

44

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL, SECTORIAL O MULTINIVEL: UN ANÁLISIS COMPARADO

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

1924 **100** AÑOS 2024

44

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L



SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL, SECTORIAL O MULTINIVEL: UN ANÁLISIS COMPARADO

José Francisco Castro

Departamento de Estudios
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Marzo 2024

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL, SECTORIAL O MULTINIVEL: UN ANÁLISIS COMPARADO

es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)
ISBN: 978-956-6098-58-4

Dirección del Trabajo
Agustinas #1253, Santiago
www.dt.gob.cl

Cita sugerida:
Castro, Jose. (2024). Sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel: un análisis comparado. Aporte al Debate Laboral N° 44. Dirección del Trabajo

Diseño
Johanna Finsterbuch
Nicolás Morales

Santiago de Chile, marzo de 2024.

DECLARACIÓN

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad del autor y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan tanto a hombres, mujeres, como a otras identidades.

ÍNDICE

RESUMEN	9
1. INTRODUCCIÓN	11
2. MODELOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	14
2.1. Modelos según los sujetos negociadores	14
2.2. Modelos según el procedimiento de negociación	15
2.3. Modelos según la estructura de la negociación	15
2.4. Modelos según el nivel o unidades de la negociación	16
3. MECANISMOS DE EXTENSIÓN, DE ADHESIÓN Y REGLAS DE EXCLUSIÓN	17
4. SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL, SECTORIAL O MULTINIVEL	18
4.1. Sistemas regulados o intervenidos	18
a) España	18
b) Francia	23
c) Argentina	29
d) Uruguay	34
4.2. Sistemas de autonomía colectiva plena o de abstención legislativa	40
a) Italia	40
b) Alemania	42
5. CONCLUSIONES	46
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
7. LEGISLACIÓN CONSULTADA	49
ANEXO: TABLA RESUMEN	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación expone de forma analítica distintos sistemas comparados de negociación colectiva ramal, por sector y multinivel, con énfasis en Europa y América Latina, describiendo sus elementos y componentes más relevantes, con miras a una eventual regulación e implementación de un sistema de negociación colectiva multinivel en Chile. Para ello, se seleccionaron los sistemas de negociación colectiva de cuatro países de Europa (España, Francia, Italia y Alemania) y de dos países de América Latina (Argentina y Uruguay). La metodología empleada consiste en la revisión y estudio analítico del derecho comparado y de la doctrina laboralista extranjera y nacional.

Los principales hallazgos del trabajo dicen relación con el ámbito de aplicación de los convenios en los distintos países, los niveles o unidades de negociación que existen, la legitimación o representación de las partes para negociar los convenios colectivos, el procedimiento mismo de negociación que se aplica en cada país y los diversos mecanismos de extensión, adhesión y exclusión del convenio. Junto con ello, y en el contexto del debate sobre la eventual implementación de un sistema de negociación colectiva multinivel o ramal en Chile, se identifican algunas materias que es preciso tener presente en dicho debate, como, por ejemplo, el rol que le debería corresponder al Estado en un sistema de negociación colectiva multinivel.

CONCEPTOS CLAVE

Negociación colectiva - rama - sector - multinivel - libertad sindical

1. INTRODUCCIÓN

La libertad sindical ha llegado a constituir un pilar del sistema democrático, presentando un mayor desarrollo en aquellos sistemas de relaciones laborales de amplia cobertura de los instrumentos o convenios colectivos, ya sea porque se trata de negociación ramal o por sector, y/o porque tienen algún mecanismo de extensión de los resultados de la negociación.

En la Unión Europea se pueden encontrar distintos sistemas, desde negociación a nivel de empresa (Gran Bretaña y Malta) hasta mecanismos de extensión de los contratos colectivos en casi todos los países de la Unión. En los 16 países con mayor productividad laboral en la OCDE, en el año 2014 existía negociación colectiva ramal o centralizada (en algunos es la forma predominante de negociar y en otros está presente sin ser dominante) (Gamonal y Arellano, 2018: 174).

En América Latina, por su parte, la negociación colectiva está radicada en la empresa en la mayoría de los países, con excepción de Uruguay, Argentina y Brasil. De esta forma, en la región predominan modelos descentralizados de negociación colectiva, con tasas bajas de cobertura y detalladas leyes sobre sindicatos, negociación colectiva y huelga, realidad a la que no escapa Chile.

En efecto, nuestro modelo actual de negociación colectiva aparece como fuertemente restrictivo de la autonomía colectiva, excesivamente reglamentario, con muchos plazos y formalidades, y radicando la negociación colectiva casi exclusivamente dentro del ámbito de la empresa.

Por ello, en la búsqueda de una mayor cobertura de la negociación colectiva, esto es, que los beneficios de los instrumentos colectivos lleguen a una mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras, lo que conlleva una mayor equidad en la distribución de los recursos, así como un mayor despliegue de la libertad sindical, avanzar hacia una negociación colectiva ramal o sectorial aparece como un objetivo plausible.

En esta materia, el Presidente de la República planteó en su Programa de Gobierno que *“para comenzar la transición hacia un nuevo modelo económico avanzaremos en la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, caracterizada como multinivel, lo que incluye la negociación ramal, simplificando su procedimiento, ampliando las materias de negociación, eliminando las restricciones actuales; en definitiva, ubicándonos dentro los estándares aceptados por la OIT”*¹.

Respecto de la negociación ramal, sectorial o multinivel, existen distintos sistemas comparados, algunos caracterizados por una autonomía colectiva plena y abstención legislativa, y otros modelos más intervenidos o reglados por la autoridad, en los que el resultado de la negociación se encuentra sujeto a condiciones externas. Además, en cuanto a la estructura de la negociación, en algunos predomina el carácter bipartito (organizaciones de empleadores y de trabajadores), y en otros prevalece el tripartismo, incorporando la participación activa de representantes del Gobierno o la Administración en el proceso negociador.

Junto con ello, es necesario abordar los mecanismos de extensión de los convenios o instrumentos colectivos así acordados, lo que constituye una herramienta muy relevante para ampliar la cobertura de los mismos.

Por ello, y considerando las definiciones estratégicas del actual Gobierno, aparece como necesaria una investigación sobre los sistemas comparados de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel.

Para desarrollar esta tarea, en primer lugar, es preciso caracterizar los elementos centrales que diferencian a los modelos de negociación colectiva en términos generales. Luego de ello, revisaremos específicamente algunos sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, y los principales elementos a partir de los que podemos comparar cada sistema.

No existe un solo “modelo” de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, en el cual se pueda basar el análisis para la realidad chilena. Por ello, hemos seleccionado seis sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel de Europa y de América Latina, tanto de aquellos en que interviene de alguna forma la legislación o la autoridad administrativa, denominados regulados o intervenidos (España, Francia, Argentina y Uruguay), como de aquellos que podríamos catalogar de autonomía colectiva plena (Italia y Alemania). La selección realizada busca dar cuenta de la diversidad de realidades y de sistemas existentes en la materia, lo cual puede contribuir de mejor forma a enriquecer el debate.

¹ Programa de Gobierno Gabriel Boric - Apruebo Dignidad, p. 105

SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL,
SECTORIAL O MULTINIVEL: UN ANÁLISIS COMPARADO

2. MODELOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto a los modelos teóricos de negociación colectiva, podemos hacer varias distinciones. La primera diferenciación dice relación con los sujetos negociadores, la segunda con el procedimiento negocial, la tercera con la estructura y, finalmente, la cuarta con el nivel o ámbito de la negociación.

2.1. Modelos según los sujetos negociadores

Los modelos referidos a sujetos negociadores están estrechamente relacionados con la eficacia limitada o general del convenio colectivo. En modelos de eficacia limitada, los sujetos negociadores negocian para sus representados directamente, mientras que, en modelos de eficacia general, o erga omnes, es necesario seleccionar sujetos con legitimidad suficiente para determinar condiciones laborales para todos los trabajadores y empresas en el ámbito convencional, con criterios que pueden ser diferentes. No obstante, se pueden plantear dos grandes modelos de negociación colectiva, comunes a ambas variantes, respecto de los sujetos negociadores que representan los intereses de los trabajadores (Lahera, 2010: 168).

a) Sindicalizado

Bajo esta modalidad, los sindicatos ejercen en exclusiva el derecho de negociación colectiva con la parte empresarial. Así, la negociación sectorial está protagonizada por los sindicatos, o por las federaciones y confederaciones sindicales, mientras que la empresarial es canalizada por las secciones sindicales en la empresa o por las propias federaciones sectoriales u otro tipo de organizaciones empresariales de carácter nacional o regional. Ejemplo de esto son los sistemas de negociación colectiva en Italia, Francia, Argentina y Uruguay.

b) Parcialmente sindicalizado

En este modelo la negociación colectiva es ejercida por los sindicatos y por otros sujetos colectivos no sindicales, como los comités de empresa (existentes en España y Alemania, por ejemplo), las asambleas o los representantes por mandatos informales de los trabajadores. Normalmente, estos sujetos colectivos no sindicales pueden intervenir en el nivel de empresa o descentralizado, a partir de lo ya definido en la negociación colectiva ramal o sectorial desarrollada por las organizaciones sindicales.

2.2. Modelos según el procedimiento de negociación

El procedimiento de negociación puede responder, esencialmente, a dos modelos teóricos (Kahn-Freund, 1987: 117-120; Ojeda, 1995: 660-670), a saber:

a) Modelo estático

Bajo este modelo, el procedimiento de negociación es rígido y formal, sin márgenes para la modificación o adaptación del convenio vigente. Así, el convenio colectivo se aplica y administra, a lo largo de su vigencia, tal como fue acordado. Las reglas de vigencia tienden a mantener los efectos jurídicos del convenio colectivo hasta la nueva negociación.

b) Modelo dinámico

En esta modalidad, el procedimiento de negociación es flexible e informal, con grandes márgenes de modificación y adaptación. Por su parte, el convenio colectivo se aplica y administra, a lo largo de su vigencia, en función de las circunstancias coyunturales, con un continuo intercambio entre los sujetos negociadores. De esta forma, la negociación colectiva se adapta a las nuevas circunstancias económicas, sociales o productivas.

2.3. Modelos según la estructura de la negociación

La ordenación del procedimiento puede encajar sobre la base de dos modelos (Valdés, 1996: 370-374):

a) Modelo intervencionista

Bajo este modelo la elección de los niveles de negociación corresponde a las propias partes negociadoras del convenio colectivo. Sin embargo, el Estado interfiere en esta libertad de elección mediante técnicas que condicionan la decisión de los negociadores. Así, el Estado, sin negar la autorregulación colectiva, puede fomentar determinados ámbitos funcionales o territoriales, y abogar por una centralización o descentralización del sistema de negociación colectiva. De esta forma, la norma estatal soluciona la concurrencia conflictiva entre convenios.

Los criterios ordenadores provenientes del Estado pueden ser de varios tipos. En primer lugar, se puede optar por la jerarquía entre convenios dependiendo del nivel de la negociación, dando prioridad, ante una concurrencia de instrumentos, al convenio sectorial o al de empresa, según sea la opción elegida. En segundo término, se puede acoger el criterio temporal de la preferencia del convenio colectivo anterior o del más reciente. Finalmente, el reparto de materias entre unidades convencionales puede determinar la aplicación de uno u otro convenio en razón de la materia negociada. Así, el criterio escogido por el Estado condicionará la libre elección del nivel de la negociación.

b) Modelo autorregulado

En esta modalidad, la elección del nivel de negociación corresponde a las propias partes negociadoras del convenio colectivo. En este contexto, el Estado no interviene en esta decisión colectiva, permaneciendo neutro respecto a la unidad negociadora, y confía a los propios acuerdos colectivos el establecimiento de reglas para la solución de la concurrencia entre convenios colectivos.

2.4. Modelos según el nivel o unidades de la negociación

En esta materia, existen principalmente dos modelos de negociación colectiva:

a) Centralizado

En esta modalidad, prevalecen en el ámbito de la negociación colectiva unidades de dimensiones amplias, ya sea a escala territorial o profesional. La unidad típica de este sistema es el convenio colectivo sectorial o ramal de carácter nacional, referidos a sectores o ramas de actividad económica.

b) Descentralizado

En esta variante prevalecen en el ámbito de la negociación colectiva unidades más reducidas, las que pueden ser a través de convenios colectivos de empresa o establecimiento (descentralizado empresarial) o convenios colectivos sectoriales en dimensiones territoriales pequeñas como la región o localidad (descentralizado territorialmente).

3. MECANISMOS DE EXTENSIÓN, DE ADHESIÓN Y REGLAS DE EXCLUSIÓN

En cuanto a la negociación centralizada ramal o sectorial, ella convive habitualmente con mecanismos de extensión, destinados a ampliar la cobertura del convenio colectivo. En la doctrina laboralista (Gamonal y Arellano 2019: 39-40) se han distinguido las siguientes modalidades:

a) Casos en que el poder de extensión del convenio colectivo se atribuye al Gobierno o a la autoridad administrativa. Esto significa que se distingue entre la estipulación del convenio colectivo y la atribución de eficacia del mismo. Así ocurre en Francia, Alemania, Holanda, Suiza, Finlandia, entre otros.

b) Reconocimiento a los actores sociales del poder de dictar normas vinculantes para todos los sujetos incluidos en el ámbito del contrato, aunque no estén afiliados a los sindicatos respectivos, como, por ejemplo, en España.

c) Recepción del convenio en una ley formal, o por la aplicación de este por los tribunales de justicia, o por la dictación por parte del Gobierno o de las autoridades administrativas de normas que recogen condiciones laborales mínimas para un sector determinado en base al convenio colectivo elegido como modelo, por ejemplo, de un sector o región similar, el cual ha sido acordado previamente por los actores sociales (comisiones tripartitas, ad hoc, paritarias, consejos de salarios, etc.). Esto último se da, por ejemplo, en el caso de Francia con el decreto de ampliación (*élargissement*), como se verá más adelante.

d) Aplicación espontánea realizada por los propios actores sociales. El modelo italiano participa en parte de esta modalidad.

Estos mecanismos de extensión pueden variar en la práctica o ser de tipo híbrido. No obstante, el sistema más empleado es el primero, de extensión gubernamental.

Por otro lado, un sistema de negociación colectiva ramal o sectorial puede contemplar la posibilidad de adhesión a un convenio colectivo ya pactado, como ocurre en la legislación española.

Finalmente, en un sistema de negociación colectiva ramal o sectorial también pueden existir reglas de exclusión o de excepción del convenio, por ejemplo, para las empresas de menor tamaño. O contemplarse la posibilidad de la no aplicación en una empresa o el descuelgue de la misma respecto del convenio colectivo sectorial, concurriendo determinadas causas.

4. SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA RAMAL, SECTORIAL O MULTINIVEL

En esta parte del trabajo distinguiremos los sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, según si predomina la intervención de la autoridad administrativa o la autonomía plena de los actores sociales, siguiendo para estos efectos la categorización que realizan Gamonal y Arellano (Gamonal y Arellano, 2019: 40-41). En tanto para este ejercicio, se ha optado para caracterizar aquellos sistemas con mayor intervención de la autoridad administrativa analizar los casos de España, Francia, Argentina y Uruguay y para revisar aquellos en los que prevalece la autonomía de los actores se recurrirá a los casos de Italia y Alemania.

Asimismo, a partir de esta diferenciación de los modelos de negociación ramal se analizará cada país y su sistema normativo de acuerdo con cinco dimensiones. Estas dimensiones ayudan a ilustrar y contrastar los casos de estudio, dichas dimensiones a saber son:

- Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo
- Niveles de negociación
- Legitimación o representación de los actores
- Procedimiento de negociación
- Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión del convenio

4.1. Sistemas regulados o intervenidos

Se trata de sistemas de negociación colectiva en los que existe un mayor protagonismo de la legislación (España) o una mayor intervención por parte de la autoridad administrativa, ya sea en la negociación misma (Uruguay) o a través de un acto posterior (Francia y Argentina). Esto no significa que en estos sistemas no exista protagonismo de los actores sociales, organizaciones sindicales y de empleadores, sino que ello va acompañado de una relevante intervención estatal.

a) España

El derecho a la negociación colectiva en España está contemplado en el artículo 37 de la Constitución Española, así como en el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

a1) Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo

Según el artículo 82.3, los convenios colectivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, es decir, tienen eficacia erga omnes, y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de ello, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten determinadas materias establecidas en la ley.

a2) Niveles de negociación

En esta materia, existe amplia libertad para las partes, ya que, según el artículo 83 del Estatuto, los convenios tendrán el ámbito o nivel de aplicación que ellas acuerden. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de la comunidad autónoma², podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito o nivel.

La relación articulada entre los distintos ámbitos de los convenios – la “estructura” de la negociación colectiva – se organiza por los agentes sociales a través de un Acuerdo Interprofesional a nivel nacional que condiciona e influye en las diferentes organizaciones representadas por las partes firmantes en los posteriores procesos de negociación de los convenios colectivos. El principio legal es el de la libertad de elección de ámbitos o niveles de negociación, pero estos Acuerdos Interprofesionales recomiendan una estructura determinada, que en todo caso es muy flexible y comprende desde el centro de trabajo hasta el convenio estatal de sector.

La estructura de la negociación colectiva en España se ha caracterizado históricamente por un grado intermedio de centralización, en contraposición a otros países europeos donde predomina la negociación colectiva de ámbito nacional –por ejemplo, Finlandia– o, en el extremo opuesto, la de empresa, como, por ejemplo, en los países del Este de Europa (Aparicio y otros, 2013: 35–36).

a3) Legitimación o representación de los actores

En la negociación del convenio colectivo, cabe distinguir la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios.

Respecto de los trabajadores, estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.

² Desde el punto de vista político administrativo, España divide su territorio en 17 comunidades autónomas y dos ciudades autónomas.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establezca para la negociación de los convenios sectoriales, que veremos a continuación.

En los convenios sectoriales, por su parte, estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

En los convenios de ámbito estatal, por su parte, respecto de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los sindicatos de la respectiva comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos, esto es, i) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo la obtención de, al menos, el 15% de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal, o ii) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo recién previsto.

Respecto de los empresarios, estarán legitimados para negociar en su representación:

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.
- En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación que tengan dichas empresas.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representación, según lo ya señalado, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

En los convenios de ámbito estatal, respecto de los empresarios, tendrán legitimidad las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal. Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores.

a4) Procedimiento de negociación

El Estatuto de los Trabajadores regula con cierto detalle el procedimiento negociador (artículo 89 y 90), por medio de trámites estrictos y formalizados, articulándose a través de diferentes etapas (Gamonal y Arellano 2019: 44).

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, la que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los párrafos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida. En cualquier caso, se deberá contestar por escrito y motivadamente. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Los convenios colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad, y deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

En el plazo máximo de 20 días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

a5) Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión del convenio

En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

Respecto de la extensión del convenio, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

Finalmente, existe en la legislación española la posibilidad de exclusión parcial del convenio. En efecto, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional dispone la ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El resultado de un procedimiento de exclusión que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral para el solo efecto de su depósito.

b) FRANCIA

En Francia, el preámbulo de la Constitución de 1946, al que se remite la Constitución de 1958 vigente, reconoce el derecho a la libertad sindical. El derecho a la negociación colectiva se desarrolla desde el marco legal, en un contexto cultural en el que la norma estatal imperativa es muy determinante, y la incidencia de la regulación del Estado de las relaciones laborales, muy extensa (Aparicio y otros, 2013: 10-11).

La negociación colectiva en Francia aparece regulada como derecho de configuración legal en el Code du Travail. El modelo francés se basa en el convenio sectorial o de rama (*branches*), como tipo convencional social y económicamente relevante.

Así, el régimen de la negociación colectiva se caracterizó en Francia durante mucho tiempo por cuatro grandes rasgos: el monopolio de las organizaciones sindicales de trabajadores representativas como agentes de la negociación; el dominio del convenio o acuerdo de sector sobre el acuerdo de empresa, salvo disposiciones más favorables para los trabajadores; la exclusión de cualquier regulación convencional contraria a las reglas legales (las del Código del Trabajo esencialmente), salvo disposiciones más favorables para los trabajadores; y una cierta capacidad de resistencia de los contratos de trabajo a las normas colectivas. Este perfil ha sufrido varias alteraciones desde hace casi quince años (Jeammaud, 2017: 25), siendo la más reciente las Ordenanzas de Macron de septiembre de 2017³, como se verá más adelante.

b1) Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo

La regla general es la de la eficacia personal limitada, de manera que los convenios colectivos de trabajo obligan a todos aquellos que los han firmado o que son miembros de las organizaciones o grupos signatarios, pero se establece un principio de vinculación empresarial al convenio colectivo, que obliga al empresario a aplicarlo a todos los trabajadores de su empresa, con independencia de que éstos estén afiliados o no a los sindicatos pactantes. De esta manera, cuando el empresario está vinculado por las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo, estas cláusulas se aplican a los contratos de trabajo concluidos con él. Esto garantiza un amplio margen de cobertura (Aparicio y otros, 2013: p. 10).

b2) Niveles de negociación

El predominio del convenio colectivo ramal como tipo ideal de la regulación colectiva de las relaciones colectivas es muy evidente en Francia. La negociación colectiva en cada sector prefigura y desarrolla las líneas generales y los tratamientos mínimos y generales que tienen su origen en el trabajo asalariado. De hecho, hasta las reformas de las leyes Auroux, de 1982, la negociación colectiva en la empresa era prácticamente inexistente. Además de la negociación sectorial, el modelo fran-

³ El Presidente de la República francesa, Emmanuel Macron, firmó cinco ordenanzas que modifican el Código laboral, las que fueron publicadas en la Diario Oficial el 23 de septiembre de 2017. Lo anterior, de conformidad a una facultad prevista en el artículo 38 de la Constitución francesa, previa autorización del Parlamento.

cés presenta como un elemento típico la presencia de Acuerdos Interprofesionales (*accord interprofessionnel*), firmados por los sindicatos representativos y la patronal, sobre materias concretas y que tienen una eficacia normativa y general sobre todos los sectores de la producción y de los servicios.

Así, la negociación colectiva sectorial continúa jugando un papel esencial, sentando las bases y el marco general de regulación de las condiciones de trabajo en Francia. Los convenios de empresa, por su parte, están establecidos no solo para adaptar e incrementar las ventajas de un convenio sectorial, sino también para recoger modalidades particulares de aplicación de los aumentos salariales del convenio sectorial.

Este modelo clásico de negociación colectiva, construido en torno al convenio colectivo de sector, se modifica de manera importante en dos etapas, la primera en mayo de 2004, y posteriormente a comienzos de la crisis económica, en agosto de 2008. La primera de estas modificaciones introduce la negociación de acuerdos derogatorios en las empresas, eliminando el principio según el cual los convenios de ámbito inferior al nacional de rama no podían establecer condiciones menos beneficiosas para el trabajador que las establecidas en los acuerdos y convenios de ámbito superior. Esta posibilidad de derogación de aspectos concretos del convenio de sector estaba, sin embargo, controlada por los negociadores del nivel superior, puesto que era posible que en el convenio de rama se prohibiera en todo o en parte la posibilidad de los acuerdos de empresa de inaplicar materias del convenio nacional de rama (Aparicio y otros, 2013: 12).

El cambio más importante hacia el reforzamiento del ámbito empresarial de negociación se habría de producir en el contexto de un proceso de reformas impulsado bajo la presidencia de Sarkozy, en el 2008, y que no sólo afecta a la negociación colectiva, sino que pretende modificar las estructuras institucionales del derecho del trabajo en la estela del "Libro Verde" europeo del 2006⁴. De esta manera, en enero 2008 se firmó un Acuerdo interprofesional sobre la modernización del mercado de trabajo, sin el consenso de la CGT, el sindicato mayoritario, la cual dio lugar a una Ley del mismo título que recogía ese texto concertado, y que fue recibida como un ejemplo claro de aplicación de la noción de flexiseguridad a la francesa (Ley N° 2008-596 de 25 junio 2008 "*portant modernisation du marché du travail*"). A través de esta modificación, entre otras cosas, se procede a la reconfiguración de la articulación de los niveles que estructuran la negociación colectiva mediante la enunciación de una cierta regla de preferencia del convenio de empresa sobre el del sector. Junto con ello, se promueve la ampliación y diversificación de los sujetos legitimados en la negociación de acuerdos de empresa con la finalidad de facilitar la conclusión de estos acuerdos.

Finalmente, a partir de las más recientes Ordenanzas de Macron, se han establecido tres grupos de materias o bloques de materias, para delimitar la relación entre el convenio sectorial y el de empresa. En primer término, en trece materias limitadamente enumeradas --primer bloque-- las disposiciones del convenio sectorial pre-

⁴ El Libro Verde de 2006 de la Unión Europea es un Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 22 de noviembre de 2006, con el fin de "modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI". Entre sus objetivos específicos se cuenta "contribuir al programa de mejorar la legislación, fomentando la modernización del Derecho laboral, sin olvidar sus beneficios y costes globales, en particular los problemas que pueden tener las pequeñas y medianas empresas".

valecen sobre las del acuerdo de empresa, firmado anteriormente o posteriormente, salvo sobre las que aseguran a los trabajadores “garantías al menos equivalentes”. Integran este bloque las siguientes materias: las clasificaciones profesionales; los salarios mínimos por cada nivel jerárquico; la igualdad profesional entre hombres y mujeres; las condiciones y la duración de la renovación del periodo de prueba en el contrato de trabajo por tiempo indefinido; determinadas medidas relativas a la jornada y a su distribución, entre otras.

En un segundo bloque de materias, el acuerdo de empresa se aplica de forma preferente al de sector anterior, salvo si éste impone expresamente la solución contraria, en tal caso prevalecen únicamente las normas convencionales de empresa que aseguran a los trabajadores “garantías al menos equivalentes”. Ahora bien, este segundo bloque tiene un tamaño relativamente reducido: prevención de los efectos de la exposición a determinados riesgos profesionales; inserción profesional de los trabajadores con discapacidad; bonos adicionales por trabajos peligrosos e insalubres; y efectivo de la empresa a partir del cual las organizaciones sindicales representativas pueden designar delegados sindicales y su número.

Finalmente, en todas las demás materias --tercer bloque-- las disposiciones del acuerdo de empresa, firmado antes o después de la entrada en vigor del convenio de sector, prevalecen sobre las de este último que tienen el mismo objeto, incluso más favorables. En ausencia de acuerdo empresarial, lógicamente, se aplica el convenio sectorial.

Se observa, a través de estas Ordenanzas, un importante incremento de la autonomía de la negociación en el ámbito empresarial o en el centro de trabajo que se ilustra igualmente por el régimen especial de un tipo de acuerdo de empresa “para responder a las necesidades de funcionamiento de la empresa o con vistas a preservar o desarrollar el empleo” (Jeammaud, 2017: 27).

b3) Legitimación o representación de los actores

Los convenios sectoriales se negocian entre una o varias organizaciones de empresarios y de trabajadores. La representatividad de éstas depende de que el convenio vaya a tener o no eficacia general (a diferencia de los convenios de empresa, éstos carecen en principio de ella). El convenio que vaya a tener eficacia general en todas las empresas de su ámbito, precisa el cumplimiento de unos requisitos estrictos y la negociación se efectúa en una comisión paritaria. El Ministerio del Trabajo puede dictar una orden para que adquiera eficacia general (extensión o ampliación), como se verá más adelante.

Los convenios colectivos de empresa, por su parte, los negocian el empresario y las organizaciones sindicales representativas a nivel de empresa (no el comité de empresa, como en España y Alemania). La regla de representatividad es la misma que la existente para los convenios sectoriales: tienen competencia para negociar las confederaciones representativas a nivel nacional y los sindicatos que prueben su representatividad en el ámbito del convenio. Sin embargo, no se establece ningún quorum de representación, solo se necesita la aceptación del empresario.

A partir de las Ordenanzas de Macron, las disposiciones nuevas o modificadas del Código del Trabajo regulan una nueva institución, el comité social y económico (CSE) que hereda las atribuciones de las antiguas IRP (instituciones representativas del personal) y que puede convertirse en consejo de empresa, dotado ahora de una función no reconocida a las “viejas” instituciones: llevar a cabo negociaciones de acuerdos colectivos de empresa. Se constituye un CSE en todas las empresas de al menos 11 trabajadores (Jeammaud, 2017: 37).

b4) Procedimiento de negociación

La convención o acuerdo se celebra entre:

- por un lado, uno o más sindicatos de trabajadores representativos en el ámbito del convenio o acuerdo;
- por otra parte, una o varias organizaciones sindicales de empresarios, o cualquier otra asociación de empresarios, o uno o varios empresarios tomados individualmente.

Las asociaciones de empresarios constituidas, que tengan competencia para negociar convenios y acuerdos, se asimilan a los sindicatos por las facultades que les confiere la legislación francesa.

Los representantes de las organizaciones mencionadas están autorizados a contratar, en nombre de la organización a la que representan, en virtud de:

- 1º Una estipulación estatutaria de esta organización;
- 2º Por una deliberación especial de esta organización;
- 3º A través de mandatos especiales escritos que les sean otorgados individualmente por todos los miembros de esta organización.

Las propias asociaciones de empresarios determinan su modo de deliberación.

En Francia no existen mayores reglas respecto del procedimiento mismo de negociación de un convenio colectivo, como sí existen para la extensión o ampliación del convenio. Solo se establecen algunas reglas formales mínimas.

Así, la convención o acuerdo es, bajo pena de nulidad, un documento escrito (article L2231-3). Los convenios y acuerdos, así como los convenios de empresas o establecimientos, se redactan en francés. Cualquier cláusula redactada en idioma extranjero es inoponible frente al trabajador a quien perjudicaría.

b5) Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión del convenio

A través de la extensión, existe la posibilidad que los actores sociales que han pactado un convenio colectivo de rama o sector, o un acuerdo profesional o interprofesional, expandan el campo de aplicación de lo acordado mediante un procedimiento

Para que un convenio colectivo sea susceptible de extensión, debe haberse acordado con ciertos requisitos. Debe haber sido negociado en el seno de una comisión paritaria o mixta, compuesta obligatoriamente por representantes de los empleadores y trabajadores que sean representativos del campo de aplicación respectivo⁵ (Gamonal y Arellano, 2019: p. 51).

La comisión es paritaria si está conformada sólo por representantes de las partes. La comisión también puede ser tripartita, en cuyo caso comprende un representante de la Administración que la preside. La convocatoria a esta comisión puede ser realizada de oficio por el Ministerio del Trabajo o a petición de una organización de empleadores o de trabajadores que sea representativa. El Ministerio está obligado a convocarla si la solicitud es efectuada por dos organizaciones de empleadores o de trabajadores que sean representativas (Gamonal y Arellano, 2019: p. 52).

No puede ser extendido un convenio de rama o acuerdo si existe una oposición formal y fundada de una o más organizaciones profesionales de empleadores representativos que empleen a más del 50% de todos los trabajadores del nivel respectivo. Esta oposición debe plantearse dentro del plazo de un mes a partir de la publicación por la autoridad administrativa de la extensión en el Diario Oficial.

Para que opere la extensión el convenio de rama o el acuerdo (profesional o interprofesional), no debe necesariamente ser de carácter nacional. Puede ser de nivel, regional, departamental o local.

Las Ordenanzas de Macron han establecido un requisito adicional para que el convenio de rama sea extendible a empresas con menos de 50 trabajadores (art. L. 2232-10-1 del Código del Trabajo francés), consistente en contemplar disposiciones específicas para estas empresas más pequeñas.

La extensión de un convenio ramal se inicia con una solicitud de las organizaciones interesadas, aunque el Ministerio del Trabajo no está obligado a decretarla. Con todo, la decisión de la administración no es discrecional, ya que puede ser revisada por el juez de lo contencioso administrativo. El rechazo de la extensión puede basarse en motivos de interés general, económicos o sociales, en la protección de terceros o en la intención de reformular una rama de actividad.

Para efectuar la extensión debe consultarse en forma previa a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva, la cual deberá dar una opinión motivada al Ministerio del Trabajo acerca de su conveniencia. También deberá consultarse a esta Comisión cuando se pretenda derogar un decreto de extensión.

⁵ Las organizaciones representativas son determinadas mediante un acto administrativo publicado en el Diario Oficial. Los criterios para establecer la representatividad se encuentran en los artículos L2121-1 a L2122-13 del Código del Trabajo. Los criterios generales de representatividad están en el artículo L2121-1 según el cual la representatividad de las organizaciones sindicales se determina según los siguientes criterios acumulativos: (1) el respeto por los valores republicanos; (2) la independencia; (3) la transparencia financiera; (4) una antigüedad mínima de dos años en el campo profesional y geográfico que cubre el nivel de negociación. Esta antigüedad se evalúa a partir de la fecha de depósito legal de los estatutos; (5) la audiencia establecida de acuerdo con los niveles de negociación de conformidad con los artículos L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 y L. 2122-9; (6) la influencia, caracterizada principalmente por la actividad y la experiencia, y 7 ° La cantidad de miembros y las cotizaciones sindicales.

Una vez recibida la opinión de la Comisión, el Ministerio del Trabajo debe publicar en el Diario Oficial un aviso acerca de la extensión que se pretende realizar, invitando a las personas u organizaciones interesadas a hacer observaciones dentro del plazo de 15 días.

Luego de estos trámites la extensión será realizada por decreto ministerial, el cual será publicado en el Diario Oficial junto con la convención o acuerdo extendido. Los efectos de la extensión son bastante claros: todos los empleadores que ejerzan una actividad dentro del campo de aplicación profesional o geográfico de la extensión deben aplicar y respetar los contenidos del convenio ramal o del acuerdo, sean o no miembros de las organizaciones signatarias de los mismos.

Una figura similar a la extensión del convenio colectivo, es la ampliación (*élargissement*) del convenio ramal. Se trata de una técnica jurídica que permite al Ministerio del Trabajo extender el ámbito de aplicación de una convención o acuerdo colectivo a una región o sector distinto.

En otras palabras, el decreto de extensión está delimitado a una región o sector en donde ya existe un convenio ramal o acuerdo que será extendido dentro de la misma región o sector al resto de los sujetos. Por el contrario, la función del decreto de ampliación es tomar un convenio ramal o acuerdo de una región o sector X y aplicarlo a una región o sector Y, distinto de X. Por ejemplo, un decreto de extensión dentro del sector eléctrico, significaría aplicar un convenio ramal de dicho sector a otros trabajadores de empresas eléctricas dentro del mismo. Por el contrario, un decreto de ampliación aplicaría el convenio del sector eléctrico a trabajadores de otro sector distinto, por ejemplo, de energía nuclear (Gamonal y Arellano, 2019: p. 55).

El decreto de ampliación (*élargissement*) se aplica a un ámbito profesional o geográfico con una imposibilidad persistente para llegar a un convenio colectivo ramal. Y por lo mismo, a diferencia del decreto de extensión, la función de la ampliación es promocional, en el sentido de dar una señal y una suerte de amenaza a los actores sociales de que se les aplicará una convención ramal de otra región o sector si no llegan a un acuerdo. Esta técnica es un instrumento complementario a la extensión.

El requisito del decreto de ampliación es la carencia permanente y prolongada de organizaciones de trabajadores y empleadores en un ámbito determinado (región o sector) lo que conlleva la imposibilidad persistente de llegar a celebrar un convenio colectivo ramal. Para que proceda la ampliación, debe haber condiciones económicas análogas entre los sectores o regiones respectivos.

Los decretos de ampliación, al igual que los de extensión, también deben ser consultados a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva, con una publicación previa en el Diario Oficial y una nueva publicación definitiva una vez adoptado el decreto. La iniciativa es del Ministerio del Trabajo y la ampliación, a diferencia de la extensión, puede ser aprobada incluso en contra de la opinión de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva.

c) ARGENTINA

En Argentina el derecho a negociar convenios colectivos de trabajo es un derecho que la Constitución le reconoce a los "gremios". El artículo 14 bis, en su inciso segundo, expresamente establece:

"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo."

Asimismo, Argentina también ha ratificado los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en materia de libertad sindical y negociación colectiva, que tienen a nivel local jerarquía superior a las leyes, entre ellos los convenios 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; 151, sobre relaciones de trabajo en la administración pública, y 154, sobre la negociación colectiva.

Existe una profusa legislación que regula los alcances, efectos, procedimientos y sujetos de la negociación colectiva. Las principales normas referidas a la negociación colectiva son:

- La Ley N° 14.250: esta norma fue aprobada en 1953, con reformas posteriores. Allí se establecen regulaciones referidas a los sujetos de la negociación, la relación entre convenios de distinto ámbito (rama de actividad, profesionales, empresa), la sucesión de convenios en el tiempo, los efectos de las cláusulas allí negociadas tanto en términos del alcance personal como de la vigencia temporal, etc.
- La Ley N° 23.546: establece las reglas de procedimiento para la negociación de convenios colectivos de trabajo. Entre otras cuestiones, aquí se regulan las obligaciones de las partes durante el proceso de negociación de los convenios.
- La Ley N° 23.551: esta normativa regula las asociaciones sindicales, la afiliación y desafiliación, los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales, las asociaciones sindicales con personería gremial, las federaciones y confederaciones, la representación sindical en la empresa, entre otras materias.
- La Ley N° 24.467: esta norma regula un régimen especial de negociación colectiva para las pequeñas y medianas empresas.
- La Ley N° 25.674, sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales.

Cabe destacar que estas leyes solo resultan aplicables a los trabajadores del sector privado, mientras que los trabajadores del sector público solo pueden contar con ámbitos de negociación colectiva si se dicta una ley específica.

En Argentina la negociación colectiva se desarrolla en dos niveles principales, por empresa y por rama de actividad, predominando esta última. En efecto, la mayor cantidad de unidades de negociación son suscritas por organizaciones sindicales por rama de actividad, coexistiendo una gran cantidad de negociaciones centralizadas (por rama de actividad) con diversas negociaciones que tienen lugar a nivel de empresa.

En la negociación ramal o sectorial adquiere suma relevancia la figura del sindicato con “personería gremial”, único que puede ejercer el derecho a negociar colectivamente y el derecho a huelga, entre otros derechos, personería que es otorgada por el Estado a través del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Más adelante desarrollamos este punto.

c1) Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo

El ámbito de cobertura del convenio colectivo va a estar determinado por el ámbito de actuación de las organizaciones sindicales y de empleadores que lo suscribieron. No obstante, a través de la institución de la homologación por parte de la autoridad administrativa (el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), las convenciones no solo son obligatorias para quienes las suscribieron, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad respectiva. Este efecto, denominado eficacia general o erga omnes, permite extender la aplicación del convenio colectivo a la totalidad de las relaciones laborales comprendidas en su ámbito y, de esta manera, ampliar significativamente sus niveles de cobertura.

Aun así, los convenios pueden prever expresamente la exclusión de determinadas categorías o grupos de trabajadores, que de esta manera no quedarán comprendidos dentro de su alcance. Esta última situación se verifica habitualmente respecto de las categorías superiores (personal de dirección, jerárquico o de supervisión), pero también respecto de los trabajadores dependientes de las contratistas o subcontratistas, quienes así permanecen fuera del ámbito de cobertura del convenio (Campos y Gianibelli, 2013: 11).

c2) Niveles de negociación

Las organizaciones sindicales y de empleadores pueden negociar convenios colectivos aplicables a todo su ámbito de actuación, o a un ámbito menor. De esta manera, es posible negociar convenios que resulten aplicables a toda una actividad, a una rama de dicha actividad, ya sea a nivel nacional, regional, provincial o local, a trabajadores que cuentan con una determinada categoría, profesión u oficio, o a una empresa puntual.

En Argentina la mayor cantidad de unidades de negociación son suscritas por organizaciones sindicales por rama de actividad, pero al mismo tiempo coexisten una gran cantidad de negociaciones centralizadas (por rama de actividad) con una multiplicidad de negociaciones que tienen lugar a nivel de empresa.

En suma, en Argentina la negociación colectiva se desarrolla en dos niveles principales, por empresa y por rama de actividad, predominando claramente esta última bajo la figura de las asociaciones sindicales con personería gremial.

c3) Legitimación o representación de los actores

La ley establece que las convenciones colectivas de trabajo se celebran entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores,

por una parte, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, por otra (artículo 1° de la ley 14.250). Para los fines de obtener la representatividad que habilita para la firma de convenios, la ley establece que, en el caso de las organizaciones sindicales, ella viene dada precisamente por la obtención de la personería gremial. Dicha personería es otorgada por el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social y, a partir de entonces, subsiste sin perjuicio de la pérdida de representación efectiva por parte de la organización sindical.

Para determinar cuál es la organización sindical más representativa, y consecuentemente obtener la personería gremial, la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales, en su artículo 25, exige que la organización solicitante cumpla con los siguientes requisitos: (i) una antigüedad mínima de seis meses; (ii) la afiliación de más del 20% de los trabajadores que quiere representar; y (iii) el mayor número promedio de afiliados cotizantes respecto de los trabajadores que pretende representar, en comparación con las demás asociaciones. Los mismos requisitos valen para otorgar la personería gremial a las federaciones y confederaciones, aunque el mayor número de afiliados se mide por la cantidad de afiliados que tengan las organizaciones de primer grado, en el caso de la federación, o con personería gremial, en el caso de la confederación.

Cuando dos organizaciones sindicales se disputan dicha representación se suscita un conflicto denominado de encuadramiento sindical, el cual es resuelto por la autoridad administrativa del trabajo.

Otorgada la personería gremial se inscribirá a la organización sindical en el registro que prevé la ley, publicándose en el Boletín Oficial tanto la resolución administrativa como los estatutos.

La Ley N° 25.674 sobre participación femenina en las unidades de negociación colectiva, por su parte, dispone que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

En cuanto a la representación de los empleadores en la negociación colectiva, el artículo 9° de la Ley N° 14.250 dispone que la convención colectiva celebrada por una asociación profesional de empleadores representativa de la actividad, será obligatoria para todos los empleadores de la misma comprendidos en la zona a que se refiere la convención, revistan o no el carácter de afiliados.

En caso de no existir asociación profesional de empleadores, en la actividad objeto de una convención, el Ministerio de Trabajo y Previsión podrá integrar la representación patronal con empleadores de la rama respectiva, o bien considerar suficientemente representativo al grupo de empleadores que intervengan en la negociación.

Finalmente, en cuanto a la representación sindical en el nivel de empresa, el artículo 40 de la Ley N° 23.551 establece que los delegados de personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo una representación más acotada -ante el empleador, la autoridad administrativa y la asociación sindical-, la que no incluye la posibilidad de negociar colectivamente.

c4) Procedimiento de negociación

La Ley N° 23.546 sobre convenciones colectivas, establece las normas mínimas que deben cumplir las partes respecto del procedimiento de negociación colectiva.

Así, se dispone que la representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación le notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- i) Representación que inviste;
- ii) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- iii) Materia a negociar.

Quienes reciban esta comunicación están obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

En el plazo de 15 días a contar desde la recepción de la notificación ya indicada, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con derecho a voz pero sin derecho a voto.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica, entre otras cosas:

- i) Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.
- ii) Designar negociadores con mandato suficiente.
- iii) Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo.
- iv) Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.
- v) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

Cuando alguna de las partes se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante un proceso sumarísimo

De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se levanta un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

Una vez suscrito el acuerdo, las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación. La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de 30 días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos para tal efecto. Transcurrido dicho plazo, se la considerará tácitamente homologada.

Cumplida la homologación, las convenciones no sólo serán obligatorias para quienes las suscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad. Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se considerarán, por ese solo hecho homologadas.

El texto de las convenciones colectivas debe ser publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dentro de los 10 días de suscritas u homologadas, según los casos. Vencido este plazo, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el mencionado departamento de Estado.

c5) Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión del convenio

Además de la homologación ya revisada, en virtud de la cual las convenciones ya no sólo serán obligatorias para quienes las suscribieron, sino que también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad, en Argentina, según lo previsto en los artículos 10 y 11 de la Ley N° 14.250, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a solicitud de cualquiera de las partes, puede extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

Las convenciones colectivas celebradas con alcance nacional o las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Previsión por las que se extienden convenciones a otras zonas, deben incluir normas que determinen la situación de vigencia de las cláusulas de las convenciones locales preexistentes. Esta institución es muy similar a la ampliación del convenio ramal (*élargissement*), ya analizada en el sistema francés.

d) URUGUAY

La Constitución uruguaya no menciona expresamente el derecho a la negociación colectiva, aunque sí el derecho de sindicación y el derecho de huelga, ambos en su artículo 57, en los siguientes términos:

“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”

El modelo uruguayo de negociación colectiva se ha caracterizado tradicionalmente por una alta autonomía en la regulación de las relaciones colectivas. Este modelo ha sido conocido también como el de los Consejos de Salarios y ha sido un modelo en el que ha predominado la negociación por área de actividad, siendo la negociación por empresa de relevancia menor (Gamonal y Arellano, 2018: 176-177).

Sin perjuicio de lo señalado, en el modelo uruguayo existe también una relevante intervención estatal, particularmente al tratarse de un modelo de negociación colectiva en gran medida tripartito, reflejado en los Consejos de Salarios y en el Consejo Superior Tripartito, y al existir un acto administrativo posterior del Poder Ejecutivo, que hace aplicable un convenio o decisión a todo un sector o grupo de actividad, una suerte de extensión gubernamental del convenio, similar a la homologación en Argentina. Además, es el Poder Ejecutivo el que convoca a los Consejos de Salarios. Por ello, la doctrina laboralista uruguaya ha hablado en este sistema de negociación colectiva de un intervencionismo amortiguado (Barretto, 2011: 9) o de un modelo de negociación intervenido (Ameglio, 2010: 68).

El sistema de negociación colectiva que rige en Uruguay (mayormente producto de la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y de la Ley N° 18.566, de 11 de septiembre de 2009), opera sobre la base de tres niveles de negociación: un nivel inferior, en la base, de negociación en la empresa; un nivel intermedio de negociaciones, donde aparecen en forma paralela o acumulativa dos ámbitos: los Consejos de Salarios y las negociaciones bilaterales en niveles sectoriales o cadenas productivas y, finalmente, un nivel superior donde el Consejo Superior Tripartito concentra el gobierno institucionalizado del sistema.

Los actores laborales pueden negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento, o cualquier otro nivel que estimen oportuno.

Los Consejos de Salarios fueron establecidos a través de la Ley N° 10.449, y tienen por objeto fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizar las remuneraciones de todos los trabajadores de la actividad privada. El Consejo de Salarios puede asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial respectivo. Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo (artículo 5, Ley 10.449).

El Consejo Superior Tripartito, por su parte, fue creado a través de la Ley N° 18.566, como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales. Tiene entre sus principales atribuciones las siguientes:

- efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, las organizaciones negociadoras en cada ámbito;
- asesorar al Poder Ejecutivo en caso de recursos administrativos dictados contra resoluciones referidas a diferencias ocasionadas por la ubicación de empresas en los grupos de actividad para la negociación tripartita;
- considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita, y
- estudiar y adoptar iniciativas en temas que considere pertinentes para el fomento de la consulta, la negociación y el desarrollo de las relaciones laborales.

(Artículos 7 y 10, Ley 18.566).

d1) Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo

El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

En cuanto a los Consejos de Salarios, estos fijan el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizan las remuneraciones de todos los trabajadores del respectivo grupo de actividad económica. Como se indicó, el Consejo de Salarios puede asimismo establecer condiciones de trabajo para el caso que sean acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo respectivo. Las decisiones de los Consejos de Salarios surten efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo, en el Diario Oficial y en otros diarios o periódicos. Las empresas están obligadas a poner en sitios visibles las tarifas que han de regir en su establecimiento o industria.

Respecto del convenio colectivo de empresa, no se establece expresamente en la ley su ámbito personal de aplicación, no obstante pareciera entenderse que se aplica a todos los trabajadores de la empresa o empresas que son parte del convenio. En la práctica, la negociación descentralizada ha tenido una relevancia menor y accesoria en Uruguay, básicamente con la finalidad de superación de lo consagrado en los niveles más altos o de adaptación y flexibilización de las condiciones de trabajo (Castello, 2011: 84).

d2) Niveles de negociación

En cuanto a los niveles de negociación, lo primero que hay que señalar es que, de conformidad al artículo 15 de la Ley 18.566, las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento o cualquier otro nivel que estimen oportuno. La norma agrega que la negociación en los niveles inferiores no podrá dis-

minuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios respectivo.

En específico, el modelo uruguayo de negociación colectiva se organiza sobre la base de tres niveles principales, que no son otros que los ámbitos o unidades de contratación (Castello, 2011: 79), como se explica a continuación:

(i) Un nivel superior o macro de diálogo y negociación en la cúspide, en el marco del Consejo Superior Tripartito, como órgano de coordinación y gobernanza de las relaciones laborales.

(ii) Un nivel medio o intermedio que abarca las negociaciones por rama, sector de actividad o cadenas productivas, que a su vez puede desarrollarse bajo dos modalidades diferentes:

- negociación bilateral, libre y espontánea;
- negociación trilateral, obligatoria e institucionalizada en el ámbito de los Consejos de Salarios.

En este nivel medio, el artículo 11 de la Ley 18.566 señala expresamente que la negociación colectiva a nivel de rama de actividad o de cadenas productivas podrá realizarse a través de la convocatoria de los Consejos de Salarios creados por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, o por negociación colectiva bipartita.

(iii) Un nivel bajo o micro, que básicamente contempla la negociación en la empresa y sus estructuras menores (sucursal, establecimiento, locales, secciones, etc.). En la práctica, esta negociación descentralizada ha tenido una relevancia menor y accesoria.

d3) Legitimación o representación de los actores

El Consejo Superior Tripartito estará integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores, más un igual número de suplentes o alternos de cada parte. Al Consejo Superior Tripartito le corresponde, además, efectuar la clasificación por grupos de actividad y, para cada uno de ellos, funcionará un Consejo de Salarios.

Los Consejos de Salarios, por su parte, están constituidos por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los patronos y dos por los trabajadores, e igual número de suplentes. El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actúa como Presidente. El Poder Ejecutivo designa los delegados de los trabajadores y empleadores en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad.

En los sectores donde no existiere una organización suficientemente representativa, el Poder Ejecutivo designará los delegados que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito o, en su caso, adoptará los mecanismos de elección que éste proponga.

Cuando una de las partes no concurra a la elección de su representante, éste será designado por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros. En caso de que ambas partes no concurrieren al acto eleccionario, el Poder Ejecutivo procederá, asimismo, a la designación directa.

Cuando no hay en el grupo de que se trate más de un patrono, a éste le corresponderá integrar el Consejo o nombrar su representante.

La Ley N° 10.449 dispone expresamente en su artículo 12 que está prohibida la representación de los trabajadores, por trabajadores que desempeñen cargos de dirección en un establecimiento comercial o industrial. Los delegados patronales u obreros deberán tener por lo menos 23 años y ser ciudadanos naturales o legales, con un mínimo de actividad continuada en los últimos cinco años en los trabajos propios del comercio, industria, etc., del grupo correspondiente. Podrá ser delegado obrero aun el despedido dentro de los 90 días anteriores a la fecha de la convocatoria a elecciones cuando no haya sido por causa grave y reúna las condiciones señaladas. La actividad continuada mínima no será necesaria en el caso de que el Consejo de Salarios se constituya para empresas o actividades industriales o comerciales nuevas iniciadas dentro de los últimos cinco años.

Finalmente, en la negociación colectiva bipartita, son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior (artículo 14 Ley 18.566).

d4) Procedimiento de negociación

Según lo dispone la Ley N° 18.566, bajo el título de “deber de negociar de buena fe”, en toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones. En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación.

También se establece en el mismo cuerpo legal que las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan.

Más allá de estas disposiciones, no se establecen legalmente mayores formalidades ni trámites respecto del procedimiento mismo en la negociación colectiva bipartita.

Por otro lado, en cuanto a los Consejos de Salarios, en cualquier época el Poder Ejecutivo puede convocarlos de oficio o a solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente, en cuyo caso debe convocarlo dentro de los 15 días de presentada la petición.

No será necesaria la convocatoria de Consejos de Salarios en aquellas actividades o sectores en que esté vigente un convenio colectivo que hubiera sido debidamente concertado por las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de la actividad o sector.

Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos.

Cuando se resuelve la creación de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo dicta un decreto determinando:

1°. La profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integran el grupo.

2°. La circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción.

Las decisiones de los Consejos de Salarios se adoptan por simple mayoría, pero no puede efectuarse ninguna votación sobre salarios, sin inclusión de ésta en el "Orden del día" y sin previa citación por lo menos con 48 horas de anticipación. No obstante, sin haberse cumplido dichos requisitos puede procederse a una votación de salarios cuando así se resuelva por unanimidad. Para que la votación sea válida se requiere, además, que estén representados por delegados presentes, los tres sectores.

Los Consejos fijan el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, o por mes, o por pieza, según sea necesario o lo consideren conveniente.

El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, puede observar un salario acordado, cuando a su juicio no llena las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo.

Las decisiones de los Consejos de Salarios, son apelables ante el Poder Ejecutivo, salvo aquellas adoptadas por unanimidad de sus componentes. Las tarifas de salarios mínimos entran en vigencia en la fecha que señala el Consejo de Salarios y son publicadas en el "Diario Oficial" y en otros diarios o periódicos, a juicio del Poder Ejecutivo. Salvo resolución en contrario del Consejo, la tarifa entrará en vigencia a los 30 días de su publicación. Las empresas, a su vez, están obligadas a poner en sitios visibles las tarifas que han de regir en su establecimiento o industria.

El Consejo Superior Tripartito, por su parte, podrá ser convocado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o preceptivamente a propuesta de cualquiera de las partes. Para celebrar las sesiones se requerirá la asistencia mínima del 50% de sus miembros, que contemplen la representación tripartita del órgano. En caso de no reunirse el quórum referido, se efectuará una segunda convocatoria dentro de las 48 horas para la que se requerirá el 50% de los integrantes del Consejo. Para

adoptar resolución el Consejo requerirá el voto conforme de la mayoría absoluta de sus integrantes.

d5) Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión del convenio

En Uruguay, en la negociación colectiva sectorial o por rama no existe propiamente en la ley la institución de la extensión o ampliación del convenio, en atención a que tanto en la negociación colectiva bipartita como en la que se desarrolla en los Consejos de Salarios se contempla la sanción posterior de un acto administrativo del Poder Ejecutivo, que hace aplicable ese convenio o esa decisión a todo el sector o grupo de actividad, una suerte de extensión gubernamental.

En efecto, de conformidad al artículo 16 de la Ley 18.566, el convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo.

En cuanto a las decisiones de los Consejos de Salarios, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 de la Ley 10.449, las tarifas de salarios mínimos allí establecidas entrarán en vigencia en la fecha que señale el Consejo de Salarios y serán publicadas en la Diario Oficial y en otros diarios o periódicos, a juicio del Poder Ejecutivo.

4.2. Sistemas de autonomía colectiva plena o de abstención legislativa

Se trata de sistemas de negociación colectiva en que predomina la autonomía plena de los actores sociales en la regulación de las relaciones laborales, con un relativo abstencionismo legislativo o una intervención menor por parte de la autoridad administrativa. Revisaremos dos casos emblemáticos en la materia: Italia y Alemania.

a) ITALIA

El caso italiano es en cierta medida excepcional, puesto que parte de un reconocimiento de derechos colectivos en la Constitución que, en lo referido a la representatividad sindical y a la negociación colectiva, no ha sido desarrollado legislativamente, siendo sustituido por un sistema sindical de hecho y un esquema de negociación colectiva “de derecho común” (Aparicio y otros, 2013: 19).

En Italia la autonomía colectiva ha tenido un gran desarrollo producto de la carencia de una legislación orgánica en materia sindical, no obstante que las normas constitucionales sobre libertad sindical y huelga delegan en la ley la regulación de diversos aspectos del derecho de negociación colectiva y de autotutela.

En efecto, en la Constitución italiana encontramos dos normas centrales en materia sindical, los artículos 39 y 40. El primero establece que la organización sindical será libre y sus incisos segundo a cuarto especifican que no se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga. Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos. Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica y podrán, representados unitariamente en proporción a los respectivos afiliados inscritos, concertar convenios colectivos de trabajo con efectos obligatorios para todos los pertenecientes a las categorías a que se refiera el convenio. Por su parte, el artículo 40 dispone que el derecho de huelga se ejercerá en el ámbito de las leyes que lo regulen. Sin embargo, las leyes no se dictaron y el sistema ha funcionado en base a acuerdos de las multisindicales de trabajadores y empleadores (Gamonal y Arellano, 2018: 183).

a1) Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo

En Italia, el convenio colectivo es un contrato colectivo privado, que tiene eficacia personal limitada respecto de las partes que lo acuerdan y las personas representadas por éstas. Esta eficacia, que no requiere un principio de doble afiliación como en el caso alemán, logra una aplicación generalizada en la práctica mediante la afiliación de la empresa a la asociación empresarial que ha negociado el convenio, como en el supuesto francés, con el añadido de que la aplicación del contenido del convenio a los trabajadores no afiliados o a los afiliados a un sindicato no pactante se produce por la aplicación de un principio antidiscriminatorio entre trabajadores afiliados y no afiliados en las condiciones de trabajo, salariales y de empleo, en una unidad productiva concreta.

a2) Niveles de negociación

El convenio colectivo nacional de sector (categoría) es el instrumento determinante de los tratamientos mínimos del trabajo asalariado, sin perjuicio de permitir mejoras de los mismos en algunas empresas de tamaño medio – grande en un esquema denominado “negociación articulada”, en donde el sindicato aborda la negociación en la empresa desde esta óptica de mejora o experimentación reivindicativa en esta negociación articulada, y ello a partir de los años 1962–63. Durante los años sesenta, en efecto, se va forjando en Italia un proceso de culturalización obrera unitaria que favorece el desplazamiento del centro de atención de la cuestión salarial a la empresa y los lugares de trabajo, con una importante base asamblearia y unitaria.

A partir de 1993, en la práctica negocial italiana se abre la posibilidad de formalizar un “segundo nivel” de negociación en la empresa o en unidades territoriales de sector inferiores al nacional, que permita regulaciones diferentes o que se aparten de lo establecido en el convenio colectivo nacional e incluso la posibilidad de inaplicación de algunos contenidos del convenio colectivo sectorial. Esta utilización del “segundo nivel” ya no en la clave típica de mejora de tratamientos retributivos o laborales, sino como regulación diversa o incluso derogatoria de materias concretas comienza a encontrar un espacio de permisibilidad siempre en la medida y con las condiciones que se delimiten en el propio convenio colectivo nacional de sector.

El convenio colectivo de empresa, por consiguiente, aparece “recogido” o “generado” a partir del convenio colectivo sectorial, como texto regulador “general” de las condiciones de trabajo en una empresa determinada, sin que, por consiguiente, se limite a la regulación de aspectos específicos de mejora o de extensión de la regulación convencional aplicable, o de adopción de medidas de crisis o de reestructuración de empleo (Aparicio y otros, 2013: 22).

a3) Legitimación o representación de los actores

A nivel nacional, existen en Italia tres grandes confederaciones sindicales de trabajadores: la CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo), fuertemente vinculada al partido comunista italiano, es la confederación más antigua, fundada en 1906; la CISL (Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores), de inspiración católica y laica, fundada en 1948 como escisión de la CGIL, y la UIL (Unión Italiana del Trabajo), de inspiración socialdemócrata, fundada en 1950 sobre la base de la Federación Italiana del Trabajo que en 1948 se había separado de la CGIL (Gamonal y Arellano, 2018: 184).

En cuanto al nivel de empresa, el artículo 19 del *Statuto dei lavoratori* contempla la representación sindical en ese nivel. Este artículo originalmente disponía que podían constituirse a nivel de empresa representaciones sindicales RSA (*Rappresentanze Sindacali Aziendali*) aquellas organizaciones de trabajadores inscritas en el ámbito de las confederaciones más representativas u otras organizaciones sindicales no afiliadas, que hubiesen firmado el contrato colectivo nacional o provincial aplicable a la empresa. Este reconocimiento era funcional a la utilización de los derechos que contemplaba el Estatuto de Trabajadores a favor de la actividad sindical a nivel de empresa en sus arts. 20 y siguientes, pero dejaba plena libertad en cuanto a la forma organizativa específica por la que optaran los trabajadores. Luego de un referéndum

derogatorio en 1995, se suprimió parte del artículo 19 quedando vigente que solo podían constituir RSA las asociaciones sindicales que hayan firmado el contrato colectivo aplicable a la empresa, de cualquier nivel, incluso contrato colectivo de empresa. Posteriormente, la Corte Constitucional por medio de una sentencia aditiva, especificó que basta que la agrupación sindical haya “participado” en las tratativas del contrato colectivo, sin que lo haya firmado necesariamente, para constituir una RSA (Guarriello, 2014: 767-781).

a4) Procedimiento de negociación

Ante la ausencia de legislación en la materia, la negociación colectiva es una facultad que proviene de la libertad sindical y que, por consiguiente, en un sistema sindical de hecho, posee cualquier sindicato. Los convenios colectivos se construyen, por consenso entre los principales sindicatos del país, en el nivel nacional y sectorial. Se entiende que estas negociaciones coordinadas son las que permiten establecer un marco general en cuanto a los salarios de los trabajadores y el resto de condiciones de trabajo, más aun teniendo en cuenta que el Estado no determina un salario mínimo.

a5) Mecanismos de extensión, adhesión o exclusión del convenio

Ante la ausencia de una regulación orgánica de la negociación colectiva, no se contempla en Italia la existencia de mecanismos legales de adhesión, extensión o ampliación del convenio colectivo, quedando ello supeditado al ejercicio de la libertad sindical que realicen los actores sociales.

b) ALEMANIA

La Constitución alemana, que recibe la denominación de Ley Fundamental para la República Federal de Alemania⁶, reconoce como derecho fundamental la libertad de asociación sindical, tanto en la vertiente individual como colectiva, protegiendo la autonomía de las organizaciones y su capacidad de acción. La jurisprudencia de su Tribunal Constitucional Federal, y del Tribunal Federal del Trabajo, ha establecido que la Constitución reconoce a sindicatos y organizaciones empresariales un campo de actividades que se refiere en primer lugar a la “promoción” de las condiciones laborales y económicas de sus miembros mediante la negociación colectiva, además de la acción en la empresa y la codeterminación y el conflicto (Aparicio y otros, 2013: 5-6).

En el sistema de negociación colectiva alemán existen dos niveles de negociación: uno a nivel de actividad o rama, donde operan los sindicatos, y otro a nivel de empresa, donde operan los comités de empresa. Sin perjuicio de ello, tradicionalmente la negociación colectiva en Alemania suele tener lugar a escala sectorial.

En efecto, la mayoría de las negociaciones colectivas en Alemania tienen lugar a escala sectorial. Sin embargo, los convenios colectivos sólo establecen las condiciones mínimas, que se pueden superar en las empresas o en las fábricas. El resul-

⁶ También conocida como “Ley Fundamental de Bonn”, por haber sido aprobada en dicha ciudad.

tado es que las empresas más grandes o más rentables suelen pagar más y ofrecer mejores condiciones laborales que las empresas más pequeñas o menos rentables (Bosh, 2003: 180).

Solo los sindicatos tienen derecho a huelga, ya que la huelga es legal solo a nivel de rama o actividad. Los comités de empresa, por su parte, son organismos que buscan el consenso y la cooperación, y no tienen derecho a llamar a los trabajadores a la huelga.

El Estado no tiene influencia oficial en la negociación colectiva, salvo como empleador público participando activamente en la negociación colectiva de las corporaciones del Estado, los *länder* y los municipios.

b1) Ámbito personal de aplicación del convenio colectivo

Las cláusulas de un convenio colectivo rigen directamente e imperativamente entre las partes que concurrieron a él, esto es, los que al momento de su entrada en vigencia eran miembros del sindicato, y los miembros de la asociación empresarial respectiva. Ahora bien, las normas sobre organización de la empresa, obligan al empresario firmante respecto de todos los establecimientos de su empresa. Además, queda obligado el empresario que adhiera en forma autónoma al convenio. Esto, sin perjuicio de las excepciones que expresamente permita el propio convenio, y aquellas modificaciones favorables a los trabajadores.

El convenio colectivo es en Alemania un contrato propio de la autonomía privada, que se inscribe en el espacio jurídico de los contratos y, por ello, el ámbito de eficacia del convenio colectivo se limita a las organizaciones pactantes – sindicato y asociación empresarial – y los sujetos por ellos representados, empresas y trabajadores. Es lo que se denomina eficacia personal limitada a los trabajadores y empresas afiliados o adheridos a las respectivas organizaciones firmantes del acuerdo.

Se puede entonces deducir que la afiliación a un sindicato es la condición necesaria para que se aplique al trabajador el convenio colectivo vigente en el sector en el que éste despliegue su actividad, pero no es así totalmente porque es también necesario que el empresario esté afiliado a la organización empresarial que ha concluido el acuerdo. En Alemania rige, por tanto, el denominado principio de “doble afiliación”, es decir que el convenio colectivo sólo despliega su eficacia sobre los empresarios afiliados a la asociación empresarial pactante y sobre los trabajadores asimismo afiliados al sindicato pactante (Aparicio y otros, 2013: 7).

b2) Niveles de negociación

En Alemania, como ya se ha indicado, existen dos niveles de negociación: uno a nivel de actividad, sector o rama, donde operan los sindicatos, y otro a nivel de empresa, donde operan los comités de empresa. Los sindicatos acuerdan los mínimos por cada rama o sector, regulando las condiciones materiales de trabajo, como salario mínimo o la formación de los trabajadores.

No obstante, el sistema alemán se basa prevalentemente en un alto nivel de negociación centralizada, en torno a los convenios colectivos de sector en el nivel de distrito o regional, con algunas excepciones en donde el convenio tiene un ámbito nacional, como los empleados del sector público. La región suele coincidir con un *Bundesland*, pero otras veces la geografía industrial se ha desarrollado de manera diferente a la geografía política, y el ámbito territorial del convenio es por tanto diferente del marcado por las fronteras regionales (Aparicio y otros, 2013: 8).

b3) Legitimación o representación de los actores

De conformidad a la Ley de Negociación Colectiva (TVG), de 1949, los únicos sujetos de la negociación colectiva son los sindicatos y el empresario individual y las asociaciones de empresarios. Además, se autoriza a las centrales sindicales y a las asociaciones patronales a celebrar convenios a nombre de sus afiliados, cuando cuenten con la autorización correspondiente de aquellos.

La negociación colectiva es, por tanto, un elemento esencial de la libertad sindical, a tal punto que en el sistema alemán está directamente enraizado una en otra, mediante la atribución en régimen de exclusividad o de monopolio a las organizaciones sindicales de las facultades de negociación colectiva y de huelga, como típicas de la representación colectiva de los trabajadores que éstas encarnan.

El sistema de representación de los trabajadores se completa con las previsiones sobre los organismos de representación en la empresa, los comités de empresa. Estos organismos unitarios, de formación electiva, gozan, en virtud de la Ley de Organización de la Empresa (*Betriebsverfassungsgesetz* o *BetVG*), de un cierto número de derechos de codeterminación en relación con las cuestiones "personales" y sociales. Aunque el derecho de negociación colectiva se otorga en exclusiva a los sindicatos, los comités de empresa pueden concluir "acuerdos de codeterminación" en la empresa, una figura por tanto muy parecida a lo que en la experiencia española se llaman "acuerdos de empresa" (Aparicio y otros, 2013: 6).

Un comité de empresa puede ser elegido en cualquier empresa con más de cinco empleados. Las elecciones se celebran en toda Alemania cada cuatro años entre principios de marzo y finales de mayo. Cualquier empleado puede ser elegido. El comité de empresa se ocupa de los asuntos sociales, personales y económicos de la empresa.

b4) Procedimiento de negociación

La Ley de Negociación Colectiva no define la negociación por ramas, ni el contrato colectivo por ramas, ni lo estatuye como modalidad obligatoria de negociación colectiva ni el nivel en que ésta debe llevarse a cabo. Tampoco se establecen legalmente los trámites que se deben seguir en el procedimiento de negociación colectiva, primando la autonomía colectiva de los actores sociales en la materia.

Las partes de un convenio colectivo están obligadas a enviar al Ministerio Federal del Trabajo y de Seguridad Social el texto original o una copia auténtica del convenio, dentro del mes siguiente a su celebración. Además, los empresarios deben exponer una copia del mismo en un lugar adecuado en su centro de trabajo.

El Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social lleva un registro de convenios colectivos, en el que consta la celebración, la modificación y la revocación de los convenios colectivos, así como el comienzo y la terminación de la eficacia general.

b5) Mecanismos de extensión, adhesión o exclusión del convenio

Los convenios colectivos se aplican, como se ha dicho, solo a los trabajadores y empresarios adheridos a los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes. Sin embargo, el Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social puede declarar la eficacia general de un convenio colectivo, haciéndolo aplicable a todas las empresas de un determinado sector o región. Para ello, la ley exige las siguientes condiciones:

- Solicitud de ambas de las partes del convenio;
- Que la ampliación de eficacia se justifique en el interés público, el que generalmente se entiende cuando (i) el convenio colectivo tiene un significado importante para la formulación de las condiciones de trabajo en su área de aplicación; o (b) cuando la eficacia general permite asegurar la efectividad del convenio colectivo contra posibles consecuencias económicas desfavorables.
- Acuerdo de una comisión compuesta por representantes de las confederaciones patronales y las centrales sindicales (comisión bipartita).

Antes de decidir sobre la petición, la autoridad debe escuchar a los representantes de las empresas y trabajadores afectados por la posible declaración de eficacia general, así como a las autoridades laborales de los *Länder* en cuyo ámbito se extienda el convenio colectivo.

Con la declaración de eficacia general, las normas del convenio colectivo extienden su ámbito de aplicación a las empresas y trabajadores de la rama/sector industrial no obligados por el convenio colectivo hasta ese momento. La eficacia general prescribe con el cese de vigencia del convenio.

El Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social puede también revocar la declaración de eficacia general de un convenio colectivo, siguiendo el mismo procedimiento establecido para su declaración. Tanto la declaración de eficacia general como la revocación de la eficacia general requieren de anuncio oficial público.

Finalmente, está permitido pactar a nivel de empresa cláusulas de inaplicabilidad del convenio en determinadas materias, salarial y de tiempo de trabajo principalmente, las que deben ser pactadas entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Esto ha sido entendido más en términos de flexibilidad y de adaptabilidad que como una inaplicación del convenio.

5. CONCLUSIONES

En el presente trabajo hemos revisado distintos sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, tanto de Europa como de Sudamérica. Para ello, hemos identificado algunos elementos que nos permiten diferenciarlos, como los sujetos negociadores, el procedimiento negocial, la estructura de la negociación y el nivel o ámbito de la negociación.

También nos hemos referido a una herramienta muy relevante en los distintos sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, como son los mecanismos de extensión adhesión o ampliación del convenio. Estos mecanismos permiten de manera efectiva ampliar la cobertura de los convenios colectivos, ya sea por acuerdo de los propios actores sociales, decisión de la autoridad administrativa, o algún mecanismo mixto.

Finalmente, asumimos la tarea de exponer los principales elementos de algunos sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, tanto aquellos regulados o de intervención administrativa (España, Francia, Argentina y Uruguay), como de aquellos de autonomía colectiva plena o de abstención legislativa (Italia y Alemania).

A partir de lo expuesto, y en el contexto del debate sobre la eventual implementación de un sistema multinivel o ramal en Chile, podemos aportar las siguientes materias que es preciso tener presente:

a) Legitimación y representación de los actores sociales

En los diversos sistemas de negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel, ha sido necesario definir con claridad quienes van a representar en la negociación misma a las partes que negocian, trabajadores y empleadores. Por ejemplo, como hemos visto en algunos sistemas, se les puede exigir un determinado porcentaje de representatividad a las organizaciones sindicales o de empleadores, estableciendo además alguna participación del Estado en la determinación de cuál es la organización más representativa, sin que esto signifique afectar la autonomía colectiva de los actores sociales. En este punto, además, es preciso considerar la historia y tradición sindical chilena y de negociación entre las partes.

b) Articulación de los distintos niveles de negociación

En todos los sistemas estudiados conviven distintos niveles de negociación: ramal o sectorial, nacional, regional, de empresa, de establecimiento, etc. Puede predominar un determinado nivel, por ejemplo, el nivel ramal, pero ello no significa que no puedan existir otros niveles de negociación. Por ello, será importante determinar cómo se relacionan y articulan estos diversos niveles de negociación, por ejemplo, quiénes intervendrán en cada nivel, si va a predominar el convenio ramal o el de empresa, qué materias se tratarán en cada nivel de negociación, etc.

c) Mecanismos de extensión o ampliación del convenio colectivo

Para cumplir con el objetivo declarado de ampliar la cobertura de la negociación colectiva, no basta con contar con un sistema de negociación colectiva multinivel que incorpore la negociación ramal o sectorial, sino que también es necesario contemplar algún mecanismo o instrumento que permita extender o ampliar el ámbito personal de aplicación del convenio a trabajadores y empresas que no fueron parte de la negociación del convenio colectivo. Figuras existentes en otros países, como la extensión, ampliación, adhesión u homologación del convenio, son interesantes de estudiar de forma más profunda.

d) Rol del Estado en la negociación colectiva

Finalmente, será necesario determinar cuál es el rol y el grado de intervención que tendrá el Estado en un modelo de negociación colectiva que incorpore la negociación ramal, sectorial o multinivel, ya sea que se trate de un esquema bipartito (sindicatos- empresas) o uno tripartito (sindicatos-empresas-Estado). De acuerdo con los sistemas de negociación colectiva analizados en el presente trabajo, el rol del Estado puede ir desde uno abstencionista hasta una intervención acentuada, pasando por una intervención amortiguada como ocurre en el caso de Uruguay.

Finalmente, solo queda observar cómo continúa en Chile el debate sobre la incorporación de la negociación colectiva ramal, sectorial o multinivel en nuestro sistema de relaciones laborales, debate para el cual espero que este trabajo constituya un aporte.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMEGLIO, Eduardo (2010): La intervención del Estado en la Negociación Colectiva, en "XXI Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Maldonado.

APARICIO, Joaquín; BAYLOS, Antonio; MERINO, Amparo, y TRILLO, Francisco (2013): Modelos de Negociación Colectiva en Europa, en "Estrategias por mayor y mejor negociación colectiva", CSA, San Pablo.

BARRETTO, Hugo (2011): Tensiones en el modelo de negociación colectiva en Uruguay, disponible en <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarretto3.pdf>.

BOSH, Gerhard (2003): La evolución de la negociación colectiva en Alemania, en "Cuadernos de Relaciones Laborales", Universidad Complutense de Madrid, 21, N° 1.

CAMPOS, Luis y GIANIBELLI, Guillermo (2013): La negociación colectiva en Argentina, en "Estrategias por mayor y mejor negociación colectiva", CSA, San Pablo.

CASTELLO, Alejandro (2011): Negociación colectiva. Diversas modalidades de intervención de terceros. Niveles y articulación, en "Laborem", Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 11.

GAMONAL, Sergio y ARELLANO, Pablo (2018): Negociación colectiva, autonomía y abstención legislativa, en "Revista Ius et Praxis", Universidad de Talca, Año 24, N°3, 2018.

- (2019): Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia, en "Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso" N° 53.

GUARRIELLO, Fausta (2014): L' Articulo 19 dello Statuto Revisitato, en "Giornale de Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", N° 144, anno XXXVI.

JEAMMAUD, Antoine (2017), La "Reforma Macron" del Código del Trabajo Francés, en "Temas Laborales", N° 139/2017.

KAHN-FREUND, Otto (1987): Trabajo y Derecho, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

LAHERA, Jesús (2010): Modelos y reformas de la negociación colectiva, en "Papeles de Economía Española", N° 124, Madrid.

OJEDA, Antonio (1995): Derecho Sindical, Tecnos, Madrid.

VALDÉS, Fernando (1996): Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

7. LEGISLACIÓN CONSULTADA

a) España

- Constitución española
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Estatuto de los trabajadores

b) Francia

- Constitución francesa
- Code du travail
- Ley nº 2008-596 de 25 de junio de 2008 sobre la modernización del mercado del trabajo

c) Argentina

- Constitución de la Nación Argentina
- Ley Nº 14.250, de 1953, que regula las convenciones colectivas de trabajo
- Ley Nº 23.546, de 1988, que regula el procedimiento para la negociación colectiva
- Ley Nº 23.551, de 1988, conocida como Ley de Asociaciones Sindicales
- Ley Nº 24.467, de 1995, que tiene por objeto promover el crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas
- Ley Nº 25.674, de 2002, sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales,

d) Uruguay

- Constitución de la República Oriental del Uruguay
- Ley Nº 10.449, de 1943, sobre negociación colectiva y creación de los Consejos de Salarios
- Ley Nº 18.566, de 2009, sobre el sistema de negociación colectiva

e) Italia

- Constitución de la República Italiana
- Statuto dei lavoratori

f) Alemania

- Ley Fundamental para la República Federal de Alemania (Constitución alemana)
- Ley de Negociación Colectiva (TVG), de 1949
- Ley de organización y cogestión de la empresa (Betriebsverfassungsgesetz, o BetrVG), de 1976

ANEXO: TABLA RESUMEN

	Ámbito personal de aplicación	Niveles de negociación	Legitimación o representación de los actores	Procedimiento de negociación	Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión
ESPAÑA	<p>Convenio se aplica a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación respectivo (estatal, de la comunidad autónoma, etc.), esto es, tiene una eficacia general o erga omnes</p>	<p>Existe amplia libertad para las partes. Los convenios tendrán el ámbito o nivel de aplicación que ellas acuerden. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de la comunidad autónoma, podrán establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito o nivel. La estructura de la negociación colectiva en España se ha caracterizado históricamente por un grado intermedio de centralización.</p>	<p>Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos, los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales, dependiendo del nivel de la negociación. Por el lado, empresarial, los empresarios de forma individual y las asociaciones empresariales, según el nivel de la negociación.</p>	<p>Regulado en el Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone una serie de trámites estrictos y formalizados, articulándose a través de diferentes etapas. Los convenios colectivos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad, y deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro.</p>	<p>Las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente.</p> <p>Respecto de la extensión del convenio, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad. Finalmente, existe la posibilidad de exclusión parcial del convenio.</p>

ANEXO: TABLA RESUMEN

	Ámbito personal de aplicación	Niveles de negociación	Legitimación o representación de los actores	Procedimiento de negociación	Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión
FRANCIA	<p>Regla general es la eficacia personal limitada, esto es, los convenios obligan a todos aquellos que los han firmado, pero empresario debe aplicarlo a todos los trabajadores de su empresa, con independencia de si ellos están afiliados o no a sindicatos firmantes</p>	<p>La negociación colectiva sectorial continúa jugando un papel esencial, sentando las bases y el marco general de regulación de las condiciones de trabajo. Los convenios de empresa están establecidos no solo para adaptar e incrementar las ventajas de un convenio sectorial, sino también para recoger modalidades particulares de aplicación. En el último tiempo, se ha incorporado una distinción por bloques de materias para convenios sectoriales y de empresa</p>	<p>En los convenios sectoriales, la representatividad depende de que el convenio vaya a tener o no eficacia general. El convenio que vaya a tener eficacia general en todas las empresas de su ámbito, precisa el cumplimiento de unos requisitos estrictos y la negociación se efectúa en una comisión paritaria.</p> <p>Los convenios colectivos de empresa los negocian el empresario y las organizaciones sindicales representativas a nivel de empresa.</p> <p>Existen también los CSE en las empresas.</p>	<p>En Francia no existen mayores reglas respecto del procedimiento mismo de negociación de un convenio colectivo, como si existen para la extensión o ampliación del convenio. Solo se establecen algunas reglas formales mínimas.</p>	<p>A través de la extensión, existe la posibilidad que los actores sociales que han pactado un convenio colectivo de rama o sector, o un acuerdo profesional o interprofesional, expandan el campo de aplicación de lo acordado mediante un procedimiento administrativo en el Ministerio del Trabajo, dentro de la misma región o sector. Una figura similar es la ampliación (élargissement) del convenio ramal, la que permite al Ministerio del Trabajo extender el ámbito de aplicación de una convención colectiva a una región o sector distinto.</p>

ANEXO: TABLA RESUMEN

	Ámbito personal de aplicación	Niveles de negociación	Legitimación o representación de los actores	Procedimiento de negociación	Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión
<p>ARGENTINA</p>	<p>El ámbito de cobertura del convenio colectivo va a estar determinado por el ámbito de actuación de las organizaciones sindicales y de empleadores que lo suscribieron.</p> <p>No obstante, a través de la institución de la homologación por parte de la autoridad administrativa, las convenciones no sólo son obligatorias para quienes las suscribieron, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad respectiva.</p>	<p>En Argentina la negociación colectiva se desarrolla en dos niveles principales, por empresa y por rama de actividad, predominando claramente esta última bajo la figura de las asociaciones sindicales con personería gremial.</p>	<p>La ley establece que las convenciones colectivas de trabajo se celebran entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleados, por una parte, y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial, por otra. Dicha personería es otorgada por el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social.</p>	<p>La Ley N° 23.546 sobre convenciones colectivas, establece las normas mínimas que deben cumplir las partes respecto del procedimiento de negociación colectiva. Una vez suscrito el acuerdo, las convenciones colectivas deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a solicitud de cualquiera de las partes, puede extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.</p>

ANEXO: TABLA RESUMEN

	Ámbito personal de aplicación	Niveles de negociación	Legitimación o representación de los actores	Procedimiento de negociación	Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión
URUGUAY	<p>El convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo. En cuanto a los Consejos de Salarios, estos fijan el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizan las remuneraciones de todos los trabajadores del respectivo grupo de actividad económica. Finalmente, respecto del convenio colectivo de empresa, no se establece expresamente en la ley su ámbito personal de aplicación, no obstante pareciera entenderse que se aplica a todos los trabajadores de la empresa o empresas que son parte del convenio</p>	<p>El sistema de negociación colectiva opera sobre la base de tres niveles de negociación: un nivel inferior, en la base, de negociación en la empresa; un nivel intermedio de negociaciones, donde aparecen en forma paralela o acumulativa dos ámbitos: los Consejos de Salarios y las negociaciones bilaterales en niveles sectoriales o cadenas productivas y, finalmente, un nivel superior donde el Consejo Superior Tripartito concentra el gobierno institucionalizado del sistema. En la práctica, la negociación descentralizada ha tenido una relevancia menor y accesoria en Uruguay.</p>	<p>El Consejo Superior Tripartito estará integrado por nueve delegados del Poder Ejecutivo, seis delegados de las organizaciones más representativas de empleadores y seis delegados de las organizaciones más representativas de trabajadores. Los Consejos de Salarios, por su parte, están constituidos por siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo, dos por los patronos y dos por los trabajadores, e igual número de suplentes. Finalmente, en la negociación colectiva bipartita, son sujetos legitimados para negociar un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra.</p>	<p>En cuanto a los Consejos de Salarios, en cualquier época el Poder Ejecutivo puede convocarlos de oficio o a solicitud de organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente. Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos. En cuanto a la negociación colectiva bipartita, más allá de algunas disposiciones sobre el deber de negociar de buena fe y el intercambio de informaciones, no se establecen legalmente mayores formalidades ni trámites respecto del procedimiento mismo.</p>	<p>En Uruguay, en la negociación colectiva sectorial o por rama no existe en la ley la institución de la extensión o ampliación del convenio, en atención a que tanto en la negociación colectiva bipartita como en la que se desarrolla en los Consejos de Salarios se contempla la sanción posterior de un acto administrativo del Poder Ejecutivo, que hace aplicable ese convenio o esa decisión a todo el sector o grupo de actividad, una suerte de extensión gubernamental.</p>

ANEXO: TABLA RESUMEN

	Ámbito personal de aplicación	Niveles de negociación	Legitimación o representación de los actores	Procedimiento de negociación	Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión
ITALIA	<p>En Italia, el convenio colectivo es un contrato colectivo privado, que tiene eficacia personal limitada respecto de las partes que lo acuerdan y las personas representadas por éstas. Esta eficacia logra una aplicación generalizada, en la práctica, mediante la afiliación de la empresa a la asociación empresarial que ha negociado el convenio.</p>	<p>El convenio colectivo nacional de sector (categoría) es el instrumento determinante de los tratamientos mínimos del trabajo asalariado, sin perjuicio de permitir mejoras de los mismos en algunas empresas de tamaño medio - grande en un esquema denominado "negociación articulada". A partir de 1993, en la práctica comercial italiana se abre la posibilidad de formalizar un "segundo nivel" de negociación en la empresa o en unidades territoriales de sector inferiores al nacional.</p>	<p>A nivel nacional, existen en Italia tres grandes confederaciones sindicales de trabajadores: la CGIL, la CISL, y la UIL. Las empresas, por su parte, son representadas por las asociaciones empresariales respectivas. En cuanto al nivel de empresa, a través de representantes de las organizaciones sindicales signatarias de los convenios colectivos aplicables en esa unidad de producción (art. 19 Statuto dei laboratori).</p>	<p>Ante la ausencia de legislación en la materia, la negociación colectiva es una facultad que proviene de la libertad sindical y que, por consiguiente, en un sistema sindical de hecho, posee cualquier sindicato. Los convenios colectivos se construyen, por consenso entre los principales sindicatos del país, en el nivel nacional y sectorial. No existe un procedimiento legal detallado.</p>	<p>Ante la ausencia de una regulación orgánica de la negociación colectiva, no se contempla en Italia la existencia de mecanismos legales de adhesión, extensión o ampliación del convenio colectivo, quedando ello supeditado al ejercicio de la libertad sindical que realicen los actores sociales.</p>

ANEXO: TABLA RESUMEN

	Ámbito personal de aplicación	Niveles de negociación	Legitimación o representación de los actores	Procedimiento de negociación	Mecanismos de extensión, adhesión y exclusión
ALEMANIA	<p>El convenio colectivo es en Alemania un contrato propio de la autonomía privada, que se inscribe en el espacio jurídico de los contratos y, por ello, el ámbito del convenio colectivo se limita a las organizaciones pactantes - sindicato y asociación empresarial - y los sujetos por ellos representados, empresas y trabajadores.</p> <p>Es lo que se denomina eficacia personal limitada.</p>	<p>Existen dos niveles de negociación: uno a nivel de actividad, sector o rama, donde operan los sindicatos, y otro a nivel de empresa, donde operan los comités de empresa. Los sindicatos acuerdan los mínimos por cada rama o sector, regulando las condiciones materiales de trabajo, como salario mínimo o la formación de los trabajadores.</p> <p>Así, el sistema alemán se basa prevalentemente en un alto nivel de negociación centralizada, en torno a los convenios colectivos de sector en el nivel de distrito o regional.</p>	<p>De conformidad a la Ley de Negociación Colectiva, los únicos sujetos de la negociación colectiva son los sindicatos y el empresario individual y las asociaciones de empresarios. El sistema de representación de los trabajadores se completa con los comités de empresa. Estos organismos unitarios, gozan de ciertos derechos de codeterminación, aunque el derecho de negociación colectiva se otorga en exclusiva a los sindicatos.</p>	<p>La Ley de Negociación Colectiva no define la negociación por ramas, ni el contrato colectivo por ramas, ni lo estatuye como modalidad obligatoria de negociación colectiva ni el nivel en que ésta debe llevarse a cabo. Tampoco se establecen legalmente los trámites que se deben seguir en el procedimiento de negociación colectiva, primando la autonomía colectiva de los actores sociales en la materia.</p>	<p>Los convenios colectivos se aplican, como se ha dicho, solo a los trabajadores y empresarios adheridos a los sindicatos y organizaciones empresariales firmantes. Sin embargo, el Ministerio Federal de Trabajo y de Seguridad Social puede declarar la eficacia general de un convenio colectivo, haciéndolo aplicable a todas las empresas de un determinado sector o región.</p>

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

1924 **100** AÑOS 2024