



LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR CON BUENA FE UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN LABORAL QUEBEQUENSE*

Francisco Fernando Villanueva González**

Quebec's Labor regime, due to its particular situation, is influenced by Common Law, as well as by Civil Law, of French origin. Both systems have consecrated the fundamental right to collective negotiation, recognized to all workers, by limiting State intervention regarding collective agreements. However, this protection does not restrain itself to ensure negotiation; this negotiation has to be carried out respecting the principle of good faith.

In the present article, the author introduces legal doctrine and jurisprudence from Canada and abroad, being able to affirm that Quebecker labor regime is founded upon the principle of good faith negotiation, as it's established in Canada's Constitution and their Labor Code. That affirmation, according to the author, will have an impact on the labor system and the content of collective agreements.

KEY WORDS: Labor Law, collective negotiation, good faith, union law, Quebec.

El régimen laboral quebequense, dada su situación particular, se ve influenciado tanto por el Common Law cuanto por el Derecho Civil de origen francés. Así, ambas corrientes han consagrado por igual el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, limitando la intervención estatal en lo que respecta a la firma de convenios colectivos. Sin embargo, la protección no se restringe a asegurar la negociación; ésta debe, además, llevarse a cabo siguiendo el principio de buena fe.

En el presente artículo, el autor cita doctrina y jurisprudencia canadiense y extranjera para poder afirmar que en el régimen laboral quebequense debe primar el mandato de negociación de buena fe, pues así lo consagra la Constitución y el Código de Trabajo. Esta afirmación impactará definitivamente el sistema laboral quebequense y el contenido de las convenciones colectivas.

PALABRAS CLAVE: Derecho Laboral, negociación colectiva, buena fe, derechos sindicales, Quebec.

* El autor desea rendir homenaje en este artículo a sus maestros ius-laboralistas en el Perú, especialmente (en orden alfabético) a Carlos Blancas Bustamante, Víctor Ferro Delgado, Javier Neves Mujica y Mario Pasco Cosmópolis, quienes le enseñaron, con generosidad y maestría insuperables, los fundamentos de esa materia apasionante llamada Derecho del Trabajo.

** Abogado. Doctor en Derecho (LL.D) por la Universidad de Montreal, Magíster en Derecho Internacional Económico por la Universidad de Panthéon-Sorbonne. Magíster en Derecho de los Negocios por la Universidad Paris-Nord. Magíster en Relaciones Industriales por la Universidad Laval. Magíster en Ciencias del Trabajo por la Universidad Católica de Lovaina. Profesor en la École des Sciences de la Gestion de la Universidad de Québec en Montreal.

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral peruano ha recibido, en el curso de su historia, la influencia de diversas corrientes jurídicas, principalmente de origen europeo y latinoamericano. En el caso de Quebec, el parentesco con el Derecho francés, en lo que se refiere al régimen aplicable al contrato individual de trabajo, y el Derecho estadounidense, desde el punto de vista de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo, es incontestable. En los dos casos, el patrimonio legislativo, jurisprudencial y doctrinario acumulado a lo largo de varias décadas, colocan a ambos Derechos en una situación privilegiada a nivel internacional. Desafortunadamente, poco es lo que se sabe en Quebec del Derecho del Trabajo peruano y, lamentablemente, lo mismo puede decirse del Derecho Laboral quebequense en el Perú, a pesar de existir puntos de convergencia importantes, tanto por la influencia francesa cuanto por la pertenencia del Canadá y del Perú a la Organización Internacional del Trabajo [en adelante, OIT].

El presente artículo constituye un modesto aporte a la difusión del Derecho quebequense del Trabajo en el Perú. Éste ha cobrado especial importancia luego de la firma y entrada en vigor del Acuerdo de Cooperación Laboral, suscrito entre el Perú y el Canadá en el 2008, y en cuya virtud ambos países se comprometieron a garantizar el respeto de los derechos consagrados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). El Acuerdo peruano-canadiense incluye además otros derechos vinculados a la noción de trabajo decente¹. Nuestro estudio se centra en uno de los derechos contemplados en la referida declaración: el derecho de negociación colectiva.

En las páginas que siguen abordaremos uno de los aspectos más importantes relativos al derecho de negociación colectiva en el régimen laboral quebequense: La obligación de negociar una convención colectiva de trabajo de buena fe. Se trata de una obligación similar a la consagrada en el Perú en el segundo párrafo del artículo 54 de la Ley de Relaciones

Colectivas de Trabajo². Así, en el presente artículo, veremos que la obligación en cuestión ocupa un sitial privilegiado en el Derecho Laboral quebequense y ha sido objeto de un amplio desarrollo tanto a nivel jurisprudencial, del cual ha participado inclusive la Corte Suprema del Canadá, cuanto a nivel doctrinario. Como consecuencia de esta evolución, la obligación que nos ocupa presenta ciertas características que favorecen y afianzan un ejercicio eficaz de la autonomía colectiva. Por ejemplo, la obligación de negociar de buena fe una convención colectiva no limita sus efectos al ámbito estrictamente procesal, sino que puede tener un impacto directo en el contenido mismo del convenio colectivo, algo que podría sorprender a más de un avisado lector, acostumbrado a una lectura restrictiva de la Ley peruana por parte de algunos operadores jurídicos.

En primer lugar, presentaremos los rasgos fundamentales del régimen de negociación colectiva en Quebec. Este análisis resulta indispensable para entender el contexto en el cual se debe dar cumplimiento a la mencionada obligación. En segundo lugar, a la luz de la doctrina y la jurisprudencia quebequense y canadiense, analizaremos el contenido general de la obligación de negociar de buena fe. Finalmente, demostraremos el impacto de esta obligación en el contenido mismo de la convención colectiva.

II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN QUEBEC

El ejercicio del derecho a la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para el logro de los objetivos primordiales de toda organización sindical: La defensa y la promoción de los intereses de los trabajadores. El derecho de negociación colectiva, del cual son titulares los trabajadores, tiene como correlato la obligación de negociar a cargo de los empleadores. En el Canadá, país de tradición liberal, la negociación colectiva ocupó un rol central en el plano de la regulación de las relaciones laborales durante varias décadas, en un contexto de desarrollo incipiente de la legislación laboral. El auge de la negociación colectiva fue consecuencia de la adopción de las pri-

¹ Artículo 1 del Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Canadá y la República del Perú; suscrito el 29 de mayo de 2008. Este acuerdo entró en vigor el 1 de agosto de 2009.

² Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo: Decreto Ley 25593, modificado por Ley 27912. Aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR.

meras leyes³ que consagraron la obligación de negociar, así como el carácter vinculante de la convención colectiva de trabajo, tanto a nivel federal cuanto a nivel provincial⁴. Este marco normativo vio la luz hacia finales de la Segunda Guerra Mundial, período en el que hubo una proliferación de conflictos laborales. En el caso específico de la provincia de Quebec, a pesar de la adopción de importantes leyes que establecen condiciones de trabajo mínimas para todos los trabajadores que se encuentran bajo la competencia legislativa de esta provincia francoparlante —como la Ley de Normas Laborales⁵—, la negociación colectiva continúa jugando un rol protagónico en muchos sectores de actividad. Así, aproximadamente el 40% de los trabajadores quebequenses se encuentra cubierto por una convención colectiva. La negociación colectiva es pues una institución jurídica con fuertes raíces sociales e históricas en la Belle Province.

Hoy en día, a nivel internacional, la negociación colectiva ha alcanzado el *status* de derecho fundamental de los trabajadores. Así lo reconoce la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es por ello que se afirma que los países miembros de la OIT, por el solo hecho de pertenecer a tal organización, tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales se encuentra el derecho de negociación colectiva. Es importante indicar que el Canadá es miembro de la OIT desde el año de su fundación, en 1919. A nivel canadiense, dos decisiones relativamente recientes de la Corte Suprema⁶, inspirándose en la posición asumida por distintos órganos y comités de la OIT, reconocen

que el derecho de negociación colectiva es parte integrante del contenido esencial del derecho de asociación. Éste se encuentra protegido por el artículo 2 inciso d de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, la cual forma parte de la Constitución. De esta manera, aun cuando el derecho de negociación colectiva no ha sido consagrado explícitamente en los textos constitucionales, es considerado como un derecho fundamental en el ordenamiento jurídico canadiense.

El derecho de negociación colectiva, del cual son titulares los trabajadores quebequenses y, específicamente, aquellos sujetos al régimen laboral de la provincia de Quebec, se encuentra protegido por diversas disposiciones legislativas provinciales. Cabe destacar la Carta de Derechos y Libertades de la Persona de Quebec y el Código de Trabajo de Quebec⁷. En lo que se refiere a la Carta de Derechos y Libertades de la Persona de Quebec, se trata de una norma de nivel inferior a la Constitución del Canadá pero que prevalece en caso de conflicto sobre las demás leyes provinciales. Su artículo 3, de manera similar a la Carta canadiense, protege el derecho de asociación. Por ende, su lectura debe efectuarse a la luz de los lineamientos jurisprudenciales de la Corte Suprema del Canadá respecto del contenido esencial de este derecho. A diferencia de la Carta canadiense, que se aplica a las relaciones entre el ciudadano y el Estado, la Carta de derechos y libertades de la persona de Quebec rige también las relaciones jurídicas entre particulares, por lo que es de aplicación directa a las relaciones laborales entre un trabajador y un empleador del sector privado. Por su parte, el Código del Trabajo contempla y regula un régimen general de negociación

³ A nivel canadiense, cabe citar los “Règlements des Relations ouvrières en temps de guerre” de 1944. C.P. 1003. En: Quebec, la Loi sur les relations ouvrières. S.Q. 1944. c. 30.

⁴ En el Canadá, país en el que imperan un régimen monárquico constitucional y una democracia parlamentaria, existe un reparto de competencias en materia laboral entre el gobierno federal y los gobiernos de las once provincias que integran la federación. Ambas competencias son exclusivas y excluyentes, lo que quiere decir que un trabajador no puede estar sujeto a ambos regímenes al mismo tiempo. El régimen federal se aplica a un sector minoritario de actividades situadas en el ámbito de competencia del gobierno federal. De manera general, se trata de actividades de carácter internacional o interprovincial, como el transporte marítimo, aéreo o el transporte ferroviario. Pertenecen también al ámbito federal aquellas actividades incluidas en ese campo por mandato constitucional expreso como, por ejemplo, el sector bancario. La mayor parte de actividades, básicamente aquellas de naturaleza local, como el sector manufacturero, se encuentran regidas por el régimen laboral de cada provincia. En Quebec, aproximadamente 80% de sus trabajadores se encuentran bajo el régimen laboral provincial.

⁵ Ley sobre las normas de trabajo de Quebec.

⁶ Se trata de las decisiones recaídas en los casos: *Dunmore v. Ontario*, del 2001, y *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Assn. v. Columbia Británica*, de 2007.

⁷ Código de Trabajo de Quebec.

colectiva, aplicable a la mayor parte de trabajadores sujetos a la competencia provincial de Quebec, inspirado del régimen estadounidense de la Wagner Act de 1935⁸. Cabe indicar que el modelo de la Wagner Act, aunque con distintas variantes y especificidades, ha sido retomado por todas las provincias canadienses y el derecho federal del Canadá.

Por razones de espacio, nos limitaremos a presentar rápidamente los grandes rasgos del régimen de relaciones colectivas de trabajo quebequense, lo cual resulta imprescindible para una comprensión cabal del principio de buena fe dentro del contexto de la negociación colectiva. En Quebec, por regla general, la negociación colectiva tiene lugar a nivel de empresa, tal como ocurre en casi todo el sector privado y de manera excepcional, por sector de actividad, particularmente en el caso del sector público y en el sector de la construcción. Para poder ejercer efectivamente el derecho de negociación colectiva, un sindicato debe gozar del apoyo mayoritario de los miembros del personal considerados como personas asalariadas (*salariés*), desde el punto de vista del Código de Trabajo⁹, al interior de la unidad de negociación respectiva. A nivel de la empresa, la negociación puede comprender a la totalidad de los trabajadores; léase, personas asalariadas. Sin embargo, la unidad de negociación dentro de los límites de la empresa puede adoptar distintas configuraciones. Así, una misma empresa puede tener distintas unidades de negociación en función de diversos criterios: Naturaleza geográfica, ocupacional, organizacional, entre otros. Teóricamente, es jurídicamente factible, aunque sumamente raro, que exista una unidad de negociación formada por un solo individuo.

Otro rasgo fundamental se manifiesta en el hecho de que, para ejercer la representación de los trabajadores de una unidad de negociación, el sindicato debe obtener una certificación por parte de la Comisión de Relaciones de Trabajo de Quebec [en adelante, CRT]. Éste es un organismo independiente de natu-

raleza administrativa, que también goza de facultades jurisdiccionales. En virtud de dicha certificación, que acredita que la organización sindical tiene el apoyo mayoritario de los trabajadores de la unidad de negociación, el sindicato que la detenta se convierte en titular del llamado monopolio de la representación frente al empleador. En virtud de tal monopolio, el sindicato certificado es el representante exclusivo de dichos servidores frente al empleador. Así, no pueden el sindicato y el trabajador, negociar con el principal al interior de la unidad de negociación las condiciones de trabajo adicionales o complementarias, el ni *in melius* ni *in pejus*.

Tal como tendremos la oportunidad de explicarlo más adelante, el proceso de negociación colectiva entre el sindicato certificado y el empleador se caracteriza por un marcado abstencionismo estatal y por un amplio margen de libertad para negociar. De manera general, el proceso de negociación no está regido por pautas ni criterios heterónomos; las partes son libres de determinar su ritmo y su contenido. Sin embargo, conforme lo veremos, el Código de Trabajo obliga a las partes a negociar de buena fe y con diligencia¹⁰, lo cual tiene consecuencias importantes tanto en la dinámica de la negociación, como en su contenido. El organismo encargado de asegurar el respeto de la obligación de negociación de buena fe es la CRT. A fin de salvaguardar el interés público, la Asamblea Nacional detenta, de manera excepcional, la potestad de dictar leyes especiales que le permiten poner fin a un conflicto laboral ligado a la negociación colectiva y determinar el contenido de la convención colectiva de trabajo. El ejercicio de este poder es sumamente raro en el marco de las relaciones laborales del sector privado y se verifica esporádicamente tanto en el sector público, cuanto en el campo de los servicios públicos.

Una vez firmada, la convención colectiva de trabajo da origen a un período de paz industrial, impidiendo a los agentes sociales recurrir a cualquier medio de presión, llámese huelga

⁸ National Labor Relations Act (Wagner Act) de 1935.

⁹ En términos generales, se trata de trabajadores subordinados que no son susceptibles de ser considerados representantes del empleador en sus relaciones con el personal. Según el Código de Trabajo, solamente las personas asalariadas pueden ejercer los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores. La razón de la exclusión de los representantes del empleador es, evidentemente, evitar situaciones de conflictos de interés.

¹⁰ Artículo 53 del Código de Trabajo.

o *lock-out*¹¹. La utilización de esos medios de presión está ligada a la negociación de una convención colectiva de trabajo¹². Todo desacuerdo vinculado a la interpretación o a la inexecución de una convención colectiva debe ser sometido a un árbitro laboral¹³, lo que impide recurrir a la huelga o al *lock-out* para zanjar el diferendo de aplicación.

A. El principio de buena fe en materia de negociación

Como señalado anteriormente, el Código del Trabajo obliga a las partes laborales, es decir, al sindicato certificado y a al empleador, a negociar la futura convención colectiva de trabajo con diligencia y buena fe. Según el artículo 53 de dicho código “[l]es négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi”¹⁴. Puesto que la buena fe, en el momento de negociar una convención colectiva de trabajo no ha sido objeto de definición por parte del Código de Trabajo, resulta fundamental recurrir a la jurisprudencia y la doctrina a efectos de identificar sus múltiples manifestaciones en el marco de la negociación colectiva. Previamente, con Paquet, cabe recordar que la obligación de negociar de buena fe una convención colectiva formaba ya parte del texto de la Wagner Act¹⁵, en la cual se han inspirado el

Código de Trabajo y las demás disposiciones canadienses en materia de relaciones colectivas de trabajo¹⁶. Este parentesco normativo ha tenido como consecuencia que el concepto de negociación de buena fe se encuentre bajo el influjo de la evolución jurisprudencial ocurrida en distintos foros a nivel norteamericano en el transcurso de los últimos años.

A guisa de introducción, debemos señalar que en el contexto general de los sistemas jurídicos quebequense y canadiense, el principio de buena fe es definido por Reid como la “[a]ctitud de una persona que actúa de manera honesta y leal en la ejecución de una obligación”¹⁷. El mismo autor define la mala fe como la “actitud de una persona cuyo accionar revela la consciencia o la intención de causar un daño a otro o de eludir sus obligaciones”¹⁸. El principio de buena fe ha sido objeto de recepción expresa en el derecho común quebequense, aplicable de manera supletoria a las relaciones laborales, concretamente en los artículos 6¹⁹, 7²⁰ y 1375²¹ del Código Civil de Quebec. En el marco más específico de las relaciones laborales, Gagnon, Lebel y Verge definen la negociación de buena fe como la búsqueda mutua de soluciones en el marco de una voluntad positiva de avenencia²². Por su parte, Dion propone la siguiente definición:

- ¹¹ El Código de Trabajo contempla, en su artículo 1 inciso g, el ejercicio del derecho de huelga en el marco de la negociación colectiva. A diferencia del sistema peruano, en el régimen quebequense también está previsto el *lock-out*. Es decir, el cese de actividades a iniciativa del empleador a fin de presionar a los trabajadores para que acepten las propuestas patronales (inciso h artículo 1 del Código de Trabajo).
- ¹² Según el artículo 106 del Código de Trabajo, la declaración de huelga puede tener lugar solamente después de haber transcurrido noventa días desde el día en que el empleador ha sido notificado por el sindicato con el aviso de inicio de la negociación, el cual puede ser cursado antes del vencimiento de la convención colectiva anterior.
- ¹³ Se trata de un árbitro privado. Esta función puede ser ejercida por cualquier experto en relaciones industriales. El árbitro es nombrado por las partes y, a falta de acuerdo, por el Ministerio de Trabajo. Artículo 100 del Código de Trabajo.
- ¹⁴ “Las negociaciones deben comenzar y proseguir de buena fe” [Traducción libre].
- ¹⁵ MORIN, Fernand; BRIÈRE, Jean-Yves; ROUX, Dominic y Jean-Pierre VILLAGGI. “Le droit de l’emploi au Québec”. Montreal: Wilson & Lafleur. 2010. p. 1167. Según Morin, Brière, Roux y Villaggi, la introducción de esta obligación obedeció al deseo del legislador de civilizar un poco un sistema de negociación, caracterizado, hasta entonces, por su rudeza y el imperio exclusivo de las leyes del mercado.
- ¹⁶ PAQUET, Renaud. “Processus de la négociation collective”. Montreal: Gaëtan Morin. p. 63.
- ¹⁷ Traducción libre de: REID, Hubert. “Dictionnaire de droit québécois et canadien”. Montreal: Wilson & Lafleur. 2004. p. 70.
- ¹⁸ *Ibidem*.
- ¹⁹ “Toda persona tiene la obligación de ejercer sus derechos civiles según las exigencias de la buena fe” [Traducción libre].
- ²⁰ “Ningún derecho puede ser ejercido con miras a dañar a otra persona o de manera excesiva o irrazonable” [Traducción libre].
- ²¹ “La buena fe debe regir la conducta de las partes, tanto en el momento del nacimiento de la obligación que en el de su ejecución o de su extinción” [Traducción libre].
- ²² GAGNON, Robert; LEBEL, Louis y Pierre VERGE. “Droit du travail”. Sainte-Foy: Les Presses de l’Université Laval. 1991. pp. 499-500.

“Conversaciones que las partes realizan con diligencia, de manera seria y sin reticencias, y durante las cuales despliegan todos los esfuerzos necesarios a efectos de alcanzar una solución consensuada que resulte mutuamente beneficiosa” [Traducción libre]²³. Sin embargo, si queremos mayores precisiones respecto de la obligación en cuestión y que gocen, al mismo tiempo, de amplio consenso, resulta indispensable remitirnos, de manera preferente, a la jurisprudencia, en la cual la doctrina se suele inspirar.

En un sistema jurídico como el quebequense, que podría ser calificado de híbrido entre el sistema romano-germánico²⁴ y el *Common Law*²⁵ de origen británico, las decisiones de la Corte Suprema del Canadá revisten una gran importancia. Ello es así en la medida en que constituyen precedentes considerados como vinculantes o cuasi-vinculantes por los tribunales inferiores²⁶, sean de Derecho común²⁷ o administrativos²⁸. Por ello, en el momento de definir el contenido de la obligación de negociar de buena fe una convención colectiva de trabajo, resulta fundamental citar la doctrina jurisprudencial de dicha corte en esta materia.

Cabe indicar que, si bien la jurisprudencia citada no siempre se refiere, de manera específica, al Código de Trabajo de Quebec, sino a normas federales o provinciales análogas que consagran la obligación de negociar de buena fe, su valor —en tanto precedente— se mantiene incólume en el ámbito provincial quebequense.

Con ocasión de la decisión emitida en el caso *Health Services*, la Corte Suprema canadiense dejó sentado que, en virtud de la obligación de negociación de buena fe, las partes deben realizar un esfuerzo razonable con miras a concluir un convenio mutuamente aceptable. Según la misma corte, las partes deben instaurar un verdadero diálogo, lo que significa que tienen que estar dispuestas a intercambiar y a explicar sus posiciones. De acuerdo con la Corte Suprema, la obligación de negociar de buena fe implica necesariamente llevar a cabo reuniones y consagrar tiempo al proceso de negociación²⁹. En una decisión precedente, dicho tribunal decidió que, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, las partes deben presentarse a la mesa de negociaciones con buenas intenciones e intentar lograr, de manera honesta, un acuerdo³⁰.

²³ Traducción libre de: DION, Gérard. “Dictionnaire des relations du travail”. Quebec: Les Presses de l’Université Laval. 1986. p. 311.

²⁴ En el campo de las relaciones entre particulares, el Derecho de Quebec tiene como piedra angular un Código Civil de inspiración francesa. El Derecho Laboral quebequense es considerado parte de las leyes que rigen las relaciones entre particulares.

²⁵ Como es sabido, el Canadá, incluida la provincia de Quebec, formó parte del Imperio Británico. La independencia total del Canadá se formalizó en 1982, con la repatriación de la Constitución. En Quebec, como en el resto del Canadá, rige el *Common Law* en los campos del Derecho Constitucional, Judicial y Administrativo. El *Common Law* regula también las relaciones entre particulares en las provincias de habla inglesa.

²⁶ Aunque las decisiones judiciales relativas al Derecho privado quebequense no se rigen por el principio del *stare decisis* propio del *Common Law*, es práctica generalizada que los tribunales inferiores incorporen en sus decisiones la doctrina jurisprudencial que emana de la Corte Suprema del Canadá y de la Corte de Apelaciones de Quebec.

²⁷ Los tribunales de Derecho común son los que tienen origen en la Constitución. Desde el punto de vista laboral, los tres más importantes en Quebec son, en orden decreciente de importancia: La Corte Suprema del Canadá, la Corte de Apelaciones de Quebec y la Corte Superior de Quebec.

²⁸ En Quebec, los tribunales administrativos son aquellos creados por ley y tienen como misión la aplicación de la ley de creación o de otra norma específica. En el campo de las relaciones colectivas de trabajo, son dos los tribunales administrativos que juegan un rol fundamental: La Comisión de Relaciones de Trabajo (CRT) y el árbitro laboral (*arbitre de griefs*). Entre las competencias atribuidas a la CRT por el Código de Trabajo, figura la solución de los conflictos jurídicos referidos a la aplicación de este código y, por ello, pueden versar sobre la obligación de negociación de buena fe. Por su parte, el árbitro laboral posee competencia exclusiva respecto de los conflictos derivados de la aplicación de la convención colectiva de trabajo. Las decisiones de los tribunales administrativos no pueden ser objeto de recurso de apelación ante los tribunales de Derecho común. Sin embargo, las partes pueden interponer un recurso de revisión, en cuya virtud, los tribunales de Derecho común pueden verificar la legalidad de la decisión cuestionada. Esto significa que el tribunal de Derecho común está facultado a controlar tres elementos: El respeto de las reglas de competencia, el respeto de las reglas de justicia natural (por ejemplo, el principio de contradicción) y el carácter razonable de la decisión. Ver: OUIMET, Hélène. “Travail Plus. Le travail et vos droits”. Montreal: Wilson & Lafleur. 2011. pp. 42-48.

²⁹ *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Assn. v. Columbia Británica*. 2007. Párrafos 100-101.

³⁰ *Royal Oak Mines Inc. v. El Canadá (Conseil des relations du travail)*. 1996. Párrafo 41.

Según la Corte Suprema, no basta que el empleador aparente estar deseoso de concluir un acuerdo, por ejemplo, a través de su presencia constante en las reuniones de negociación. En efecto, este organismo jurisdiccional estima que aun cuando el empleador participe en todas las etapas del proceso de negociación, si sus proposiciones y posiciones revelan la intención de evitar la celebración de una convención colectiva de trabajo o, peor aún, de sabotear la negociación, debe concluirse que existe un incumplimiento relativo a la negociación de buena fe³¹. La Corte Suprema ha calificado ese tipo de negociación como “negociación de fachada”, la cual contraviene la obligación legal de negociar de buena fe³². En el marco de la decisión de la Corte Suprema recaída en el caso *Health Services*, los magistrados tuvieron también la oportunidad de precisar que el rol protector de la legislación en materia de negociación colectiva no se agota en el momento en el que el sindicato certificado se instala en la mesa de negociaciones. Según la misma corte, el Estado debe interesarse también por lo que sucede en dicha mesa a efectos de garantizar que las partes negocien de buena fe³³.

Dicho esto, la Corte Suprema canadiense ha dejado sentado que la obligación de negociar de buena fe no significa que las partes deben inevitablemente concluir una convención colectiva, cueste lo que cueste³⁴. En tal sentido, dicho tribunal ha establecido, sin lugar a ambigüedades, que el empleador no está obligado a aceptar las propuestas sindicales³⁵. Según la misma corte, la adopción de una línea dura de negociación no necesariamente entra en conflicto con el mandato legal de negociar de buena fe. Así, este estilo de negociación, de acuerdo con el criterio de la corte, tiene por

objeto presionar a la otra parte en el transcurso de la negociación para que acepte la oferta planteada. Es más, según el citado tribunal, una línea dura puede incluso revelar la intención de proseguir con las negociaciones y llegar a un acuerdo. Sin embargo, los magistrados supremos reconocen que el límite que separa una línea dura de negociación con una negociación de fachada, en la que no existe un verdadero ánimo de llegar a un acuerdo y, por ello, contraria a la obligación legal de negociar de buena fe, puede ser muy tenue³⁶. Asimismo, la Corte Suprema considera que la obligación de negociar de buena fe no obliga a los agentes sociales a desplegar esfuerzos ilimitados con miras a concluir un acuerdo. Es posible, según el parecer de la corte, que las partes, aun negociando de buena fe, lleguen a encontrarse en una situación de *impasse* que las empuje a suspender las negociaciones³⁷. En tal situación, las partes pueden recurrir a mecanismos de conciliación³⁸, de mediación o forzar un desenlace favorable por medio de la huelga o el *lock-out*.

La presentación de la doctrina jurisprudencial no sería completa si no hacemos referencia a ciertos criterios que han sido elaborados por la CRT, tribunal administrativo encargado de asegurar el cumplimiento de la obligación de buena fe en el ámbito del Derecho Laboral quebequense. Cabe indicar que, generalmente, los tribunales de Derecho común hacen suyos estos criterios, sin mayores cuestionamientos, debido a que la CRT está constituida por expertos en Derecho del Trabajo y relaciones industriales. Apoyándonos en el recuento de decisiones comentadas efectuado por Coutu, Fontaine y Marceau⁴⁰, resulta pertinente señalar que la CRT ha considerado como contrarios a la obligación de negociar

³¹ *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association v. Columbia Británica*. 2007. Párrafo 105.

³² *Syndicat canadien de la Fonction publique v. Conseil des relations du travail (Nueva Escocia)*. 1983.

³³ *Ibid.*

³⁴ *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Assn. v. Columbia Británica*. 2007. Párrafo 103.

³⁵ *Tremblay v. SEPB*. 2002. Párrafo 23.

³⁶ *Syndicat canadien de la Fonction publique v. Conseil des relations du travail (Nueva Escocia)*. 1983.

³⁷ *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association v. Columbia Británica*. 2007. Párrafo 102.

³⁸ La conciliación, en el curso del proceso de negociación colectiva, se encuentra contemplado en el artículo 54 del Código de Trabajo.

³⁹ El Ministro de Trabajo se encuentra facultado a designar, de manera discrecional, un mediador. Ver el artículo 15 de la Ley del Ministerio de Trabajo de Quebec.

⁴⁰ COUTU, Michel; FONTAINE, Laurence Léa y George MARCEAU. “Droit des rapports collectifs du travail au Québec”. Cowansville: Éditions Yvon Blais. 2009. pp. 498-509.

de buena fe los siguientes comportamientos: i) Negarse a firmar una convención colectiva, a pesar de que las partes ya habían llegado a formular un acuerdo de principio⁴¹; ii) abstenerse de iniciar o de proseguir las negociaciones mientras que la otra parte no haya retirado de su equipo de negociadores a un representante que no goce del beneplácito de uno de los agentes sociales⁴²; iii) postergar el inicio de las negociaciones⁴³; y, iv) desconocer, tácitamente, como único interlocutor válido al sindicato, por medio de tratativas individuales con miembros del personal⁴⁴. Cabe añadir que la CRT ha confirmado que el hecho de que las partes defiendan con firmeza sus posiciones no implica necesariamente una contravención a la obligación de negociar de buena fe⁴⁵.

Desde el punto de vista de la doctrina, Blouin y Boivin afirman que, en virtud de la obligación de negociar de buena fe una convención colectiva de trabajo, las partes deben, esencialmente, adoptar un comportamiento que favorezca una discusión constructiva y que ponga de manifiesto un esfuerzo honesto y real de llegar a un acuerdo⁴⁶. Verge, Trudeau y Vallée subrayan que la obligación de negociar de buena fe es, antes que nada, una obligación de medios, ya que las partes no están obligadas a dar su consentimiento a cada una de las propuestas⁴⁷. De manera similar, McQuarrie sostiene que la obligación de buena fe no compele los agentes sociales a dar su consentimiento ante cada una de las propuestas de su contraparte⁴⁸. Gagnon estima, incluso, que las partes no vulneran la obligación de buena fe si deciden regatear

o adoptar tácticas que impliquen una cierta exageración o disimulo⁴⁹.

Según Verge, la obligación que nos ocupa implica que los negociadores deben presentarse a la mesa de negociaciones con propuestas y contrapropuestas racionales. En virtud de dicha obligación, los agentes sociales se encuentran obligados a explicar a su contraparte la razón que motiva el rechazo de una propuesta⁵⁰. Esto significa que las partes deben abstenerse de asumir posturas antojadizas o absurdas. En el mismo sentido, McQuarrie considera que, en virtud de la obligación de negociar de buena fe, las partes deben evitar formular planteamientos inusitados que ningún negociador razonable estaría dispuesto a aceptar⁵¹. Tal sería el caso, por ejemplo, de una propuesta de aumento salarial exorbitante. McQuarrie afirma, además, que las partes deben abstenerse de formular propuestas que luego no serán capaces de honrar⁵². En la práctica, se han dado casos en los que, luego de haber llegado a un acuerdo de principio, alguna de las partes se ha negado ulteriormente a suscribir la convención colectiva, lo cual es considerado por los tribunales competentes como un comportamiento contrario al principio de buena fe.

En otro orden de ideas, de acuerdo con Verge, la presencia de la obligación de negociar de buena fe significa además, para el empleador, el deber de compartir con la parte sindical los datos relativos a las condiciones de trabajo que resulten necesarios para una participación informada en el proceso de negociación. Los mismos autores consideran que un

⁴¹ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 v. Scabrini Média Inc.* 2002.

⁴² *Association patronale des concessionnaires d'automobiles Inc. v. Syndicat national des employés de garage du Québec Inc.* 2003.

⁴³ *Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'Aréna Guertin (CSN) v. Société en commandite les Olympiques de Hull.* 2003. Ver también: *Syndicat des opérateurs de bétonnière Montréal-Rive-Nord-CSN v. Béton provincial Ltée.*, 2003.

⁴⁴ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4290 v. Sainte-Béatrix (Municipalité).* 2004.

⁴⁵ *Brossard Honda v. Syndicat international des métiers, local 2817.* 2005.

⁴⁶ BLOUIN, Rodrigue y Jean BOIVIN. "L'encadrement juridique général des rapports collectifs de travail: le Code du travail". En: BOIVIN, Jean. "Introduction aux relations industrielles". Montreal: Gaëtan Morin. 2010. p. 282.

⁴⁷ VERGE, Pierre; TRUDEAU, Gilles y Guylaine VALLÉE. "Le droit du travail par ses sources". Montreal: Les Éditions THÉMIS. 2006. pp. 141-142.

⁴⁸ McQUARRIE, Fiona. "Industrial Relations in Canada". Ontario: 2003. p. 252.

⁴⁹ GAGNON, Robert; LEBEL, Louis y Pierre VERGE. Op. cit. pp. 500-502.

⁵⁰ VERGE, Pierre; TRADEAU, Giles y Guylaine VALLÉE. Op. cit. Loc. cit.

⁵¹ McQUARRIE, Fiona. Op. cit. p. 252.

⁵² *Ibidem.*

empleador que pretende negociar de buena fe debe también compartir información que concierne la existencia o la transformación de la empresa⁵³. McQuarrie es del mismo parecer y añade que los agentes sociales no deberían retener información susceptible de influir en la manera como su contraparte responderá a sus respectivas proposiciones⁵⁴.

Por su parte, Gagnon sostiene que la ausencia de buena fe es puesta en evidencia por el conjunto de actos y actitudes de las partes en el curso de la negociación, las cuales deben ser objeto de una evaluación objetiva. Según este autor, diversas prácticas pueden comportar una violación de la obligación de negociar de buena fe. Por ejemplo, entablar tratativas individuales con los miembros de la unidad de negociación⁵⁵. Otra práctica que, de acuerdo con Gagnon, revela mala fe negociadora por parte del empleador es adoptar represalias contra los trabajadores que han participado en acciones legítimas de autodefensa. Este autor incluye en el inventario de prácticas contrarias a la obligación en cuestión una declaración prematura de *lock-out*, así como la modificación unilateral de las condiciones de trabajo. Gagnon afirma que, en general, se trata de actos contrarios a los principios sobre los cuales se erige el régimen de relaciones colectivas de trabajo o que contravienen reglas expresas del mismo⁵⁶.

Por otro lado, de acuerdo con la jurisprudencia citada precedentemente, nada obsta para que, desde el punto de vista del cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, las partes asuman una línea dura de negociación y defiendan con firmeza sus posiciones. Sin embargo, la obligación en cuestión implica que, en la práctica, deba verificarse una verdadera negociación. Ello significa, necesariamente, la realización de concesiones de ambos lados desde el inicio hasta el final del proceso. Por ello, la práctica

conocida bajo el nombre de “boulwarismo” –la cual debe su origen a Lemuel Boulware⁵⁷–, es considerada como contraria al principio de buena fe, que debe guiar a los agentes sociales.

Según Dion, el “boulwarismo” es una táctica de negociación, generalmente adoptada por el empleador, consistente en asumir como oferta final y definitiva la primera propuesta planteada en la mesa de negociaciones. El mismo autor sostiene que es usual que el empleador presente su oferta calificándola de realista y como el fruto de su máximo esfuerzo, con miras a llegar a un acuerdo. De acuerdo con Dion, tomando en consideración que el empleador no aceptará modificar su propuesta, salvo en lo que respecta a aspectos de poca importancia, ésta puede ser asimilada a una especie de ultimátum⁵⁸. Por su parte, Morin señala que, en la práctica, el empleador suele promocionar públicamente su oferta a fin de dotarla de legitimidad, no sólo delante de los trabajadores comprendidos en la unidad de negociación, sino también ante los ojos de la opinión pública⁵⁹. Sin lugar a dudas, el “boulwarismo” contradice el mandato legal de negociar de buena fe. Tal obligación implica un proceso en el transcurso del cual los agentes sociales están llamados a efectuar concesiones recíprocas. Sin tales concesiones, resulta sumamente difícil demostrar la existencia de una voluntad real de concluir una convención colectiva.

B. La obligación de negociar de buena fe y el contenido de la convención colectiva

En el sistema de relaciones colectivas de trabajo quebequense, el principio de base, en lo referido a la materia negociadora, es el de autonomía colectiva. En efecto, la única referencia normativa sobre el contenido de la negociación colectiva que podemos encontrar en el Código de Trabajo de Quebec es el artículo 1 inciso d, que

⁵³ VERGE, Pierre; TRADEAU, Gilles y Guyliane VALLÉE, Op. cit. Loc. cit.

⁵⁴ McQUARRIE, Fiona. Op. cit. Loc. cit.

⁵⁵ Uno de los pilares del régimen quebequense de relaciones colectivas de trabajo es el monopolio de la representación sindical. Esto significa que el único interlocutor válido del lado de los trabajadores, en materia de negociación colectiva, es el sindicato certificado. Éste representa a la totalidad de trabajadores miembros de la unidad de negociación, miembros o no de la organización sindical.

⁵⁶ GAGNON, Robert. “Le droit du travail du Québec”. Cowansville: Les Éditions Yvon Blais Inc. 2008. pp. 477-478.

⁵⁷ Boulware ejerció el cargo de vicepresidente de la General Electric y de portavoz de esta empresa frente al interlocutor sindical. El recurso a esta táctica poco frecuente en el contexto canadiense, remonta sus orígenes al año 1947. PAQUET, Renaud. Op. cit. p. 81.

⁵⁸ DION, Gerard. Op. cit. p. 55.

⁵⁹ MORIN, Fernand; BRIÈRE, Jean-Yves; ROUX, Dominic y Jean-Pierre VILLAGGI. Op. cit. p. 1172.

define la convención colectiva. Así, según esta norma, debe entenderse por convención colectiva de trabajo “un acuerdo escrito relativo a condiciones de trabajo, celebrado entre una o más asociaciones certificadas y uno o más empleadores o asociaciones patronales”. En Quebec, el término **condiciones de trabajo** no ha sido objeto de definición en el Derecho positivo. Sin embargo, en la práctica es entendido en sentido amplio. Según Gagnon, se trata de un término bastante flexible y adaptable que tiende a evolucionar junto con la práctica de la negociación. De acuerdo con este mismo autor, el término en cuestión incluye el inicio, la continuidad y la extinción de la relación laboral, las condiciones físicas de ejecución del trabajo, las prestaciones a cargo de los trabajadores y del empleador, así como los aspectos relacionados con la presencia de un interlocutor sindical⁶⁰. De acuerdo con Morin, debe entenderse por condiciones de trabajo todas aquellas materias vinculadas tanto a las relaciones colectivas de trabajo, como a la relación individual de trabajo; es decir, aquellos aspectos referidos a las relaciones entre las partes signatarias del acuerdo, a las modalidades y características de la prestación de servicios a cargo del personal y, asimismo, a las contraprestaciones de responsabilidad del empleador⁶¹.

Si bien las partes disponen de un vasto margen de maniobra en el momento de definir el contenido de la convención, el ejercicio de la autonomía colectiva está sujeto a ciertos límites. Se trata de parámetros propios de un sistema caracterizado por el abstencionismo estatal en materia de relaciones colectivas de trabajo que, no obstante ello, contempla también un mínimo básico de protección legislativa a nivel de la relación individual de trabajo. De otro lado, a pesar de que la obligación de buena fe es una obligación de medios esencialmente de naturaleza procesal, su respeto determina, en cierta medida, el contenido mismo de la convención colectiva de trabajo.

C. El respeto de las normas de orden público y el contenido de la convención colectiva de trabajo

En el momento de negociar y definir las condiciones de trabajo que formarán parte de la convención colectiva, las partes laborales tienen la obligación de respetar las normas de orden público en vigor, particularmente aquellas que forman parte del orden público laboral. Según la decisión de la Corte Suprema del Canadá emitida en el caso *Syndicat de la fonction publique du Québec*⁶², los agentes sociales están obligados a respetar la jerarquía normativa del sistema jurídico. Esto significa, según Nadeau, que las disposiciones de orden público —cuyo principal objetivo es atribuir derechos a los trabajadores, sindicalizados o no— se imponen a las partes laborales. Además, en caso de conflicto entre la convención colectiva y dichas normas, estas últimas invalidan y remplazan las disposiciones de aquella que se encuentran en situación de antinomia⁶³. Cabe añadir que, por mandato del artículo 64 del Código de Trabajo de Quebec, la nulidad de una de las cláusulas de una convención colectiva no acarrea la nulidad de la totalidad del acuerdo.

En el caso de las relaciones laborales adscritas al ámbito jurídico quebequense, el convenio colectivo de trabajo no puede contener disposiciones que se encuentren en situación de conflicto con la Carta de Derechos y Libertades de la Persona de Quebec, ni con las leyes laborales, tales como la Ley de Normas Laborales, la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional⁶⁴ o el Código del Trabajo. Asimismo, el convenio colectivo debe también guardar armonía con las disposiciones de orden público del Código Civil, el cual tiene un capítulo dedicado al contrato de trabajo⁶⁵. En el caso del Derecho de Trabajo quebequense, al igual que sucede en otros ordenamientos laborales nacionales, nada obsta para que, por vía del

⁶⁰ Traducción libre de: GAGNON. Robert. Op. cit. pp. 549-550.

⁶¹ MORIN, Fernand; BRIÈRE, Jean-Yves; ROUX, Dominic y Jean-Pierre VILLAGGI. Op. cit. p. 1161.

⁶² *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Procureur général)*. 2010. Párrafo 44.

⁶³ NADEAU, Denis. “Convention collective: nature, application et interprétation”. En: VALLÉE, Guylaine y Gilles TRUDEAU. “Rapports individuels et collectifs du travail - JurisClasseur Québec Collection droit du travail”. Montreal: LexisNexis Canada. p. 16/7.

⁶⁴ Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de Quebec.

⁶⁵ Cabe aclarar que la Corte Suprema del Canadá ha dejado sentado que las reglas del Código Civil relativas al contrato de trabajo se aplican en el campo de las relaciones laborales, siempre y cuando sean compatibles con su naturaleza. Ver el caso *Isidore Garon Ltée v. Tremblay*, de 1976, y *Fillion et Frères Inc. v. Syndicat national des employés de garage du Québec Inc.*, de 2006.

convenio colectivo, se conceda a los trabajadores mayores derechos que los previstos con carácter mínimo en las disposiciones pertenecientes a la categoría de orden público social o relativo.

De manera adicional, por mandato legislativo expreso, ciertas disposiciones legales de naturaleza imperativa se consideran incorporadas de pleno derecho a la convención colectiva de trabajo, de la cual pasan a ser parte integrante. Tal es el caso, por ejemplo, de los artículos 41 a 49 de la Carta de la Lengua Francesa⁶⁶, normas que tienen por objetivo la afirmación del idioma francés como lengua de uso obligatorio en los centros laborales de la provincia de Quebec. Otro ejemplo, digno de ser mencionado, son las normas relativas a la protección contra el hostigamiento psicológico en el trabajo, consagradas en la Ley de Normas Laborales de Quebec⁶⁷. Tal incorporación permite que, en el caso de las relaciones de trabajo sujetas a una convención colectiva, los derechos protegidos por las mencionadas leyes puedan ser objeto de procedimientos arbitrales promovidos por los sindicatos, los cuales tienen la obligación de representar de manera diligente y leal a sus afiliados.

D. El impacto de la obligación de negociar de buena fe en el contenido de la convención colectiva de trabajo

En el momento de iniciar las negociaciones con miras a la conclusión de un convenio colectivo de trabajo, la parte sindical tiene, generalmente, sólidas expectativas en dos direcciones. En primer lugar, el sindicato espera, por lo menos, poder mantener el nivel de beneficios que gozaba el personal hasta la expiración del convenio colectivo anterior⁶⁸. En segundo lugar, la parte sindical busca alcanzar mejoras adicionales, siempre y cuando la correlación de fuerzas existente y la situación económica y financiera de la empresa

lo permitan. Obviamente, no es de excluir el supuesto en el cual, en un contexto de crisis o de restructuración organizacional o industrial, el sindicato debe asumir una posición eminentemente defensiva y, por tal motivo, limitar su estrategia de negociación a la preservación de las condiciones de trabajo obtenidas en el pasado. Sin embargo, no existe disposición legal alguna que obligue al empleador a hacer concesiones en el sentido señalado.

Por el lado patronal, es posible que el empleador vea en la negociación colectiva la oportunidad de adoptar medidas tendientes a flexibilizar la gestión de recursos humanos. Así, suele ocurrir que los representantes patronales propongan nuevas cláusulas tendientes a modificar la estructura ocupacional existente o a facilitar la adopción de mecanismos de flexibilidad interna. Tales mecanismos pueden ser, por ejemplo, la modificación del tiempo y de los turnos de trabajo o incluso de mecanismos de flexibilidad externa, como el *outsourcing*. Tales proposiciones son comunes en un contexto de mundialización, caracterizado por la necesidad de mejorar de manera continua la productividad y la competitividad laborales.

Precisamente, en el contexto señalado anteriormente, no es raro que las posiciones de las partes tiendan a polarizarse, al punto de asumir posturas recalcitrantes que pueden traducirse de distintas maneras. Por ejemplo, la negativa a aceptar una condición de trabajo generalmente aceptada por los empleadores pertenecientes al mismo sector de actividad o la exigencia del retiro de una proposición como condición previa para el inicio o la continuación de las negociaciones. En los párrafos siguientes demostraremos cómo la obligación de negociar de buena fe pone en jaque tales prácticas y, en consecuencia, influye en el contenido mismo de la convención colectiva de trabajo.

⁶⁶ Carta de la lengua francesa del Québec. C11.

⁶⁷ Artículo 81.20 de la Ley de normas laborales.

⁶⁸ Debemos precisar que no existe ninguna norma en el sistema jurídico que obligue al empleador a considerar como derechos adquiridos los beneficios contemplados en la convención colectiva anterior. Sin embargo, llegado el momento de su expiración, el empleador está impedido de modificar las condiciones de trabajo hasta entonces existentes, a menos que una de las partes decida declarar una huelga o un *lock-out*; artículo 59 del Código del Trabajo. En ese caso, se entra a un período llamado de vacío jurídico y el empleador puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo. No es raro que se prevea en las convenciones colectivas las llamadas cláusulas puente, que aseguran la vigencia de las condiciones de trabajo previstas en la convención colectiva precedente hasta el momento de la entrada en vigencia de la nueva convención, a pesar del ejercicio del derecho de huelga.

1. Las condiciones de trabajo generalmente aceptadas en el sector de actividad

En el Derecho Laboral quebequense, fuera del caso de la Ley sobre los Decretos de Convención Colectiva⁶⁹, no existe ninguna norma que imponga la obligación de incluir en la convención colectiva condiciones de trabajo análogas a las pactadas en otros convenios en empresas del mismo sector de actividad, los cuales se aplican a un número reducido de sectores de actividad. Sin embargo, concordamos con ciertos autores cuando afirman que el punto de partida en materia de negociación no es únicamente el respeto de las normas de orden público. Por ejemplo, según Gagnon, una posición inflexible y objetivamente irrazonable respecto de una propuesta relativa a una condición de trabajo, generalmente aceptada por todas las empresas o por los empleadores de un sector de actividad específico, contraviene la obligación de negociar una convención colectiva de buena fe⁷⁰.

En el caso *Royal Oak Mines Inc.*, la Corte Suprema del Canadá dejó sentado que resulta imposible concluir que una de las partes ha negociado de buena fe si ésta se empeña en excluir del texto de la convención colectiva una condición de trabajo, en un contexto en el que es notorio que tal postura sería considerada como inadmisibles por cualquier sindicato. De acuerdo con la Corte, en este supuesto, la parte que plantea la proscripción de la cláusula en cuestión, pone en evidencia que no está desplegando todos los esfuerzos necesarios para llegar a un acuerdo. Según el mismo tribunal, el juzgador tiene el deber de examinar si, en el sector de actividad respectivo, existen empleadores que hayan rechazado el proyecto de cláusula presentado por la parte

sindical⁷¹. En esta controversia, el empleador se negaba a aceptar la inserción de una cláusula arbitral que permitiría zanjar el despido de cuarenta y cinco trabajadores ocurrido en el transcurso de una huelga, a pesar de que ese tipo de acuerdo era objeto de una difusión generalizada en los convenios colectivos del sector minero⁷². Conforme lo señala Villaggi, comentando la decisión recaída en el caso *Royal Oak Mines Inc.*, negar categóricamente y definitivamente a la contraparte sindical la inclusión de un derecho considerado como fundamental en el sector de actividades respectivo y que, además, es objeto de la anuencia generalizada de los empleadores de ese mismo sector, se encuentra en conflicto con la obligación de emplear todo el esfuerzo razonable para alcanzar un acuerdo⁷³.

Otro precedente digno de ser mencionado concierne al caso *Re Tandy Electronics Ltd.*, en el cual la Corte Suprema consideró como contraria a la obligación de negociar de buena fe la negativa patronal de incluir, en la convención colectiva de trabajo, una cláusula referida a las cotizaciones sindicales. Ésta buscaba que el empleador deduzca periódicamente del sueldo de los trabajadores de la unidad de negociación —miembros o no del sindicato— dichas cotizaciones. La decisión de la corte no debe causar sorpresa, pues ese tipo de cláusula goza de una enorme difusión a lo largo y ancho de la federación canadiense. Se debe precisar que, en el caso analizado, esta actitud fue apreciada en conjunto con otras prácticas patronales tendientes a hacer fracasar los esfuerzos del sindicato con miras a concluir una convención colectiva e, incluso, a debilitar la organización⁷⁴.

El criterio jurisprudencial que acaba de presentarse ejerce, sin lugar a dudas, una in-

⁶⁹ Esta ley permite al gobierno extender los efectos de ciertas disposiciones de una convención colectiva de trabajo a todos los trabajadores y los empleadores de un mismo sector de actividad. Por ejemplo, las agencias privadas de seguridad. Ver la ley de Decretos de Convención Colectiva de Quebec. Ver también: OUMMET, Hélène. Op. cit. pp. 385-394.

⁷⁰ GAGNON, Robert. Op. cit. p. 478.

⁷¹ *Royal Oak Mines Inc. v. Canada*. 1996. Párrafos 43 y 45.

⁷² En el sistema jurídico-laboral quebequense, a lo largo de la mayor parte del siglo XX, la estabilidad laboral fue, esencialmente, una institución fruto del ejercicio de la autonomía colectiva. La protección contra el despido injustificado pasó a formar parte del contenido usual de las normas paccionadas, lo cual ejerció, posteriormente, una enorme influencia en la legislación laboral de la provincia de Quebec. El artículo 124 de la Ley de Normas Laborales, adoptada en 1979, prevé un recurso para contestar el despido injustificado de los trabajadores con más de dos años de servicios, en el marco de un régimen de estabilidad laboral absoluta. Ver la Ley Laboral de Quebec.

⁷³ VILLAGGI, Jean-Pierre. "La convention collective et l'obligation de négocier de bonne foi: les leçons du droit du travail". En: *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke* 26. 1996. p. 374.

⁷⁴ *Re Tandy Electronics Ltd. v. United Steelworkers of America*, de 1980.

fluencia tangible en el contenido mismo de la convención colectiva, puesto que, en cierto modo, compele al empleador a aceptar condiciones de trabajo que son objeto de una difusión generalizada. Sin embargo, esto no debe ser entendido como una puerta de acceso a un intervencionismo estatal ilimitado, el cual no se condice con un régimen que privilegia el libre ejercicio de la autonomía colectiva. Se trata, sin lugar a dudas, de una de las pocas excepciones que el mencionado régimen prevé y que responde a la necesidad de evitar que la obligación de negociar de buena fe sea desvirtuada, por medio de una postura recalcitrante, que tiene como principal finalidad sabotear toda posibilidad de acuerdo. En nuestra opinión, la regla esbozada por la Corte Suprema podría ser reformulada de la manera siguiente: Las partes no pueden hacer abstracción del contexto normativo del sector de actividad en el cual se sitúan las negociaciones, si ello implica, desde el punto de vista de un negociador razonable, echar abajo toda posibilidad de acuerdo.

2. La exigencia del retiro de una proposición como condición previa para el inicio de las negociaciones

Otra prohibición que tiene un impacto relevante en el contenido de la convención colectiva, derivada de la obligación de negociar de buena fe, concierne a la práctica consistente en plantear como condición previa para el inicio o la prosecución de las negociaciones, el retiro de una propuesta de la agenda de negociación. Esto significa que, en los hechos, ningún punto susceptible de ser considerado como una condición de trabajo puede ser objeto de veto y, como consecuencia de ello, ser sustraído a priori de la materia negocial. Se debe recordar que, en el sistema quebequense, el término condición de trabajo, es objeto de interpretación extensiva. En el caso *Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière Inc. (Usine pâte) – CSN v. Cascades Fjordcell, Division de Cascades Canada Inc.*, la CRT ha dejado sentado, claramente, que la única condición previa para la realización de las negociaciones es la obtención de la certificación por la parte sindical⁷⁵.

Como consecuencia de ello, no es dable que el empleador imponga como condición previa la sustracción de determinados elementos de la materia negocial. Este criterio es, sin embargo, de aplicación a ambas partes.

Por ejemplo, en el caso *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 (T.U.A.C.) v. Steinberg*, la Corte Superior de Quebec consideró como contraria a la obligación de negociar de buena fe: (i) La negativa sindical de negociar tres propuestas patronales relativas al régimen salarial de una categoría específica de trabajadores; (ii) la realización de actividades por medio del *outsourcing*; y, (iii) la configuración de la semana de trabajo. A pesar de que el empleador modificó los términos de su propuesta, el sindicato se mostró inflexible e insistió que no regresaría a la mesa de negociaciones mientras que la parte patronal no retirase las propuestas en cuestión⁷⁶.

En otra causa que guarda cierta similitud con la precedente, la CRT consideró como contraria a la obligación de negociar de buena fe la actitud intransigente de un empleador que rehusaba continuar con las negociaciones. Ello porque su contraparte no retiraba de la agenda de negociaciones un proyecto de cláusula que buscaba restringir la integración de contratistas en la explotación de la empresa. Cabe indicar, sin embargo, que la CRT enfatizó que no le correspondía determinar el contenido de la convención colectiva⁷⁷.

Otro ejemplo que ilustra la aplicación del criterio jurisprudencial analizado lo encontramos en la causa *Nexans Canada inc. v. Syndicat des Métallos, section locale 6687*. En esta controversia, el sindicato puso como condición previa a la continuación de las negociaciones, el retiro de dos propuestas patronales relativas a la reorganización de las pausas acordadas para que los trabajadores tomen sus alimentos y tengan un período de reposo, así como lo exidido al régimen privado de jubilación del personal. Según los representantes de los trabajadores, era imposible para ellos abandonar su posición intransigente, debido al mandato recibido de la asamblea general de su organi-

⁷⁵ *Syndicat national des travailleurs et travailleuses des pâtes et cartons de Jonquière Inc. (Usine pâte)–CSN v. Cascades Fjordcell, Division de Cascades Canada Inc.* 2005.

⁷⁶ *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, local 501 (T.U.A.C.) v. Steinberg.* 1989.

⁷⁷ *Syndicat des travailleurs et travailleuses des Plastiques Simport CSN v. Les plastiques Simport Ltée.* 2004.

zación, el cual apuntaba en el sentido antes señalado. Según la CRT, el mandato recibido por los representantes sindicales de parte de la asamblea no los exonera del respeto de la obligación de negociar de buena fe. Por ello, según la CRT, el sindicato no debe oponerse a la inclusión de las propuestas patronales en la agenda de la negociación⁷⁸.

La prohibición de condicionar el inicio o la continuación de las negociaciones al retiro de una proposición de la materia negocial, influye en el contenido de la negociación colectiva aunque, como explicaremos posteriormente, de manera indirecta. En el caso de esta prohibición, a diferencia de lo que ocurre con aquella estudiada en el acápite anterior⁷⁹, es posible que la propuesta que fue objeto de una actitud recalcitrante por una de las partes termine siendo excluida del texto final del convenio colectivo, como consecuencia del desistimiento del otro agente social. Así, este último podría, de creerlo conveniente, utilizar el retiro de su propuesta como moneda de cambio en el transcurso de las negociaciones, con miras a obtener otras ventajas en el marco de un entramado de concesiones recíprocas. Debe quedar claro, sin embargo, que del análisis de la jurisprudencia surge la necesidad de la realización de verdaderas negociaciones, en el curso de las cuales las partes tendrán la oportunidad de explicar tanto el fundamento de sus propuestas, cuanto el porqué de su negativa a aceptar aquellas de su contraparte. A través de la prohibición estudiada en este acápite, los tribunales buscan evitar que la negociación que está por comenzar o que está en curso, se vea frustrada a causa de una actitud intransigente. Lo descrito vulnera un principio de base del sistema de negociación colectiva quebequense: Todo es negociable, con tal que se trate de una condición de trabajo y se respete los límites impuestos por las normas de orden público.

Dicho esto, no se puede soslayar el hecho de que el criterio en cuestión ejerce influencia sobre el contenido de la convención colectiva de trabajo. Tal influencia, como hemos señalado, es indirecta, pues no se impone un contenido específico a los agentes sociales. Sin embargo, es incuestionable que el hecho

de no poder excluir *a priori* una materia determinada del contenido negocial, forzará a la parte reticente a expresar las razones que explican su rechazo, a justificar su postura y a demostrar que no se trata de una táctica que tiene como principal objetivo hacer fracasar las negociaciones, puesto que tal justificación deberá darse en el transcurso de verdaderas negociaciones guiadas por el principio de buena fe. Es decir, de negociaciones tendientes a la búsqueda de un acuerdo, tarde o temprano, donde la parte que se mostró inicialmente intransigente terminará efectuando concesiones que se plasmarán en el contenido mismo del convenio. Sucederá así, incluso, en el caso de que la parte que hizo la propuesta termine desistiendo por considerar que, de manera global, el proyecto de convenio, hacia el cual confluyen las voluntades de los agentes sociales, es satisfactorio desde el punto de vista de sus intereses.

III. CONCLUSIÓN

En las páginas precedentes hemos tenido oportunidad de hacer una síntesis de las características fundamentales del sistema de relaciones colectivas de trabajo quebequense. Se trata de un sistema fundado en un régimen jurídico que protege y promueve la libertad sindical al más alto nivel. El derecho de negociación colectiva es reconocido como un derecho fundamental consagrado en la Constitución del Canadá. En armonía con tal reconocimiento, a nivel provincial, el Código de Trabajo prevé un régimen específico de negociación colectiva, caracterizado por un marcado abstencionismo estatal y la consagración de la obligación de negociar una convención colectiva de trabajo de buena fe.

En Quebec, la negociación de buena fe implica, a la luz de la jurisprudencia y de la doctrina, que los agentes sociales deben desplegar esfuerzos denodados a fin de alcanzar un acuerdo. Se trata de esfuerzos reales y no de meros amagos destinados a llenar los ojos de la otra parte o a complacer la CRT. Como debe ser en un sistema respetuoso de la autonomía colectiva, el Código de Trabajo no obliga a las partes a concluir un acuerdo. Sin embargo, todo comportamiento que tenga como objetivo –decla-

⁷⁸ *Nexans Canada Inc. v. Syndicat des Métallos, section locale*. 2006.

⁷⁹ En este supuesto, se considera como intransigente y, por ende, contraria a la obligación de negociar de buena fe, la negativa de incluir en la convención colectiva una condición de trabajo que se ha consolidado y generalizado en un sector de actividad específico.

rado o implícito— hacer fracasar las negociaciones, debe ser considerado como ilegal.

Estamos, fundamentalmente, frente a una obligación de medios. Pese a ello, la obligación de negociar de buena fe no limita sus efectos a la dimensión procesal. En efecto, dicha obligación puede hacer sentir su influencia en el contenido mismo de la convención colectiva de trabajo, de manera indirecta e, incluso, directa. En el primer caso, vía la obligación de

no anteponer como condición para el inicio o la continuación de las negociaciones el retiro de un punto de la agenda de negociaciones. En el segundo supuesto, como consecuencia del criterio jurisprudencial, según el cual, resulta contrario a la obligación de negociar de buena fe negarse a aceptar condiciones de trabajo que son objeto de una difusión generalizada en un sector de actividad específico y, por lo mismo, difícilmente recusables, desde el punto de vista de un negociador razonable.