

LA REPRESENTATIVIDAD Y EL RECONOCIMIENTO EN EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Oficina
Internacional
del Trabajo

La negociación colectiva se define como las negociaciones entre uno o varios sindicatos y uno o más empleadores u organizaciones de empleadores con la intención de alcanzar un acuerdo sobre tres grandes temas: la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo; la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo; y la regulación de la relación entre las organizaciones que son partes en el acuerdo.

Representatividad y reconocimiento a efectos de la negociación colectiva

Para que un convenio colectivo refleje un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y los empleadores que lo suscriben, las organizaciones que negocian en nombre de cada parte deben ser adecuadamente representativas. Esto significa que sus objetivos de política y de negociación deben reflejar los intereses de aquéllos a los que comprometa un posible acuerdo.

En la mayoría de los sistemas de relaciones laborales, la representatividad está definida por la legislación. Sólo las

organizaciones que cumplen determinadas condiciones están autorizadas a negociar en nombre de un grupo de trabajadores o de empleadores. El cumplimiento de estas condiciones muestra que existe un vínculo democrático entre los miembros de una organización y las personas que participan en la negociación. Cuando los gobiernos o los interlocutores sociales convienen en que se cumplen las condiciones de representatividad se dice que una organización ha sido reconocida como representativa de sus miembros.

Representatividad a efectos distintos de la negociación colectiva

En algunos casos, los criterios de representatividad también existen a efectos distintos de la negociación colectiva. Estos pueden incluir la actuación en nombre de trabajadores individuales, por ejemplo, en procedimientos relacionados con medidas disciplinarias o de interposición de quejas, o la participación en procesos de consulta bipartita o tripartita a nivel de industria, o a nivel regional o nacional. En términos

generales, los criterios de representatividad para que las organizaciones puedan actuar en nombre de personas o participar en procesos de consulta son menos estrictos que los que otorgan el derecho a ser reconocidas a efectos de la negociación colectiva. El resto de la presente nota abordará la representatividad y el reconocimiento únicamente para poder negociar colectivamente.

Registro ≠ representatividad

El simple hecho de que exista una organización de trabajadores o de empleadores y de que tenga miembros no significa necesariamente que sea representativa. En la mayoría de los sistemas de relaciones laborales, las reglas para constituir una organización son distintas de las reglas relacionadas con la representatividad. Así, por ejemplo, los trabajadores de un sector en particular de un país en concreto pueden tener derecho a escoger entre varios sindicatos distintos, o a rechazar todas las opciones

existentes y establecer, en su lugar, uno nuevo. En este caso, y aunque cada sindicato individual puede ser la voz genuina de sus miembros, podría suceder que ninguno de estos sea representativo de todos los trabajadores de un sector. De igual modo, aunque sólo haya una organización de empleadores con miembros en un sector en particular, le puede ser difícil reivindicar su representatividad respecto de todos los empleadores en una industria si sólo están afiliados a ella uno de cada diez empleadores.

Representatividad y legislación

La normativa relacionada con la representatividad varía considerablemente de un país a otro, pero hay dos enfoques generales que corresponden a los dos tipos principales de sistemas jurídicos en el mundo.

En los sistemas de relaciones laborales de los países con sistemas de derecho consuetudinario – “common law” (países anglosajones y países cuyos sistemas legales han recibido una gran influencia del derecho británico o

norteamericano), la normativa se concibe desde el supuesto de que la representatividad es una cuestión que como mejor se resuelve es entre los propios interlocutores sociales. Si cada parte reconoce voluntariamente a la otra como representativa, no es necesario que intervenga el Estado. Los criterios legales de representatividad existen en la mayoría de los sistemas, pero sólo se aplican en ausencia de acuerdos voluntarios.

No obstante, las circunstancias pueden dificultar el reconocimiento voluntario. Los empleadores y los trabajadores pueden no ponerse de acuerdo sobre si negociar colectivamente o si puede considerarse a más de un sindicato con afiliación suficiente en el lugar de trabajo. Este es el punto importante en el que las definiciones legales de la representatividad de las organizaciones de trabajadores adquieren importancia en los sistemas de derecho consuetudinario.

En cambio, los sistemas de relaciones laborales de los países con sistemas del llamado “derecho civil” (como la mayoría

de los países de Europa excepto el Reino Unido e Irlanda, los países de América Latina y las economías planificadas) la determinación de quién tiene derecho a participar en la negociación colectiva suele ser una cuestión legal rutinaria más que una cuestión que se plantea sólo cuando los interlocutores sociales no se ponen de acuerdo. Se asume que la negociación colectiva es el mecanismo habitual para fijar el salario y las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. No obstante, sólo las organizaciones representativas se reconocen a efectos de la negociación colectiva. Habitualmente, la representatividad es una condición formal que se otorga a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a través de una decisión administrativa que todas las partes implicadas deben aceptar. En este sentido, el Estado es el que reconoce formalmente las organizaciones de trabajadores y de empleadores, más que los propios interlocutores sociales. El reconocimiento voluntario de los sindicatos no suele ser posible.

Los criterios de representatividad

Como se ha observado, la mayoría de los países con sistemas de derecho consuetudinario promueven el reconocimiento voluntario, aunque especifican criterios legales para la representatividad de los sindicatos que se aplican en los casos en que los interlocutores sociales no consiguen alcanzar un acuerdo. Cuando un sindicato cumple dichos criterios, puede plantear una obligación para los empleadores que participan en una negociación de buena fe con uno o más sindicatos. Estos criterios suelen incluir, bien la prueba de que un porcentaje determinado de trabajadores ya son miembros de un sindicato (un recuento de carnets de afiliación) o bien requieren una votación que muestre que la mayoría de los trabajadores prefiere que sea un sindicato en concreto el que les represente.

Entre los países con sistemas de derecho civil, los criterios en función de los cuales se toman las decisiones relacionadas con la representatividad pueden variar significativamente. Con una o dos excepciones principales, los resultados de las elecciones entre trabajadores y empleadores son los más importantes, aunque también hay otros criterios que deben cumplirse, como los relacionados con la independencia, la experiencia o la rectitud financiera. Habitualmente, una vez cumplidos estos criterios cualitativos, las organizaciones que ganan por un porcentaje suficiente de votos pueden participar en la negociación colectiva, con una influencia proporcional al apoyo de sus miembros. En la mayoría de los sistemas de este tipo, la cuestión de la representatividad suele revisarse regularmente, por ejemplo, celebrando elecciones periódicas en el lugar de trabajo.

Representatividad y estructura de la negociación

En algunos países, sólo un sindicato puede reconocerse como el sindicato representativo de los trabajadores de una categoría, empresa o sector específico. Es lo que suele llamarse modelo del “agente exclusivo de negociación”. Un sindicato es el agente exclusivo de negociación de todos los trabajadores, independientemente de si son miembros o no. En los sistemas de relaciones laborales en los que se aplica este modelo, suelen preverse salvaguardas para asegurar que el agente de negociación representa y rinde cuentas adecuadamente a todos los trabajadores en nombre de los cuales negocia. Las salvaguardas pueden incluir que: a) el sindicato representativo es elegido por voto mayoritario de los trabajadores de la unidad pertinente, considerando afiliados y no afiliados por igual; b) la certificación de un sindicato como agente exclusivo de negociación compete a un órgano independiente; c) un sindicato que en elecciones anteriores no ha podido asegurar un número suficiente de votos para adquirir la condición de agente negociador tenga derecho a solicitar una nueva elección una vez transcurrido un tiempo determinado, y d) todo sindicato que no sea agente de negociación certificado tenga derecho a solicitar una nueva elección una vez transcurrido un período de tiempo razonable. En situaciones en las que ningún sindicato puede obtener la mayoría necesaria, la política de la OIT es que todos los sindicatos de la unidad pertinente deberían ostentar el

derecho a negociar colectivamente, como mínimo en nombre de sus propios miembros.

En otros países, la legislación permite que un empleador reconozca a dos o más sindicatos al mismo tiempo.

Cuando un empleador reconoce a dos o más sindicatos, ya sea voluntariamente o porque cumplen los criterios, la estructura de la negociación puede adoptar dos formas posibles. En un caso, los empleadores pueden negociar de manera independiente con cada sindicato, y aplicar los acuerdos resultantes únicamente a los miembros del sindicato con el que se han negociado. Por otro lado, la negociación colectiva también puede celebrarse en una ‘única mesa’. Cuando así ocurre, los representantes de los trabajadores coordinan su negociación y se suscribe un único convenio colectivo con todos los sindicatos participantes. En la mayoría de los casos en esta última tipología, el convenio colectivo único se aplica a todos los trabajadores de la categoría pertinente, estén o no afiliados al sindicato.

Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK)

Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH - 1211 Ginebra 22, Suiza

Tel: + 41 22 799 67 54
Fax: + 41 22 799 84 51

inwork@ilo.org
www.ilo.org/collectivebargaining