

INTERVENCIÓN Y AUTONOMÍA EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Mario Pasco Cosmópolis

*Profesor Principal de Derecho del Trabajo en la
Pontificia Universidad Católica de Perú.
Miembro de la Academia Iberoamericana de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Una constatación asidua en el examen de los sistemas de relaciones industriales en América Latina es el papel preponderante que asume en ellos el Estado. Con la sola, notable y muy destacada excepción de Uruguay, en todos los demás hay una sensible penetración estatal en áreas en las que debería primar la autonomía: autonomía de acción y de actuación, en el área de la estricta libertad sindical; autonomía colectiva para la generación de normas de gobierno de las relaciones laborales, por vía de la negociación; autotutela colectiva.

Los valores contrapuestos son, en efecto, autonomía e intervención, autocomposición o heterocomposición. Parece claro que, al compartir un mismo espacio, un solo territorio, la dialéctica de estos valores determina que a mayor intervención menor autonomía, a mayor autonomía menor intervención.

En general, fue siempre cuestión pacífica la necesidad de la intervención del Estado en las relaciones laborales, a partir de considerar como eje del Derecho Laboral el **principio protector**. Si se admite como válido —y nadie se ha atrevido a negarlo— que la relación de trabajo es desigual al vincular a una parte plétorica de poderes ‘con otra cargada de deberes, y que ello hace del empleador la parte fuerte y del trabajador la débil, el principio protector se impone por razones estrictamente jurídicas, a más de sociales y éticas: como un mecanismo jurídico de compensación que, al ampliar los derechos del débil y limitar los del fuerte, provoque un desequilibrio de signo inverso, una desigualación compensatoria.

A partir de ello, la intervención estatal deja de ser un simple hecho y se convierte en una necesidad: el Estado cumple una función tutelar dictando normas protectoras, controlando que se respeten y sancionando su incumplimiento.

Intervención es, sin embargo, distinta que *intervencionismo*. El intervencionismo es una distorsión, una acentuación, una deformación de la intervención. La intervención es tan indispensable cuanto deseable, en la medida de la real necesidad. El intervencionismo no, porque trastorna y distorsiona el sistema de relaciones. El rol desequilibrador del Estado, al exagerarse, desequilibra exageradamente las relaciones industriales, convirtiendo a quien debiera ser sólo un árbitro imparcial en una parte comprometida y dominante.

El Perú, desafortunadamente, ha padecido por décadas de este mal. No es nuestra la afirmación, pero la suscribimos de modo absoluto: nuestro país constituía el extremo más intervencionista del panorama laboral latinoamericano.¹

El ámbito natural para una saludable intervención estatal son las relaciones individuales, dada la aguda desigualdad entre las partes. En el terreno colectivo, en cambio, es rol esencial de la organización sindical producir con su presencia y acciones el desequilibrio igualador que en lo individual cumplen la ley y el Estado. La intervención del Estado en este campo, en vez de estimular y promover la acción gremial, la perturba y entorpece al limitar insensiblemente el espacio para la negociación colectiva y para la acción directa, que son los instrumentos con los que el sindicato obtiene mayor poder.

LAS FORMAS DE INTERVENCIÓN

Las formas o maneras en que se manifiesta la intervención son múltiples y variadas.

El primer mecanismo de intervención se da por vía de la legislación. El profesor italiano Bruno VENEZIANI² manifiesta al respecto que “El observador extranjero que se asoma al sistema de relaciones industriales de los países de América Latina no puede menos que quedar impresionado del peso que tiene en el mismo la ley y, en general, la presencia de la autoridad pública. En particular, el estupor es mayor si la observación se dirige al análisis de los métodos de composición del conflicto y si el analista de los hechos sociales busca espacios en los que la autonomía colectiva, la libre determinación de las partes colectivas -sean éstas sindicatos o trabajadores- se exprese libremente sin la molesta presencia de un legislador demasiado preocupado de garantizar al país la racionalidad social. Una

racionalidad que se expresa sobre todo en el gobierno de las tensiones sociales a través de las diversas técnicas de composición de las mismas.”

Una segunda forma de injerencia estatal es a través de la administración: el registro sindical, verbigracia, puede lo mismo ser un requisito inocuo, anodino, o convertirse en instrumento de control de la vida sindical, nada menos que desde su nacimiento mismo; o el sometimiento de la negociación colectiva a formas estereotipadas, esos métodos de composición del conflicto de que habla VENEZIANI; o la calificación de la huelga, que puede servir —y de hecho ha servido frecuentemente— para esterilizarla.

Una tercera modalidad es por vía resolutive, cuando los estados se han reservado la potestad de dirimir las disputas a título de arbitraje compulsivo.

Hay, finalmente, casos y formas de intervención directa, cuando los gobiernos, invocando por lo general razones de estado o el bien común o el interés público, adoptan medidas que abiertamente restringen el ejercicio de los derechos colectivos, como puede ser la suspensión de la negociación colectiva o la prohibición de la huelga por un determinado periodo.

Ante tan multifacética intervención, queda claro que el Estado puede intervenir a través de sus tres poderes: legislativo, cuando de normas legales se trata; ejecutivo, también por vía normativa infralegal, por vía administrativa y eventualmente por vía resolutive, por lo general a través de los Ministerios del Trabajo, pero también y cada vez más de los Ministerios de Economía; judicial, en aquellos países —Brasil, señaladamente— donde la justicia laboral tiene facultades normativas.

INTERVENCION ESTATAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva se mueve dentro de un marco normativo constituido por las disposiciones que regulan su procedimiento, su forma y contenido, sus alcances y efectos, etc.; y se inserta, además, dentro del conjunto de leyes que estructura el Derecho Laboral en toda su dimensión.

Señala Emilio MORGADO³ que, en materia de negociación colectiva, las manifestaciones de la intervención estatal “se manifiesta mediante una o más de las siguientes formas principales: a) la determinación heteronómica de los sujetos, materias y niveles de la negociación colectiva, b) la determinación heteronómica de los procedimientos de la negociación colectiva y métodos de solución de los conflictos a que dé lugar; c) la determinación heteronómica de los niveles salaria-

les y de las condiciones de trabajo y empleo; d) la participación del Estado en algunas o todas las áreas de la negociación colectiva incluyendo -en ciertos países- la facultad del Estado para homologar o no los acuerdos de las partes; e) la participación del Estado en la administración de los acuerdos surgidos de la negociación colectiva, incluyendo la solución de los conflictos que pueda dar origen su interpretación y aplicación.

La mayoría de estas modalidades interventoras se da en nuestro país. La LRCT ha eliminado algunas, pero no todas. Así, la Ley determina en efecto los sujetos y su representación, las materias negociables contenidas en la definición de convención colectiva, y los niveles de la negociación (empresa, rama de actividad, gremio). La Ley también señala minuciosamente los procedimientos a seguir, y aunque los ha flexibilizado de modo notable respecto de la legislación previa, mantiene sin embargo un esquema formalista de negociación; igualmente señala los métodos de solución de los conflictos (conciliación, mediación, arbitraje). A través de la legislación sustantiva, ha cubierto prácticamente todo campo posible de pactación de beneficios, reduciendo la negociación a parcelas casi insignificantes o marginales. Es también por vía estatal que deben resolverse las controversias interpretativas o por incumplimiento, aunque en este caso ya es gran progreso que sea el Poder Judicial el que tenga tal función, y no el Ejecutivo como era anteriormente.

La única forma superada de intervención era la de aprobación de los convenios, que anteriormente se reservaba el Ministerio de Trabajo.

INTERVENCION POR VIA LEGISLATIVA

La legislación—y con ella la globalidad del mundo jurídico-laboral— ejerce, pues, decisiva influencia en la concreción de un modelo determinado de instituciones. En lo material, de acuerdo al campo de cobertura y al grado de detalle al que llegue esa legislación, cuanto más exhaustiva, prolija y detallista sea, más estrecho será el margen para las materias negociables; a la inversa, a menor reglamentación, mayor permisividad.

Nuestra legislación laboral se ha desenvuelto en forma hipertrófica y reglamentarista. La doctrina laboral ha dudado sobre la conveniencia o inconveniencia de la codificación, duda hamletiana que ha llevado a que carezcamos de un ordenamiento en materia laboral; duda hoy menos válida si apreciamos que la rigidez de un código queda superada precisamente por y con la negociación colectiva.

Nosotros creemos en la necesidad de un ordenamiento orgánico que reúna las normas en un cuerpo fundamental y que les dé solidez, permanencia y vocación de futuro; y creemos en una negociación colectiva que, dentro de los grandes lineamientos de política social enmarcados en ese ordenamiento, los haga accesibles al nivel de vigencia real requerida para su cabal eficacia social.

La legislación puede obrar favorablemente al desenvolvimiento de la negociación colectiva cuando, por un lado, sienta pautas claras para regular su ejercicio, y, por otro, deja campo para su contenido y alcances. En términos amplios, el derecho laboral peruano es favorable a la negociación colectiva y rara vez se han dictado normas permanentes de restricción o limitación. Cuando la ley indica el contenido de los convenios colectivos, lo hace en forma por demás amplia y comprensiva; la LRCT, al definir la negociación colectiva, diseña implícitamente su campo señalando que la misma tiene por objeto regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores.

La legislación puede servir también para imponer un determinado esquema o, aun sin previsión específica, inducirlo u orientar la utilización de una cierta modalidad de contratación según, por ejemplo, como defina la constitución de sindicatos o la propia negociación; así, resulta evidente que se ha privilegiado la negociación a nivel de empresa o establecimiento, sin llegar sin embargo al extremo de la prohibición de la negociación a otro nivel, como sucediera años atrás en Chile, ya que en todos los casos en que no llega a haber acuerdo de partes sobre el nivel de la negociación, la ley señala que deberá establecerse, por omisión, a nivel de empresa.

En resumen, en los países cuya legislación traza sólo los grandes lineamientos de una política laboral, la negociación colectiva se ve estimulada en la necesidad de llenar la gran cantidad de vacíos normativos; en cambio, leyes muy reglamentaristas como las peruanas, tanto sustantivas como instrumentales, limitan el campo de acción negocial. “La importancia jurídica de la negociación colectiva es mayor o menor en razón inversa de la intensidad y de la extensión del derecho positivo de cada nación, material e instrumental o procesal”.

INTERVENCION ADMINISTRATIVAS

No pueden ser puestos en tela de juicio el derecho y el deber del Estado de participar en el desarrollo de las negociaciones colectivas, propiciando el logro de

acuerdos positivos, encauzando el empleo de los medios de acción directa (huelga, lock-out) y facilitando en último término el sometimiento de las divergencias al arbitraje; lo que interesa es precisar los límites de esa intervención.

Una forma correcta y adecuada de intervención es en la conciliación, que constituye un auténtico proceso de negociación, con la sola diferencia de que no sólo actúan las partes interesadas, sino que juega un rol el funcionario técnico que la preside y que, desde posiciones de equidistancia, empuja a las partes a la búsqueda de consenso. Esta es una modalidad saludable de intervención porque otorga al Estado la posibilidad de agotar medios pacíficos de solución de las diferencias en materia colectiva.

No lo es, en cambio, la aprobación de los convenios como requisito para su validez, que existía en el ordenamiento y ha sido afortunadamente suprimida, ya que nada agregaba a su perfección y podía, en cambio, constituirse en una rémora para la autonomía negocial.

INTERVENCION RESOLUTIVA

El arbitraje obligatorio constituye una de las modalidades más frecuentes de intervención gubernamental. En algunos países la intervención arbitral es forzosa y automática si las partes no logran un acuerdo directo: en Brasil, excluye la acción directa; en el Perú, mientras existió tal sistema, no la excluía, con lo cual paradójicamente la huelga se orientaba, no a presionar al patrono, sino al árbitro, que era el propio Ministerio de Trabajo.

En otros países, el arbitraje puede ser impuesto cuando la negociación fracasa y el subsecuente conflicto se prolonga en demasía o afecta servicios públicos (Colombia, Ecuador, Panamá, República Dominicana).

De todas las formas de intervencionismo, ésta es la más nefasta, porque invade implacablemente la esfera autonómica, sustituyendo la voluntad de los interlocutores por la imposición forzada de una decisión heterónoma. Cuando esa decisión, además, proviene de un órgano estatal, la situación alcanza linderos extremos, porque se introduce un factor adicional de perturbación cual es el factor política, como, más allá de disquisiciones teóricas, aconteció el Perú a lo largo de más de dos décadas.

La acción de los gobiernos sobre la negociación colectiva adopta, pues, formas, grados y matices muy variados que van desde una perspectiva, distanciada pero atenta, hasta la prohibición, pasando por el arbitraje obligatorio o los trámites de conciliación forzosa.

Una doble conclusión sí es evidente: la negociación colectiva sólo alcanza su pleno desarrollo cuando se desenvuelve dentro de políticas poco intervencionistas y cuando pone en juego, con toda su potencialidad, la autonomía colectiva de las partes sociales.

EL CASO PERUANO: DEL INTERVENCIONISMO A LA AUTONOMIA

La dación de la Ley de Relaciones Colectivas —LRCT—, en julio de 1992, es un hecho de gran importancia.

Hasta antes de su promulgación, el Perú padecía uno de los sistemas más intervencionistas e ineficaces que sea posible concebir. Las exageradas atribuciones reservadas al Ministerio de Trabajo fueron reflejo de la época en que fueron consagradas, durante la primera fase del gobierno militar, cuya política muy definida consistía en concentrar en el Poder Ejecutivo el máximo de atribuciones.

El excesivo intervencionismo no sólo desvirtuó en su esencia el mecanismo negocial, que debe estar basado en la autonomía colectiva, sino que introdujo elementos de extrema politización en las relaciones colectivas, que quedaron sujetas siempre a la decisión de la autoridad ejecutiva.⁵

La nueva Ley no opta radicalmente por un abstencionismo absoluto, al modo de británicos, italianos o uruguayos, pero sí limita de modo drástico la intervención estatal, reduciéndola al mínimo indispensable que le marcaba el artículo 54 de la Constitución Política, precepto que entonces disponía:

Artículo 54.- El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales. La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes.

La adopción de una nueva Constitución ha variado el espacio legislativo al omitir toda referencia a la intervención estatal, de donde resulta que cualquier nueva norma sobre la materia puede prescindir de la misma, y haría bien en hacerlo.

EL ESQUEMA ANTERIOR: EL INTERVENCIONISMO A ULTRANZA⁶

El esquema que ha regido ininterrumpidamente desde 1971 hasta 1992, pero que en realidad se remonta a décadas atrás, podría ser caracterizado gruesamente de la manera siguiente:

- 1.- Era un proceso lineal de etapas sucesivas: trato directo, junta de conciliación, dictamen técnico-económico, resolución administrativa en dos instancias.

Por su estructura y por su funcionamiento se asemejaba más a un litigio judicial que a una auténtica negociación, porque los momentos estelares de la negociación quedaban reducidos al rol de simples etapas de una secuencia forzada que conducía a la resolución estatal.

- 2.- Era rígido y coercitivo, marcadamente formalista y ritual, no dejando margen a la decisión procesal de las partes.

Desde su concepción misma, la regulación privilegiaba el continente sobre los contenidos: más importantes resultaban los plazos, las obligaciones y las sanciones que el estímulo al avenimiento directo de las partes, la intervención oficial que el juego libre de los actores sociales.

- 3.- Obligaba en todo momento del proceso a mantener informado al Ministerio de Trabajo de su curso y desarrollo: desde la instalación del trato directo — que debía quedar reflejado en actas sucesivas— hasta la adopción de acuerdos, todo debía constar por escrito con comunicación oficial.

- 4.- De no alcanzarse resultado en la negociación directa, la ley imponía la obligación de una conciliación por parte de funcionarios públicos. Se llegaba al extremo de sancionar al sindicato si omitía la instalación de la junta respectiva.

Paradójicamente, era forzado solicitar la conciliación mas no acudir a ella: cualquiera de las partes podía abstenerse de concurrir sin que se hiciera por ello pasible de sanción alguna.

- 5.- El Ministerio de Trabajo se arrogaba la potestad de dictaminar internamente las peticiones con miras determinar su costo e incidencia, así como las posibilidad de las empresas de atenderlas.

Este dictamen operaba como una suerte de resolución encubierta, pues el funcionario que debía resolver quedaba de cierta forma atado por las conclusiones del mismo.

- 6.- La solución al diferendo se daba por vía de un arbitraje compulsivo en dos instancias unipersonales sucesivas

Nada había más cuestionable que esta eliminación de toda otra posible solución, incluido el arbitraje, entre otras razones por “la organización vertical del Mi-

nisterio de Trabajo y el control de la autoridades superiores sobre determinados procedimientos que tienen connotación política; el apartamiento de la ley en la solución de determinados casos cuando ha mediado influencia, interés o conveniencia política, presión de algunas de las partes, etc.”⁷

El sistema dio pábulo a otras críticas. Luis APARICIO VALDEZ⁸ expresa: “El camino de la resolución administrativa de la negociación colectiva conduce, inevitablemente, a una suerte de demagogia o al totalitarismo. Puede momentáneamente facilitar el juego político pero nunca conducir hacia una solución técnica. Al final, y esto es lo peor, nadie queda satisfecho: los trabajadores, porque la solución generalmente la encuentran insuficientes; los empresarios, porque no les merecen confianza soluciones carentes de criterio técnico”.

La interferencia del factor político en la vida laboral enturbiaba la acción sindical e interfería persistentemente con la recta conducción administrativa. El Ministerio de Trabajo, erigido en el verdadero protagonista de la contratación colectiva, no limitaba su influencia a los casos que en concreto tenía que resolver, sino que fungía como oráculo para todas las demás negociaciones. Las partes actuaban movidas no sólo o no tanto por sus respectivos intereses, sino guiadas por los designios ministeriales. La negociación se reducía a un juego de adivinación del posible resultado de la ruptura de las conversaciones, de anticipación al pensamiento oficialista

EL NUEVO SISTEMA: EL JUEGO DE LA AUTONOMÍA

El D L 25593 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no persigue un simple cambio procesal ni la sola eliminación de las trabas que han venido entorpeciendo el desarrollo de la negociación colectiva, sino que plantea un nuevo sistema de relaciones colectivas. Por eso, con afán totalizador, deroga de modo absoluto toda la legislación preexistente, igual que si borrara el disco duro de un ordenador o computadora.

El nuevo sistema comprende unitaria y orgánicamente la sindicación y la huelga, a más naturalmente de la negociación colectiva. En relación con esta última, las líneas matrices son las siguientes:

1. Define en forma amplia la negociación colectiva así como la convención colectiva de trabajo, precisando ‘os alcances y efectos de ésta en forma exhaustiva y plena.

2. Libera a la negociación de toda innecesaria solemnidad o formalismo: se eliminan los plazos legales; se prescinde del levantamiento de actas cuando no hay acuerdos concretos a que registrar; se confirma como innecesario el antiguo trámite de aprobación oficial de los acuerdos adoptados.
3. Consagra en forma clara el derecho de los trabajadores a la información, en particular respecto de los datos que atañen a la economía y finanzas de las empresas.
4. La conciliación deja de ser una etapa automática, rutinaria, y se produce sólo a pedido de parte. El Estado está en capacidad de promoverla, mas no de imponerla. Por lo demás, se consagran normas para reforzar el papel de la conciliación y el de los conciliadores, que deben constituir un cuerpo profesional especializado, abriéndose al mismo tiempo la posibilidad de una conciliación no estatal como alternativa a la oficial.
5. Prevé la posibilidad de que la conciliación evolucione hacia una mediación, si las partes así lo consideran conveniente, ampliándose de este modo el campo de acción en procura de una solución autónoma y pacífica del conflicto, con el apoyo del Estado, pero sin injerencia forzosa del mismo.
6. Abre una amplísima gama de posibilidades vinculadas al arbitraje, que aparece no como un mecanismo único, sino con variedad de manifestaciones: individual, colegiado, institucional, ad-hoc, a cargo del propio Ministerio de Trabajo, etc., es decir, en cualquier forma que las partes consideren útil o deseable.
7. El laudo arbitral debe dictarse procurando recoger en su integridad una de las propuestas finales de las partes, no pudiendo tomar una solución distinta ni combinar planteamientos de una y otra. El laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes
8. Da cabida expresa a la huelga dentro del proceso. La legislación previa no contemplaba el momento ni la causa adecuados para el ejercicio de tal derecho constitucional; la nueva normativa salva esta omisión al autorizar que la huelga pueda realizarse inmediatamente después de concluida la negociación directa. Se exige que la votación de la huelga sea universal y secreta y que la decisión sea adoptada por mayoría absoluta.
9. La intervención del Estado está prevista únicamente cuando un conflicto huelguístico se prolongue excesivamente o comprometa gravemente a una

empresa o sector productivo o derive en actos de violencia o, de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias.

La decisión de intervenir se adopta al más alto nivel político y se consagra en una resolución suprema, vale decir, presidencial. Tal resolución dispone la inmediata terminación de la huelga y la reanudación de las labores, a continuación de la cual debe nuevamente intentarse un arreglo pacífico. Sólo si éste no fuera alcanzado, el Ministerio de Trabajo resuelve con carácter definitivo, adoptando la resolución las características del laudo arbitral.

Según es fácil apreciar, el nuevo sistema privilegia la autonomía y actividad de las partes y promueve los medios pacíficos extra-estáticos de solución del conflicto. La intervención del Estado —que es mandato constitucional— queda relegada a situaciones límite, en las que aquélla se hace indispensable para impedir daños mayores a los que razonablemente puede comportar todo conflicto civilizado.

Lo deseable es que el intervencionismo en las relaciones colectivas sencillamente desaparezca. Pero el tránsito debe ser gradual, máxime si se actúa dentro de determinados parámetros constitucionales. Eso es lo que ha intentado la LRCT, aun que con más timidez de lo deseable, motivada en parte por los parámetros constitucionales de entonces.

Por lo demás, como lo afirma muy contradictoriamente uno de los más acerbos críticos de la ley, “en un régimen sindical como el peruano (...) lo que no está en la ley no existe para efectos prácticos”⁹ fetichismo legal que no puede ser erradicado sólo con ensalmos.

Lo que sí no resulta serio, ni científico, es sostener —como más de uno ha hecho— que la LRCT significa una’ regresión, un paso atrás, una acentuación del intervencionismo. Es imperfecta, puede y debe ser mejorada, pero de allí a sostener que es una Ley antilaboral hay un abismo. Y una ceguera voluntaria frente a lo que había con anterioridad a la misma

Lima, setiembre 1994

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar: **Las relaciones de trabajo en América Latina: problemas y tendencias**, Revista Themis No. 8, Lima 1987, p. 17
- (2) VENEZIANI, Bruno: **Negociación colectiva y disciplina autónoma del conflicto**, en **La negociación colectiva en América Latina**, AA.VV. bajo cuidado de OJEDA AVILES, Antonio y ERMIDA URIARTE, Oscar, Instituto Europeo de Relaciones Industriales, Editorial Trotta, Madrid, 1993, p. 33
- (3) MORGADO VALENZUELA, Emilio: **Objetivos de la intervención y fines del Estado, en La negociación... cit., p. 127**
- (4) MARTINS CATHARINO, José: **Perspectiva de la Negociación Colectiva en América Latina**, en "Derecho Laboral" No. 125, Montevideo enero-marzo 1982, p.41
- (5) Estos dos párrafos corresponden, casi textualmente, al dictamen en minoría de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, que se pronunció favorablemente por el proyecto que luego se convertiría en D.L. 25593.
- (6) Este texto ha sido extraído, casi sin cambios, del publicado bajo el título *Los niveles de intervención*, incluido en el libro **La negociación colectiva en América Latina (ver cita No. 2 en el presente trabajo)**, pp. 144-1447. **Se transcribe aquí sólo con el objeto de completar la información y dar una visión panorámica del Sistema peruano vigente.**
- (7) ELIAS MANTERO, Fernando: **La jurisdicción laboral en el Perú**, Ed. Consultores Laborales, Lima, p. 11.
- (8) En Análisis Laboral, Vol. III, N° 27.
- (9) VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo: **Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Perú**, en **Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo**, AA.VV. bajo coordinación de ERMIDA URIARTE, Oscar, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1993, p. 228