

El Profesional Médico y la Negociación Colectiva

La negociación colectiva. Introducción.

A los fines de un primer acercamiento a la problemática que nos hemos dispuesto tratar en el presente trabajo, conceptualizaremos a la negociación colectiva como un proceso de relacionamiento, diálogo o acercamiento entre los interlocutores sociales o sujetos colectivos, cuya finalidad suele consistir en alcanzar el perfeccionamiento de un convenio colectivo, es en sí mismo nada menos que una norma jurídica particularísima del Derecho del Trabajo, producto de la capacidad normativa reconocida a los interlocutores sociales en ejercicio de la denominada "autonomía colectiva".

En este sentido, la Recomendación N° 91 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT- (sobre contratos colectivos, adoptada en 1.951), nos dice:

"... Convenio Colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con su legislación nacional"

En otras palabras, y para que se comprenda acabadamente el camino iniciado, mientras la negociación colectiva es un proceso, caracterizado por una dinámica de intercambio y oposición de intereses contrapuestos y enfrentados; el convenio colectivo es uno de los posibles resultados de dicho proceso previo, respecto del que se presenta como su culminación, como su punto de llegada: como su principal objetivo.

La importancia que la negociación colectiva posee en el funcionamiento de las relaciones laborales es múltiple y extremadamente trascendente. Se trata, en primer lugar, de un instrumento de acercamiento, de contemporización, de relacionamiento colectivo que, como tal, determina de manera directa y evidente el clima social que habrá de prevalecer en cada oportunidad.

Como mecanismo hábil para sintetizar posiciones naturalmente encontradas en el seno de las relaciones laborales, puede significar un aporte significativo a la paz social o, en

cambio, cuando no logra desenvolverse de manera eficaz, ver frustrado este cometido natural y provocar el desencadenamiento de la confrontación, generando el llamado conflicto social.

También es indudable su contribución a la participación y democratización del funcionamiento de la sociedad en general y de las instituciones laborales en particular, en la medida en que habilita a los trabajadores la posibilidad de incidir en las cuestiones que involucran su interés, ayudando a promover una cierta equiparación de poderes con el empleador. La negociación, como expresión de la participación, es un instrumento perfeccionador del desenvolvimiento de la democracia, tanto en el sentido formal, como en el sentido material o económico del concepto.

La negociación colectiva es, en consecuencia de lo expuesto hasta aquí, una herramienta hábil para superar la confrontación abierta, expresión externa del conflicto que subyace en el seno de las relaciones de trabajo.

En este sentido, siendo el conflicto un dato esencial en las relaciones laborales, el mismo oficia como provocador o determinante de la negociación, en la medida en que ésta es un instrumento hábil para superar la exteriorización del primero, habilitando así cierta normalidad en las relaciones laborales, lo que permite dar continuidad al desarrollo del trabajo.

Sin temor a equivocarnos, podemos afirmar que el conflicto es uno de los factores desencadenantes de la negociación. En un ámbito colectivo, como seguidamente expon-dremos, aquélla se canaliza a través de los sindicatos, más específicamente, en aquéllos que ostentan personería gremial.

¿Quiénes participan de la negociación colectiva?

Resulta necesario que quien represente a cada una de las partes en el ámbito de negociación del Derecho Colectivo del Trabajo, lo sea formal y representativamente, es decir, enmarcado en la normativa de fondo otorgándole "legitimidad" y habilitado para

exteriorizar o representar verdaderamente a quienes van a quedar obligados por el convenio que se celebre y no sea uno meramente designado, respectivamente.

Planteada la necesidad de la representación y la representatividad que tengan las partes en los convenios colectivos, lo que sigue es la cuestión de que casi siempre se hace preciso unificar la expresión de la voluntad de cada parte en un solo agente negociador.

La aptitud para ser parte en una negociación colectiva se puede hacer depender de criterios cuantitativos o cualitativos, o de una combinación de ambos. En todo caso, debieran ser criterios objetivos y preestablecidos, excluyendo los que dependan sólo de razones discrecionales para la autoridad o que sean puramente arbitrarios.

Los criterios cuantitativos, que de hecho son de por sí más objetivos, se resumen por el lado de los trabajadores al puramente numérico, porque lo que se requiere es que la o las entidades que vayan a considerar más representativas reúnan al mayor número de trabajadores obligados y beneficiarios del convenio a celebrar: el criterio numérico resulta a simple vista irremplazable.

Por el lado de los empleadores, la cuestión es un poco distinta, porque el criterio cuantitativo admite más variantes, dado que el mayor número, o la mayor cantidad, puede según la experiencia referirse tanto a la cantidad de empresas, como a la de trabajadores ocupados o a la importancia económica de cada una de las empresas comprendidas, de todo lo cual, sin ir más lejos, da ejemplo la variable reglamentación nacional en la materia.

El Artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional dice que el derecho a concertar convenciones colectivas está garantizado a "los gremios", término éste bastante equívoco porque si bien es usual en el lenguaje común y comprensible en este contexto, no es pacíficamente utilizable en el campo jurídico, resultando particularmente ajena y particularmente resistente a una comprensión acordada.

La ley 14.250, en cambio, define de manera categórica y muchísimo más precisa que son convenciones colectivas las que “celebren... una asociación sindical de trabajadores con personería gremial” y según lo que normalmente se entiende y acepta, esto quiere decir: “sólo” las celebradas por una asociación con personería gremial.

Este sistema de la personería gremial, dicho sintéticamente, se basa en que el gobierno reconoce u otorga al sindicato que acredita la afiliación de la mayoría de los trabajadores a representar una certificación de ser la entidad más representativa, certificación que se da por tiempo indeterminado y que sólo se cancela si y cuando el sindicato es superado en número de afiliados por otro.

Desde el punto de vista de las negociaciones colectivas y de sus partes, la personería gremial es un mecanismo para la unificación del negociador por la trabajadora, con vista sobre todo a los convenios de aplicación generalizada, fuera de los cuales la unificación sólo eventualmente puede ser necesaria.

En nuestro derecho argentino está completamente arraigada la institución del deber de negociar colectivamente, lo cual implica la obligación de los sujetos de participar en la negociación, sin posibilidad de rehusarse a ello: casi diríamos un imperativo.

Ahora bien, tenemos el imperativo de negociación, la representatividad y legitimación para negociar colectivamente pero surge la pregunta: ¿tenemos condicionamientos? En efecto, en nuestro país, la negociación colectiva -históricamente- se institucionalizó merced a una fuerte intervención estatal, así se ha sostenido que el deber de negociar exorbita el sistema general en el marco del derecho común, donde prevalece la soberanía de la voluntad. Esta limitación al principio de la autonomía de la voluntad, al imponer el deber de negociar, constituye otro de los rasgos originales del Derecho del Trabajo en general, y de la institución de la negociación colectiva en particular, en cuanto se aparta de los postulados y fundamentos del derecho privado clásico.

Así, el deber de buena fe impone a las partes negociadoras la obligación de: concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación; designar negociadores

con mandato suficiente; intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre el futuro y su evolución; realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos (se observa lo genérico de éste último deber); etcétera.

El incumplimiento de esta obligación de negociar de buena fe por parte de los sujetos habrá de determinar ciertos efectos tendientes a constreñir al obligado al cumplimiento de esa obligación, o reparar el daño causado por ese incumplimiento.

En los albores de la negociación colectiva, la única vía jurisdiccional disponible fue la de encuadrar la negativa a negociar por parte del empleador como práctica desleal. Ese mecanismo, de hecho poco utilizado durante muchos años, fue evolucionando hasta culminar con la consagración de una acción autónoma tendiente a compeler a la parte renuente a negociar de buena fe.

Los conflictos del trabajo y la Organización Internacional del Trabajo.

El Convenio N° 151 establece:

“La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados”.

Por su parte, el Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva dispone que los órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales deben estar concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

La Recomendación sobre la Negociación Colectiva N° 163 del año 1.981 indica la necesidad de adoptar:

“...medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga, independientemente de que se trate de conflictos sobrevenidos durante la conclusión

de los acuerdos, de conflictos respecto a la interpretación o de la aplicación de los acuerdos o de los conflictos a que se refiere la Recomendación sobre el examen de las reclamaciones, de 1.967"
La Recomendación sobre Convenios Colectivos N° 91 del año 1.951, ya citada, insiste en el sometimiento de las cuestiones de interpretación y aplicación de convenios a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales. En cuanto al control de la aplicación de los convenios colectivos, prevé que el mismo debería estar garantizado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos y por los organismos de control existentes o por organismos constituidos a esos efectos.

Palabras finales.

Con el presente trabajo, nos hemos propuesto -tal vez de manera excesivamente ambiciosa- acercar al profesional médico una noción más profunda de la negociación colectiva como método de solución de conflictos laborales, dimensionando la importancia de la obtención de una personería gremial como su principal -y única- llave de acceso. Creemos, y estamos convencidos, que, desde la Provincia de Santa Fe, en el presente año 2.008 se ha producido un avance histórico en el reconocimiento del carácter de sectorial al interés del profesional médico que se desempeña en la esfera pública provincial.

En este sentido, mediante Resolución N° 171 de fecha 12 de Marzo de 2.008 el Ministerio de Salud de la Provincia de Santa Fe, considerando que los mecanismos de participación efectiva, de consenso y concertación social son elementos centrales en los procesos de formulación de políticas de salud y que establecer tales mecanismos es parte necesaria de la política de salud provincial para fijar un procedimiento de convocatoria a la negociación salarial y de condiciones de trabajo con los profesionales del arte de curar, se creó una Comisión Negociadora conformada por ese Ministerio de Salud Pro-

vincial y la entidad sindical con personería gremial de los profesionales médicos: la Asociación de Médicos de la República Argentina -AMRA-.-

Posteriormente, en una misma línea de conducta política, el Sr. Ministro de Gobierno y Reforma del Estado de la Provincia de Santa Fe -en reunión celebrada en fecha 24 de Julio de 2.008 en Salón Blanco de la Casa de Gobierno Provincial- asume expresamente el compromiso de cumplimentar los recaudos normativos necesarios a los fines de revestir al AMRA del carácter de negociador paritario del sector que representa, lo que otorgaría la exclusividad en lo que refiere a representatividad y legitimidad para la negociación colectiva de los intereses de los profesionales médicos que se desempeñan en el ámbito de la jurisdicción pública provincial.

Este proyecto de reconocer como negociador paritario al AMRA ya fue girado tanto al Poder Ejecutivo como al Legislativo de la Provincia de Santa Fe, encontrándonos a la espera de su sanción.

En pos de que el referido avance se vea reflejado en un escalón más hacia una mejora salarial y en las condiciones de trabajo del profesional médico que se desempeña tanto en la esfera privada como en la pública, acercamos estas líneas promoviendo la participación activa del afiliado e instalando conceptos que, a nuestro humilde modo de ver, generan la necesidad orgánica de exteriorizar intereses propios del profesional médico a través de su mejor canal de diálogo: **su sindicato**.

GUSTAVO J. MONTEMARTINI
- ABOGADO -
AMRA

Bibliografía Consultada:

Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Rubinzal Culzoni, 2.007;

Plá Rodríguez, Américo, "Convenios Internacionales sobre libertad sindical", en Revista de Derecho Laboral, T. XIII, Montevideo, 1.962;

Fernández Madrid, Juan Carlos, "Leyes fundamentales del trabajo, sus reglamentos y anotaciones complementarias", 4ª Edición, JFME, Buenos Aires, 1.999;

Arese, César, "Derecho de la Negociación Colectiva", Editorial Rubinzal Culzoni, 2.008;

www.microjuris.com

www.laborjuris.com