

NEGOCIACION COLECTIVA Y SINDICALISMO



DOCUMENTO DE APOYO A LA CAMPAÑA
DE ORIT SOBRE EL TEMA

ORIT/CIOSL

**NEGOCIACION COLECTIVA Y
SINDICALISMO**

**Documento de apoyo a la Campaña
de ORIT sobre el tema**

1998

NEGOCIACION COLECTIVA Y SINDICALISMO

RESPONSABLE:

LUIS ANDERSON

COORDINACION Y REVISION:

- Luis Anderson
- Víctor Báez Mosqueira
- Carmo Teixeira

IMPRESION

1.000.- Ejemplares

JUSTI.S.R.L.

Iturbe N° 1882 c/ 7ma.

Tel. (0595-21) 371 490 - 492 614

Asunción - Paraguay

COOPERACION: PROYECTO CIOSL/ORIT - LO/FTF

PRESENTACION

El XIV Congreso de ORIT, en 1997, definió un conjunto de Campañas sindicales articuladas a ser desarrolladas durante el período de actuación del nuevo Consejo Directivo allí elegido, entre las cuales se ha incluido a la de Defensa de los Derechos Humanos y Sindicales. Como parte de esta Campaña, se ha incluido la de Defensa de la Negociación Colectiva.

En su presentación durante el Congreso, el Secretario General renovó el señalamiento que ha venido haciendo ORIT del grave proceso / de individualización de las relaciones laborales que se está dando en la región, el cual va dejando en el camino conquistas históricas en materia de contratos laborales. Este proceso se inició con las reformas a los Códigos de Trabajo en su capítulo de Derecho individual. Ahora se avanza sobre el derecho colectivo del trabajo, el cual da la posibilidad, a los/as trabajadores/as organizados/as, de agregar mejores condiciones de trabajo y salariales, en comparación con el piso fijado por la legislación general. Por esta razón, se identifica la urgencia de encarar este tema particular de los derechos laborales y sindicales.

Para la elaboración de este documento se ha partido del diagnóstico y la estrategia incluida por ORIT en su documento base para el XIV Congreso, titulado "Democracia, Desarrollo y Sindicatos" y de aportes de algunas confederaciones nacionales. Se ha incorporado en una medida importante el contenido de diversos trabajos de Oscar Ermida Uriarte, experto en relaciones laborales de la OIT en América Latina.

El documento diferencia la estrategia de base en el plano nacional de aquella otra que podría desarrollarse en el plano internacional, en el marco de procesos de integración subregional.

PRIMERA PARTE

NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL

I. PANORAMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA REGION

A qué se llama Negociación Colectiva

De acuerdo a una definición clásica de la OIT, la **Negociación Colectiva** es un *procedimiento institucionalizado para la determinación conjunta, entre trabajadores y empleadores, de las reglas que gobernarán los términos y las condiciones de empleo de los trabajadores implicados, y las propias relaciones entre aquellas dos partes.*

En América Latina, al instrumento concreto de la negociación se lo denomina generalmente **Convención Colectiva**, aunque también **Contrato Colectivo** o **Convenio Colectivo**.

En algunos países se utiliza, además, la denominación **Pacto Colectivo** (para distinguir el hecho de que los sujetos negociadores estén sindicalizados) y **Acuerdo Colectivo**, para diferenciar la negociación por empresa/grupo de la negociación por rama/industria.

La negociación colectiva es superadora de las normas del derecho individual

La negociación colectiva es entonces una vía complementaria y superior a la que proviene de los Códigos de Trabajo, quienes dan la base a través de las normas que rigen para las relaciones individuales de trabajo.

En este sentido, la extensión de la negociación colectiva a un mayor número de trabajadores es una meta sindical que hay que combinar con la de la existencia y real aplicación de un derecho individual del trabajo apropiado.

Un primer problema de la negociación actual: la descentralización

En la región, la negociación colectiva tiene generalmente ciertas características básicas, que impiden convertirla en un instrumento plenamente favorable a los intereses de los trabajadores: suele practicarse sobre todo en el nivel de la empresa, sin alcanzar el nivel sector/rama de actividad. Esto le quita poder a la negociación sindical, que queda limitada a sus propias fuerzas

La economía de América Latina no alcanzó a crear un verdadero desarrollo industrial, en el sentido de su extensión a todo el país o a grandes sectores. Más bien predominó la economía industrial "de enclave".

Como resultado, no hubo generalmente sindicatos de rama sino de empresa, incapaces de generar negociaciones a un mayor nivel, quedando limitados a la creación de normas autónomas muy descentralizadas y concretas, con un ámbito estrecho de aplicación.

Además, al predominar las pequeñas empresas, los sindicatos son necesariamente pequeños y débiles.

Al no poderse, entonces, generar un derecho laboral autónomo, éste debió ser introducido por la Ley.

Un segundo problema de la negociación actual: el intervencionismo estatal

La Negociación Colectiva no es vista como una fuente autónoma de derechos, creada por empresarios y trabajadores para acordar sus relaciones, sino como un instrumento de gobierno del sistema de relaciones laborales en su conjunto y como un medio de solución y prevención de conflictos colectivos.

Este intervencionismo y reglamentarismo estatal es parte de un proceso más general que afecta a todo el sistema de relaciones laborales.

La perspectiva estatal se centra en un aspecto parcial de la negociación colectiva, y no en lo que es su fin último y principal.

Este enfoque lleva también a que los otros medios de la solución de conflictos, como la conciliación, el arbitraje y la mediación, se apliquen en el marco de la propia Negociación Colectiva, para intentar destrabarla.

Se utiliza una concepción lineal y estática de las relaciones entre Negociación Colectiva y conflicto colectivo y medios de solución de éste. Cada medio de solución tiene un momento preestablecido, la Ley establece un orden fijo, que empieza por la negociación, y si hay dificultades sigue con el recurso a los otros medios. A veces, el derecho de huelga sólo es admitido en caso de un previo fracaso de estas tentativas, como reacción ante la frustración de la negociación colectiva.

Como resultado, la Negociación Colectiva es generalmente controlada por el gobierno, dejando escasos márgenes de autonomía a las partes.

El papel del Estado es, entonces, dirigir la negociación, e incidir en su contenido y en su resultado final.

En América Latina, el derecho en general nació como sistema jurídico, que tiende a reducirse a sólo una de sus manifestaciones, la legislación. Se pueden rastrear sus antecedentes en el tiempo: primero el Derecho Romano como sistema jurídico cerrado y estricto; después, los sistemas jurídicos burocráticos administrativistas y estatistas de España y Portugal en la época colonial, y finalmente el derecho de

escuela francesa, que requiere la creación de Códigos. Esta situación lleva a considerar que lo que no está en la Ley no existe, y que la Ley es todopoderosa para hacer y deshacer.

Las formas en que el Estado interviene en la Negociación Colectiva incluyen:

- La intensa reglamentación por Ley o Decreto de la negociación y la convención resultante;
- La procedimentalización de la negociación, con un trámite que por lo rígido, formal y burocrático, se asemeja a un procedimiento administrativo;
- La intervención en el contenido, prohibiendo la negociación sobre determinadas materias, o alterando un determinado contenido a posteriori mediante la sustitución del producto natural de la negociación por una resolución administrativa o judicial;
- La imposición de una estructura negocial descentralizada por empresa.

Una constante: la búsqueda de control del Sindicalismo

El Estado latinoamericano también ha tenido intencionalidad política en su actitud permanentemente reguladora de las relaciones del trabajo, buscando el control del sindicato y de su acción.

La legislación sindical de América Latina es asimétrica, en el sentido de que es más exigente, limitadora y restrictiva con las organizaciones de trabajadores que de empleadores, y es más proclive a la reglamentación estructural del sindicato que a la protección de la acción sindical.

Se presta mucha atención a determinar elementos como el número de dirigentes de un sindicato, el quórum necesario para adoptar decisiones, el tipo de estructura interna que debe tener la organización, en vez de determinar contenidos promotores de la acción sindical.

También se obliga a que los sindicatos se constituyan sólo a través de una autorización previa, mediante la inscripción en un registro, con lo que la negociación es dirigida, y hasta decidida, desde el Estado.

La Negociación Colectiva es por lo general reglamentada legalmente con mucho detalle, pero se omite un instrumento básico como el derecho a la información.

Primer agravante introducido por el neoliberalismo en lo laboral: desregulación para la individualización de las relaciones laborales

El modelo neoliberal, actualmente propuesto por gobiernos y empleadores para las relaciones de trabajo, implica la desregulación de las relaciones individuales de trabajo, mediante cambios a los Códigos de Trabajo.

Se fomentan nuevas formas de contratación, todas distanciadas del punto de partida del Derecho Laboral clásico: el contrato por tiempo indeterminado

Segundo agravante introducido por el neoliberalismo en lo laboral: reforzamiento de la negociación en la empresa

En el nuevo contexto derivado de los cambios económicos y tecnológicos, se ha revalorizado el cometido de la empresa (e incluso el establecimiento o el taller) como el lugar donde se toma un número creciente de decisiones.

Este fenómeno es el que empuja a una fuerte descentralización de las relaciones de trabajo en los países donde la negociación sectorial y central ha desempeñado tradicionalmente un importante papel.

En los países en que lo característico era la descentralización, este enfoque desalienta un avance hacia la centralización.

Tercer agravante del neoliberalismo en lo laboral: un nuevo intervencionismo como instrumento hacia la descentralización

El neoliberalismo trae un nuevo perfil de intervención de corte netamente económico, frecuentemente vinculado a programas de ajuste y estabilización, en el marco de un fenómeno más amplio de intervencionismo estatal en la gestión global de las economías nacionales.

En este escenario, se mantiene y hasta se refuerza el intervencionismo estatal restrictivo de los sindicatos y del conflicto, y se lo proyecta hacia las instancias de la propia Negociación Colectiva, estimulando su descentralización.

Parece haber entonces una contradicción entre las dos líneas de la reforma neoliberal, ya que la desregulación también debería extenderse a las relaciones colectivas. Pero tal contradicción es aparente porque este intervencionismo sobre la negociación colectiva va en la misma dirección que favorece la individualización de

las relaciones laborales, ahora en el plano colectivo, luego de haberla fomentado en el plano individual.

II. PRINCIPALES EJES PARA UNA PROPUESTA SINDICAL INTEGRAL DE NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL

Sobre la base de lo aprobado en el XIV Congreso de ORIT en materia específica de negociación colectiva, y de los prerrequisitos y escenarios también desarrollados en esa oportunidad, que fueron reseñados en la sección anterior, en este Capítulo se presentan los principales ejes para una propuesta sindical integral en la materia.

TENDER A UNA MAYOR AUTONOMIA DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

La Negociación Colectiva es un mecanismo de creación de una fuente de derecho laboral, en que la Convención Colectiva es una norma jurídica o regla de derecho. Este es su fin último y principal.

En la práctica, como ya se dijo, los gobiernos tienden, a través de su intervencionismo y reglamentarismo, a destacar un aspecto parcial de la negociación colectiva: sus posibilidades como instrumento de gobierno del sistema de relaciones laborales en su conjunto, y como uno de los medios de solución y prevención de conflictos colectivos.

Esta meta de un menor intervencionismo estatal está vinculada a los procesos de institucionalización democrática. En contextos democráticos, tiende a desaparecer la represión autoritaria a la autonomía colectiva, a favor de formas de autonomía colectiva.

TENDER A UN NUEVO PAPEL DEL ESTADO

La reglamentación e intervención estatal deberían tener una orientación promocional, de soporte o apoyo a la autonomía colectiva de las partes. Este

enfoque, por lo tanto, enfrenta la orientación prevaleciente del reglamentarismo e intervencionismo estatal en América Latina, que busca la limitación, sujeción o control de tal autonomía colectiva.

Por ejemplo, en cuanto a la fuente de la articulación, es decir, quién decide cuál de los criterios utilizar; no sería objetable una legislación subsidiaria, salvo disposición en contrario del convenio colectivo, o para el caso de que ello no esté previsto en alguno de los convenios concurrentes.

EXTENDER AL MISMO TIEMPO LA NEGOCIACION CENTRALIZADA Y ARTICULADA

ORIT propone un modelo global de negociación colectiva en el plano nacional, compuesta por tres ambitos de negociación:

- LA EMPRESA, en la cual la negociación colectiva es el principal instrumento de participación sindical, al permitir canalizar las múltiples demandas de presencia en el lugar de trabajo.
- EL SECTOR O RAMA DE ACTIVIDAD, para que la participación en la empresa y en el lugar de trabajo a través de la negociación colectiva se proyecte luego hacia otras empresas y sectores.
- EL PLANO NACIONAL, a través de acuerdos marco bi o tripartitos, lo que da una base global para las negociaciones a nivel de rama, en materia de salarios y condiciones laborales mínimas comunes.

En la práctica, generalmente la negociación ampliamente mayoritaria será la de empresa, por lo que la estrategia sindical debe apuntar a extenderla a la negociación por sector, y articular ésta a la negociación nacional.

La centralización de la negociación colectiva por sector es el vehículo para que pueda alcanzarse la solidaridad y la capacidad de presión necesarias para la tarea reivindicativa sindical directa.

Debe rechazarse totalmente la idea de reducir la negociación colectiva exclusivamente a nivel de empresa o establecimiento.

La negociación colectiva por empresa tiene que estar articulada de manera subordinada al proceso mayor de negociaciones por rama, en el sentido de que sólo pueden obtener mejorías en relación a aquéllas.

Las Centrales nacionales y las Federaciones y Confederaciones sectoriales deberían elaborar pautas nacionales unificadas para la negociación colectiva, incluyendo referencias sobre todos los temas de participación sindical en la empresa.

En este capítulo de la estrategia, el concepto clave es el de articulación, utilizado generalmente como vía de resolución del problema que se presenta cuando coexisten dos o más convenciones cuyo ámbito coincide total o parcialmente.

ORIT lo convierte en el nuevo elemento estratégico que permite avanzar hacia un modelo de negociación colectiva equilibrado entre las necesidades centralizadoras y descentralizadoras, directamente vinculado al objetivo ya señalado de estimular crecientes niveles de concentración allí donde no existen.

Conviene señalar también que en los pocos países de alta centralización (Argentina, Brasil, Uruguay), esta propuesta de ORIT puede utilizarse en el sentido contrario, es decir, estimulando (vía la articulación) una mayor influencia de la negociación por empresa.



Es necesario definir los tipos de articulación que tendrían que predominar en esta negociación. En la práctica de resolución de la aplicación entre dos o más convenios, existen seis alternativas de articulación, entre las cuales el sindicalismo opta en principio por alguna combinación entre el criterio jerárquico y el criterio de la norma más favorable:

Criterio jerárquico

Se ordenan los convenios según su mayor o menor ámbito geográfico y personal, y se hacen predominar los más elevados por sobre los restantes. Por ejemplo:

- El convenio celebrado a nivel de sector o rama de actividad tiene más fuerza que el celebrado a nivel de empresa.
- El convenio celebrado por una Confederación nacional predomina por sobre el convenio de rama o sector.

Criterio de la norma más favorable

Se ordenan los convenios haciendo prevalecer el más favorable para el trabajador, sea cual fuere el nivel del convenio. El fundamento proviene de

los principios básicos del Derecho Laboral.

Para el sindicalismo, la fuente de la articulación no puede ser otra que la propia autonomía colectiva. En este enfoque, las partes prevén soluciones para los casos de concurrencia de convenios, reenviando desde un convenio la reglamentación de una materia dada al convenio de otro nivel. Esta cuestión puede ser susceptible de reglamentación mediante un acuerdo interprofesional de cúpula o acuerdo marco, celebrado entre las más representativas organizaciones de trabajadores y de empleadores, para evitar que un convenio de rama no se sienta obligado por la articulación establecida en un convenio de empresa, o viceversa.

Existen otros tipos de articulación menos recomendables que se presentan en el anexo de esta sección.

Las otras alternativas de fuentes posibles de articulación son la ley y el juez, sobre las cuales se presenta también un breve detalle en dicho anexo.

EXTENDER LA NEGOCIACION COLECTIVA A LOS TRABAJADORES PRECARIOS

La Negociación Colectiva debe utilizarse también como instrumento de mejora en las condiciones laborales de los trabajadores con contratos precarios, que son un

número cada vez mayor del conjunto ocupado en las empresas de la economía formal.

Para ello, es necesario desarrollar el componente de solidaridad interclase entre los trabajadores, para que los que forman el núcleo central de los mercados de trabajo colaboren en una asimilación, al menos relativa, entre las propias condiciones de trabajo y las del núcleo periférico precarizado.

EXTENDER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A MAS SECTORES DE ACTIVIDAD

La Negociación Colectiva es básicamente un instrumento que regula las relaciones en el sector privado formal de la economía. Quedan frecuentemente fuera de la negociación los trabajadores que se desempeñan en la administración pública, nacional, provincial o municipal/local.

La experiencia internacional va en dirección a incorporar estos trabajadores a la negociación, si bien ésta tendrá necesariamente características diferenciadas, atendiendo al tipo de empleador.

La negociación colectiva también podría extenderse a ocupaciones de la economía informal que, como los vendedores ambulantes o en puestos semifijos en las grandes ciudades, tienen directa relación con los gobiernos locales. El hecho que utilicen espacios públicos ha llevado a que las alcaldías y municipios regulen diversos aspectos del desempeño de estos trabajadores autónomos, en el sentido de darles autorización, cobrarles contribuciones y, en algunas ocasiones, ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y de venta.

En este escenario, se ha sugerido que esta relación se aproxima a la de dependiente y empleador, pudiendo derivar entonces en convenios colectivos especiales.

ANEXO

1. OTROS TIPOS DE ARTICULACION

Criterio jerárquico invertido

Se ordenan los convenios de menor a mayor, dándose más fuerza al convenio de menor ámbito. El criterio se basa en considerar que:

-es mejor el convenio más próximo al trabajador

-que existe un mandato ascendente desde el trabajador hacia el sindicato de menor nivel para que lo represente, el cual luego es transferido a una Federación, Confederación o Central.

Criterio cronológico

Se ordenan los convenios según su fecha de concreción, predominando los más antiguos, por el criterio de la presunción de conocimiento del convenio anterior.

Criterio cronológico invertido

Se ordenan los convenios estableciendo el predominio de los más recientes. El fundamento es que la celebración de un convenio supone necesariamente la obligación de no pretender otro convenio durante su vigencia.

Para aplicarlo, pueden adoptarse diversas modalidades, en cuanto a cómo hacer la comparación para determinar cual es la norma más favorable.

Así, puede optarse entre:

- compararse globalmente dos convenios y elegir el que en su conjunto es el más favorable.
- compararse cláusula por cláusula, escogiéndose la más favorable.
- compararse los institutos (salarios, jornada, estabilidad), escogiéndose para cada instituto la reglamentación que en eso es más favorable.

Criterio de la distribución material de competencias

Se determina que ciertas materias, asuntos o cuestiones sean negociadas a un nivel, mientras que otras lo son en otro nivel.

2. OTROS CRITERIOS PARA LA FUENTE DE LA ARTICULACIÓN

La ley

La ley es quien fija o selecciona un determinado criterio. En tal caso, siempre existe el riesgo de:

- establecimiento de que sólo ciertas materias puedan negociarse en el nivel uno y otras en el dos, perjudicando entonces la autonomía de las partes.

- la imposición de un solo nivel de negociación, lo que constituiría una violación de la libertad sindical.

El juez

Esta solución puede darse en dos casos:

- si existiendo una articulación prevista expresamente en la ley, o por la autonomía colectiva, el asunto llega a la vía judicial para interpretar esas normas, o porque la legitimidad de tales normas es impugnada.
- cuando no existe ninguna selección previa, ya que ni la ley ni los convenios previeron forma alguna de articulación, por lo que deberá escogerse por vía interpretativa algún criterio de articulación para resolver en base a algunos de los convenios concurrentes.

III. PRE-REQUISITOS DE UNA NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA

En su último Congreso (Santo Domingo, abril de 1997), la ORIT/CIOSL desarrolló líneas estratégicas respecto de la estructura sindical y la participación en la empresa. Ambos elementos pueden ser retomados aquí en su condición de prerequisites o condiciones para la aplicación efectiva del modelo de negociación colectiva articulada propuesto en la sección anterior.

UNA ESTRUCTURA SINDICAL INTEGRAL COMO CONDICION PARA LA NEGOCIACION ARTICULADA

La estructura sindical en varios de los países de la región tiene características inapropiadas para alcanzar una negociación colectiva integral y articulada.

El gran reto actual hacia adentro del sindicalismo es cambiar la estructura sindical, para que ésta se integre por una variedad de formas organizativas: desde el Lugar de Trabajo y los Sindicatos por oficio, Categoría profesional y otros, hasta las Federaciones y Centrales Sindicales Nacionales.

Tales estructuras no deben tener sobreposición de roles, sino una articulación de intereses y propuestas para un sindicalismo más fuerte e integrado.

Hay que destacar y revalorar la organización en el **Lugar de Trabajo**, definiendo este último como toda concentración de trabajadores/as.

Es en este espacio donde se realizan las negociaciones directas y coercitivas, y donde los/as trabajadores/as están más desprotegidos/as, individualizados/as y sin posibilidad de comprensión y vínculo con el todo mayor de la organización sindical.

El sindicalismo comenzó ahí, en el lugar de trabajo, y está sistémicamente volviendo a darle su papel primordial y único.

El **Sindicato**, es un espacio mayor de organización y posibilidades de lucha conjunta, en muy variadas formas: **Sindicatos por Empresa**, por **Profesión/Oficio**, por **Base Territorial**, **Regionales** y **Locales**.

El vínculo creado entre el Lugar de Trabajo y el Sindicato da más capacidad de movilización, negociación y presión.

Las estructuras sindicales que tienen Sindicatos por Empresa, cumplen con los dos roles mencionados, aunque se presenta el desafío de revisar esta estructura para que sea más efectiva, y tome fuerza la negociación, especialmente en el contexto de lo que ocurre a nivel nacional.

Los Sindicatos Nacionales por Sector/Rama (también denominados de Industria), y las Federaciones provinciales, regionales o nacionales, son las organizaciones verticales de los/as trabajadores/as que hacen posible la defensa de salarios y condiciones de trabajo a nivel nacional y, con los procesos de integración económica y apertura comercial, aumentan su importancia y protagonismo.

Estas instancias tienen movimiento hacia abajo y hacia arriba, dan sentido de vínculo, pertenencia y defensa de intereses, con plataformas de negociación nacional, que elevan los pisos y niveles de los Sindicatos y Lugares de Trabajo.

Por último, a nivel nacional, las Centrales o Confederaciones Sindicales Nacionales son las instancias horizontales del movimiento sindical que, articuladas con los Sindicatos Nacionales y Federaciones por sector/rama de actividad económica, tienen la fuerza para participar exitosamente en la concertación nacional de plataformas político-sindicales que establezcan pisos salariales y condiciones de vida y trabajo apropiados para todos/as los/as trabajadores/as, aunque no pueden ni deben sustituir el papel de las otras instancias de la estructura sindical.

LA PARTICIPACION EN LA EMPRESA COMO ESCENARIO DE LA BASE DE LA NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA

Las empresas modernas están lanzadas a procesos de reconversión productiva que introducen transformaciones tecnológicas y organizacionales en el proceso de trabajo, modificándolo fuertemente. Como resultado, se ha intensificado el proceso de precarización del empleo.

Frente a ello, la estrategia sindical suele ser defensiva, expresándose únicamente como protección de las cláusulas del contrato colectivo. Pero esta actitud conduce inevitablemente a la derrota, porque los empresarios cuentan a su favor con el argumento del progreso técnico.

La táctica defensiva resulta en la división de los/as trabajadores/as, por diversas causas: necesidad de mantener la fuente de trabajo, necesidad de proteger parte de los puestos de trabajo, aislamiento social y político de la acción de la resistencia, etc.

Hay que partir del hecho de que los actuales cambios tecnológicos tienen un gran potencial para todos/as, en el sentido de que pueden llevar a mejores niveles tanto en la producción como en la calidad de vida y el desarrollo profesional y cultural de los/as trabajadores/as.

Este doble efecto no se ha concretado aún, al concentrarse los beneficios en el aumento de la productividad y las ganancias empresarias.

El sindicalismo tiene que actuar ante la estrategia empresarial en materia de productividad y de cooperación de los/as trabajadores/as con la empresa. El objetivo empresarial de productividad no es igual al objetivo sindical de democratización de las relaciones laborales, humanización del trabajo, mejora de las condiciones de vida y trabajo, y mayor solidaridad entre los/as trabajadores/as.

Por lo tanto, aquí se localiza el espacio de negociación entre empresas y sindicatos y constituye, también, un espacio privilegiado de disputas de las ideas de calidad y productividad.

La participación en la empresa, planteada por el sindicalismo, se basa en las siguientes directrices:

- Que se desarrolle antes de que las empresas culminen las transformaciones que se han propuesto, con un carácter preventivo, de las consecuencias no deseadas de ese cambio.
- Que favorezca cambios en la estructura de mando y gestión de la empresa.
- Que traiga beneficios no sólo al trabajador/a de la empresa, sino también a otros/as trabajadores/as y a la población en su conjunto, en su carácter de ciudadanos/as, por ejemplo como consumidores y usuarios de lugares públicos, con reivindicaciones que proyectan a los/as trabajadores/as "fuera" de la empresa.
- Que permita preservar y mejorar la situación física y psicológica de los/as trabajadores/as, en relación a las condiciones de trabajo y al medio ambiente.
- Que utilice los sistemas de remuneración por rendimiento para proponer y lograr mejoras salariales, estableciendo mecanismos de control y acceso a la información sobre la gestión, que permitan incrementos adicionales al salario por productividad.
- Que la formación profesional en la empresa esté articulada al sistema nacional de enseñanza, como parte de la defensa del derecho al trabajo y de la visión del trabajo como fuente de conocimiento y origen de la riqueza. La participación sindical debe darse en la elaboración y evaluación de programas, y en la fiscalización de su aplicación. El sindicalismo mantiene el énfasis en el componente tripartito de la formación profesional, aunque reconociendo la complementariedad entre los programas públicos y privados, mediante funciones comunes y diferenciadas a la vez.
- Que incluya la participación y consulta mediante la constitución de comités mixtos para el tratamiento global o específico de temas como las condiciones y medio ambiente de trabajo, introducción de nueva tecnología, calificación profesional y políticas de seguridad en el medio ambiente de trabajo.



IV. FORMACION PROFESIONAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

LA FORMACION PROFESIONAL Y EL EMPLEO

Desde la perspectiva del trabajador, la formación profesional es esencial para mejorar su empleo.

La capacitación es:

- una herramienta para mejorar la calidad del empleo, y así incrementar su nivel de vida y de condiciones de trabajo.
- ayuda al acceso a empleos de calidad, e incluso al ascenso profesional.
- es un instrumento estratégico capaz de contribuir a orientar la contratación laboral hacia el capital humano de los trabajadores, y no a basarse en su disposición a emplearse a bajo precio.
- tiende a ayudar al trabajador a conservar su empleo, ya que le permite adaptarse mejor a los cambios, asumir nuevas tareas y mejorar su rendimiento.
- la recapitación, que es una dimensión de la formación profesional, puede convertirse en un elemento esencial para la recolocación de desempleados.

Lo que no hace la capacitación es generar empleo por sí misma. Existe una confusión sobre este tema, que a veces lleva a considerar a la formación como la vía ideal para crear empleo, y otras a que se la considere la causante del desempleo.

La formación profesional es también un elemento esencial para los propios empleadores, porque colabora con la mayor eficacia, productividad y competitividad de la empresa: la elevación de la calidad del trabajo implica también el aumento de su productividad y de su adaptabilidad a los cambios, con lo que puede convertirse en una ventaja comparativa de la empresa.

Hay también consenso en señalar que existe un derecho del trabajador a la formación profesional, exigible directamente ante el empleador y ante el Estado.

Este enfoque está incorporado a algunos de los Pactos, Protocolos y Declaraciones Internacionales de Derechos Humanos, a Constituciones, leyes y códigos laborales nacionales, por ejemplo en México y Francia.

El derecho a la formación trae consigo tres consecuencias:

- la obligación del empleador de capacitar a su personal.
- la participación y control del trabajador en su desarrollo, para lo cual la negociación colectiva es un instrumento fundamental.
- el deber del trabajador de capacitarse, al menos dadas determinadas circunstancias.

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO FUENTE DE POLITICAS DE FORMACION PROFESIONAL

La negociación colectiva tiende a regular todos los aspectos de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, entre los cuales está la capacitación.

En este marco, la negociación colectiva es esencial en la estrategia sindical favorable a la formación profesional, ya que:

- en comparación con leyes y reglamentos, tiene la particularidad de ser más adaptable, ágil y flexible ante condiciones cambiantes.

Justamente, la capacitación sería un tema especialmente adecuado para su tratamiento por la negociación: el avance tecnológico ha provocado una reducción del ciclo de vida del producto y del propio ciclo de vida de la innovación tecnológica en sí misma, lo que inevitablemente determina la reducción del ciclo de vida de la capacitación adquirida, e impone la necesidad de capacitación.

- la formación profesional pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional, tales como la categoría, la remuneración y la movilidad funcional. Existe entonces una intersección entre las esferas de las relaciones laborales y de la formación profesional, con lo que parece lógico que la negociación colectiva regule tales aspectos.

- la formación profesional tiene una importancia creciente en el lugar de trabajo, es decir, en el corazón de lo laboral, en el trabajo concreto. La capacitación ya no es sólo un problema del sistema educativo, sino que forma parte también y cada vez más del mundo del trabajo.

Por ello, la formación profesional es blanco obligatorio de la negociación colectiva, que es la norma reguladora laboral más cercana al trabajo.

- la negociación colectiva puede ser un buen instrumento de relaborización de modalidades de contratación como el aprendizaje, las pasantías y otras modalidades de contratación, que bajo el pretexto de su finalidad normativa, a veces son privadas de su calidad de contratos de trabajo protegidos por el Derecho Laboral.

Es cierto que a veces la negociación colectiva actúa como instrumento de flexibilización y hasta de tercerización y deslaborización, pero también el convenio puede operar en sentido exactamente inverso, limitando, controlando o aun revirtiendo esa deslaborización.

De todas maneras, la autonomía colectiva debe respetar un espacio que, en esta materia, continúa siendo competencia irreductible de la ley: el de la formación profesional como deber del Estado.

VIAS DE NEGOCIACION COLECTIVA PARA LA FORMACION PROFESIONAL

Una vía principal de promoción de la formación profesional es directamente la firma de convenios colectivos de rama de actividad, con varios antecedentes en países europeos y latinoamericanos.

La negociación colectiva de rama o sector permite apuntar a una formación para la industria, que supere la exclusiva capacitación para una empresa determinada, creando órganos de administración y gestión, y aportes generales del sector para la capacitación.

El problema puede presentarse cuando no existe la suficiente homogeneidad sectorial (lo que dificulta la gestión de programas formativos y acciones concretas de capacitación) que represente un interés general y compartido por todas las empresas de la rama.

Es menor el desarrollo de negociación colectiva de formación profesional a nivel de convenios de empresa.

Esto se explica por un concepto clásico, bastante extendido entre los empresarios, sobre que la capacitación a ese nivel constituye una prerrogativa del poder de dirección del empleador, por lo que no se trataría de una materia susceptible de negociación.

Si se define Negociación Colectiva en sentido amplio, también pueden encontrarse otros ejemplos de acuerdos entre empleadores y trabajadores en materia de formación profesional:

- en la Unión Europea existen numerosos ejemplos sobre Diálogo Social en materia de formación profesional, a través de dictámenes comunes u opiniones conjuntas con los interlocutores sociales. Se destaca en particular una decisión de 1990 sobre educación básica, formación inicial y formación profesional de adultos, que reconoce el derecho de los trabajadores a la formación profesional.

- también existen numerosos Pactos Sociales o acuerdos marco nacionales que han incluido el tema de la formación profesional, por ejemplo en España, Italia, Francia, Portugal y Bélgica.

En América Latina han habido otras iniciativas similares durante los años noventa, en Colombia, México, Argentina, Chile y Panamá.

SEGUNDA PARTE

NEGOCIACION COLECTIVA INTERNACIONAL

V. PLANTEO GENERAL

En su XIV Congreso, la ORIT anticipó una nueva estrategia: la negociación colectiva nacional deberá también evolucionar hacia una negociación colectiva internacional en los procesos de integración subregional, e idealmente hemisférica.

Con ello se alcanzaría el nivel más avanzado de articulación, partiendo de los niveles nacionales y culminando en acuerdos supranacionales.

Este planteo se vincula directamente con el hecho de que las estrategias integrales de desarrollo propuestas por el sindicalismo se concentran en una reestructuración productiva con una inserción internacional adecuada a los objetivos de desarrollo social considerados prioritarios.

En este marco, el mismo esquema de vinculación de "lo económico y lo social", en camino a la Triple Democracia, se debe proyectar hacia el componente de la globalización e integración de tales estrategias.

La ORIT ha utilizado ampliamente el concepto de Dimensión Social para hacer referencia al conjunto de políticas supranacionales que deben acompañar la globalización económica, y la entiende en un doble plano de lo internacional:

- Los acuerdos de integración entre gobiernos, a nivel bilateral, subregional, continental, y mundial/multilateral.
- El comportamiento relativamente autónomo de las empresas multinacionales, cuyas actividades están sólo parcialmente encuadradas o reguladas por los acuerdos entre gobiernos, en la medida que pueden desarrollar relaciones comerciales e inversoras intrafirma, y su poder económico y político es tan grande que pueden modificar o burlar las pautas generales establecidas por los gobiernos.

Las Empresas Multinacionales

Es innecesario destacar la enorme importancia que tienen actualmente las EMN en los mercados productivos y laborales de los países latinoamericanos y caribeños.

Frente a estas empresas, el sindicalismo defiende una acción gubernamental supranacional y una política sindical específica, que tome en cuenta justamente su condición internacional.

Desde los setenta, la Declaración de la OIT y las directivas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en materia de EMN mostraron un camino. Incluso se inició la elaboración del Código de Conducta de las Naciones Unidas, si bien luego fue deteniéndose.

En los últimos años, esta línea de trabajo sindical se ha proyectado hacia la adopción de Códigos de Conducta en empresas específicas, que se extienden a sus abastecedores y subcontratistas.

La nueva directiva de la Unión Europea (de 1994) que obliga a la creación de Comités en las grandes EMN europeas debería dar un nuevo impulso a este proceso.

Los Secretariados Profesionales Internacionales

Frente a las EMN, se necesita un trabajo conjunto entre trabajadores/as del Norte y del Sur, a través de las organizaciones sindicales internacionales.

Para ello, además de la CIOSL y de la ORIT, son claves los SPIs, que agrupan a los trabajadores por sector/rama.

Los SPI's son la instancia vertical internacional, en los cuales se agrupa, dirige, articula y coordina la política sindical entre Federaciones o Sindicatos Nacionales y actúan a nivel continental.

Al organizarse por rama de actividad económica y actuar en el Continente, tienen la responsabilidad de la negociación y la articulación de los convenios nacionales, las condiciones de trabajo y los acuerdos no convencionales más allá de las fronteras nacionales.

Esta tarea ya ha sido iniciada, junto a otras líneas sindicales, como la difusión de campañas de "incentivos negativos", contra las EMN que violen aspectos básicos del estándar laboral, por ejemplo, la utilización de mano de obra infantil, buscando influir entre los consumidores y accionistas de dichas empresas.

Los SPI's también han trabajado fuertemente para lograr que las EMN se reúnan periódicamente con ellos en camino a la creación de consejos consultivos e informativos de carácter internacional, enlazando a las diversas casas filiales.

La CIOSL y la ORIT, en su carácter de instancias de organización sindical horizontal entre Centrales Sindicales Nacionales, tienen la tarea de coordinarse permanentemente con los SPI's, avanzando hacia el cruce armónico entre la organización sindical vertical y horizontal.

VI. PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA INTERNACIONAL

Encuadre general

El enfoque utilizado hasta aquí ha sido el de la Negociación Colectiva en el plano nacional. En un escenario de internacionalización de las economías, resulta imperioso incorporar ahora la dimensión supranacional de la Negociación Colectiva.

En este marco, parece más adecuado enfocar el tema desde la perspectiva de los procesos de integración económica subregional, o como máximo regional. Este planteo incluye entonces tanto lo que se refiere a políticas gubernamentales de los países miembros de un mecanismo de integración, como a las posibilidades de la negociación colectiva respecto de empresas multinacionales que operan en esa subregión o región.

La Negociación Colectiva quedará seguramente afectada por el proceso de globalización económica, si bien es difícil determinar en cuánto tiempo este proceso se extenderá, por ejemplo, hasta su efecto potencial más grande: el nacimiento de una Negociación Colectiva supranacional.

A su vez, la Negociación Colectiva también puede influir sobre el proceso de integración, convirtiéndose en fuente jurídica de su dimensión social, más allá de los avances que se obtengan por otras vías.

Una vez que exista esta Negociación Colectiva Regional, dejará de ser un efecto o sujeto pasivo de la integración, y pasará a ser sujeto activo.

La Negociación Colectiva empieza a modelar el tipo de integración. Es un instrumento que regula los efectos laborales de la integración.

No existen actualmente más que tendencias preliminares a una Negociación Colectiva Internacional, en procesos de integración regional/subregional, o directamente en el plano de las relaciones multilaterales corporizadas en los movimientos de las empresas multinacionales.

Aun así, en los países de la OCDE, el enfoque está plenamente instalado, habiendo dado lugar a dos tipos de manifestaciones concretas:

Convenios de Empresas Multinacionales

Existen experiencias en los países del norte industrializado: el acuerdo de Chrysler con los sindicatos automotrices de Canadá y USA, y numerosos convenios de empresas multinacionales de origen europeo - fundamentalmente francesas-, como Thompson (electrónica), Bull (informática), Saint-Gobin (vidrio), BSN (alimentación), Alf-Aquitaine (petroquímica).

Estos convenios no regulan salarios y otras condiciones de trabajo sino que establecen mecanismos de información y consulta en toda la empresa en su dimensión europea :

- Son prenegociaciones colectivas sectoriales en el ámbito de la Unión Europea, a través de las Comisiones Consultivas Paritarias en sectores económicos proclives a una política comunitaria: el transporte carretero, la navegación, la pesca, la aviación civil y las telecomunicaciones. La agricultura también forma parte de este grupo por la política común que se ha establecido para ella.
-

- También hay que incluir otras dos instancias de creciente desarrollo en los mismos países, que van en la misma dirección de un enfoque internacionalizado de las relaciones laborales:
 - los Comités de empresa europeos en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, como resultado de legislaciones nacionales (como la alemana y francesa) primero, y luego por una Directriz específica de la UE vigente desde 1994, de cumplimiento obligatorio.
 - los Códigos de conducta de empresas multinacionales, que incluyen cláusulas vinculadas al tema laboral.

Condiciones básicas para la negociación colectiva en la integración subregional/regional

1. Que exista una institucionalización de los actores sociales regionales, así como su desarrollo y fortalecimiento.
2. Que el movimiento sindical tenga una organización centralizada.
3. Que el movimiento sindical haga una demanda sindical fuerte por esta negociación. No van a ser los otros sectores involucrados los que la reclamen.
4. Como alternativa, que se genere un conflicto realmente multinacional, que lleve inevitablemente a un convenio colectivo internacional.
5. Que el movimiento sindical se convenza de la importancia del tema. Actualmente no tiene clara su utilidad, conveniencia o necesidad. Junto a ello, también se observa una falta de preparación para esta nueva forma de negociar.
6. Que se identifiquen los temas inevitablemente comunes, por ejemplo la existencia o construcción de un puente o una represa, el turismo, que son elementos que se prestan para sentar el precedente de instrumentos de acción colectiva regulatorios.
7. Que se elijan las modalidades y se definan los contenidos de la negociación colectiva que sean posibles y convenientes.

8. Que aumente la autonomía colectiva. Esto puede ayudar a que la negociación colectiva sea instrumento de ajuste o reconversión de las empresas, o incluso de la flexibilización en el campo del derecho colectivo (en el sentido de adaptación de la normativa existente).
9. Que el tripartismo sea encarado seriamente como un componente del proceso de integración.
10. Que la respuesta empresaria sea de colaboración.
11. Que la respuesta del gobierno sea de soporte, promoción o apoyo a la autonomía colectiva regional. Actualmente existe una resistencia desde la política económica a crear más normas laborales.

Orígenes de la Negociación Colectiva Internacional

Pueden diferenciarse dos posibles orígenes de la Negociación Colectiva internacional:

- la voluntad de las partes, quienes proceden autónomamente de manera descentralizada.
- las autoridades de un mecanismo de integración. A esta variante se la denomina heterónoma, por oposición a la autónoma anterior.

Ambas, en realidad, no son excluyentes. Se puede comenzar por cualquiera de los dos extremos o, mejor aún, por ambos a la vez, convergiendo hacia un mismo centro.

Posibles efectos iniciales de la Globalización/Integración en la Negociación Colectiva Nacional

Cuatro potenciales efectos previos a una eventual Negociación Colectiva Internacional:

1. Armonización o Aproximación de los Sistemas Nacionales de Negociación Colectiva

Los convenios nacionales favorecen la divergencia de los sistemas, cuando sus contenidos son muy diferentes o contradictorios. Pero también la Negociación Colectiva constituye un instrumento idóneo para promover la armonización de esos sistemas.

Hacer que los sistemas se parezcan puede ser imposible. También puede que ello sea incorrecto o no conveniente. La negociación colectiva, la estructura sindical y el régimen laboral, son parte de la cultura de un pueblo.

En Europa el sistema laboral es diferente en cada país. Sólo se han aclarado las divergencias y limado las asperezas mayores.

2. Regulación Supranacional de las Negociaciones Colectivas Nacionales

También puede inducirse una regulación supranacional de las Negociaciones Colectivas nacionales, mediante su reglamentación desde el propio mecanismo de integración.

Este es el enfoque normativo, tal como se lo denomina en Europa, donde se han dado los primeros pasos hacia algún tipo de normas que regulen las formas en que se va a dar la Negociación Colectiva en el nivel europeo y nacional.

Esta regulación puede ser de fuente heterónoma (la autoridad comunitaria o un tratado internacional), o de fuente autónoma (un acuerdo marco supranacional).

Puede surgir, así, un "Derecho comunitario sectorial autónomo" a través de Convenios Colectivos supranacionales de rama o de empresa que regulan las condiciones de trabajo en esa rama o empresa en la totalidad de la región.

Un área temática que podría ser apta para una regulación uniforme autónoma es la de las reducciones de personal por causas económicas, dado el impacto que en la materia, puede producir el proceso de integración regional. La normativa internacional ofrece modelos en los cuales inspirarse: el Convenio Internacional del Trabajo Nº 158 y la Recomendación Nº 166, y la Directiva 75/129 de la CEE.

3. Descentralización de las Negociaciones Colectivas Nacionales

La integración, con el enfoque neoliberal con que hoy está planteada, puede llevar a una descentralización de la Negociación Colectiva, para buscar la mayor competitividad de cada empresa.

Lo que se trata es de eludir, en la medida de lo posible, los grandes convenios de rama rígidos, para ir a negociaciones por empresa "a medida" con las cuales se buscaría hacer pesar más el interés concreto de cada empresa.

Esto puede darse tanto por la preocupación de cada empresa nacional de competir con otras empresas nacionales dentro del mercado ampliado, como por la preocupación de todas las empresas por competir con las empresas extracomunitarias.

4. Centralización / Recentralización de la Negociación Colectiva Nacional

La integración puede producir efectos centralizadores sobre la negociación, por inercia. Si en los países en proceso de integración predomina históricamente la Negociación Colectiva por rama, ésta puede tender a perpetuarse.

Además, si en algún momento se visualiza a la integración ya no como un mercado libre ante el exterior (y no sólo al interior), sino como un mercado protegido ante los países extraregionales, va a volver a ser funcional la negociación por rama de actividad, que hoy es acusada de corporativa, útil para industrias protegidas.

Supranacionalización de la Negociación Colectiva

Este es el efecto posible más fuerte de la integración.

En teoría, al abrirse el espacio del mercado nacional a un mercado común, habría un espacio igualmente abierto para la acción supranacional de los actores sociales, y podría haber una Negociación Colectiva a lo largo de todo el mecanismo de integración.

Una Negociación Colectiva de este tipo es jurídicamente viable, por dos caminos:

- si existe una reglamentación supranacional que la prevea.

- si los actores sociales se pusieran de acuerdo, celebrando un Convenio Colectivo Supranacional para el área integrada, ya que nada impide el desarrollo de una negociación colectiva supranacional. El fundamento jurídico es el principio de libertad sindical.

En este segundo caso, el Convenio sólo obligaría a los afiliados de las respectivas organizaciones pactantes y en ningún caso podría tener un efecto extensivo “erga omnes”. Cuando ya en el ordenamiento nacional existe una representatividad más allá de sus afiliados, tal vez se podría sostener que ese convenio supranacional tendría el mismo efecto extensivo.

Cuatro Formas Posibles que puede adoptar una Negociación Colectiva Subregional/Regional

1. Acuerdo Marco o Pacto Social Regional/Supranacional

En esta alternativa es necesario que actúen organizaciones intersindicales e interempresariales, con la tarea de determinar la forma en que se van a dar las negociaciones de nivel inferior; y aspectos concretos de la regulación.

El acuerdo podría instalar al diálogo social como contenido procedimental, estableciendo reglas para un contacto periódico a su nivel y niveles inferiores.

Un primer acuerdo marco podría no tener contenido (por ejemplo, la regulación del despido, jornadas, salarios), sino establecer un contenido institucional: el compromiso de negociar y establecer una frecuencia cronológica de encuentros, para romper la barrera e iniciar una dinámica negociadora.

2. Comisiones Consultivas Paritarias

Es el modelo ya mencionado, tomado de la experiencia de la Unión Europea, con dos características:

- vehiculizan la participación de los actores sociales en la elaboración de la política comunitaria;
- constituyen una “pre-negociación colectiva”, una suerte de negociación colectiva embrionaria, imperfecta o atípica, en cuanto emiten “opiniones comunes” o “acuerdos recomendatorios”, esto es, una suerte de acuerdos colectivos no vinculantes.

- 3. Convenios Colectivos de Rama de Ambito Supranacional

Se trata de las mismas convenciones por rama de actividad prevalecientes a nivel nacional, pero ahora abarcando simultáneamente a todos o varios de los países de la subregional integrada.

Estos convenios podrían venir impuestos tanto por el tipo de Negociación Colectiva Nacional predominante, como por el hecho de que el mecanismo de integración sea una unión altamente protegida frente a los competidores extra-regionales.

En esa hipótesis, las empresas oligopólicas que dominan las respectivas ramas en la región, podrían considerar apropiada la tradicional Negociación Colectiva por rama.

Las formas que puede adoptar esta negociación supranacional por rama de actividad económica son cuatro:

- Acuerdo Marco Regional de Rama con convenios colectivos nacionales articulados "en cascada".
Las Centrales, Federaciones o Sindicatos nacionales, fijan de común acuerdo de qué manera se va a dar una negociación posterior coordinada.
- Convenios Colectivos Regionales de Rama, celebrados por una Federación sindical internacional de rama.
- Comisiones Negociadoras Regionales con delegados de cada sindicato nacional de rama, con los poderes necesarios para negociar, sujetos eventualmente a una ratificación posterior.
- Convenios Colectivos Nacionales de Rama combinados.

Se los celebra con un texto semejante, de forma simultánea, paralela o coordinadamente. Con ello no habría una convención supranacional verdaderamente tal, aunque el resultado puede ser parecido a un convenio colectivo único. Es una yuxtaposición de convenios nacionales idénticos que cubrirían el mismo espacio geográfico y económico.

4. Negociación Regional por Empresa Multinacional, dando lugar a Convenios Colectivos Regionales de Empresa

Es la máxima centralización (por estar instalada la empresa en un espacio multinacional), junto a la máxima descentralización (por ser de empresa).

Las formas o modalidades son las mismas señaladas en relación con los convenios de rama.

NEGOCIACION COLECTIVA Y SINDICALISMO

INDICE

Presentación.....

PRIMERA PARTE: NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL

I.	PANORAMA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA REGION.....	7/11
II.	PRINCIPALES EJES PARA UNA PROPUESTA SINDICAL INTEGRAL DE NEGOCIACION COLECTIVA NACIONAL.....	12/18
III.	PRE-REQUISITOS DE UNA NEGOCIACION COLECTIVA ARTICULADA - Una Estructura Sindical Integral como condición para la Negociación Articulada.....	
	- La participación en la Empresa como escenario de la base de la Negociación Colectiva Articulada.....	18/21
IV.	FORMACION PROFESIONAL Y NEGOCIACION COLECTIVA - La Formación Profesional y el Empleo - Importancia de la Negociación Colectiva como Fuente de Políticas de Formación Profesional - Vías de Negociación Colectiva para la Formación Profesional.....	22/25

SEGUNDA PARTE: NEGOCIACION COLECTIVA INTERNACIONAL

V.	PLANTEO GENERAL - Las Empresas Multinacionales - Los Secretariados Profesionales Internacionales.....	25/27
VI.	PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA INTERNACIONAL - Encuadre general: - Convenios de Empresas Multinacionales - Condiciones básicas para la negociación colectiva en la integración Subregional/Regional - Orígenes de la Negociación Colectiva Internacional - Posibles efectos iniciales de la Globalización/Integración en la Negociación Colectiva Nacional - Supranacionalización de la Negociación Colectiva - Cuatro formas posibles que puede adoptar una Negociación Colectiva Subregional/Regional.....	27/34

CIOSL / ORIT

Presidente:

DICK MARTIN

Secretario General:

LUIS ANDERSON

Sede CIOSL/ORIT

Av. Andrés Eloy Blanco, Edificio José Vargas, Piso 15, Los Caobos, Caracas, Venezuela

Teléfonos: (582) 5749313 5745280 5749752

Faxes: (582) 5748502 5742579

Correo Electrónico: orit@ven.net

Internet: <http://www.ciosl-orit.org>

Secretario de Administración y Finanzas:

ANGEL ZERPA MIRABAL

Sede CIOSL/ORIT

Av. Andrés Eloy Blanco, Edificio José Vargas, Piso 15, Los Caobos, Caracas, Venezuela

Teléfonos: (582) 5749313 5745280 5749752

Faxes: (582) 5748502 5742579

Correo Electrónico: orit@ven.net

Internet: <http://www.ciosl-orit.org>

Secretaria de Política Sindical y Educación:

AMANDA VILLATORO

Oficina Centro América

500 metros Sur de la Agencia del Banco Nacional, San Pedro, Montes de Oca

Apartado: 1577-2050

San Pedro, San José, Costa Rica

Teléfono: (506) 2534603

Fax: (506) 2534583

Correo Electrónico: crgcrg@sol.racsa.co.cr

Secretario de Política Social y Económica:

VÍCTOR BÁEZ

Oficina Cono Sur

Alberdi 475, 7º Piso

Asunción, Paraguay

Teléfono: (595 21) 444195

Fax: (595 21) 444195

Correo Electrónico: oritsur@infonet.com.py

