

LAS NORMAS LABORALES
EN LAS PROPUESTAS DEL PRESIDENTE

Fernando Parra Aranguren

1.-Estas notas¹ se dividen en dos partes. Una referida a cuatro problemas que debe resolver el constituyente antes de ocuparse de la redacción de las normas. Otra, dedicada a comentar las propuestas del Presidente de la República contenidas en el folleto Ideas Fundamentales para la Constitución Bolivariana de la V República, Primera Parte (Caracas, 1999), en lo sucesivo, las “propuestas” o las “ideas”².

I.-PRIMERA PARTE: CUESTIONES PREVIAS

2.-En primer lugar, escoger entre la corriente constitucional que rechaza cualquier mención concreta y la que pretende precisar minuciosamente las bases de la legislación

¹Las ideas expuestas en estas notas se fundamentan en una conferencia dictada —el 30 de enero de 1992— en el ciclo *La Revisión Constitucional: Análisis y Propuestas*, organizado por la Procuraduría General de la República. Su contenido fue puesto en blanco y negro, como participación del autor, por invitación, en un Libro Homenaje al Doctor José Manuel Delgado Ocando, que no sabemos si se materializó, preparado por la Universidad del Zulia, con el título “Las disposiciones constitucionales en materia del trabajo: Propuestas para su reforma”. Con este mismo título se difundió en la *Revista de la Facultad de Derecho*, Universidad Católica Andrés Bello, No. 49, Caracas Enero-Abril 1994, pp. 105-126. A solicitud del Abogado César Augusto Carballo Mena, Especialista en Derecho del Trabajo, fue reactualizado y, con el título “La Constituyente y las Normas Laborales”, lo divulgó *Reflexiones y propuestas en torno a la Nueva Constitución: Normativa Laboral y Seguridad Social*, José Agustín Catalá Editor, Caracas 1999, pp. 25-53, auspiciado por la Universidad Católica Andrés Bello, el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Laborales y el Fondo Editorial Nacional. El estudio comparado con las propuestas del Presidente, véase nota 2, se preparó para un foro donde intervine, llevado a cabo el 23 de setiembre de 1999, en el *Centro de Estudios Latinoamericanos Rómulo Gallegos (CELARG)*, organizado tanto por los patrocinadores del libro citado como por el vespertino *El Mundo*

²Hugo Chávez Frías: *Ideas Fundamentales para Constitución Bolivariana de la V República*, Talleres Gráficos de la Nación, Caracas 1999. En los medios de comunicación se hace referencia a la existencia, para la fecha, 23 de setiembre de 1999, de unos catorce proyectos. En el foro mencionado en la nota anterior, el constituyente Isaías Rodríguez se refirió a un número semejante de proyectos. El autor, a pesar de sus esfuerzos, no ha podido localizar ninguno de ellos.

laboral. Puede, asimismo, optar por la posición intermedia acogida en la Norma Fundamental vigente.

Acoger cualquiera de las dos últimas posibilidades significa incluir, al lado de disposiciones propias de la Constitución, otras carentes de ese carácter pues expresan “objetos extraños por su naturaleza al campo” superior del derecho positivo, por una parte. Por la otra, escoger –con cuál fundamento- las que deben tener rango constitucional, a fin de evitar lo sucedido en Constituciones anteriores, donde el listado mencionado se caracterizó por ser caprichoso, fragmentario y empírico.

Incluir este tipo de reglas –asevera Ambrosio Oropeza- satisface un doble fin: dar “una máxima significación a las preocupaciones, a las aspiraciones que se destacan con mayor fuerza en la colectividad”; y asegurar la supremacía de tales contenidos jurídicos sobre las otras decisiones provenientes de los poderes constituidos³.

A los indicados, puede agregarse otro más: la posibilidad de ejercer la acción de amparo constitucional en las materias objeto de las reglas incluidas en la Carta Fundamental. Esta, sin embargo, dejó de ser razón desde que, el 5 de diciembre de 1996, la Corte Suprema de Justicia, En Pleno, entendió, como derechos constitucionales, los previstos en los tratados ratificados por Venezuela, por considerarlos inherentes a la persona humana, con fundamento en la Constitución vigente, artículo 50.

Las “propuestas”, siguiendo el modelo de la normativa actual (pp. 32-35, entre otras), insinúan la aceptación de una posición intermedia, esto es, consagrar de derechos propios del Texto Fundamental y preceptos que regulan materias legales e incluso reglamentarias. No explican, sin embargo, las razones por las cuales escogen unas instituciones laborales y otra no: ¿por qué, por ejemplo, excluyen, entre otras, la “participación en los beneficios” y el “derecho a solucionar los conflictos”?

3.-Cómo clasificar los derechos es otra interrogante. ¿Mantiene el esquema actual que hace referencia a derechos individuales, sociales y económicos y políticos? O, ¿establece uno nuevo?

a.-En el primer caso, debe recordar que algunos de los denominados “derechos sociales” no son en sentido estricto, sino deberes de la sociedad⁴.

³Ambrosio Oropeza: *La Nueva Constitución de Venezuela 1961**, Italgráfica S.R.L., Caracas 1971, pp. 151-152.

⁴Emeterio Gómez: “La Constitución de 1961 y la creación de una economía competitiva”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, Universidad Central de Venezuela, No. 88, Caracas 1993, p. 58.

b.-En el otro, ¿cuál escoger? A modo de ejemplo, puede señalarse que el Proyecto de Constitución de la Unión Europea (PCUE, en lo sucesivo), aprobado por el Parlamento en 1994) se refiere “derechos humanos garantizados”; y la Constitución de Chile, de 1989 reformada en 1997 (CCh, en adelante), alude a “deberes y derechos constitucionales”.

Las “ideas” exponen una clasificación propia. En el Título II clasifica los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales (Capítulos III, IV, V y VI, en su orden). Esto es, en el capítulo VI se refiere a derechos sociales u culturales, aun cuando no define los últimos (p. 31) y no los primeros.

4.-Tiene, asimismo, que decidir entre reconocer el derecho de sindicación o conservarlo, igual que la normativa vigente, como una especie del de asociación. La oportunidad de una nueva Constitución permite repensar el tema.

Curiosamente, las “propuestas” no mencionan el derecho de asociación, aun cuando sí hacen referencia al de asociarse políticamente (p. 24) y al de sindicación (pp.34-35).

5.-Finalmente, los miembros de la Asamblea deben escoger el tipo de relación laboral que tendrá preferencia sobre el otro. Esto es, ¿“la ley favorecerá las relaciones colectivas de trabajo” (Constitución vigente, artículo 90) o lo inverso? Aun cuando las “propuestas” no tratan el tema, la decisión es importante, pues determinará el papel de los sindicatos como actores del sistema.

El primer supuesto significar aceptar la licitud de cualquier tipo de cláusula sindical, salvo los expresamente prohibidos e, incluso, de la sindicalización obligatoria. En el segundo, es difícil sostener siquiera la legitimidad de las contribuciones obligatorias pautadas en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 446, y la actividad sindical se vería muy disminuida.

Del contenido de los artículos dedicados a la Convención Colectiva y al derecho a huelga (pp. 34 y 35, en su orden), se colige que las “ideas” no favorecen el sistema vigente⁵.

⁵En el Foro mencionado en la nota 1, varios expositores manifestaron su preocupación por la posibilidad –a su juicio, permitida por las “propuestas”- de legislación regional (estadal y municipal) en materia laboral y de seguridad social. No pensamos que ello sea viable con fundamento en el contenido del Artículo “De las competencias del Poder Nacional” (Título III, Capítulo II), numeral 3: “La legislación reglamentaria de las garantías, derechos y deberes constitucionales, así como la legislación ordinaria y la dirigida a organizar los Poderes Públicos (...)” (p. 41). En el mismo Título, Capítulos III y V, se incluye un artículo referido a las “competencias concurrentes (de los Estados y de los Municipios) con el Poder Nacional”, entre las cuales se menciona “la seguridad social

II.-SEGUNDA PARTE: COMENTARIO EN TORNO A LAS PROPOSICIONES CONTENIDAS EN LAS *IDEAS FUNDAMENTALES PARA LA CONSTITUCION BOLIVARIANA DE LA V REPUBLICA, PRIMERA PARTE, 1999*

A.Reglas generales:

6.-Se propone que “el trabajo, en cualquier actividad lícita y productiva, es un deber de toda persona apta para desempeñarlo” (p. 38). Las versiones preliminares de los informes elaborados por las distintas comisiones de trabajo de Asamblea Nacional Constituyente no mencionan específicamente esta sugerencia: la incluyen en el artículo correspondiente al derecho al trabajo, donde –luego de sancionar tal atributo- se afirma: “El trabajo es (...) un deber y un honor para cada hombre y cada mujer aptos para el mismo”⁶.

a.-Caldera sostiene que “el deber de trabajar se afirma, sobre todo, en sentido moral”⁷, aun cuando luego observa “a esta declaración no se asignan consecuencias jurídicas. Sin embargo, tiene al menos una muy palpable, la de colocar” la vagancia fuera de la ley y concluye “el deber del trabajo es, pues, un deber cívico y moral, pero no sin efectos jurídicos”⁸.

integral” (pp. 42 y 47). Consideramos se refiere a la prestación del servicio y no a la facultad de legislar. En el caso de los Estados, el artículo siguiente (p. 43) señala que “las competencias concurrentes se reglamentarán mediante la celebración de convenios celebrados (sic) entre el Poder Nacional y los Estados (...)”, texto repetido, con el mismo error de redacción, en el supuesto de las Municipalidades (p. 48). El error de redacción está corregido tanto en la edición *inglesa* (*Fundamental Ideas for the Bolivarian Constitution of the V Republic*, First and Second Part, Nation’s Graphics Art Factory, Caracas 1999) como en la francesa (*Idées fondamentales pour la Constitution Bolivarienne de la V République, Première et Deuxième Partie*, sin pie de imprenta, Caracas 1999). En el caso de los Estados, se lee, en la versión inglesa, “The current powers shall be regulated by agreements entered into the by the National and State Governments (...)”; y, en la francesa, “Les compétences partagées seront reglementées par des acords passés entre le pouvoir national et les Etats (...)” (pp. 38 y 43, en su orden). Del mismo modo, se corrigió la redacción del artículo relacionado con las Municipalidades (pp. 43 y 48, respectivamente).

⁶María Josefina Parra de Alvins: “Análisis Comparativo: Constitución 1961, Constitución Bolivariana e Informes elaborados por las Comisiones de Trabajo de la ANC”, en *Publicaciones Jurídicas Venezolanas*, lo nuevo, <http://www.zur2.com/fipa>, p. 83.

⁷Rafael Caldera: *Derecho del Trabajo*, t. I, Librería El Ateneo Editorial, Caracas 1960, pp. 178

⁸*Ibidem*, pp. 178-179.

Declarada, el 6 de noviembre de 1997, la inconstitucionalidad de la Ley de Vagos y Maleantes por la Corte Suprema de Justicia, en Pleno, parece inútil mantener la disposición si ése era su único fin, por una parte, por la otra, si se trata de un deber moral, las reglas jurídicas no consagran esa clase de deberes.

b.-Mantener este dispositivo, implica agregarle la frase “de conformidad con las leyes”, pues a preceptos de este rango, y sólo a ellos, corresponde determinar los supuestos en los cuales un sujeto está incapacitado para laborar, uno de ellos cumplir los requisitos necesarios para tener derecho al beneficio de la jubilación. Solamente una Ley nacional debe regular este instituto, tanto para el sector público como para el privado, y, de este modo, terminar con la multiplicidad de normas regulatorias del tema.

Las “propuestas” mencionan la jubilación sólo para prohibirla “en los cargos de representación popular correspondientes al Congreso de la República” (p. 68). Independientemente de la conveniencia y de las razones que justifiquen tal prohibición, la regla luce discriminatoria. También debe proscribirse la de los Magistrados de la Corte y la de los altos funcionarios del Poder Ejecutivo, incluyendo el Presidente, cuando no satisfagan los requisitos exigidos por la Ley única. La propuesta normativa luce más arbitraria aún si se observa que la prohibición no abarca a los miembros de las Asambleas Legislativas y de los Concejos Municipales.

7.-El derecho al trabajo, en las Ideas Fundamentales y en la normativa vigente, es un saludo a la bandera⁹. El Estado no puede *garantizar* –tal como sugiere la proposición- “la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener colocación que le permita una existencia digna y decorosa (...). En el proyecto de la Unión Europea (PCUE, en lo sucesivo), se reconoce este derecho; pero la Unión y los Estados miembros sólo se comprometen a adoptar “las medidas necesarias para que dicho derecho sea efectivo”. Cabría la posibilidad de completar esta idea, como hace el PCUE, con la prohibición de discriminaciones, la cual brilla por su ausencia en las “propuestas”.

8.-Lo mismo puede afirmarse en relación con la eliminación de la desocupación y el desempleo y la adopción de medios pertinentes para garantizar la estabilidad de los trabajadores (p. 32).

En materia de estabilidad hay que tener en cuenta que las posiciones intermedias no son posibles: o se consagra o no. Esta postura es incomprensible cuando se

⁹Ver *supra* 5. Igualmente, la nota 5.

observa que, unas páginas antes, se propone: “la ley garantizará a los profesionales de la enseñanza su estabilidad profesional” (pp. 28-29), lo cual crea una nueva discriminación.

9.-En cuanto a la garantía de los derechos laborales de los trabajadores a las personas dedicadas a la economía informal y a quienes laboran cuenta propia (p. 32), cabe plantearse múltiples interrogantes, entre ellas, a cargo de quién estarán los deberes correlativos.

10.-La libertad de trabajo, rezan las “propuestas”, no estará sujeta a otras restricciones que las establecidas en la ley, con lo cual, pensamos, se quiere afirmar la carencia de trabas para el ejercicio de la actividad laboral, salvo las creadas por reglas del primer plano de legalidad.¹⁰

En este orden de ideas, cabe señalar que la libertad de trabajar permite pensar en la “de no trabajar”, lo cual contradice el “deber de trabajar”. El PCUE se limita a consagrar la facultad de los ciudadanos “de elegir libremente su profesión y su lugar de trabajo y a ejercer libremente su profesión” (artículo 11, c).

La Constitución de Chile de 1989, reformada en 1997 (CCh, en lo sucesivo), sanciona la libertad de trabajo y su protección. Esto implica los derechos a la libre contratación y a la libre elección del lugar de trabajo con una justa retribución; la prohibición de discriminaciones; la existencia de trabajos prohibidos por oponerse a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas y por exigencias del interés nacional previa declaración expresa de la ley. Contiene, además, limitaciones al ejercicio de la autoridad: ésta no podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como condición para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos (cláusulas de exclusión), por una parte. Por la otra, la Ley determinará las actividades que requieran grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas (artículo 19, No. 16).

11.-Se plantea que “el trabajo será objeto de protección especial”. El trabajo, lo hemos señalado en múltiples ocasiones, no es objeto de tutela. Esta se le da al trabajador o a la libertad de trabajo (CCh, artículo 19, No. 16). En las “ideas”, parece que se refiere a lo primero, pues, igual que la normativa vigente, señala “la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, sociales e intelectuales de los trabajadores” (p. 32).

¹⁰Rafael Caldera: “Los derechos sociales en la Constitución de Venezuela”, en *Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social*, No. 16, Caracas 1961, p. 14)

La expresión “y trabajadoras”, luego del vocablo “trabajadores”, no agrega nada y, por ende, es redundante. Esta observación es válida para todas las sugerencias normativas que tienen la misma redacción (entre otros, pp. 32, in fine, 33 y 34).

Destinado a consagrar el principio proteccionista, cabe indagar si –necesario a fines a comienzos del siglo XX- se justifica en la Constitución que regirá el comienzo del próximo siglo o, por el contrario, debe eliminarse por inútil, como sucedió con la prohibición de la esclavitud en la Carta Magna de 1947 [Las “propuestas”, dicho sea paso, vuelven a prohibirla (p. 20)].

En la actualidad, nadie discute el carácter tuitivo del Derecho Laboral. Este existe para proteger a los trabajadores (hiposuficientes jurídicos) mediante los principios de intervención legal y de irrenunciabilidad de los derechos (*infra* 9-10 y 11, en su orden). Posiblemente por las razones indicadas, ni el PCUE ni la CCh se refieren a este tema.

12. Mediante el principio de intervención legal, la ley concede un conjunto de derechos “para mejorar las condiciones materiales, sociales e intelectuales de los trabajadores”.

Estos derechos, considerados mínimos legales, pueden, a su vez, modificarse mediante la creación de normas de igual o diferente rango. Puede resultar así que, a un mismo supuesto de hecho, se le imputen consecuencias jurídicas distintas (antinomía). Existe, además, la posibilidad de que una regla de derecho acepte diversas interpretaciones lícitas. En estos casos, se sostiene que el conflicto contemplado en la primera hipótesis se resuelve con base en el principio de “norma más favorable” y la colisión examinada en la otra, mediante el “*in dubio pro operario*”. Las “propuestas” acogen este criterio (p. 32).

Las ideas expuestas, ciertas en la generalidad de los casos, no son axiomas absolutos. Ninguno de los dos supuestos puede resolverse siempre con base en tales mecanismos, pues deben ser inoperantes cuando la norma o interpretación “más favorable” al trabajador afecta el orden público.

A título de ejemplo, pueden mencionarse varios casos:

a.-Uno ficticio, pero que conviene pensar, si hay conflicto entre una norma constitucional (“Queda expresamente prohibido el sistema de jubilación en los cargos de elección popular correspondientes al Congreso de la República”, si se aprueba como se propone, p. 68) y el sistema actual que la prevé, ¿cuál se aplica?

b.-Otro, tomado de la vida real: la “indemnización por antigüedad” y “auxilio de cesantía” –nacidas como expectativas de derecho actualizables previo cumplimiento de determinados supuestos- devinieron derechos, por haberlo acordado así los

interlocutores sociales en la negociación colectiva. ¿Puede una norma de rango inferior modificar una superior si se afecta el orden público?

c.-Finalmente, frente a los efectos contradictorios derivados de la multiplicidad de regímenes de jubilación aplicables a un mismo sujeto que determinan diferentes requisitos para la procedencia del beneficio (miembros del Parlamento que ejercen funciones en el Cuerpo Diplomático o en el Poder Ejecutivo), ¿cuál sistema regula la situación?

13.-Aceptar la proposición, significa la necesidad de adicionarle “salvo que ello implique violación de normas de orden público”, lo cual implica precisar este concepto.

El Derecho Laboral -no debe olvidarse- es una rama del Derecho. Este persigue un fin superior (bien común) al de aquél (el de un sector). Debe quedar claro que “normas de orden público son aquéllas que no pueden relajarse por convenciones particulares (o un sentido o en otro, agregado nuestro), pues su misma existencia es una derogación a la libertad de contratar”.¹¹ Estos preceptos conforman un límite a la regla propuesta y los cambios, si los hubiere, tienen que originarse en normas de idéntico rango.

14.-En relación con el principio de irrenunciabilidad, las “propuestas” lo acogen en los siguientes términos: “Los derechos laborales son irrenunciables. Será nula toda acción, acuerdo o estipulación que implique renuncia o menoscabo de estos derechos”. De este modo, se resuelve la discusión sobre cuáles son los que no pueden ser renunciados (¿todos los derechos o solamente los originados en la ley?).

En relación con el tema, cabe estudiar la conveniencia de permitir la transacción y la conciliación cuando se trate de expectativas de derecho y de conformidad con el ordenamiento jurídico (Constitución de Colombia 1991, artículo 53).

B.-Relación individual de trabajo

Las tres proposiciones siguientes de las “ideas” se refieren a la relación individual del trabajo: Jornada Laboral (diaria, semanal y anual, en un solo artículo, p. 33), Prestaciones Sociales (tres artículos, *idem*) y Salario (un artículo, p. 34). Ninguna de ellas se justifica, por referirse a “objetos extraños a la Constitución”.

¹¹Rafael Caldera: Derecho del Trabajo, Tipografía La Nación, Caracas 1939, pp. 147-148.

a.-Las referidas a la Jornada Laboral repiten disposiciones legales existentes, salvo en dos puntos: primero, reduce la jornada semanal diurna y nocturna y, segundo, prohíbe el trabajo en horas extras, salvo el voluntario.

En ambos casos, hay fallas. El primer artículo no se refiere a la jornada mixta. El segundo, pretende consagrar una disposición utópica: no prohíbe las labores extraordinarias; se limita a señalar que ningún trabajador puede hacerlo en contra de su voluntad. Entre otras, podemos formularnos varias interrogantes ¿cuántas horas puede prestar sus servicios voluntariamente?, ¿quién las controla?, ¿se ha exigido el cumplimiento del régimen de autorizaciones y limitaciones vigente?¹²

b.-Las vinculadas con las Prestaciones Sociales, adolecen del mismo defecto: pertenecen al ámbito legal y no al constitucional. El primero de los artículos propuestos, además, es confuso: el pago de las prestaciones debe ser oportuno (¿anualmente?); proporcional al tiempo de servicio de acuerdo con la ley (¿al final de la relación laboral? sí se paga anualmente no es proporcional); y calculado de conformidad con el último salario, lo cual permite pensar que el fin perseguido es volver al sistema anterior. Si la apreciación es correcta, luce más fácil reformar nuevamente la ley que crear esta nueva regla constitucional.

c.-Finalmente, las “ideas” incluyen un artículo destinado al Salario, donde se alude a diversas ideas: salario suficiente; el principio salario igual a trabajo igual; salario mínimo vital, indexable proporcionalmente, entre otras variables, a los cambios de la canasta básica; su inembargabilidad; y cómo y cuándo debe pagarse. La totalidad de las proposiciones no tienen rango constitucional, y, salvo la indexación, más que novedades, significan un retroceso frente a la disposición vigente, al no contemplar la participación en las utilidades.

Innovación es, también, la posibilidad -permitida por la redacción del artículo- de pensar que los trabajadores del sector público estarán incluidos en el ámbito de aplicación personal de la ley cuando señala: “(...) El Estado garantiza a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo (...)”. Esta disposición, empero, también es propia de la ley.

¹²Los informes elaborados por las Comisiones de Trabajo de la ANC, para el 20 de Setiembre de 1999, fecha de la última revisión, agregaron al texto de las “propuestas” lo siguiente: “Salvo aquellos casos en que el uso de los avances tecnológicos permitan la reducción efectiva de la jornada, sin que en ningún caso promueva la desocupación”, primero de los artículos referidos a la Jornada Laboral, en María Josefina Parra de Alvins, ob. cit., p. 84, en <http://www.zur2.com/fipa>, lo nuevo.

15. Las “ideas” sugieren incluir la higiene y seguridad industrial en la normativa constitucional, aun cuando los contenidos insinuados son materia legal. Se propone un artículo dedicado a garantizarle a los trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, por una parte, y, por la otra, el derecho del asalariado a indemnización en casos de incumplimiento de las reglas establecidas, lo cual es obvio.

C.-Relación Colectiva de Trabajo:

16.-Se tratan tres temas: Convención Colectiva (2 artículos), derecho a la sindicación y derecho a huelga (1 artículo para cada punto). El orden aconsejado no parece técnicamente correcto: debería comenzar por el derecho de sindicación, seguir con la convención colectiva y terminar con el derecho a huelga, con las variantes que de seguidas se indican:

a.-Frente al “derecho a la sindicación”, pueden formularse varias observaciones:

a.1.-Comienza afirmando que “los trabajadores (...) tienen derecho a constituir sindicatos y otras formas de organización que consideren adecuadas para la defensa de sus derechos e intereses”. Esta redacción no parece acorde con el fin propuesto.

En efecto, primero es lo general, el género (“derecho a constituir las formas de organización que consideren adecuadas para la defensa de sus derechos e intereses”), y luego lo particular, la especie, esto es, entre tales formas, los sindicatos.

Por tal razón, parece más acertada la fórmula “*Se garantiza a los trabajadores el derecho a organizar colectivamente las defensas de sus derechos, incluido el de fundar sindicatos*”, utilizada en PCUE (artíc. 12, a).

a.2.-Luego de referirse, innecesariamente, tal como lo hace la Constitución vigente, a los requisitos para la existencia y funcionamiento de estas organizaciones, trata del fuero sindical propio de promotores y miembros directivos “de sindicatos y otras formas de organización (...) para asegurar el ejercicio de la libertad sindical”.

Esta materia no se justifica en el texto constitucional. La inamovilidad laboral durante un lapso determinado y en ciertas condiciones, es accesorio al derecho de formar “organizaciones adecuadas para la defensa de sus derechos e intereses”. Dependiente por no tener un objetivo propio: es un medio para obtener un fin (“la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores”).

El artículo termina afirmando que “ninguna autoridad administrativa podrá intervenirlas, disolverlas o suspenderlas”, lo cual es materia propia de la ley.

b.-“Convención Colectiva” parece un título inapropiado para las disposiciones contenidas en sus dos artículos por las razones que se exponen a continuación:

b.1.-El primer artículo reza: “ La convención colectiva es un derecho de los trabajadores (...) y no estará sometida a otros requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo (el de la convención colectiva) y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y la solución pacífica de los conflictos”. En relación con esta proposición, se observa:

*El género es el derecho de solucionar los conflictos. La proposición se refiere a “solución pacífica de los conflictos”, expresión, a todas luces, incorrecta pues la ley no puede prescribir medios no pacíficos. Los medios jurídicos resuelven estas situaciones mediante la creación de normas de derecho.

*Los medios jurídicos para solucionar conflictos son de *autocomposición* (la negociación directa o con ayuda de terceros: conciliación, mediación, comisiones de encuesta) o de *hetercomposición*, supuestos en los cuales los actores conceden a terceros la facultad de hacerlo dentro de parámetros específicos (arbitraje voluntario) o el Estado asume tal derecho a través de la intervención legislativa, gubernamental o judicial.

*La negociación, pura o con ayuda de terceros, es una entre las varias formas de solucionar los conflictos y puede ser entendida como proceso y como resultado.

En el primer caso, consiste en un envío, directo o indirecto, pero recíproco de mensajes, bajo la forma de promesas y amenazas. Estas comunicaciones contienen ofertas condicionadas que una unidad social le formula a la(s) otra(s) y que ésta(s) responde(n) con contraofertas, también condicionadas.

Como resultado, es el acuerdo o transacción mediante el cual, a través de concesiones recíprocas, sus autores crean reglas de derecho tendentes a prevenir y solucionar conflictos. Estos pactos reciben diferentes denominaciones, según los interlocutores sociales que participen. Entre otras, convención, contratos y acuerdos colectivos de trabajo, convenciones por rama de actividad.

Como secuela de lo expuesto, dentro de los lineamientos señalados en las “propuestas”, lo propio sería: *Se garantiza, a los interlocutores sociales, el derecho de solucionar los conflictos y, particularmente, los de negociación colectiva y de celebrar acuerdos colectivos de conformidad con la ley.*

b.2.-El segundo artículo establece, en el texto constitucional, la consagración de los efectos automático y expansivo de la convención colectiva de trabajo, materia propia de la ley. Cabe, sin embargo, preguntarse la razón de esta discriminación, pues los efectos propuestos caracterizarían sólo a la convención colectiva y no a las otras resultas de la negociación.

c.-El último de los artículos relacionados con la Relación Colectiva dice: “Los trabajadores (...) tienen derecho a huelga. La ley podrá establecer límites para su ejercicio en algunos servicios esenciales que afecten el derecho a la vida y a la integridad de la persona humana. El ejercicio del derecho en el marco de la ley no acarreará responsabilidades de ninguna naturaleza”.

Al texto, en su totalidad, pueden formularse algunas de las observaciones hechas anteriormente, a saber: primero, la huelga –como el cierre patronal- es un mecanismo para facilitar la solución de los conflictos (ambos son, por tanto, derechos accesorios); y segundo, el de huelga es una especie de un derecho más amplio: el de ejercer acciones colectivas. En otras palabras, es uno de los mecanismos válidos, pero no el único. Por ello cabe preguntarse ¿por qué se consagra una de las especies y no todas o, más fácil, el género?

En el artículo propuesto se distinguen dos normas, a saber:

c.1.-“Los trabajadores (...) tienen derecho a huelga. La ley podrá establecer límites para su ejercicio en algunos servicios esenciales que afecten el derecho a la vida y a la integridad de la persona humana”.

Por las razones indicadas, más correcto sería sugerir: *“Los trabajadores tendrán el derecho de emprender acciones colectivas, y dentro de éstas la huelga (sí se desea mencionarla expresamente), dentro de los límites señalados en la Ley”*. Si, además, se desea restringir el margen de la actividad legislativa en este campo, puede agregarse: *“en algunos servicios esenciales que afecten el derecho a la vida y a la integridad de la persona humana”*.

c.2.-La segunda (“el ejercicio del derecho en el marco de la ley no acarreará responsabilidades ni sanciones de ninguna naturaleza”) conforma una redundancia inútil: nadie puede ser sancionado por el ejercicio de una conducta lícita.

c.3.-En este punto, cabe una última observación, por ahora: ¿por qué se le da rango constitucional al derecho de huelga (a huelga, en la terminología de las “ideas”) y no al cierre patronal? Si las acciones colectivas conforman el medio lícito del sector laboral para obligar al empleador a aceptar determinadas condiciones o ventajas, el derecho de cierre es el correspondiente al otro interlocutor social. En una sociedad democrática no se justifica consagrar uno y no ambos. Estos son los mecanismos de violencia legítima que tienen los participantes para respaldar sus ofertas y contraofertas, con miras a obtener el acuerdo regulador de los términos de su interdependencia.