Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Nº 208
AÑO LXVIII
JULIO - DICIEMBRE 2000
Fundada en 1933

ISSN 0303 - 9986

BIBLIOTECA

REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

NEGOCIACION COLECTIVA

PABLO SAAVEDRA BELMAR
Profesor de Derecho Laboral
Universidad de Concepción

PROLOGO

Entre las características del Derecho del Trabajo se suele afirmar que es inconcluso, esto es, que constituye una normatividad que jamás ha logrado ni podrá lograr una regulación integral que satisfaga los intereses de los sectores a los que regula.

Es así que los trabajadores sienten permanentemente frustradas sus expectativas y los empleadores, por su parte, afirman que no puede exigírseles las prestaciones que el legislador pretende.

Esta modalidad del Derecho Laboral no afecta a otras disciplinas jurídicas en las que es ostensible que se logran progresos indiscutidos que interesan a la sociedad toda, como ha sucedido, por ejemplo, con algunas regulaciones de nuestro Derecho Civil.

La Ley N° 19.759 es un buen ejemplo de la imperfección que, en el sentido expresado, se le atribuye. Por todos los medios de difusión los sectores involucrados y las propias autoridades que estuvieron involucradas en su gestación, nos han informado sobre las carencias del texto legal y acerca de las consecuencias negativas que sería inminente esperar.

En la posición de los trabajadores el nuevo texto ahondaría profundamente el drama de la cesantía, hecho éste que ya estaría sucediendo en la generalidad de las empresas y particularmente en las más importantes. Los organismos empresariales, como la Sociedad de Fomento Fabril, argumentan que se entorpece gravemente con dicha ley las proyecciones productivas que los empresarios han planificado.

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En las consecuencias nefastas así resumidas, incidirían el aumento de indemnizaciones y de multas, la forma más expedita de lograr la constitución de organismos sindicales y los atributos más poderosos que a los trabajadores se confiere en materia de negociación colectiva.

En resumen, los sujetos de la relación laboral se sienten gravemente afectados y si hemos de encontrar verdad en sus afirmaciones resultaría que la nueva ley ha fracasado antes de entrar a regir.

Es de esperar que tan negativos augurios no correspondan a las consecuencias futuras de lo legislado.

ENFOQUE DOCTRINARIO Y NORMATIVO

Veamos ahora un enfoque doctrinario y normativo atinente a la nueva legislación en referencia.

Mario Deveali, en su texto *Lineamientos del Derecho del Trabajo* nos dice:

> Podría afirmarse que la legislación del trabajo –expresión típica de la democratización del Derecho– constituye una *transacción,* no solamente entre los principios del derecho abstracto y las necesidades de su aplicación concreta, sino también entre los intereses y aspiraciones de los que detentan los medios de producción y cuantos proporcionan su necesario concurso para la explotación de los mismos. Pero en el campo del trabajo no es aún posible una demarcación absoluta y definitiva, correspondiente a la que puede trazarse en el campo político entre mayoría y minoría, puesto que si bien es cierto que los trabajadores, aisladamente considerados, se encuentran en una situación de inferioridad frente a los dadores de trabajo, igualmente es cierto que los trabajadores, cuando logran organizarse, pueden imponer su voluntad a los empleadores, so pena para estos últimos de dejar inutilizados e improductivos los bienes e instalaciones cuya explotación no es posible sin el concurso de aquéllos. A la contraposición entre mayoría y minoría, considerada por el derecho político, conviene pues sustituir en nuestra materia la dicotomía entre los que en un determinado momento resulten más fuertes en el campo de las relaciones laborales, y los que, por ser más débiles, se encontrarían obligados a acatar su voluntad.

Para Deveali, entonces, el entendimiento colectivo entre empleadores y trabajadores constituye una forma de transacción. Esta expresión, naturalmente, no está utilizada con el rigor de los requisitos que el Derecho Civil exige, pero ilustra sufi-

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

cientemente sobre las recíprocas concesiones que constituyen el contenido de los pactos colectivos.

Nuestro primer Código Laboral, 1931, regulaba los conflictos colectivos. La formulación jurídica impuesta a contar de 1979, Decreto Ley N° 2.758, eligió la expresión negociación colectiva. En verdad, ello no implicó un verdadero cambio pues, si se negocia, es porque existe conflicto y de lo que se trata es de darle solución.

Ahora bien, la negociación no constituye una expresión privativa del Derecho del Trabajo. Así como existen negociaciones laborales, las hay también en el campo financiero, en el orden internacional, etc.

Toda negociación supone etapas, resultados, medios lícitos de presión y, por sobre todo, estrategias que no pueden ser exactamente las mismas entre una negociación y otra.

Siempre se ha afirmado que el sector trabajador compensa la debilidad de su acción individual con la fuerza legitimada por el Derecho que supone la confrontación colectiva. Sin embargo, este tema no es tan extremadamente simple. La regulación jurídica de la negociación, los derechos que a las partes se admiten en ella, son determinantes en el logro de un debido equilibrio de posiciones. Y en este sentido, para algunos el texto de la reciente Ley N° 19.759, rompe la paridad de posiciones y facultades de las partes, habiéndose inclinado la balanza a favor del sector que presta los servicios.

El conflicto implícito en toda negociación, según ya aludíamos, tiene formas que se denominan alternativas de solución. Ello debido a que el problema no está entregado a los Tribunales de Justicia, por no constituir en su contenido un problema de aplicación, cumplimiento o interpretación de una norma jurídica.

Esas alternativas se traducen, determinadamente, en tres opciones: la negociación directa, la mediación y el arbitraje.

En la regulación del Código de 1931 se privilegiaba una forma muy débil de mediación, a través de la intervención de las denominadas Juntas de Conciliación. La negociación directa apenas se insinuaba. El arbitraje era voluntario en su gestación, pero la sentencia tenía obligatoriedad. Con todo, ese arbitraje no llegó a ser aplicado.

Desde la vigencia del Decreto Ley N° 2.758 se ha privilegiado entre nosotros como forma de solución del conflicto colectivo la negociación directa. Esto es, el debate de las partes interesadas luego de evacuada la contestación del proyecto de

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

contrato colectivo por parte del empleador, y mediante el número y extensión de reuniones que los propios interesados estimen pertinente. A este respecto, creemos que, por sobre las numerosas modificaciones habidas, en el artículo 333 del actual Código del Trabajo sigue siendo el precepto más importante, en nuestro concepto, al confiar en las partes el logro de una solución racional y equitativa.

Nos dice en su memoria de prueba sobre el tema la profesora Ruth Gabriela Lanata: "Una vez celebrado el pacto pasa de pleno derecho a formar parte de los contratos individuales de trabajo y, a su vez, el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo". Sin embargo, estimamos que la verdadera normatividad, según las reglas generales de Derecho, surge cuando las estipulaciones llegan a resultar imperativas para terceros, esto es, para quienes, como trabajadores fueron ajenos a la negociación. Que el contrato colectivo obligue a un empleador diferente no tiene nada de particular si recordamos el alcance de la continuidad laboral que regula el artículo 4° del Código Laboral en su segundo inciso.

Del efecto normativo propiamente tal encontraremos rasgos en la formulación de convenio que se inserta en el texto modificatorio legal que nos preocupa y que, para los efectos de esta exposición, se inicia con el nuevo artículo 314 del Código.

Como todos contamos con la literalidad de los preceptos, deberemos marcar el acento en el contenido y efecto de los mismos, llegando, si nos fuere posible, avizorar los problemas que derivarán de la nueva regulación.

El citado artículo 314 y los correspondientes a los números 314 bis, 314 bis A, 314 bis B y 314 bis C, configuran una nueva regulación de convenios colectivos.

Se abre un amplio campo de negociación respecto de trabajadores de obras o faenas transitorias o de temporada.

Es digno de atención el que se autorice "la contratación futura de un número o porcentaje de trabajadores involucrados en la negociación". Lo así indicado requiere acuerdo expreso de las partes. En cambio, en el contexto de la misma materia se dispone imperativamente que "las estipulaciones de estos convenios se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada". Es evidente que, por una parte, se procura vigorizar el sindicato y, por otra, fijar una duración mínima a los nuevos contratos individuales.

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Encontramos así un ejemplo del contrato verdaderamente normativo. Con respecto a la duración del plazo, no podemos sino criticar la carencia de flexibilidad de la disposición, por cuanto, actuando de buena fe, el empleador puede, por ejemplo, requerir de algunos trabajadores para la etapa de recolección de frutas y ese personal puede resultar del todo innecesario en el proceso de embalaje para su despacho y comercialización en el mercado interno o internacional.

Hicimos ya, en el material entregado, algún comentario acerca de los nuevos incisos del artículo 315. Es importante que la negociación sea informada o tecnificada. Sin embargo, advertíamos ya que la entrega de antecedentes financieros de la empresa no siempre se va a traducir en un diálogo más expedito.

Los abogados que han participado de reuniones de negociación colectiva han podido comprobar que la actitud de las partes es, casi invariablemente, de implacable dureza. Se pueden observar actitudes de rencor, casi de odio. Es como retrotraerse a los tiempos de aquella problemática social que fue determinante en la gestación del Derecho del Trabajo. Ni el más contencioso y áspero comparendo de prueba sostenido en tribunales resulta comparable a los elementos en virtual choque en tales sesiones. El letrado no puede ni debe intervenir más allá de lo que le es propio. Esto es, la legalidad de una proposición, la advertencia oportuna de contradicciones de normas, etc. Las materias financieras deben conducirlas los personeros de las partes con la asesoría que pueden requerir de sus especialistas. Se ha llegado ya a la intervención de sicólogos para advertir a sus contratantes de la vulnerabilidad de uno o más de los que forman la otra comisión.

En los casos en que el empleador advierte que las exigencias lo marginarían de la competencia, no se le da crédito, y en ocasiones ha resultado ello totalmente efectivo, con las consecuencias que cabe imaginar.

Volviendo al texto, no hemos encontrado claridad en cuanto al plazo límite para la adhesión de un trabajador a un proceso de negociación ya iniciado. Sin embargo, como la redacción es "adherir al proyecto presentado" parecería que ello debe tener lugar antes de la respuesta del empleador, porque ello nos lleva a otra fase o etapa de la negociación y hasta pudiera ser que el empresario estimare que el nuevo nombre es objetable en Derecho, impugnación que justamente debe formularse al dar respuesta al proyecto.

La total irresponsabilidad que caracterizaba los pliegos de peticiones del Código de 1931, se ha corregido parcialmente al exigirse un proyecto de contrato por cada una de las partes. No obstante ello, el requerimiento de los trabajadores suele ser de cuantía desproporcionada en los distintos rubros o cláusulas y, a su vez, el empleador

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tiene por práctica contestar con ofrecimientos mínimos y con un buen número de estipulaciones del proyecto recibido rechazadas. Estas modalidades endurecen, por así decirlo, la negociación. En los casos en que la asamblea toma conocimiento de una contestación que es un virtual rechazo, adopta generalmente una medida que muchas veces es gravemente lesiva para el empleador, cual es anticipar la negativa a todo eventual desempeño en horas extraordinarias que pudiera requerírsele durante el proceso.

Parece positivo que se haya aumentado de diez a quince días el plazo para contestar el proyecto de los trabajadores. Ello permitirá un mejor estudio, de materias que usualmente son complejas.

En el artículo 320 inciso primero encontramos un error del legislador en la frase "El empleador deberá comunicar", en circunstancias que en dos incisos anteriores se había utilizado, para el mismo tema, una redacción facultativa, más acorde con la naturaleza de la institución que se regula.

Mediante el artículo 327 en sus dos incisos, se admite la asistencia a las negociaciones, por derecho propio, de un dirigente de la federación o confederación y de uno del sindicato interempresa, según el caso, y sin que ello signifique que su presencia sea computable para el límite establecido en la normatividad del tema. Es de advertir que esta comparecencia no suele contribuir a pacificar los ánimos. Por el contrario, el dirigente así incluido procura justificar su inclusión mediante intervenciones de verdadera confrontación, aludiendo a importantes conquistas laborales, que él dice sustentar en resultados y estadísticas que le serían conocidos por su función.

El numerando 91 del artículo único de la ley elimina la oración final del artículo 331 del Código, cuyo tenor era: "Tampoco serán materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma". Sin desconocer que el empleador puede rehuir la seriedad de aquellos antecedentes que está obligado a acompañar, es previsible la dificultad que surgirá para calificar la idoneidad de los mismos.

Los artículos 334 bis, 334 bis A, 334 bis B y 334 bis C regulan la modificación legal de la negociación interempresa. Se exige que el sindicato comparezca a lo menos con cuatro trabajadores por cada empresa. En lo fundamental se respeta el carácter voluntario o facultativo de la decisión del empleador de llevar adelante la negociación. Se expresa literalmente con relación al empleador: "Su decisión negativa deberá manifestarla dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado". Ello nos lleva a interpretar que si ese plazo se excede deberá entenderse que la negociación,

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

como proceso, ha sido aceptada. La respuesta deberá darse en el plazo de 25 días siguientes a la expiración de ese plazo de diez días.

Entendemos que bastaría la negativa de un solo empleador para enervar la posibilidad de negociación interempresa.

Si hay acuerdo de todo ellos, deben formar una comisión negociadora común, integrada por un apoderado de cada empresa.

Se admite la posibilidad de una respuesta común al proyecto o, alternativamente, una respuesta que contemple estipulaciones diferenciadas respecto de cada una de las empresas. Sin embargo, no nos parece que ello sea solución suficiente para respetar la individualidad de las empresas y sus particulares características en el orden financiero y demás aspectos que deben considerarse en la normatividad que se procura. En el fondo, se pretende refundir en un solo procedimiento diversas negociaciones, lo que implica las dificultades que se advierten como evidentes.

En tanto mayor es el alejamiento que se ha ido produciendo con respecto a la normatividad inicial de la negociación prevista en el Decreto Ley N° 2.758, más ostensibles son los entorpecimientos que se afrontan.

Afortunadamente se sigue manteniendo la negociación directa como método fundamental de solución.

Hay cierto grado de modificación en el nuevo artículo 346 para el caso de extensión de beneficios por parte del empleador a trabajadores a quienes se hiciere extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares.

El aporte del favorecido al sindicato es de un 75% de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo.

Si los beneficios hubieren favorecido a más de un sindicato, el trabajador a quien se hubieren hecho extensivos precisará a cual se ingresa la cotización y si no lo define se entenderá que opta por "la organización más representativa".

Esta última expresión, de remotas raíces laborales, como que puede encontrarse en las disposiciones de la Ley N° 16.625 sobre sindicación campesina, requiere de una precisión del intérprete. La representatividad puede medirse por el número de trabajadores, pero ello no es determinante. Se procura la búsqueda del sindicato de mayor relevancia.

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Si el trabajador favorecido por extensión de beneficios se desafilia, no por eso se libera de cotizar. Deberá continuar durante la vigencia total del contrato y de sus pactos modificatorios.

Todo lo dicho es también aplicable a los trabajadores que se incorporen a la empresa después de suscrito el instrumento colectivo y que pacten los referidos beneficios.

El artículo 374 bis está destinado a normar la facultad de cualquiera de las partes – siempre que no rija mediación – para solicitar al inspector del trabajo competente la interposición de sus "buenos oficios" para facilitar el acuerdo entre ellas. Es posible que los trabajadores utilicen este medio, pero ya habíamos objetado la factibilidad de que el sector empleador deposite su confianza en ese funcionario.

La misma ley que aumenta drásticamente las sanciones, que las hace aplicables sin posible plazo de enmienda o rectificación, que crea 300 nuevos cargos en la planta de fiscalizadores, etc., no puede dejar cabida para la confianza del empleador.

A pesar de que la reforma que ahora nos preocupa toma en consideración, pero de manera muy limitada, la extensión constitutiva del efecto normativo del contrato colectivo, en el sentido de comprender en sus efectos a trabajadores que no estuvieron involucrados en la negociación, esa consecuencia es ya antigua en el Derecho Laboral comparado, y, como hemos dicho, integraba nuestro primer Código. Por ello, la gestación del Decreto Ley Nº 2.758 es muy limitada a este respecto y es muy poco lo que se ha avanzado en la materia.

Por sobre un verdadero convenio o contrato colectivo el pacto predominante en nuestra legislación laboral sigue siendo un simple pacto pluripersonal.

En otro orden de cosas el arbitraje voluntario no ha sido reconocido en su verdadera importancia. Otro tanto puede decirse del arbitraje llamado a dilucidar los problemas derivados de la interpretación o aplicación de un contrato colectivo.

Nos dice Héctor Genoud, ex profesor de la Universidad de Buenos Aires:

> El jurista, familiarizado desde siglos con la interpretación de las leyes y con toda su sistemática –principios, reglas, prioridades, etc.– y habituado también a los mecanismos y recursos para interpretar los contratos celebrados entre los hombres, cuando irrumpe en el derecho laboral la figura del convenio colectivo y se hace necesario interpretarlo para que sea posible su aplicación, advierte, no sin azoramiento, que han aparecido nuevos problemas,

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

hasta entonces desconocidos. El primero de ellos es como encarar a esta nueva institución cuando hay que interpretarla. Un primer enfoque simplista podría llevar a un excesivo aferramiento al rótulo: si es un convenio, o sea un contrato, ¿por qué no proceder como cualquier otro contrato? Pero he ahí que el recién llegado presenta caracteres novedosos, el principal de los cuales es su función normativa, frente a categorías íntegras de trabajadores y empleadores, a quienes obliga aun si no han tenido siquiera noticia de él.

Comienza, pues, a hacerse indispensable el estudio de la naturaleza jurídica del convenio colectivo. Es entonces cuando aparecen enfoques diversos acerca de tal punto, algunos de los cuales han alcanzado celebridad, como el conocido diagnóstico de Carnelutti: "cuerpo de contrato y alma de ley".

Pudiéramos inferir, en el texto de la actual reforma, que el legislador está consciente de la imperfección jurídica del convenio colectivo al que puede arribarse. En efecto, en el artículo 314 bis, y en relación con los grupos de no inferiores a ocho trabajadores que se unan para negociar, en que entre otros sucintos requisitos se exige que "la aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del trabajo", se nos dice, imperativamente, "si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo".

A pesar del tenor literal del texto recién revisado, estimamos que existe un error en la naturaleza del instrumento resultante, en caso de no acatarse esas normas mínimas de procedimiento. En efecto, no podemos perder de vista que los involucrados en la negociación son ya parte de la empresa, esto es, son trabajadores del respectivo empleador. Por lo tanto, no puede volver a contratarse, en lo individual. Preciso será concluir que sus contratos se modifican, incorporándose a ellos las estipulaciones del convenio colectivo fallido. Con ello, seguramente, se logrará determinados mejoramientos, pero no crear los vínculos individuales, que existen desde antes de la negociación informal.

En el artículo 379 se reemplaza la expresión mayoría absoluta de ellos por "mayoría absoluta de los involucrados en la negociación". Esta es una modificación que podríamos calificar de técnica o aclaratoria.

En cambio, en el artículo 381 encontramos innovaciones de importancia en el tema de la contratación de reemplazantes. Se incorpora un requisito más para esa contratación. Es el que se denomina "bono de reemplazo", que se rige por la nueva letra c) de ese artículo. El sentido de esta nueva institución es favorecer económica-

Artículo: Negociación colectiva
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

mente a los huelguistas, al término del período de huelga. Dicho bono equivale a 4 UF por cada trabajador contratado como reemplazante.

La suma de los bonos deberá repartirse por partes iguales entre los involucrados en la huelga y pagárseles dentro de los cinco días siguientes al término de esa paralización.

Este requisito se hace indispensable para poder contratar reemplazantes desde el primer día de huelga. En la forma legislada se produce el curioso efecto de que a los huelguistas podría convenirles un alto número de reemplazantes porque el monto a repartir se elevará.

En resumen, en la forma que regirá el Código del Trabajo será necesario distinguir, como antes, negociación colectiva reglada y negociación colectiva no reglada o informal, pudiendo subdistinguirse, en el primer caso, la negociación colectiva reglada al interior de la empresa y la negociación supraempresa, para comprender sindicatos interempresas, como también otras organizaciones sindicales, que pueden ser dos o más sindicatos de distintas empresas, federaciones y confederaciones y, en el segundo caso, negociación con sindicatos, con grupos de trabajadores y con sindicato que reúna a trabajadores agrícolas de temporada.