

CAPÍTULO CUARTO: <i>La negociación colectiva: Una forma de cogestión</i>	141
1. Cómo entiende la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la negociación colectiva	141
2. Repercusión de la negociación colectiva en los sistemas de participación no asimilados a la cogestión	143
3. Procedimiento de cogestión en la negociación colectiva	145
4. Modalidades actuales de la negociación	149

CAPÍTULO CUARTO

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA FORMA DE COGESTIÓN

1. *Cómo entiende la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la negociación colectiva*

Al celebrarse la XXXV Reunión de la Asamblea General de la OIT el año de 1952, fue aprobada una recomendación, al no ser posible obtener la votación necesaria para aprobar un convenio internacional (la número 94), que bajo el título de “consultas entre trabajadores y patronos” propone la negociación colectiva en la toma de decisiones apropiadas que conduzcan a promover la colaboración obrero-patronal siempre que las cuestiones a resolver no sean tratadas normalmente mediante otros organismos de gestión. El objetivo de este tipo especial de acuerdo, sin abandonar las costumbres o prácticas nacionales, ha tenido como finalidad que: *a)* se promuevan arreglos voluntarios entre ambas partes, capital y trabajo; *b)* se estimulen diversas formas de colaboración no estrictamente contractual o legal, que faciliten esos arreglos, sobre todo en las materias que precisen del consenso para su efectividad; *c)* se legisle, a través de la negociación colectiva, sobre el alcance, la competencia, la estructura y las modalidades de funcionamiento de cada centro de trabajo, con base en las condiciones particulares de cada empresa, y *d)* se realicen combinaciones de los anteriores métodos en el planteamiento de controversias y conflictos que, por su naturaleza y escaso interés general, se resuelvan en forma directa por los sectores interesados.

Puede estimarse esta recomendación de la OIT el punto de partida de una forma especial de cogestión en la cual la participación sindical constituye la base de toda acción gestatoria. Actualmente no la contemplan sino muy escasos sistemas nacionales de relación laboral, pero interesa a nuestro estudio por dos razones: una, el tratamiento de cuestiones que no pueden ser objeto de decisiones unilaterales; otra, el hecho de que la negociación colectiva es una institución del derecho del trabajo universalmente reconocida, que aceptan hasta los países ajenos

a la coestión como medio de solución de conflictos laborales. Veamos un caso: Estados Unidos de América no acepta la existencia de organismos de gestión obrera y menos aún la formación de comités o comisiones mixtas de empresa; sin embargo, nadie discute que en este país los sindicatos gozan de gran influencia y se reconoce su calidad de agentes negociadores no obstante representar apenas una tercera parte de la población laborante, por otro lado, muy activa. Las principales industrias del país vecino guardan relaciones con sus trabajadores a través de sindicatos sólidamente organizados, y resuelven en forma conjunta todos sus problemas.

Caso semejante es el de la Commonwealth, en donde casi todas las decisiones empresariales que pueden tener repercusión sobre las condiciones de trabajo son fruto de acuerdos independientes en los que los trabajadores ejercen influencia considerable, a grado tal, que el procedimiento paritario, aun cuando no esté reglamentado legalmente, es para el obrero una garantía de máxima justicia y representa para sus intereses una auténtica democracia industrial, evitando sea el empleador quien imponga sus puntos de vista en cuestiones que de ninguna manera le afecten. Con base en esta vía colateral y en la potencia sindicalista, que es parte en el procedimiento, los trabajadores disponen con seguridad de una especie de coestión *sui generis*, si se nos permite considerarlo así.⁸³

La razón por la cual en algunos países se prefiere la negociación colectiva a cualquiera otra forma de participación de los trabajadores en las empresas es debido a la necesaria distinción de las funciones que corresponden a la dirección y a los sindicatos, pues se piensa que los comités de empresa y las comisiones mixtas limitan tanto la acción patronal como la verdadera acción sindical, al verse sujetas las organizaciones obreras a los compromisos que se establezcan por sus dirigentes, en su mayor parte de carácter político y no estrictamente laboral. Además —agregan—, tales métodos obstruyen la libertad de la negociación colectiva, al no ser auténticamente democráticas las decisiones e interferir en la administración del convenio colectivo, base de las relaciones permanentes entre los representantes de los trabajadores y la directiva de las empresas, pues impide la eficaz interpretación de las disposiciones aplicables a los derechos individuales de los trabajadores, a los del sindicato y a los del empleador. Para quienes piensan así, ciertamente

⁸³ Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, Ginebra, 1959, pp. 119 y ss.

es la negociación colectiva la forma más completa de participación en cualquier sistema de relaciones laborales.⁸⁴

Objetivos prácticos de este tipo de gestión son:

1º Discutir cambios importantes que pretenda establecer una empresa antes de ponerlos en ejecución, como puede serlo la reforma de actividades o la reorganización de los métodos de producción;

2º Informar respecto de los principios generales que norman la política de personal, concediendo prioridad a las disposiciones convencionales vigentes en materia de trato al trabajador;

3º Evitar la multiplicación de órganos especiales para el arreglo de asuntos que corresponden a la acción sindical únicamente, y

4º Ejercer en forma directa y como mejor proceda la situación particular de cada empresa y el método a seguir en materia de distribución del trabajo.

En suma, se trata de dar solución a problemas internos, pero sin la intervención individual de los trabajadores, por tratarse de cuestiones que es al sindicato a quien corresponde resolver, al ser ésta su función esencial.

2. *Repercusión de la negociación colectiva en los sistemas de participación no asimilados a la cogestión*

La primera repercusión que encontramos a nivel de negociación es la ausencia de formalidades. Hemos visto que la cogestión requiere un mínimo de reglas, la mayor parte impuestas por la legislación según las circunstancias y características de cada país, que en cierta forma limitan la acción tanto de trabajadores como de patronos, quienes deben ajustarse a los términos legales; en tanto que la negociación jamás se apoya en reglas preestablecidas sino en simples prácticas de diálogo y acuerdo; a lo sumo, si la cuestión va a resultar larga o conflictiva, se dictan bases que faciliten el entendimiento mutuo a través del orden de exposición y resolución que las partes interesadas convengan. La cogestión permite la asociación estrecha entre empleadores y trabajadores y por ello se le admite como producto de la evolución en la relación obrero-patronal; sin embargo, aceptamos que la negociación continúa siendo la forma elemental de atender los asuntos de interés para los trabajadores.

Los autores cuya opinión es del todo favorable a la cogestión, estiman que gran número de asuntos han dejado de ser hoy prerrogativa

⁸⁴ *Boletín del Congreso sobre Cuestiones de Trabajo*, celebrado en la Universidad Laval de Québec, 1977, impreso en dicha Universidad, p. 82.

exclusiva de las empresas para convertirse en problemas de mutuo interés obrero-patronal, los cuales sólo un organismo bipartito con atribuciones expresas y dedicación a determinado tipo de cuestionamientos puede apreciar, analizar y resolver. Para ellos, la negociación ha quedado reducida a cuestiones salariales o retributivas de la profesión, a la distribución de la jornada y descansos, al mecanismo propio de la producción y a la discusión en general de las convenciones colectivas; su importancia no la desconocen pero consideran que en las simples pláticas que se entablan no se encuentra una participación activa y moderna, acorde con la evolución de los principios sociales y producto de las nuevas ideas de coordinación empresarial.⁸⁵

Es cierto que la negociación ha restringido su campo de acción a las siguientes áreas: *a)* garantía de empleo; *b)* satisfacer prestaciones complementarias; *c)* la formación de nuevos oficios, y *d)* garantizar el nivel de vida del trabajador. En Italia, por ejemplo, por disposición legal, los comités de empresa tienen intervención en horarios y cargos de trabajo sólo en cuanto se reflejan en problemas de higiene y seguridad o en asuntos de clasificación profesional o traslado; pero las materias básicas correspondientes continúan siendo motivo de negociación colectiva y son tratadas con exclusividad cuando se revisan los contratos colectivos, en cuyas cláusulas se materializan las facultades de interpretación concedidas a los mencionados comités. En los países escandinavos los asuntos de reestructuración y racionalización del trabajo se han dejado en cambio a los comités de empresa, pero continúan siendo motivo de negociación los relativos a presupuestos y prestaciones salariales; se han otorgado facultades de información y consulta de carácter exclusivo a los comités, pero en la práctica los métodos informativos continúan siendo materia de negociación. En otras palabras, se ha combinado la cogestión con los sistemas tradicionales de negociación, pero se ha dotado a ésta de tal dinamismo y amplitud que se le ha convertido de hecho en un nuevo método de gestión.

Una segunda repercusión interesante de la negociación colectiva en su avance a la participación de los trabajadores, es la innovación incorporada a los procesos de discusión. En los países donde la información y consulta continúan siendo directas, gracias a los modernos sistemas de comunicación, es posible mantener permanentemente orientados a los trabajadores y recibir de éstos instrucciones precisas para llevar a cabo modificaciones contractuales. Es práctica común en sindicatos del mundo entero el constituirse en asamblea permanente ante ciertos problemas del trabajo, no sólo en suspensiones derivadas de un

⁸⁵ Javillier, Jean Claude, *op. cit.*, *supra* nota 66, pp. 401 y 402.

paro patronal o de una huelga, sino en preocupaciones colectivas que ameritan rápida resolución. La concertación en múltiples conflictos colectivos ha sido posible gracias a estos modernos métodos.

Y una forma especial de cogestión a base de negociación colectiva ha sido la solución de conflictos “de rivalidad sindical” —como la OIT llama a los intergremiales—, entre los que se encuentra el de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo. En países en vía de desarrollo y aun en países desarrollados es frecuente la presencia de estos conflictos por dos motivos: en fases iniciales o intermedias de la evolución sindical, determinadas organizaciones pretenden ser quienes manejen los asuntos del personal de una empresa en su totalidad, procurando atraer al mayor número de afiliados con tal propósito; en otros casos, la legislación nacional permite la sindicación por oficio o profesiones, surgiendo entonces problemas de representatividad cuando existen dudas en las bases de sindicación, esto es, cuando ciertas actividades encajan lo mismo en un sector profesional que en otro, como ocurre con frecuencia con los mineros, los mecánicos, los metalúrgicos, etcétera.

Al presentarse estas situaciones, la negociación colectiva ha resultado ser el medio idóneo para lograr un entendimiento intersindical, pues se comprenderá que la cogestión difícilmente podría tener lugar al existir escasas posibilidades de entendimiento general de los trabajadores de una empresa afiliados a distintas ramas profesionales con intereses propios y en consecuencia a diversos sindicatos especializados.⁸⁶ El conflicto deriva del hecho de la representación. ¿A quién corresponde? El sentido común y las leyes determinan que debe ser el sindicato más representativo el titular de la contratación o aquel que agrupa mayor número de trabajadores en la empresa; pero surgirá siempre inconformidad en la agrupación carente de representatividad, por sentir que sus particulares intereses no serán adecuadamente defendidos por quien no otorgue a los mismos la importancia merecida. Para evitar estas fricciones los sindicatos han adoptado una táctica común, que la cogestión no permite resolver, siendo en tales situaciones cuando entra en función la negociación colectiva directa. El fundamento de política sindical que sustenta este tipo de solución estriba en la prohibición absoluta impuesta a los patronos de intervenir en la organización obrera.

3. *Procedimiento de cogestión en la negociación colectiva*

Se ha considerado que toda negociación colectiva es previa a la celebración de una convención colectiva de trabajo, pero cualquiera inter-

⁸⁶ Informe. . . , *cit.*, *supra* nota 83, p. 59.

locución o plática (como en términos comunes se designa al intercambio de opiniones sobre asuntos, problemas u orientaciones respecto del trabajo, si tiene lugar entre patronos y trabajadores de una o varias empresas) es motivo de negociación para llegar a un acuerdo colectivo de interés para ambas partes. Negociación, hoy en día, no es únicamente el arreglo de las condiciones de trabajo, sino todo motivo de discusión llevado al terreno del entendimiento mutuo, a la conciliación o a la simple voluntad de encontrar soluciones a un diferente modo de pensar o actuar respecto de un determinado acto; es la reflexión consciente a la que llegan dos interlocutores con el propósito de ponerse de acuerdo en determinada acción, sin prisa, sin ofensa, sin desplantes o posiciones de fuerza, pues el objetivo es encontrar ambos, o todos ellos si son varios, plena satisfacción a los puntos de vista respecto de los cuales difieren.

El procedimiento de toda negociación varía según los interlocutores, la naturaleza del asunto a discutir o la finalidad perseguida. Los autores han dividido en tres estos procedimientos de gestión, tendientes todos a lograr una base de comprensión que permita concluir una controversia, pero no mantener un diálogo abierto y permanente entre obreros y empresarios. Cuando el problema interno de trabajo se limita a un sector productivo o a un grupo de personas a quienes afecta determinada disposición, en los casos donde la discusión se remite a un patrono y un grupo de trabajadores con o sin intervención sindical, sea para la revisión de una cláusula contractual o la realización de cambios de orientación industrial o asociativa, se dan las siguientes opciones:⁸⁷

A. Negociación directa

Trátase de comités de empresa, de consejos de empresa o comisiones mixtas, las decisiones adoptadas para interpretar cuestiones relativas a la legislación laboral en materia de ejecución de las tareas ordinarias de un centro de trabajo o para la aplicación de los reglamentos interiores, se tramitan mediante negociación directa. Del estricto cumplimiento de las normas impuestas se encargan unas u otras con funciones definidas y aceptadas en los contratos colectivos. En los grandes centros industriales o en las grandes empresas agrícolas, comerciales, de servicios, etcétera, el procedimiento que la regula se rige con apoyo en los sistemas examinados con base en principios o reglas preestable-

⁸⁷ Craver, Charles, "El futuro del movimiento laboral", en *Revista Perspectivas Económicas*, núm. 46, 1984, pp. 48-51.

cidas. Allí la negociación colectiva puede tener lugar bajo diferentes formas pero sólo mediante la acción gestonaria de las partes.

Igual ocurre en la mediana y pequeña industria, al no resultar siempre posible la cogestión sino la negociación, sea por la carencia de órganos creados para tal propósito o por concretarse a un simple intercambio de opiniones entre empleador y trabajadores, el procedimiento de gestión se reduce al diálogo que lleve a una solución satisfactoria para ambos. Lo único variable son los interlocutores cuando son varios los propietarios de empresas similares a quienes se presenta el mismo problema y consecuentemente procuran soluciones idénticas en beneficio de sus intereses como sector productivo, o cuando son varios los sindicatos que deban participar.

El procedimiento de discusión se efectúa sin mayores formalidades y sólo cuando son varias las propuestas sindicales o patronales se establece un orden de prelación para analizarlas por separado, bajo iguales normas a las de un procedimiento conciliatorio en el que no intervenga autoridad alguna, debido a ser producto de la conveniencia y reflexión propias de cada parte, y resultado del esfuerzo común lo que permita transigir para establecer compromisos viables, sin regateo y con espíritu de otorgarse por cada interesado mutuas concesiones.

B. Tácticas de gestión

La presencia de problemas concretos de fácil solución y que requieren de un tipo de gestión sin formalismos o de amigable composición —podría decirse—, tampoco se tramita a través de los órganos de cogestión sino mediante procedimientos estatutarios, muchas veces no convenidos, pero llevados a la práctica por la naturaleza de los asuntos a discutir. El procedimiento de negociación en estos casos se sujeta por regla general a las siguientes bases:

a) Los trabajadores o sus representantes formulan una solicitud escrita con el objeto de negociar modificaciones a los reglamentos de trabajo. La finalidad perseguida se contrae a facilitar la labor de convencimiento patronal de adoptar distintos métodos de operación a los impuestos, porque de llevarlos a cabo los trabajadores de *motu proprio*, ello podría implicar desobediencia a una orden o provocar quizás una alteración en la línea productiva;

b) La solicitud podría haber sido ya reflexionada por el patrono o sus representantes, o tal vez haberla previsto él mismo. En este caso, se otorga contestación favorable a la pretensión laboral; de no ser así se cita a un intercambio de opiniones;

c) El diálogo que se establezca debe conducir forzosamente a un acuerdo, pues cualquier desacuerdo no podrá resolverse por medio de negociación sino con la intervención de la autoridad del trabajo competente, y

d) Podrá sujetarse el debate a una reglamentación especial de requerirlo la índole del asunto o asuntos a tratar, a fin de ofrecer iguales oportunidades de exposición de sus argumentos a cada parte y encontrarse éstas en condiciones de arreglos satisfactorios.

Este tipo de negociación es de carácter local por comprender asuntos que competen a una empresa en particular o que se estiman ajenos a los correspondientes a una comisión mixta integrada por disposición legal o a un comité de empresa. Sin embargo, las soluciones dadas son de idéntico contenido y de igual carácter obligatorio que las provenientes de un órgano de cogestión existente; la diferencia atañe al sector o grupo de trabajadores interesados en una cuestión particular, pero no al interés general de todos ellos.

C. Otros métodos de negociación

Los cambios en la composición de la fuerza laboral han marchado a la par con acontecimientos significativos en el movimiento industrial. Se considera que el futuro ambiente de empleo tendrá poca semejanza con el de las fábricas contemporáneas debido en gran parte a la automatización, y en otra a la sustitución de las personas con máquinas susceptibles de adaptarse a determinada línea de productos, congruente con la demanda de los consumidores. La sustitución de mano de obra está llevando a un nuevo método de negociación obrero-patronal en el que disminuyen los intentos de sindicalización, al no ser muchos obreros y empleados receptivos a la organización gremial y preferir los empresarios la contratación de obreros libres en cuanto se ha reducido el número de plazas disponible.

Así la ha comprendido el movimiento laboral y ha obligado esta nueva situación a los sindicatos a modificar su organización tradicional mediante el impulso de la acción colectiva y la negociación obligada, con base en una mayor vitalidad económica y una fuerza de trabajo más próspera e instruida, aunque al mismo tiempo más independiente. Los especialistas en relaciones de trabajo estiman actualmente necesaria la modificación de los sistemas de operatividad sindical, orientando ésta en tres direcciones: a) suprimir en lo posible la intimidación económica; b) aumentar el conocimiento de los líderes obreros en las ciencias de la conducta para evitar suspacias en el llamado sindical,

y c) exigir más representatividad en los comités o consejos de empresa para ampliar las perspectivas que puedan ofrecerse a los trabajadores.

Por otro lado, se ha observado, por parte de los obreros, que los empleados de oficina obtienen ascensos más rápidos, sobre todo cuando se identifican con sus jefes, abandonando la promoción por los medios sindicales. Pilotos, maestros de escuela, músicos, servidores públicos, profesionistas en general, con frecuencia se alejan de la sindicalización en el tratamiento de situaciones personales de trabajo. Los representantes sindicales no objetan estas formas de negociación, sino que en algunos casos la fomentan ante la imposibilidad de obtener resultados aceptables de la gestión; sólo cuando un ascenso o promoción afecta a intereses de varios trabajadores, zanjando cualquier diferencia de criterio o atemperando una abierta oposición, al resultar más efectivo ganar posiciones dentro de la empresa que alterar el orden establecido. Lo importante es no perder una plaza o puesto y ofrecer una solución viable que a todos deje satisfechos.

4. *Modalidades actuales de la negociación*

La ley más avanzada en materia de negociación colectiva, a pesar de haber sido promulgada desde el año de 1973, es sin duda alguna la española (ley N° 58 de fecha 19 de diciembre de 1973). Ha sido recientemente modificada y ampliada para superar disposiciones legales vigentes desde entonces, sin quitarle sus atributos, ventajas y conveniencias. El Estatuto de los Trabajadores, código del trabajo español de promulgación reciente, en el capítulo correspondiente a reglas procesales de negociación, otorga a las asociaciones profesionales la "facultad de iniciativa negocial como parte legítima de la unidad de contratación, con el objeto de promover o poner en ejecución cualquier convenio" (artículos 80 y ss.). Los ámbitos del convenio —se agrega— "serán los derivados de la prima legitimación, el funcional y el territorial, al igual que el temporal, o sea: el objeto, el lugar y la duración pretendida del convenio a negociar".

Sólo por causa legal o convencionalmente establecida puede el patrono negarse a la negociación, ya sea por no reconocer personalidad a quienes ostenten una representación o por reputarse a sí mismo, dicho patrono, carente de legitimación. La negociación puede comprender toda la empresa o unidades de contratación, como las denomina la ley española. Los representantes pueden serlo directivos sindicales o simples trabajadores nombrados al efecto, quienes actúan con carácter de comisionados, sin ser su número menor de dos (artículo 88-a). Los

acuerdos adoptados requieren de la posterior aprobación de cuando menos el 60% de los trabajadores para integrar un verdadero poder convencional.⁸⁸

En Francia rigen dos sistemas de negociación: la denominada *ordinaria*, que se contrae a la discusión de cualquier acuerdo que pacte un solo patrono y un solo sindicato, y la de *extensión*, en la cual es necesaria la participación de los sindicatos representativos de una rama industrial para evitar se afecten intereses de otros sectores o grupos de trabajadores (artículos L-120.1 a L-120.4, título III, del Código de Trabajo). En la negociación extensiva debe hacerse una publicación previa, especie de convocatoria, invitando a todos los sindicatos de una rama industrial a participar en las pláticas que se tengan; si alguna agrupación comprueba no haber tenido conocimiento de esta convocatoria, puede solicitar a la autoridad del trabajo corrija cualquier omisión para que intervenga antes de adoptarse cualquier acuerdo, ya que una vez obtenida la autorización oficial, los demás sindicatos de esa rama industrial quedan vinculados aunque no hayan intervenido.

No pueden incluirse en estos acuerdos cláusulas compromisorias, o sea aquellas que deroguen la competencia de atribuciones o la competencia territorial de los tribunales paritarios; tampoco podrán incluirse en los actos cláusulas salariales, por corresponder éstas a distinto tipo de negociación; pero sí puede ser materia de compromiso el pago del importe eventual por concepto de daños o perjuicios que pudieran sobrevenir a las partes interesadas en caso de ruptura de la relación obrero-patronal, así como aquellas que atañen a la seguridad sindical garantizada en el Código de Trabajo.⁸⁹

Los *acuerdos colectivos* de Gran Bretaña, principal fuente del derecho del trabajo inglés, son resultado de negociaciones prácticas, sin formalismos de ninguna especie y sin procedimientos establecidos, en los que no interviene ninguna autoridad. Las relaciones obrero-patronales se sujetan a sistemas de libre acción destinados a planificar de común acuerdo sus actividades y resolver sus conflictos. En este país sólo se formulan pactos para ser cumplidos, pues de otro modo ni se intenta la negociación. Se trata —como lo expresan los ingleses— de *gentlemen's agreement* (pactos de caballeros) que no exigen formalidades escritas por imperar en ellos fórmulas consuetudinarias.

Por esta razón se aplica a terceros ajenos al pacto el compromiso que resulte; esto tiene lugar únicamente cuando se demuestra que con el acuerdo se ha colocado en desventaja a un sector o grupo de trabaja-

⁸⁸ Alonso Olea, Manuel, *op. cit.*, *supra* nota 75, p. 519.

⁸⁹ Camerlynck, G. H., *op. cit.*, *supra* nota 42, p. 417.

dores, pues de presentarse tales situaciones, los afectados tienen derecho a oponerse y a solicitar una modificación o rectificación. Existen asimismo acuerdos de fábrica, de orden interno, pero éstos sí deben ser negociados por comités de empresa.⁹⁰

Una ley especial impuso en Italia diversos métodos de negociación:

1º Para actividades económicas afines en industrias agrícolas o forestales, industrias extractivas y la industria químico-biológica; con posterioridad ha sido incluida la siderurgia, la fabricación de materiales científicos, la construcción y la de acabado o maquila.

2º Para la fijación de *bases de trabajo mínimas* que regulen conductas individuales o colectivas de carácter especial.

3º Para la adopción de medidas protectoras preferentes en beneficio de trabajadores de categorías bajas, generalmente no sindicalizados y con frecuencia carentes de protección.

4º Para diversos casos de protección individual, con el objeto de facultar a los trabajadores el recurrir a la negociación libre sin temor a represalias o perjuicios posteriores (leyes números 99 de fecha 20 de mayo de 1970 y 533 de fecha 20 de mayo de 1975).

Los países socialistas también permiten la gestión a través de negociación directa: *a)* cuando está de por medio el nivel de vida familiar (por ejemplo: exigencia de vivienda u otra necesidad similar); *b)* cuando se exija igualdad de remuneración en la mano de obra (por regla general cuando no son otorgadas determinadas primas o bonos de productividad), y *c)* cuando no se ha dado participación a los trabajadores en una deliberación sobre condiciones de trabajo, porque cualquier acuerdo que se adopte en la cúpula debe hacerse con base en la decisión mayoritaria de la asamblea (Reglamento del Presidium del Comité de Sindicatos y del Comité del Estado para Asuntos Laborales y Sociales sobre conclusión de convenios colectivos anuales, aplicables a más tardar en el mes de febrero de cada año en las unidades estructurales de producción. Este reglamento se publicó con fecha 26 de agosto de 1977).

Y respecto de nuestros países latinoamericanos, Argentina admite negociaciones privadas entre una agrupación de trabajadores (sindicalizados o no) y los empleadores, cuando se trata de asuntos internos, siempre que no se hayan constituido órganos de deliberación paritaria. La única obligación en estos casos es que cualquier acuerdo adoptado debe ser sancionado por la autoridad del trabajo que corresponda y publicado después, a efecto de que el mismo no lesione derechos de

⁹⁰ Kirkald, G. B., "Las relaciones de trabajo en Gran Bretaña", *Boletín de Informaciones Sociales OIT*, vol. LXX, núm. 6, pp. 550 y ss.

terceros. La distinción estriba en la eficacia obligatoria de los acuerdos, pues en los primeros se presenta de inmediato, en tanto que los segundos tienen vigencia hasta transcurrido un periodo durante el cual no se haya presentado ninguna oposición.⁹¹

Brasil es más estricto, ya que en todos los aspectos de negociación debe intervenir el Ministerio Público del Trabajo, con lo cual queremos significar que sólo la ley laboral impera en cualquier trato; de ahí que no se presente la posibilidad de una negociación directa sino ajustada a las normas legales. Por otra parte, en este país los sindicatos han preferido que sea siempre la autoridad la que sancione cualquier acuerdo a fin de que tenga plena efectividad y cumplimiento, evitando la frecuente lucha intergremial que sobrevino cuando fueron adoptadas medidas privadas, muchas de las cuales no fue posible extenderlas a otros beneficiarios por razones de lugar, medio económico, educación, cultura, etcétera.⁹²

En Venezuela tampoco se admite la negociación directa caso de existir celebrado un contrato colectivo de trabajo entre los factores de la producción, pues el clausulado de éste debe incluir reglas para todo tipo de arreglos que adopten trabajadores y patronos; pero podrá solicitarse la intervención de un inspector del trabajo en la solución de situaciones especiales no comprendidas en la convención o en aquellas que reciben tratamiento específico. El inspector no actúa como mediador sino sólo interviene en las pláticas que se tengan, y de llegar a determinado acuerdo, levantará un acta que incluya las decisiones adoptadas (artículos 362 a 371 del Reglamento de la Ley del Trabajo, publicado en Decreto N° 1563, reformado, de fecha 31 de diciembre de 1983).

Por lo expuesto, se aprecia la forma en que a la negociación colectiva puede estimársele como un sistema de participación obrera en la marcha de las empresas. Los objetivos a perseguir pueden ser éticos o políticos; sociales o económicos; se trate de la realización de la persona humana o de intereses colectivos afines; se pretenda negociar algunas condiciones de trabajo a nivel de empresa o utilizar ideas de los trabajadores mediante la comunicación. Todo envuelve una participación obrera en la gestión y cualquier método puesto en práctica significa limitar el poder de la dirección empresarial, con base en el principio de que cualquiera decisión ha de ser de interés colectivo. Así lo ha aceptado a su vez la dirección empresarial.

⁹¹ Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*, *supra* nota 71, p. 42.

⁹² Cavalcanti de Carvahlo, M., "Direito Sindical e Corporativo", en la obra colectiva *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. I, pp. 335 y ss.