando la integración de nuestros países, según las modas económicas que vayan estando de turno”

CONCLUSIONES.

Sin pretender un resumen, parecería que sí se imponen dos grandes conclusiones:

I. En primer lugar, la negociación colectiva puede ser afectada, para bien o para mal, por la integración económica regional. El efecto más espectacular que ésta podría ejercer sobre aquélla, sería el de impulsar el nacimiento de una negociación colectiva supranacional regional.

II. Pero la negociación colectiva también puede influir sobre el proceso de integración. La negociación colectiva *lato sensu* -abarcadora del acuerdo marco y de las formas típicas- puede ser la fuente jurídica de todo o parte del reclamado “espacio social” regional.

Sin embargo, para que esto sea posible, deben darse ciertos requisitos que están fuera del tema, pero que lo condicionan. ¿Cuáles son estas variables exógenas?

Primero, la estructura y la acción sindical. La estructura sindical, porque el movimiento sindical armado a base de pequeños sindicatos de empresa (descentralizado) no está en condiciones de abordar una labor macrosocial, macropolítica y macroeconómica de esta dimensión. Una cierta centralización parece necesaria, si no indispensable (Córdova). Pero además, hay un problema de acción sindical, porque si no se produ-

ce una demanda sindical fuerte por esto, no van a ser los otros sectores involucrados los que reclamen esta negociación colectiva de alto nivel, de larga duración, de largo aliento.

Claro que tampoco basta con la estructura y la acción sindical, porque todo depende, en segundo lugar, también de una **respuesta empresarial**. La respuesta empresarial puede ser muy fría, puede ser de oposición o puede ser de colaboración dentro de los límites naturales que esto tiene.

Lo más importante, en tercer lugar, es la respuesta del Gobierno. Porque esta demanda de negociar colectivamente hasta la escala regional puede recibir del Gobierno tres **respuestas**: la del rechazo, que dificultaría terriblemente las cosas; la de la neutralidad, la indiferencia o la abstención, que sería menos grave pero sería muy dificultosa igual; pero esta demanda podría recibir del Gobierno una respuesta de apoyo, para decirlo “en italiano”, una política de soporte, promoción o apoyo a la autonomía colectiva regional.

El cuarto factor exógeno que influirá necesariamente en que esto sea ciencia ficción o realidad: es el **tripartismo**, que debería empapar todo el MERCOSUR y no sólo el Subgrupo 11 (en la estructura orgánica del MERCOSUR existen, actualmente, once subgrupos con el cometido de asesorar en la coordinación de las políticas generales y sectoriales. El Subgrupo 11 tiene competencia en materia laboral).

En quinto y último lugar, parece indispensable la **creación o desarrollo de la llamada “dimensión social” del MERCOSUR o “espacio social” del mismo**.

Por supuesto que esto puede -y debería- darse, tal como se viene proponiendo, a iniciativa de lo que podríamos denominar el “MERCOSUR estatal”. Los órganos comunitarios creados por los estados miembros del MERCOSUR podrían -y deberían- ratificar un determinado elenco común de convenios internacionales del trabajo y aprobar una Carta Social o Declaración de Derechos Fundamentales del MERCOSUR.

Pero también puede ser al revés. Puede imaginarse una creación autónoma del espacio social regional. Una negociación colectiva regional podría generar una dimensión social o parte de ella.

En otras palabras: la acción heterónoma, tendiente a la creación de la dimensión social del MERCOSUR, no excluye la viabilidad de una acción autónoma en el mismo sentido. La edificación del espacio social del MERCOSUR puede comenzar por cualquiera de los dos extremos (la heteronomía y la autonomía) o, mejor aun, por ambos a la vez, convergiendo hacia un mismo centro. ☞