

AUTONOMÍA COLECTIVA E INTERVENCIÓN ESTATAL EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Javier Neves Mújica

*Profesor Principal de Derecho del Trabajo en
la Pontificia Universidad Católica del Perú*

1. LOS DIVERSOS MODELOS DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1.1. El Estado capitalista liberal o social

ERMIDA URIARTE, constata la existencia de dos enfoques en el estudio de las relaciones colectivas de trabajo: uno “juridicista”, consistente en el análisis de las instituciones básicas que componen esta área del Derecho del Trabajo, y otro “sociologista”, que se ocupa de los principales actores y de los tipos de relaciones, negociación o conflicto, establecidas entre ellos (1988, p.8). Sostiene este autor que la “utilización conjunta de los enfoques jurídicos-laboral y de relaciones laborales, permite elaborar tipos de sistemas de relaciones colectivas de trabajo” (ibid.).

Las clasificaciones de los sistemas de relaciones colectivas de trabajo propuestas por la doctrina son múltiples, según los diferentes criterios empleados para formularlas. Quizá un primer criterio determinante podría ser el de los tipos de Estado, atendiendo a la estructura económica sobre la que tales sistemas se asientan. En esta línea, tendríamos, gruesamente hablando, modelos capitalistas o socialistas de relaciones colectivas de trabajo. Estos últimos no tienen interés para efectos de este trabajo, por su inexistencia en el área de estudio, así como por su desmoronamiento reciente.

Dentro de los modelos capitalistas, habrá sustanciales diferencias entre los correspondientes a un Estado liberal o social de derecho, sin pretender con ello ligar el concepto de Estado de derecho con la economía capitalista (1)

Son “características generales que corresponden, como exigencias básicas e indispensables, a todo auténtico Estado de derecho”, las siguientes: a) imperio de

la ley, b) división de poderes, c) legalidad de la administración y d) derechos y libertades fundamentales (DIAZ: 1983,p. 31).

Estos postulados son desarrollados de modo muy diverso por un Estado liberal o social, que –respecto de la última de dichas características- ponen el acento en valores diferentes, como la libertad, y la igualdad respectivamente. Sostiene LANDA ARROYO que el último de ellos no busca la libertad de, sino la libertad para “a fin de que todos los hombres tengan no solo capacidad de goce de la libertad, sino también capacidad de ejercicio de la misma” (1991,p.434) Esta segunda forma de libertad –añade- “se encuentra estrechamente vinculada a otro gran principio de la historia constitucional moderna: la igualdad” (ibid).

El papel del trabajo y el reconocimiento de derechos a los trabajadores, son ostensiblemente diversos en el Estado liberal o social. El Estado liberal, abstencionista por definición en materia económica, remite el mercado la fijación de todos los precios, entre ellos el de la fuerza de trabajo, considerando a trabajador y empleador como sujetos iguales y libres, capaces de autorregular sus intereses mediante un contrato. Tal estado no posee instrumentos para actuar sobre la realidad social, con miras a su modificación, sino simplemente para garantizar el funcionamiento del orden natural, por lo que su presencia en el campo de las relaciones laborales es de tipo únicamente represivo de los desbordes sindicales. En este marco solo caben los derechos de los individuos frente al Estado, como las grandes libertades: personal, de pensamiento, conciencia, religión, opinión y expresión, etc. Y en lo específicamente laboral, la libertad de trabajo fundamental ante los regímenes generalizados de trabajo en condiciones de esclavitud y servidumbre que preceden históricamente al liberalismo, pero absolutamente insuficiente para asegurar un mínimo de bienestar a la población trabajadora.

El Estado social, en cambio, por razones debatidas por la doctrina (que analizaremos después) entre las que las relaciones laborales juegan unánimemente un papel central, se ve impulsado a intervenir en la vida económica. La autonomía individual, que consistía en el fondo en la imposición de la voluntad unilateral del empresario, prácticamente desaparece como fuente reguladora de las relaciones laborales, dando paso en su sustitución, de un lado, a la legislación estatal, plasmada comúnmente en el reconocimiento de beneficios mínimos al trabajador y, del otro, a la autonomía colectiva, en la que los poderes de las partes, ahora sindicato y empleador, aparecen equilibrados. Bajo este Estado, dotado de herramientas concretas para actuar sobre la sociedad en búsqueda de una igualdad sustancial, surgen los derechos económicos, sociales y culturales, como el trabajo, la seguri-

dad social, la salud, la educación, etc. Ya no se trata sólo de garantizar la libertad de trabajo, sino el propio derecho al trabajo. Sostienen GARCIA DE ENTERRIA Y FERNÁNDEZ, recordando a BURDEAU, que mientras los derechos individuales “son poderes de prohibir, los derechos sociales son poderes de exigir” (1984,II,p.57).

Nuestra Constitución proclama para el Perú la forma de una “República democrática, social, independiente y soberana” (art. 43). El Estado tiene como “deberes primordiales” entre otros, “garantizar la plena vigencia de los derechos humanos” y “promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la Nación” (art. 44). El trabajo aparece como un valor fundamental del Estado (art. 22). Los principales derechos de los trabajadores están proclamados en el Capítulo II, entre ellos, la negociación colectiva (art. 28).

1.2 La perspectiva ideológica: neo-liberalismo y neo-corporativismo

Dice BUENO MAGANO que “la índole del Derecho del Trabajo varía conforme al esquema ideológico, condicionante de su desarrollo” (1986,p.7). En términos de las corrientes más influyentes en la ordenación de las relaciones laborales, éstas son la ideología liberal y corporativista, o más modernamente neo-liberal y neo-corporativista respectivamente.

Así, el neo-liberalismo significa “la libre actuación de los individuos y de los grupos que componen la sociedad civil para la obtención de los intereses que le son propios”, proclamando el pluralismo conflictivo que conlleva “la negación de la exclusividad normativa del Estado” (BUENO MAGANO: 1986,P.14). Mientras el neo-corporativismo busca “la armonía entre las clases sociales”, que solo puede lograrse “si los varios grupos componentes de la sociedad global, particularmente los profesionales y los económicos, reconocen la existencia de derechos y deberes recíprocos”, colaborando entre sí y con la autoridad pública, en ejercicio de un pluralismo organizado (BUENO MAGANO: 1986,P.19).

Sostiene DIESTE que ambas variantes del pluralismo, el conflictivo y el organizado, tienen igual punto de partida, aunque diferentes objetivos y caminos. Los dos asumen la dialéctica del conflicto entre el capital y el trabajo, entendiendo que las normas deben resolverlo pero no eliminarlo (1989, p.355). Difiere en el papel atribuido al Estado: en el pluralismo conflictivo, el gobierno se limita a favorecer y asegurar la libre actividad de los grupos, manteniéndose en posición prescindente

antes y durante el desarrollo del conflicto, salvo grave amenaza del orden público; mientras que en el pluralismo orgánico, el Estado asume el rol de una parte junto a las centrales sindicales y asociaciones empresariales, siendo la política económica un cometido indelegable del Estado y el tema salarial un componente ineludible dentro de ella (1989, p. 356).

En América Latina en general, y en el Perú en particular, casi todos los sistemas asignan al Estado un papel gravitante, muchas veces decisorio, en una perspectiva más próxima al pluralismo organizado. En todo caso, no puede perderse de vista que estos modelos requieren “un cierto grado de desarrollo socio-económico susceptible de dotar a la sociedad de una base industrial mínima y un movimiento sindical suficientemente extendido y organizado” (DIESTE:1989,P.355). América Latina en diversos grados, no posee ninguno de estos elementos. Por ello la versión del pluralismo organizado verificable en sus ordenamientos es bastante tenue.

1.3 La negación colectiva como factor de clasificación

Un factor privilegiado para la clasificación de los sistemas de relaciones colectivas de trabajo, es el de los espacios conferidos en ellos a la autonomía colectiva, o, visto desde otro ángulo, el grado y tipo de intervención estatal. Este factor posee particular relevancia para este estudio, dado que hace directa referencia al tema que nos ocupa, cual es la negación colectiva.

En este sentido, ERMIDA URIARTE establece una ordenación de dos grandes modelos: uno internacional y otro nacional (1989,pp.3-4). El primero está “plasmado en las normas internacionales del trabajo”, girando en torno a dos ideas centrales: “la de una negación colectiva bilateral, autónoma, libre y, en segundo lugar la idea del fomento de la negociación” (1989,p.3). Precisa este autor respecto de la primera idea que “implica una negación colectiva sin intervención estatal o con escasa intervención del Estado” (ibid.). Y sobre la segunda, que algunos “de los instrumentos de este fomento de la negociación colectiva tienen que ver con el deber de negociar, el deber de hacerlo de buena fe y el derecho de información”.(ibid.).

Los modelos nacionales, son, a su vez, tomando encuentra sólo los de economía capitalista, agrupados en tres sectores: Europa occidental, Estados Unidos de Norteamérica y Latinoamérica (1989,pp. 3-4). Del primero dice ERMIDA URIARTE que es una negociación colectiva predominantemente por rama de ac-

tividad, más o menos articulada, está muy poco procedimentalizada, tiende a mejorar los beneficios existentes, teniendo un contenido muy variado y rico (1989,p.3). Del segundo señala que se da predominantemente por empresa, en forma también más o menos articulada, asimismo está muy poco procedimentalizada, teniendo igualmente un contenido muy rico, aunque no es una negociación necesariamente protectora (1989,pp.3-4).

Finalmente, sostiene ERMIDA URIARTE que en el modelo latinoamericano predomina la negociación colectiva por empresa (salvo los casos de Argentina, Brasil y Uruguay), está muy procedimentalizada, participando el Estado en la determinación del contenido negocial y hasta en la propia decisión del conflicto, siendo sobre todo protectora, de contenido menos firme (1989,p.4).

La propuesta de clasificación de los modelos de negociación colectiva, que nos parece más completa y rigurosa es la formulada por VALDES DAL-RE. En la valiosa síntesis de planteamientos propios y de otros autores (2). Distingue este profesor, tres elementos centrales en la negociación colectiva: el procedimiento (la configuración de la negociación colectiva como cauce social de las relaciones laborales), el sistema (el conjunto de reglas de acción y organización de quienes negocian sobre el procedimiento) y la estructura (el conjunto de acuerdos alcanzados dentro de determinado ámbito funcional o territorial).

Atendiendo al procedimiento VALDES DAL-RE diferencian entre un modelo de protección negativa del Estado, que busca remover los obstáculos que impidan el ejercicio de la negociación colectiva, instrumentado a través de la abstención de ley en el sistema inglés y la intervención de ley en el de Europa continental hasta la década del sesenta; y otro de garantía positiva, considerada en una intervención de la ley promoviendo el ejercicio de la negociación colectiva, aparecido en Europa en la década del setenta.

Según los **sistemas**, la clasificación manejada por este autor es triple. En primer lugar se distingue entre los sistemas libres y los intervenidos. En los sistemas libres, el ordenamiento reconoce ampliamente la autonomía colectiva, limitándose el Estado a fijar las reglas de juego, dejando a los grupos decidir los aspectos centrales de la negociación colectiva. En los intervenidos, en cambio, el Estado restringe la autonomía colectiva o el Estado sobre la propia negociación colectiva. Y, por último, se separa los sistemas estáticos de los dinámicos, conforme a los ritmos de la negociación colectiva. Mientras en aquellos las partes negocian según períodos previamente establecidos, sobre todo condiciones de trabajo, diferenciándose claramente entre negociación y administración del convenio colectivo; en

éstos, las partes están permanentemente negociando, incluyendo las reglas de procedimiento de la propia negociación colectiva.

Finalmente, se clasifica a los modelos de negociación colectiva por la **estructura**. En este caso, VALDES DAL-RE establece una primera distinción, atendiendo a la unidad negociadora dominante, entre modelos centralizados o descentralizados, según las unidades sean amplias o reducidas, respectivamente. Luego, desde el prisma del modo de conexión entre los distintos niveles, diferencia los modelos jerarquizados de los autónomos, y según el contenido de dicha conexión, los anómicos de los articulados. De un lado, son modelos jerarquizados aquellos en los cuales hay una vinculación de los niveles inferiores a los superiores respecto del ritmo de desarrollo de la actividad negociadora; y modelos autónomos en los que hay inexistencia de reglas. Del otro, son modelos anómicos aquellos en los que todos los niveles negocian sobre todas las materias; en tanto son articulados aquellos en los cuales hay una división de contenidos entre los diferentes niveles: los superiores fijan las materias de competencia y las de los niveles inferiores.

1.4 Su recepción por el Derecho Laboral Peruano

a. El Decreto Supremo 006-71-TR

La norma que ha regido la negociación colectiva en el Perú, en los últimos veinte años, ha sido el Decreto Supremo 006-71-TR, dictado por el gobierno militar en su primera fase. Las diversas modificaciones de que fue objeto el texto original, entre las que cabe recordar el Decreto Supremo 009-86-TR que acortó los plazos de las últimas etapas, y el Decreto Supremo 038-91-TR que hizo automática la aprobación de los convenios colectivos por la Autoridad Administrativa de Trabajo, no afectaron sustancialmente su esquema.

Puede decirse que el Decreto Supremo 006-71-TR fue la primera norma que reguló sistemáticamente la negociación colectiva en nuestro país. Con anterioridad había varias normas que se ocupaban de aspectos puntuales e inconexos de esta institución.

Los rasgos principales del régimen de negociación colectiva establecidos por Decreto Supremo 006-71-TR, son los siguientes:

- a. La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a las organizaciones sindicales, cabiendo solo en ausencia de éstas, que los trabajadores designen a sus representantes con ese fin.

- b. La iniciativa negocial pertenece a los trabajadores, a través de sus representantes, que presentan el pliego de reclamos.
- c. Una vez presentado el pliego, el empleador está obligado a recibirlo e iniciar las tratativas, las que a su vez conducirán necesariamente a un resultado, ya sea proveniente de la autonomía (convenio colectivo) o de la heteronomía (resolución administrativa).
- d. El nivel negocial al que se orienta la norma es el de centro de trabajo admitiéndose la negociación de un pliego por cada categoría: obreros o empleados.
- e. El contenido negocial está limitado a remuneraciones y condiciones de trabajo, conceptos que son definidos por la norma.
- f. El procedimiento está ordenado en etapas sucesivas: trato directo, conciliación y resolución administrativa. Si el conflicto fuera solucionado en cualquiera de las dos primeras etapas, el acuerdo debería ser remitido a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación.
- g. El convenio colectivo no puede desconocer derechos otorgados a los trabajadores por la ley, ni ser dejado sin efecto por resolución administrativa o acto individual.
- h. El convenio colectivo tiene eficacia general, salvo que las partes pacten expresamente su aplicación limitada.
- i. El convenio colectivo tiene una duración mínima de un año, conservando su vigencia las cláusulas no renegociadas.

En síntesis tendríamos un sistema en el que el empleador está obligado a negociar, debiendo llegarse necesariamente a un producto, que será indispensablemente aprobado por el Estado, si se tratara de un convenio colectivo suscrito en trato directo o conciliación, o dictado por él, si se tratara de una resolución administrativa.

Si empleáramos la terminología de VALDES DAL-RE, diríamos que se configura, en cuanto al sistema, un modelo intervenido, en el que el Estado determina los aspectos centrales de la institución, heterónimo, por no ser autorregulado por las propias partes, y estático, dada la realización de una única negociación de periodicidad anual; y un modelo descentralizado, en cuanto a la estructura, dada la pequeña unidad en que se realiza la negociación.

La concepción del conflicto que subyace a este esquema, y la del papel del Estado frente a él, es inocultable: el conflicto es una patología de las relaciones laborales, que una vez presentada debe ser rígidamente encauzada y prontamente

resuelta, pero en todos los casos con una manifiesta intervención del Estado, cuyo papel es sofocar las controversias. Asimismo, es claro también que no se entiende las partes como iguales, ni siquiera en el plano colectivo, por lo que se apoya la posición negocial de los trabajadores con mecanismos como el deber de negociación del empleador o la eficacia general de los convenios colectivos. Sin embargo no se prevén instrumentos que fomenten una igualación sustancial entre las partes colectivas, ya sea en el propio campo negocial o en los conexos como la libertad sindical o la huelga.

Este esquema combina elementos de un Estado social, que no se abstiene ni se muestra neutral frente al conflicto de trabajo, sino que interviene protegiendo a la parte más débil; y de un régimen autoritario, cuya presencia se caracteriza por su intencionalidad fiscalizadora de la vida de las organizaciones sindicales y resolutoria de sus conflictos laborales, respectivamente.

b La crisis económica y la Constitución de 1979

La lógica del Decreto Supremo 006-71-TR, sufrió dos impactos fundamentales, a partir de mediados de la década del 70. El primero de ellos estuvo constituido por el surgimiento de las crisis económica hacia la mitad de esa década, que ha acompañado nuestra historia reciente casi sin interrupciones desde entonces. El gobierno militar en su segunda fase y, con matices diferentes, los tres gobiernos constitucionales que le han sucedido (el tercero de los cuales ha tenido una lamentable etapa dictatorial), han enfrentado la crisis con políticas económicas que han pretendido contener la inflación a través del control salarial y, por ende, de la negociación colectiva. De este modo, aparecieron en nuestro ordenamiento numerosas normas que fijaron límites ya no mínimos sino máximos a la autonomía colectiva (aumentos de remuneraciones fijados exclusivamente por el Estado o permitidos a la negociación colectiva pero sujetos a estrictos topes; contenido negocial reducido a las remuneraciones; y convenios colectivos de duración prorrogada por norma estatal). Este tema será objeto de análisis más adelante. Aquí cabe añadir que el sustrato protector del Decreto Supremo 006-71-TR, tuvo que empezar a convivir más o menos permanentemente con intenciones estatales de signo controlista de los beneficios y ya no sólo de los eventuales perjuicios de los trabajadores.

El segundo y trascendental impacto fue la dación de la Constitución de 1979, con efectos jurídicos plenos desde julio de 1980. Esta Constitución, desde el preámbulo hasta su articulado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza (art. 42), un derecho y un deber social (art.42) base del desarrollo personal y del

bienestar social (art. 76), del régimen económico (art. 110), y de la República democrática y social (art. 79) y proclama además los principales derechos de los trabajadores, entre ellos los tres que componen la base del Derecho Colectivo del Trabajo, como derechos fundamentales de la persona. Además, confiere rango constitucional a los tratados sobre derechos humanos, entre los que se encuentran diversos instrumentos internacionales en los que figura la libertad sindical y la negociación colectiva (esta segunda ya sea en forma directa o cobijada dentro de la primera, que en sentido amplio la comprende, así como a la huelga).

Para efectos de lo que aquí interesa, la Constitución permite la continuidad de un sistema negocial de conflicto cerrado, con deber de negociar de un lado y producto necesario del otro, consolidando la posibilidad de que este último sea emanado del Estado. El último párrafo del art. 54 señala: “La intervención del Estado sólo procede y es definitiva a falta de acuerdo entre las partes”. De este modo, si no hubiera acuerdo sobre las peticiones de los trabajadores contenidas en el pliego, o sobre la remisión del conflicto a un árbitro voluntario, el Estado debería intervenir para solucionarlo.

Este aspecto ha dado lugar, en verdad no sobre la base del texto constitucional sino sobre la del Decreto Supremo 006-71-TR (más precisamente de su modificatoria ya mencionada: Decreto Supremo 009-86-TR), a pronunciamientos condenatorios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, por instaurar un régimen de arbitraje obligatorio, contrario a los principios de la libre negociación colectiva (3).

c. La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Una nueva etapa se ha inaugurado en nuestro país, en materia de negociación colectiva, con la dación del Decreto Ley 25593, conocido como Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reglamentado por Decreto Supremo 011-92-TR. A diferencia de la situación pre-existente, en que una multitud de disposiciones de nivel reglamentario se ocupaban separadamente de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, ahora una única ley reúne sistemáticamente la regulación de las tres instituciones, al menos en lo que toca a los trabajadores de la actividad privada.

En lo referente a la negociación colectiva, el esquema central de la ley es el siguiente:

- a. Son titulares del derecho a la negociación colectiva las organizaciones sindicales, pudiendo intervenir otros representantes de los trabajadores sólo a falta de aquellas.

- b. Las organizaciones sindicales tienen la iniciativa negocial, pero los empleadores también están facultados para proponer cláusulas nuevas o sustitutorias de las establecidas en convenios anteriores.
- c. Se reconoce el deber de negociar del empleador, pero el procedimiento no conducirá necesariamente a un resultado, por cuanto culminada la etapa de negociación directa (y, eventualmente las de conciliación y/o mediación), los trabajadores optarán por el arbitraje o la huelga.
- d. El nivel negocial predominante es el de empresa, al cual se empuja incluso a las negociaciones que se venían produciendo a nivel de rama de actividad. Si se negociara a ambos niveles, debería haber articulación entre las negociaciones correspondientes.
- e. El contenido negocial es amplio, comprendiendo las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- f. El procedimiento transita necesariamente por una negociación directa, al cabo de la cual, de no haber acuerdo entre las partes, podrá haber una conciliación y/o mediación a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo u otra entidad, y, finalmente, el sometimiento aun arbitraje potestativo o la declaración de la huelga.
- g. Se reconoce la eficacia general del convenio colectivo negociado por la organización sindical mayoritaria o el conjunto de ellas que aglutine a la mayoría de los trabajadores.
- h. Los contratos individuales de trabajo no pueden contener disposiciones contrarias a los convenios colectivos en perjuicio del trabajador.
- i. La duración mínima del convenio colectivo sigue siendo un año, pero ahora sus cláusulas perecen al vencimiento de éste, debiendo ser renegociadas (o pactadas como permanentes) si se quiere su continuidad.

La diversidad de las bases sobre las que se asienta el Decreto Supremo 006-71-TR y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en materia de negociación colectiva, resulta evidente. En esta última disposición, si bien se mantiene el deber de negociar del empleador, el producto negocial se torna contingente, en tanto el conflicto teóricamente podría quedar abierto si los trabajadores optaran por la huelga y ésta se desvaneciera sin arribar a un arreglo, alternativa que, en verdad, la ley desfavorece mediante otros mecanismos.

La intervención del Estado cede terreno, aunque no desaparece totalmente, y no hay aprobación administrativa de los acuerdos logrados en trato directo o conciliación, ni expedición de una resolución administrativa que ponga fin a la negociación; pero tanto en la opción por el arbitraje potestativo, en que si hubiera desacuerdo en la designación del presidente del tribunal la hará la Autoridad Administrativa de Trabajo, como en la opción por la huelga, en que si ésta se prolongara o extendiera perjudicando gravemente a una empresa o sector, podría el Poder Ejecutivo decretar la culminación de la misma y disponer la solución del conflicto, el Estado se ha reservado instrumentos suficientes como para no perder el control final o extremo de la negociación colectiva.

Se ha avanzado, en consecuencia, en dirección a un modelo libre, al establecer un régimen normalmente sin controles ni actos administrativos, aunque excepcionalmente sí, pero se ha mantenido como rasgos la regulación heterónoma, la periodicidad estática, y la descentralización de su nivel (disponiéndose, por ley, además, en la hipótesis de una negociación colectiva articulada, la necesidad y la forma de vertebración entre los diferentes niveles).

d. La Constitución de 1993

A diferencia de la Constitución de 1979, que ubicaba a la regulación del trabajo y los derechos laborales en el rubro correspondiente a los derechos fundamentales, la de 1993 los inserta entre los derechos sociales y económicos. El cambio de denominación carece de efectos prácticos, por cuanto los derechos laborales continuarán disfrutando de la tutela especial que ambos textos brindan globalmente a los derechos constitucionales y no sólo a los de ellos que sean fundamentales.

En similar dirección, la nueva Constitución suprime el rango constitucional que la antigua asignaba a los tratados internacionales de derechos humanos y lo sustituye por el nivel meramente legal. Igualmente aquí, el descenso jerárquico podría tener consecuencias secundarias, dado que el nuevo texto ha recogido de la Constitución española la fórmula por la cual los tratados internacionales de derechos humanos sirven de marco interpretativo para los preceptos constitucionales que reconocen los mismos derechos consagrados por aquellos.

Configura también una diferencia entre una y otra Constitución, el modo menos amplio como la última se ha referido a la valoración del trabajo, de un lado y el número y contenido de los derechos laborales proclamados, del otro. Así, el trabajo es ahora sólo un derecho y un deber, y base del bienestar social y de realización personal (art. 22), declaración bastante más austera que sus similares anteriores.

Y se ha recortado la cantidad y calidad de los derechos laborales consagrados. Lo primero afecta únicamente a derechos pertenecientes a la periferia de las relaciones laborales, como las gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios; pero lo segundo incide sobre algunos derechos correspondientes al núcleo de aquellas, como la estabilidad laboral, la sindicación y la huelga, hoy regulados de manera imprecisa o restrictiva.

Por contraste con el antiguo texto, el nuevo se ocupa de las tres instituciones esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo en un único precepto, lo que no nos parece una modificación sustancial. En lo específicamente referido a la negociación colectiva, el art. 28, segundo párrafo, de la Constitución del 1993, abandona el modelo negocial de solución necesaria, supletoriamente estatal, reemplazándolo por otro en el que el conflicto podría quedar abierto o ser resuelto mediante arbitraje. La frase pertinente es la siguiente: “(El Estado) promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”. Asimismo, al haberse eliminado la remisión a la ley para la regulación de los procedimientos de solución, cabría en la nueva Constitución que aquella surgiera de las propias partes. La autonomía colectiva ha ganado, pues, en ambos terrenos.

La nueva Constitución viene así a consolidar en materia de negociación colectiva (como ha ocurrido también respecto de los demás derechos laborales) la reforma normativa operada por este régimen, en este caso a través de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

2. LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA INTERVENCIÓN ESTATAL

2.1 La autonomía privada en el Derecho del Trabajo

El Derecho Romano diseñó dos figuras contractuales para regular el trabajo humanos productivo (4), por cuenta ajena (5) y libre (6): 1) la *locatio conductio operarum* y 2) la *locatio conductio operis*. La primera figura comprendía la obligación del locador de prestar su actividad a un tercero, sometiéndose a sus órdenes, a cambio de una remuneración. La segunda, abarcaba la obligación del locatorio de ejecutar una obra para un tercero, con los materiales proporcionados por éste, sin obligación de obediencia, a cambio de una retribución (SANGUINETI RAYMOND: 1988, pp. 29 y ss).

El Derecho Francés (Código Civil de 1804) retomó varios siglos después esas mismas figuras, con la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y

de obra, respectivamente, ambas en el campo del Derecho Civil. En épocas más o menos coincidentes, sin embargo, se habían producido la Revolución Industrial (en lo económico-social) y la Revolución Francesa (en lo jurídico-político), en virtud de las cuales el contexto de aplicación de dichas figuras variaba considerablemente: se había pasado de una época de escasa mano de obra libre (mundo romano) o de producción en talleres aislados (régimen feudal), con pocos recursos materiales y humanos, a una etapa de acumulación sin precedentes de capital y de trabajo. Apareció con ello, de un lado, la fábrica y del otro, la clase trabajadora.

La ideología liberal imperante entonces consideraba al trabajo como una mercancía que se ofrecía en el mercado, sujeta como las demás a las leyes de la oferta y la demanda. Un supuesto orden natural guiaba a la economía, por lo que el Estado debía abstenerse, para no perturbar su desenvolvimiento. Adicionalmente, los individuos eran tenidos por libres e iguales, gracias a los cual todos podían desempeñar cualquier industria (quedaban disueltas las corporaciones y prohibidas las asociaciones) y podían pactar entre ellos sin restricciones lo que conviniera a sus intereses (autonomía privada).

El resultado de esta conjunción de elementos fue la sobre-explotación de los trabajadores, con jornadas excesivas y salarios miserables. Esta derivaba de una realidad social que desmentía cruelmente las apariencias: las partes del contrato del arrendamiento de servicios no eran iguales, porque una tenía poder económico y la otra sólo su fuerza de trabajo, y en consecuencia ésta última tampoco era verdaderamente libre, sino que debía aceptar las reglas impuestas unilateralmente por el empresario, sin poder contar con una organización sindical que la respaldara, ya que éstas estaban proscritas.

Frente a esta situación los obreros se organizaron, de muy variadas formas, luchando contra el Estado y los empresarios por su derecho de asociarse y la obtención de mejores condiciones de trabajo. Tras períodos iniciales de brutal represión, que costaron multitudes de obreros asesinados y encarcelados, el movimiento obrero logró forzar al Estado a abandonar su supuesta neutralidad, modificar su comportamiento e intervenir en las relaciones de trabajo y la vida económica en general (ver, por todos, OJEDA AVILES: 1990, pp. 65 y ss.). Esta intervención tuvo entonces un sentido protector del trabajador. Las causas de la intervención –como ya dijimos antes– son debatidas por diversos autores y tal vez hayan concurrido varias de ellas en dicho fenómeno: la búsqueda de un equilibrio real y ya no formal entre las partes, a través de la protección jurídica al sujeto económicamente más débil de la relación; la defensa del orden establecido, que un sindica-

lismo revolucionario amenazaba fuertemente; la fijación de reglas al capitalismo global para acabar con la ilimitada voracidad de capitalistas individuales; y el propósito de evitar el creciente fortalecimiento de las organizaciones obreras (CAMPS RUIZ: 1976, pp. 31 y ss.; DE LA VILLA GIL, GARCÍA BECEDAS y GARCÍA-PERROTE ESCARTIN: 1991, pp. 21 y ss.; y GARCÍA-PERROTE ESCARTIN: 1987, PP. 15, y ss.).

En este marco de quiebra del liberalismo, surgió la figura del contrato de trabajo, con idéntico contenido al antiguo arrendamiento de servicios (intercambio de actividad subordinada por remuneración), pero sustraída al Derecho Civil, que lo sujetaba a las reglas antes expuestas e inserta en una nueva área del derecho: el Derecho del Trabajo, que establece las normas y principios que regulan la relación derivada del contrato de trabajo. Ahora, el uso masivo de esta figura, generado por el desarrollo capitalista, no conduciría a una explotación descarnada del trabajador.

Una manifestación fundamental del carácter protector del Derecho del Trabajo es la drástica reducción de los márgenes de desenvolvimiento que deja a la autonomía individual (relación trabajador-empleador). Mientras en el Derecho Civil la contienda entre la normativa estatal (orden público o norma imperativa) y la autonomía individual, se resuelve largamente a favor de la primera, pero también en beneficio de la autonomía colectiva (relación sindicato-empleador).

Podemos descomponer la afirmación anterior en los dos momentos en que opera la autonomía privada llamados: 1) libertad de contratar y 2) libertad contractual (7). La primera sigue siendo libre en el Derecho del Trabajo; siempre en lo que toca a decidir si contratar o no, y casi siempre respecto de determinar con quién hacerlo. La casuística podría proporcionar ejemplos de limitaciones relativas, como el control de la contratación o el reconocimiento de derechos preferentes. En todo caso, sería más importante reparar en cuánto ni siquiera el derecho al trabajo (a obtener y conservar un empleo), afecta la libertad de contratar, porque aquel no garantiza el acceso a un empleo determinado.

En lo que se refiere a la libertad contractual, ésta si es severamente constreñida en el Derecho del Trabajo, ya que el contenido de cada relación individual de trabajo disposiciones de la ley y del convenio colectivo se constituyen en normas mínimas para la autonomía individual, esto es, que no permiten su modificación peyorativa sino mejorativa. Son, como dice SALA FRANCO, “imperativas a efectos de peyoración y dispositivas a efectos de mejora” (1977, p. 45).

El convenio colectivo es también, como queda claro, una manifestación de la autonomía privada. Pero, a diferencia del contrato de trabajo, que surge de un

acuerdo desigual y por ello intervenido, el convenio colectivo supone el equilibrio, al menos como tendencia, entre las partes. Por ello, el proceso de formación y el resultado mismo de la autonomía colectiva no requiere ser intervenidos por el Estado. Sí, tal vez, sólo para promover la igualdad real entre las partes.

2.2 La autonomía colectiva

Al ser reconocidas jurídicamente las organizaciones sindicales, tras los períodos de la prohibición y de la mera tolerancia, se empezó a considerar válidos también los instrumentos indispensables para la acción sindical: la negociación colectiva y la huelga. El reconocimiento de la negociación colectiva en particular, supuso otorgar a su producto típico (el convenio colectivo) validez y eficacia jurídicas.

De este modo, el incipiente ordenamiento laboral de entonces, de procedencia únicamente estatal (con la relativa excepción de los reglamentos internos de trabajo de origen empresarial unilateral), comenzó a enriquecerse con la presencia del convenio colectivo, generado por la autonomía de los sujetos laborales, ahora en mejores condiciones reales de libertad e igualdad. Este hecho produjo una pluralidad normativa compleja entre las normas estatales y las convencionales que en su detalle analizaremos en el punto siguiente.

Nos interesa aquí resaltar que gracias al fenómeno descrito, los sujetos laborales, adquirieron la condición de fuente del derecho en sentido propio (8) y el convenio colectivo la de fuente del derecho en sentido traslativo (9). El convenio colectivo es una norma, como la ley, porque puede producir derecho objetivo y no sólo derechos subjetivos (CAMPS RUIZ: 1976, P. 38), esto es, reglas generales impersonales y abstractas y no particulares, personales y concretas, como el contrato o la sentencia.

En nuestro ordenamiento, la Constitución en su parte orgánica, reconoce la potestad normativa de los órganos estatales y de los sujetos laborales. La potestad de éstos, en consecuencia, no deriva del Estado, sino de la Constitución misma, al igual que la estatal.

3.3 La autonomía colectiva y la inversión estatal

Nuestra Constitución, que configura un Estado social, le asigna a éste una función que supone una necesaria intervención en materia laboral, como expresión de su opción protectora del trabajador. Esta intervención se plasma en dos niveles diferentes.

El primero, le impone al Estado actuar decididamente sobre la realidad social para transformarla en la perspectiva del establecimiento de estructuras más justas, de la búsqueda de una igualdad sustancial y no sólo formal (RODRÍGUEZ PIÑERO: 1979, pp. 404 y ss.). Expresan una intervención de este tipo, artículos como el 23 (“El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”) y 44 (“Son deberes primordiales del Estado... garantizar la plena vigencia de los derechos humanos... y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el derecho integral y equilibrado de la Nación”).

El segundo nivel es el de la regulación de los derechos laborales. Por tratarse de derechos constitucionales, lo apropiado será que su regulación se hiciera en el ámbito estatal, por ley y no por reglamento autónomo. Así lo prevé expresamente la propia Constitución en el caso del art. 27 y tácitamente en todos los demás.

Lo que nos interesa señalar es, en todo caso, que la relación entre esta necesaria intervención estatal en el campo laboral, ya sea mediante políticas sociales o normas específicas y la autonomía colectiva, no puede resolverse con una sofocante sobre presencia de la primera, porque si ocurriera así la normativa estatal, aunque tuviera un sentido tuitivo en lo individual, terminaría aniquilando la autonomía colectiva y, por ende, contrariando el mandato constitucional.

En nuestro concepto, en nuestro sistema jurídico, el Estado puede en principio regular todos los derechos laborales sin que le esté vedado ninguno de ellos. Normalmente lo hará a través de la ley.

En materia específica de la autonomía colectiva, con la Constitución de 1979, el Estado debía o podía intervenir, según los casos, para realizar tres funciones distintas: garantizar el derecho a la negociación colectiva, entendida en un sentido amplio, regular el procedimiento de negociación colectiva y dirimir el desacuerdo entre los sujetos laborales.

Con la Constitución de 1993, dicha intervención ha fortalecido la primera función y ha suprimido las dos últimas. En otras palabras, el Estado debe intervenir necesariamente para cautelar el ejercicio democrático del derecho, fomentarlo y promover formas de solución pacífica. La intervención para regular los procedimientos negociales es contingente y la referida a dirimir los desacuerdos sería inconstitucional.

No hay duda de que la Constitución, la autonomía colectiva está sujeta a la legalidad, pero no a cualquier legalidad sino sólo a una que a su vez sea respetuosa de la autonomía colectiva, en un doble juego de controles similar al que fija el art. 8 del Convenio 87 OIT para la libertad sindical.

El campo en que puede observarse con mayor precisión la relación entre la intervención estatal y la autonomía colectiva en un ordenamiento determinando, es el del contenido de la negociación colectiva. En este terreno, el Estado al intervenir reguladoramente podría determinar el objeto negocial: **qué sí** se podría negociar (que debería ser lo más amplio posible, al estilo del art. 2 del Convenio 154 OIT, que alude a condiciones de trabajo y empleo y relaciones entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones, dejando abierta la fórmula) y **qué no** se podría negociar (que debería ser lo más corto posible, salvo el campo de los derechos mínimos reconocidos a los trabajadores).

En nuestro sistema jurídico, la Constitución no define el contenido de la negociación colectiva, pero si le excluye algunas materias. Al no precisarlo la Constitución, podría hacerlo la ley, siempre que se atuviera el modelo dinámico consagrado por aquella. Durante la vigencia del aludido Decreto Supremo 006-71-TR, fue un reglamento el que lo hizo y en forma tremendamente restrictiva (a través de definiciones cerradas de los conceptos de remuneraciones y condiciones de trabajo, que dejaban afuera las cláusulas asistenciales y sindicales). Esta fórmula afortunadamente, sin la necesidad de apelar a su evidente inconstitucionalidad, fue ampliamente rebasada en la práctica negocial. Con la nueva ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se abre el contenido negocial, al añadirse nuevos conceptos sin definírseles.

Respecto de la exclusión de materias a la negociación colectiva, nos remitimos al punto siguiente:

3. LA EXCLUSIÓN DE CIERTAS MATERIAS AL CONTENIDO NEGOCIAL IMPUESTA POR LA LEY

3.1 La exclusión total o parcial

En un Estado liberal, la ley se abstendrá en materia de autonomía colectiva, dejando a las partes, reputadas como iguales, pactar libremente lo que convenga a sus intereses, sin injerencias estatales de ningún tipo. La ley se limitará a fijar las reglas de juego y, si interviene para determinar ciertos beneficios en favor del trabajador, lo hará en forma imperativa sólo para la autonomía individual, mas no frente a la autonomía colectiva, ante la cual se configurará como derecho dispositivo. De este modo, el principio de irrenunciabilidad de derechos cede terreno en el

plano colectivo a la teoría del equilibrio interno del convenio colectivo, que presume la existencia de compensaciones frente a toda disminución colectiva de mínimos legales (10). En el fondo, la equiparación de rango entre la ley y el convenio colectivo es plena, no pudiendo la primera fijar exclusiones de ningún tipo al contenido del segundo.

En un Estado social, en cambio, la ley no tiene por función únicamente determinar las estructuras o bases del sistema, sino intervenir sobre la realidad para buscar la igual sustancial entre las personas, que se configuran como un valor superior del ordenamiento. En este sentido, la ley no se limita a fijar las reglas de juego sino que determina imperativamente ciertas materias que quedan sustraídas a la autonomía individual e incluso colectiva. Se admite por éstas el mejoramiento de los derechos, pero no su disminución, autoproponiéndose por tanto como norma mínima. Se anuncia el principio de irrenunciabilidad de derechos. El convenio colectivo está sujeto a la ley, que puede canalizarlo, pero a una ley que en todo caso debe respetarlo y promoverlo. Se admite la exclusión por ley de ciertas materias a la autonomía colectiva, normalmente en sentido mínimo, pero excepcionalmente también en dirección máxima.

La exclusión de ciertas materias a la autonomía colectiva, impuesta por ley, podría clasificarse –en nuestro concepto– en parcial, ya fuera de mínimos o de máximos, o total. La exclusión parcial permitiría un margen de desenvolvimiento a la autonomía colectiva, aunque orientado en una única dirección. Mientras la exclusión parcial de mínimos figuraría el llamado derecho necesario relativo, admitiendo convenios colectivos mejorativos de los pisos establecidos legalmente, en un esquema de relación entre la ley y el convenio colectivo, calificado por MARTÍN VALVERDE como de suplementariedad (1978, pp.8-10 y 14 y ss.); la exclusión parcial de máximos, contemplaría la posible presencia del convenio colectivo, pero en una perspectiva limitada por un techo impuesto legalmente, constituyendo una figura llamada máximo de derecho necesario por GARCÍA – PERROTE ESCARTIN (1987, pp. 285 y ss.).

Según este último autor, a diferencia de los mínimos, que en un Estado social constituyen la regla, porque van “en búsqueda de la igualdad sustancial entre los ciudadanos y los grupos sociales”, y “son un evidente apoyo a las representaciones profesionales de los trabajadores” (1987, p. 290), los máximos –como las exclusiones totales que veremos enseguida– son más bien excepcionales, resultando admisibles sólo ante la confrontación de la autonomía colectiva con otros “derechos, bienes o intereses constitucionalmente protegidos concurrentes y hasta prevalentes”,

justificando su razonable restricción (1987, p. 289). Por contraste con los mínimos también, que “son autosuficientes y directamente aplicables, aún a falta de regulación convencional” –dice GARCIA-PERROTES ESCARTIN- los máximos no lo son, requiriendo una necesaria negociación colectiva para determinar la cuantía precisa del beneficio, del que la ley señala solo un tope máximo (aunque aquel generalmente coincidirá con éste) (1987, pp. 292-293).

La exclusión total sería el denominado derecho necesario absoluto, esto es, las normas que impiden la presencia de la autonomía colectiva en cualquier dirección. Se plasma a través de lo que algunos autores conocen como orden público laboral o estructuras institucionales del Derecho del Trabajo. Tal sería el caso de las normas procesales o las referidas a las causas justificadas de despido (GARCIA – PERROTE ESCARTIN: 1987, pp.266 y ss.).

3.2 Las exclusiones a la autonomía colectiva impuesta por el actual régimen.

En la experiencia peruana de los últimos años, se ha echado mano del derecho necesario absoluto y de los máximos de derecho necesario, en el marco de la crisis económica y el programa de estabilización diseñado para enfrentarla. Han aparecido así, como valores constitucionales encontrados, de un lado, la calidad de vida de la población, que se veía afectada por una incontenible inflación que sería indispensable contener a través de políticas de ajuste, y del otro, la plena autonomía colectiva, como derecho de los trabajadores y los empleadores a la autorregulación de sus intereses sin injerencia estatal.

Quizá la política laboral llevada a cabo por el gobierno de Fujimori, como complemento a su programa económico de estabilización, nos brinde inmejorables ejemplos de imposición de restricciones de esta naturaleza, tanto de exclusión total como de exclusión parcial de máximos. En el primer caso, tendríamos el Decreto Supremo 057-90-TR y en el segundo la ley 25334 referidos ambos a la actividad empresarial del Estado (11). Otras normas, de naturaleza semejante a esta última, como el Decreto Legislativo 757, sin embargo, abarcan también a la actividad privada.

No es propósito de este trabajo discutir las concepciones económicas que subyacen al diseño e implementación de ese programa, ni si la caída de la inflación debe constituir el objetivo principal o si es ese método el único o el más apropiado para ello. Asumiremos que el programa adoptado permite lograr el resultado espe-

rado en materia de disminución inflacionaria, así como ésta a su vez, contribuye a elevar la calidad de vida de los habitantes de nuestro país.

En esta hipótesis tendríamos, entonces, por una parte, preceptos constitucionales que, de un lado, sostendrían y, del otro, limitarían la posible adopción por el Estado de medidas de restricción al contenido de la autonomía colectiva, a los que habría que añadirles los principios de la Organización Internacional del Trabajo; y, por la otra, leyes y medidas extraordinarias que plasmarían esas restricciones .

3.3 Análisis

En este tema, cabe plantearse varias interrogantes: ¿son admisibles estas restricciones?; de serlo ¿cuáles serían los requisitos necesarios para su plasmación?; por último, ¿cuál sería la vía normativa apropiada para plasmarlas?

Pensamos que, excepcional y transitoriamente, cuando se produzcan y mientras duren circunstancias que justifiquen el control por el gobierno de las variables económicas que pudieran incidir sobre la generación de inflación, en aras a la vigencia del derecho constitucional a condiciones de vida dignas para la población, podría admitirse una política de moderación salarial que conllevara las limitaciones indispensables al derecho también constitucional a la negociación colectiva, para lograr el objetivo señalado.

No puede negarse en un Estado social la posibilidad de acudir extraordinariamente a ciertos instrumentos necesarios para garantizar el nivel de vida de la población, aunque aquellos pudieran significar restricciones razonables a ciertos derechos constitucionales.

La cuestión central se encuentra, en nuestro concepto, en la determinación de las condiciones y requisitos en que podría aceptarse tales limitaciones. El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo ha construido una jurisprudencia sobre la materia, como respuesta a las quejas y reclamaciones planteadas por las organizaciones sindicales contra gobiernos que han adoptado medidas de este tipo.

Este órgano sobre la base del art. 4 del Convenio 98 OIT, ha adoptado los criterios señalados a continuación (12).

- No cabe la imposición por el Estado de restricciones a convenios colectivos ya celebrados, los que deben ser ejecutados conforme a sus términos, salvo acuerdo de las partes en sentido diferente (pfs. 640 y 642).

- En lo que refiere a las futuras negociaciones colectivas, medidas de esta naturaleza no deberían resultar de la imposición por el Estado sino de la concertación entre las partes y aquel (pfo. 644).
- Las medidas restrictivas deberían ser excepcionales, limitadas a lo necesario, no exceder de un periodo razonable e ir acompañadas de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores (pfos. 641 y 642)

A estas exigencias, habría que añadirles –en cuanto a la vida normativa apropiada para consumir las restricciones- la de plasmarse, por acuerdo social o por ley, pero no por decretos de urgencia. “Todo gobierno debe, al mismo tiempo, promover el bien común y respetar la autonomía colectiva”, dice PLA RODRÍGUEZ y añade que tratándose de “dos exigencias contradictorias, la única salida posible parece ser la concertación social...” (1988, p. 186).

Los decretos de urgencia están suscritos a materia económica y financiera, conceptos que debe ser entendido en sentido estricto, por tratarse del ejercicio de una potestad excepcional del Poder Ejecutivo, comprendiendo solo el endeudamiento y el Presupuesto (EGUIGUREN PRAELI: 1990, pp. 230). Únicamente podría acudir a los decretos de urgencia en el caso de las remuneraciones de los empleados públicos (no sujetos a negociaciones colectivas en nuestro país) y en las de los trabajadores de las empresas del Estado y ciertos organismos públicos sometidos al régimen privado, por constituir –en el primer caso inobjetablemente y en el segundo controvertidamente- un gasto público (DOLORIER TORRES: 1994, pp. 288-290).

Habría que precisar, finalmente, que arribamos a estas conclusiones independientemente del rango reconocido a los convenios colectivos, que en nuestro ordenamiento antes era primario y en el futuro será probablemente terciario. Lo que impide, pues, una intromisión estatal que en este campo transgreda los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, no es el nivel atribuido a los convenios colectivos en el sistema de fuentes (que dicha entidad no le asigna ninguno), sino el respeto a la autonomía colectiva, como valor fundamental en el ordenamiento constitucional e internacional.

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

ALONSO OLEA, Manuel

1982 **Las fuentes del derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución**, Madrid, Editorial Civitas S.A.

ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia BAAMONDE

1991 **Derecho del Trabajo**, Madrid, Facultad de Derecho, Universidad Complutense

BOZA PRO, Guillermo

1989 “Negociación y convención colectiva en la Constitución de 1979, en AA.VV., **Trabajo y Constitución**, Lima, Cultural Cuzco Editores.

BUENOMAGANO, Octavio

1986 “Liberalismo, corporativismo, pluralismo y neocorporativismo”, en **Estudios sobre la concertación social**, Lima, CAES.

CAMPS RUIZ, Luis Miguel

1976 **Los principios de normas más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del Trabajo**, Madrid, Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo.

DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel

1991 **El contrato en general. Comentarios a la sección primera del Libro VII del Código Civil**, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique

1970 “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, en **Revista Política Social** N° 85, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, Gabriel GARCIA BECEDAS e Ignacio GARCIA-PERROTE ESCARTIN

1991 **Instituciones del Derecho del Trabajo**, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

DIAZ, Elías

1983 **Estado de derecho y sociedad democrática**, Madrid, Taurus Ediciones S.A.

DOLORIER TORRES, Javier

1994 Limitaciones al contenido de la negociación colectiva. Fundamentos, requisitos y constitucionalidad, Lima, Benites, Mercado & Ugaz Abogados.

EGUIGUREN PRAELI, Francisco

1990 **Los restos de una democracia insuficiente**, Lima, Comisión Andina de Juristas y Fundación Friedrich Naumann.

ERMIDA URIARTE, Oscar

- 1988 “La negociación colectiva y la huelga en el modelo latinoamericano de relaciones colectivas”, en **Análisis Laboral**, N° 130, Lima, Asesoramiento y Análisis Laboral.
1989 “Modelos y límites”, en **Cuadernos Laborales**, N° 52, Lima, ADEC-ATC

GARCIA DE ENTERRIA, Eduardo y Tomás Ramón FERNÁNDEZ

- 1984 **Curso de Derecho Administrativo**, Vol. 1. Madrid, Editorial TECNOS S.A.

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio

- 1987 **Ley y autonomía colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo**, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

GIUGNI, Gino

- 1983 **Derecho Sindical**, Madrid, Servicios de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

LANDA ARROYO, César

- 1991 “La sentencia del Tribunal de Garantías Constitucionales sobre la constitucionalidad de la Ley de la Bolsa de Trabajo y los principios de igualdad y libertad”, en **Derecho**, N° 45, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.

MARTÍN VALVERDE, Antonio

- 1978 “Concurrencia y articulación de normas laborales”, en **Revista de Política Social**, N° 119, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

NEVESMUJICA, Javier

- 1989 “Fuentes y principios laborales en la Constitución”, en AA.VV., **Trabajo y Constitución**, Lima, Cultural Cuzco S.A. Editores.
1992 El contenido negocial: la compleja relación entre la ley y el convenio colectivo, Lima, Instituto de Defensa Legal.

OJEDA AVILES, Antonio

- 1987 “La doctrina del equilibrio interno del convenio o las aporías judiciales entre jerarquía y equivalencia del sistema negocial”, en **Revista Española de Derecho del Trabajo** N° 31, Madrid, Editorial Civitas S.A.
1990 **Derecho Sindical**, Madrid, Editorial Tecnos S.A.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- 1985 **Libertad sindical. Recopilaciones de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**, Ginebra.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario

- 1985 “Problemática de la negociación colectiva en el Perú”, en **Análisis Laboral**, N° 100, Lima, Asesoramiento y Análisis Laboral.

PLA RODRÍGUEZ, Américo

1988 “Intervención gubernamental en el contenido de un convenio colectivo”, en **Veintitrés estudios sobre convenios colectivos**, AA.VV., Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge

1990 **La negociación colectiva**, Buenos Aires, Editorial Astrea.

RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel

1979 “El principio de igualdad y las relaciones laborales”, en **Revista de Política Social**, N° 121, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

SALA FRANCO, Tomás

1977 “El principio de la condición más beneficiosa”, en **Revista de Política Social**, N° 114, Madrid, Instituto de Estudios Políticos.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo

1988 **El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho del Trabajo**, Lima, Cultural Cuzco S.A.

VALDES DAL-RE, Fernando

1991 “Modelos de negociación colectiva”, **Apuntes del curso sobre negociación colectiva**, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Podríamos admitir tanto la existencia de Estados capitalistas cuyas estructuras de poder político los alejen del concepto de Estado de derecho, como Estados no capitalistas que sí encuadren en este término. En este trabajo nos centramos en los Estados de derecho asentados en economías capitalistas.
- (2) Utilizamos la transcripción de la versión magnetofónica del “Curso sobre negociación colectiva” dictado en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en noviembre de 1991, cuya primera lección fue justamente sobre los “Modelos de negociación colectiva”.
- (3) El Comité “considera que el sistema de arbitraje obligatorio establecido unilateralmente por el Decreto Supremo núm. 009-86-TR atenta contra el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 e impide el ejercicio de la huelga” (Caso 1367).
- (4) Trabajo productivo es “aquel a través del cual se provee el hombre de los medios materiales o bienes económicos que precisa para subsistir” (ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE: 1991, p. 33).
- (5) Trabajo por cuenta ajena es aquel en que una relación pre-existente a la ejecución del trabajo, surgida entre el trabajador y un tercero, determina en forma inicial u originaria, la atribución de los frutos del trabajo a ese tercero (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: 1991, pp. 35-36).
- (6) Trabajo libre es aquel en el cual la causa determinada de la atribución originaria de los frutos al tercero deriva de un acto voluntario del trabajador (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE 1991, p. 37).
- (7) La doctrina distingue entre la eficacia constitutiva y la eficacia reguladora de la autonomía individual. La primera, llamada también libertad de contratar o de conclusión, permite decidir si se contrata o no y con quien (DE LA PUENTE Y LAVALLE: 1991, p. 263). La segunda conocida como libertad contractual o de configuración interna, faculta a establecer el contenido del contrato (ibid.) Podríamos decir que la eficacia constitutiva se ocupa del acceso al contrato y, la reguladora de su objeto.
- (8) Fuente en sentido propio son los órganos dotados de potestad normativa (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: 1991, p. 563).
- (9) Fuente en sentido traslativo son las formas jurídicas emanadas de la potestad normativa de los órganos. (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: 1991, p. 563).

- (10) Esta doctrina –según OJEDA AVILES- postula que “debido a su carácter unitario, el convenio se considera como un cuerpo compacto u opaco, que no deja filtrar la normativa externa, convertida en el elemento residual para cuando no exista regulación pactada” (1987, p. 335); y tiene entre sus principales argumentos la concepción del “convenio como norma de análoga fuerza imperativa que los preceptos legislativos” (1987, p. 343).
- (11) Es de destacar que la imposición de restricciones de esta naturaleza en el indicado ámbito estatal, no tiene perspectivas de acabar sino más bien de proseguir, como hace prever la reciente Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según la cual: “Los trabajadores de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, sujetos al régimen laboral de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Decreto Ley en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos” (art. 1º). Las limitaciones podrían abarcar a toda la actividad privada, a tenor del segundo párrafo del art. 28 del reglamento de la referida ley que, precisando sin fortuna el concepto de “fuerza vinculante” contenido en el art. 42 de ésta señala: “La ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas en el artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar”.
- (12) Ellos están contenidos específicamente en la resolución dictada a propósito de la queja interpuesta por organizaciones sindicales contra el Decreto Supremo 057-90-TR y otros (Caso 1548).