

CONSTITUCIONALIZACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

CONSTITUTIONALISING COLLECTIVE NEGOTIATION

Luis Fernández Fagalde

**Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad La Salle
luferfag@gmail.com**

Resumen

La Constitución Política del Estado, promulgada el 7 de febrero de 2009, en su sección tercera, denominada Derecho del Trabajo y al Empleo, artículo 49, reconoce a la negociación colectiva como parte de los derechos laborales. La incorporación de esta figura jurídica, constitutiva del Derecho Colectivo del Trabajo, contribuye al diseño de un nuevo escenario legal que deberá posibilitar la solución de los permanentes conflictos laborales por la vía del diálogo y la concertación. En ese marco, la negociación colectiva y el diálogo social deben asumirse como medios preventivos de carácter permanente al interior de las relaciones laborales, posibilitando con su práctica y vigencia la erradicación de la conflictividad en el vínculo entre trabajadores y empleadores.

Palabras Clave: Negociación colectiva, Diálogo social, Derecho al Trabajo y al Empleo, Ley General del Trabajo.

Abstract

The State Constitution, promulgated on February 7, 2009, in his third section, entitled Labour and Employment, Article 49 recognizes collective bargaining as part of labor rights. The incorporation of this legal concept, constitutive of Collective Labour Law, contributes to the design of a new legal scenario that should enable the solution of permanent labor disputes through dialogue and consultation. In this context, collective bargaining and social dialogue must be assumed as preventive means permanent within labor relations, enabling their practical and effective eradication of conflict in the relationship between workers and employers.

Keywords

Collective negotiation, social dialogue, Right to Work and Employment, General Labor Law.

Desarrollo

Uno de las temáticas que con absoluta pertinencia incorpora en su texto la Constitución Política del Estado (CPE), es la referida a la introducción del derecho a la negociación colectiva, como parte componente de su sección tercera destinada a tratar el derecho al trabajo y al empleo asumido como derecho fundamental ciudadano.

La negociación colectiva, aceptada como un instrumento que viabiliza básicos entendimientos en las tareas de producción, es parte de un escenario mayor que tiene que ver con el diálogo social y permanentes procesos de concertación.

El diálogo social, asumido como un mecanismo de entendimiento democrático, significa un proceso de negociación estable y continuo entre los principales actores productivos, es decir Estado, trabajadores y empleadores, sobre temas que guardan relación con políticas socio-económicas buscando como objetivo final, diseñar las mismas sobre la base de la concertación y el consenso.

Por sus propios alcances el diálogo respecto a políticas sociolaborales, involucra el tratamiento de temas referidos a empleo, seguridad industrial, salario, condiciones cotidianas de trabajo, seguridad social y a todo el ámbito en el que se desarrollan las relaciones de trabajo.

Por ello la importancia de su formulación, porque cualitativamente significa una sustancial reforma al tradicional relacionamiento establecido entre Estado y sociedad.

En ese marco, supone en su procesamiento una articulación de factores políticos, expresados en una renovada forma de apreciar la democracia participativa, porque en problemáticas tan sensibles como las relaciones laborales, el logro de determinados objetivos son trazados con la plena participación de los sectores interesados, permitiendo que decisiones de gobierno antes solo coyunturales pasen a constituirse en políticas de Estado socialmente convalidadas.

Diálogo social y concertación, por su propia concepción doctrinal y por los elementos formales que le acompañan, constituyen una realidad institucional distinta al simple diálogo social coyuntural y momentáneo.

Su mayor virtud es buscar el consenso posible entre los diferentes intereses expresivos del Estado y los de las representaciones colectivas, cuyas expectativas las más de las veces son siempre contradictorias con la visión estatal.

En ese ámbito negociador son fundamentales actores, el Estado, los sindicatos y los empresarios.

El Estado, como representante del interés colectivo, tiene en su intervención un carácter imprescindible por el doble efecto que esta genera.

Por una parte le significa incrementar su legitimidad y reconocimiento en los sectores sociales, en la medida en la que la construcción de consensos que se producen, son logrados bajo una nueva práctica democrática, pese a que corre el riesgo de disminuir su autoridad y poder limitado por los acuerdos concertados que suscribe.

Por otra, de interventor frontal y definitivo pasa a desempeñar roles de regulador de los acuerdos sociales, permitiendo que la sociedad civil pueda encontrar sus propios equilibrios en fases más autónomas de comportamiento.

En el caso de los sindicatos, estos como representación organizada de los trabajadores y como válido interlocutor social, son fundamentales actores del proceso de concertación, dado que sus propias reivindicaciones tienden a salir del marco limitado de su formulación, para más bien por su importancia pasar a constituirse en objetivos nacionales de mediano y largo alcance, hecho que sin duda les confiere de un renovado poder político, pese al transitorio repliegue que pueda producirse en la consecución de algunos de sus objetivos.

Los empresarios representan el tercer pilar de todo proceso de diálogo social, porque expresan al capital, entendido como generador de riqueza y de progreso económico.

Su participación en todo esfuerzo de negociación y diálogo, tiene el mérito de reflejar los múltiples y no siempre homogéneos intereses que supone la actividad empresarial, intereses que varían desde la pequeña y mediana empresa hasta la grande y multinacional.

El resultado final de su participación, debe traducirse en una renovada forma de valorar los procesos productivos e incluso el papel del mercado, por cuanto la concertación como resultado de la negociación, les permite entender su propio rol, al comprender que constituyen un factor más en las relaciones económicas que establece la sociedad.

De manera específica, la negociación colectiva como pilar imprescindible del Derecho Colectivo del Trabajo, respecto a sus antecedentes, empieza a expandirse en América Latina a mediados de los años cincuenta del pasado siglo, pero en espacios aún notoriamente limitados por la concepción de un sistema de relaciones laborales asentado en vínculo contractual de carácter individual.

México y la Argentina, son de inicio los países que de manera más sistemática incorporaron en su legislación a esta figura jurídica, asumiendo su contenido y alcances sin ningún tipo de limitación. Con posterioridad Colombia, Chile y Venezuela de 1970 en adelante, asumen similar actitud, posibilitando que de esa manera se extienda la vigencia de la negociación colectiva a prácticamente todos los países del continente.

En esa etapa, según el tratadista Efrén Córdova consultor de la OIT, “el sistema latinoamericano de relaciones laborales, se caracterizó por una combinación entre legalismo e intervención estatal, por la acentuación del conflicto y por la vigencia de un modelo descentralizado de negociaciones”. Por esas características un cuadro más favorable para la negociación colectiva corrió el riesgo de diluirse, agravado este escenario además por la escasa predisposición patronal para aceptar el diálogo como mecanismo de acuerdo y por las visiones maximalistas del movimiento sindical.

En definitiva, el conflicto tendió a imponerse como el único mecanismo de tratamiento de las siempre complejas relaciones laborales, razón por la cuál la conciliación y el arbitraje constituyeron insuficientes mecanismos de solución. Pese a la imposición de la lógica del conflicto, la negociación colectiva tiene cada vez mayor dosis de aceptación, al ser admitida como un procedimiento estable y periódico de tratamiento de la problemática laboral.

Para esa creciente importancia, se dan varias razones explicativas. Primero, como consecuencia de una mayor demanda de participación social, los sectores laborales y empresariales, exigen ser actores directos en el análisis y discusión de los efectos cotidianos emergentes de las relaciones de trabajo. La delegación extremadamente

centralizada de su representación, resultó una lejana mediación poco expresiva de sus más directas expectativas.

Una segunda razón, tiene que ver con las limitaciones de la legislación laboral para cubrir toda la problemática emergente de las relaciones laborales, problemática insuficientemente tratada por la normatividad del trabajo, sobretodo por su obsolescencia e incluso su dispersión. Por ese factor, la negociación colectiva se constituyó en el instrumento más pertinente para superar los vacíos legales que se planteaban como efecto de los periódicos cambios en las tareas productivas.

Un tercer factor que guarda relación con el tema anterior, surge como efecto de los procesos de desmasificación existentes en las relaciones laborales, expresadas en el surgimiento de formas atípicas de producción de bienes y servicios, como es el caso del trabajo a domicilio, la microempresa o la subcontratación entre otras, las mismas que precisaban de renovados marcos legales a objeto de lograr una adecuada protección de los derechos laborales ya no tratados de manera aislada, sino bajo criterios colectivos en la perspectiva de lograr también un mayor beneficio común.

En nuestro país, el conjunto de normas que configuran la legislación laboral, básicamente la Ley General del Trabajo, por el contexto histórico en el que fueron elaboradas, inciden centralmente en los límites impuestos por las relaciones individuales del trabajo.

La asimilación de una nueva concepción en las relaciones obrero patronales en el marco del Derecho Colectivo del Trabajo, es tratada de manera secundaria por nuestra legislación. La Ley General del Trabajo regula por ejemplo el régimen del contrato colectivo tan trascendente por sus propios alcances, en su Título Segundo, Capítulo Segundo, destinándole sólo cinco artículos a la consideración de ese tema.

Disposiciones como la Ley de 13 de diciembre de 1956 o el DS. 05051 de 1 de octubre de 1958, que norman el contrato colectivo, quedaron como referencias aisladas respecto a una problemática de indiscutible importancia.

Por eso resulta en la actualidad imprescindible configurar un renovado escenario jurídico, compatible con la nueva previsión constitucional que reconoce a la negociación colectiva como un derecho inmanente a los actores sociales.

Negociación colectiva, convenios y contratos colectivos, constituyen necesarios referentes de una visión más actualizada y moderna de las relaciones laborales.

Por esas consideraciones, toda posible modificación de la legislación laboral vigente, debe sustentarse en la preservación de las conquistas sociales entendidas como “derechos adquiridos” y en la asimilación ordenada y sistemática del Derecho Colectivo del Trabajo, superando el ya insuficiente ámbito del vínculo laboral individual y aislado en las relaciones de trabajo.

Procedimentalmente, la negociación colectiva, constituye un mecanismo sostenido y continuo de tratamiento y consideración de temas expresamente identificados y propuestos en un proyecto de convenio o contrato colectivo, que tiene la virtud de anticiparse al conflicto, razón por la cuál asume un carácter preventivo, generando un nuevo tipo de relaciones laborales en las que diálogo y la concertación constituyen sus componentes centrales.

Por su alcance y el tipo de temas a ser considerados, puede desarrollarse en distintos planos, desde el nacional, regional, por sectores y por empresas, aunque las más de las veces por su propia eficacia, resulte siempre imprescindible su tratamiento en todos los niveles.

En todo proceso negociador, participan representantes de las partes (trabajadores y empleadores), legitimados por la suficiente autoridad y representatividad.

El rol del Estado, desde el punto vista doctrinal, no tiene una definitiva connotación, porque varía desde quienes la consideran innecesaria y hasta obstruccionista, hasta quienes más bien la reivindican como fundamental, aunque debidamente regulada.

Lo evidente es que por la importancia de los convenios o contratos colectivos a acordarse, la participación estatal como mecanismo mediador es determinante, debiendo sin embargo limitarse el alcance de su presencia y atribuciones, como resultado de un previo acuerdo establecido entre las partes negociadoras.

La obligación de estas es fijar toda una estrategia de negociación, que determine la problemática a ser abordada; formas y procedimientos para el tratamiento de cada tema; equipos de apoyo y asesoramiento; estabilidad en la participación de los negociadores; creación de comisiones y subcomisiones con responsabilidades específicas y una mínima especialización de los participantes por el rigor con que cada problemática debe ser resuelta.

Esta estrategia resulta central, porque de su solidez y cumplimiento depende el éxito no solo formal del futuro contrato o convenio colectivo, porque éste, por su propia connotación definirá los límites de las relaciones obrero-patronales en los aspectos que así se determinen.

La negociación colectiva, por el marco autónomo que como cualidad detenta, puede abarcar todos los aspectos relacionados con el proceso productivo, incidiendo como mecanismo de un adecuado equilibrio en la preservación y mejora de los derechos socio-laborales y en el incremento de la productividad necesaria para un imprescindible crecimiento empresarial.

Bajo esas consideraciones vinculadas a la concepción doctrinal del diálogo social, la concertación y la negociación colectiva, resulta evidente que su formulación constitucional abre el camino para el encuentro de novedosos escenarios de relacionamiento entre Estado y sociedad, diseñados estos sobre la base del consenso y el entendimiento y ya no solo asentados en el permanente conflicto, asumido en la actualidad como el único camino para el encaramiento de las reivindicaciones laborales.

Conclusiones

Una próxima reforma a la Ley General del Trabajo, en el ámbito de una valoración más completa del Derecho Colectivo del Trabajo y sus componentes fundamentales, debe tratar a la negociación colectiva como un mecanismo expresivo de relaciones laborales asentadas en la permanente negociación y diálogo entre los actores del proceso productivo, factor que posibilitará una mayor estabilidad en el vínculo entre trabajadores y empleadores, permitiendo un adecuado equilibrio entre la preservación de los derechos sociales y el necesario nivel de productividad fundamentales para el logro de un mayor desarrollo económico.

Referencias

Wettermacher, A. G. (2002). Debate Laboral.- La Negociación Colectiva: Consenso sin respuesta. La Paz – Bolivia: ILDIS

Sandoval I. (1999) Derecho Moderno y Derecho del Trabajo, Santa Cruz – Bolivia: Editorial Sirena,

De Chazal J. (1997) Fundamentos de Derecho Laboral y Social, Santa Cruz – Bolivia: Editorial Sirena,

Recibido: 10 de Junio de 2014

Aceptado: 30 de Julio de 2014