

# NOTAS SOBRE DEMOCRATIZACIÓN Y DERECHOS COLECTIVOS

EDGARDO BALBÍN TORRES

Profesor de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

En ocasión pasada, leyendo un texto de Albert Hirschman encontré una curiosa cita en la que este renombrado economista hacía referencia a una muy repetida fórmula sobre el manejo de los asuntos estatales. Señalaba el autor que un militar argentino, en ejercicio de algún cargo político luego de un golpe de Estado, le había comentado que dado que en Argentina no era posible lograr todos los objetivos políticos, sociales y económicos al mismo tiempo, habían decidido proceder por etapas: *“Primero señalaba- debemos resolver los problemas económicos, es decir, restaurar la estabilidad económica y estimular el crecimiento. Después, buscaremos mayor igualdad social; y sólo entonces estará listo el país para una restauración de las libertades cívicas y otros avances políticos”*.

Evidentemente, este tipo de razonamiento bastante extendido en nuestra realidad latinoamericana- denota ya una primera convicción que pretendo discutir en este texto: los problemas económicos pueden ser resueltos, o es conveniente que sean resueltos, al margen de la igualdad social e incluso con postergación o limitación de las libertades civiles políticas y de los derechos fundamentales. En esta misma línea, se ubican también quienes señalan que lo realmente prioritario, por interesar a los pobres, no es garantizar las libertades políticas y los derechos humanos, sino erradicar la pobreza y el sufrimiento<sup>2</sup>.

Pero no sólo eso. El razonamiento citado deja entrever también una segunda idea de fondo: que el diagnóstico de cómo salir de una crisis, de qué es lo primero que hay que hacer, o de qué es lo que realmente quieren o necesitan los pobres, lo realiza en forma exclusiva y unilateral quien detenta el poder. Es decir, quien tiene poder de mando parece convencerse tarde o temprano, de saber lo que le hace falta a los ciudadanos o lo que realmente quieren los pobres. Incluso, muchos gobiernos elegidos democráticamente manifiestan este tipo de convicción cuando consideran que el sólo hecho de haber sido elegidos “democráticamente” para gobernar funda una “sintonía necesaria y permanente” con los gobernados que los instituye en sus intérpretes auténticos y perpetuos. Cómo si la democracia acabara junto con el proceso electoral.

Pues bien, pasemos a hurgar estas dos ideas.

Evidentemente, como lo han señalado ya algunos economistas y como lo ha recalcado repetidamente la Organización Internacional del Trabajo OIT –cuyo carácter tripartito expresa el consenso de los actores en las relaciones laborales- las libertades civiles y políticas, los derechos humanos y las libertades de información, expresión o parti-

cipación, no sólo no son incompatibles con la reactivación económica, sino además son su condición necesaria pues aseguran que los sacrificios o los beneficios de la crisis o del crecimiento serán distribuidos en forma equitativa<sup>3</sup>. Cuando en un contexto determinado se respeta la libertad de ser oposición, se brinda información y se respetan los canales de expresión de las voces discrepantes; se garantiza además que los riesgos, los esfuerzos y los beneficios serán repartidos y que la crisis no será sólo la “crisis de muchos” y el crecimiento no será sólo el “crecimiento de pocos”<sup>4</sup>.

Pensemos en nuestro sistema político. Al margen de la evaluación de la justicia de las reivindicaciones planteadas, es cierto que la labor de la oposición y las demandas de diversos sectores de la población en ejercicio de sus libertades políticas y de reunión y manifestación han alertado a quienes gobiernan sobre una posible distribución inequitativa de los sacrificios y los beneficios. Y quien gobierna, a veces luego de mucho tiempo, se ha visto obligado a escuchar y considerar. Sin duda, el ejercicio efectivo de los derechos civiles y políticos, al canalizar y dar forma a voces discrepantes, permite que el desarrollo sea real; es decir, que sea el desarrollo de todos o, al menos, de muchos.

La postura que posterga las libertades políticas y los derechos fundamentales en favor del crecimiento económico, y que cree encontrarse en plena y eterna sintonía con los gobernados al extremo de afirmar saber siempre lo que quieren- es típica de las dictaduras y de los autoritarismos, a veces no sólo provenientes de gobiernos militares. Es cierto que en muchas dictaduras no se aprecian protestas o disconformidades. Y no las hay no porque no haya discrepancias o diferencias, sino porque instaurando la “cultura del secreto” las dictaduras cierran los canales de información y expresión; reprimen la discrepancia; asumen que todos somos iguales y queremos lo mismo o, peor aún, dan por descontado que todos queremos lo que quienes gestionan el poder de modo autoritario quieren.

Muchas dictaduras niegan libertades básicas en favor del crecimiento económico y señalan luego: “así es el crecimiento económico”; “este es su precio”. Luego, repentinamente y como lo acabamos de

<sup>1</sup> HIRSCHMAN, Albert.: Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado. México: Fondo de Cultura Económica, 1989, p. 37.

<sup>2</sup> El interesante detalle de esta discusión puede verse en SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad. Buenos Aires: Planeta, 2000, p. 184.

<sup>3</sup> Puede verse el discurso presentado por el Sr. Juan Somalia, Director General de la OIT, a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC: “Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT”; presentado en Seattle, 30 de noviembre - 3 de diciembre (www.ilo.org)

<sup>4</sup> Contra la opinión frecuentemente expresada de que la democracia es un lujo que un país pobre puede permitirse, SEN pone de relieve su importancia para la vida humana, pues además de conformar una libertad importante por sí misma, resulta “instrumental” a otras. La democracia permite mejorar las posibilidades de muchos sectores de la población para expresar y defender sus demandas de atención política. La formación de nuestros valores debe ser documentada y no reglada, y ello requiere de un contexto democrático que facilite la comunicación, la circulación libre de información y el debate. SEN, Amartya. Desarrollo y Libertad. Op. Cit., p. 183 y ss.



comprobar en nuestra reciente experiencia política de la década pasada, cuando nos informamos a cabalidad del estado real de la situación, reparamos en que los efectos de la crisis han recaído sólo sobre algunos ciudadanos, generalmente los más pobres, y que los beneficios del crecimiento se han concentrado en pocas personas.

Ciertamente, afirmar que todos queremos siempre lo mismo o que alguien tiene el “don” de saber lo que todos queremos es simplemente inaceptable. Las diferencias y las discrepancias son tan naturales como el hecho mismo de que todos somos diferentes. El principio de igualdad tiene la enorme virtud de reconocer este hecho fundamental y no pretende uniformizarnos sino, por el contrario, establecer como presupuesto para la convivencia el necesario respeto de nuestras diferencias. Por un lado, el principio de igualdad articula la obligación estatal y de los particulares de brindar un trato igualitario a quienes estamos en situaciones iguales, al margen de nuestras diferencias. Por otro lado, este principio nos compromete en la lucha por un escenario con iguales oportunidades para todos, también al margen de nuestras diferencias<sup>5</sup>.

Y, si somos diferentes será más que frecuente que establezcamos relaciones en las que somos portadores de intereses diversos. Incluso, a veces no sólo somos portadores de intereses diversos sino, más aún, contradictorios generándose discrepancias y conflictos. Justamente, debido a que las diferencias y los conflictos son un hecho común, la solución no consiste en desconocer la discrepancia, negando virtualidad o limitando el valor de alguno de los intereses comprometidos en ella. La solución parece ser, más bien, brindar a todos los intereses comprometidos medios de expresión que canalicen las discrepancias en favor de un consenso que, debido a que las diferencias son la regla general, deberá hallarse en constante renovación y recreación.

Si quien ejerce algún tipo de poder niega a las personas sobre las que lo ejerce la posibilidad de expresar sus diferencias y cierra sus canales de expresión, el poder que ejerce deriva en autoritario y muy fácilmente deriva en la negación de nuestros derechos fundamentales. Sin duda, los poderes sin contrapoderes generan arbitrariedades y, de allí justamente el enorme valor del consenso y las prácticas democráticas. Las prácticas democráticas revierten el ejercicio autoritario del poder y, con ello, rescatan en múltiples escenarios muchas de nuestras libertades. Como señala TOURAINE, la democracia no es el gobierno de unos pocos oligarcas, tampoco lo es el de las mayorías que pasan por alto los derechos fundamentales de las minorías discrepantes y que por ello no son más que dictaduras<sup>6</sup>. La democracia es una práctica que no se agota en la elección democrática del gobernante, sino que requiere de un constante ejercicio democrático de ese poder, de un consenso en constante renovación, en el que determinadas mayorías establezcan lineamientos de gobierno y de ejercicio de poder, con respeto pleno a las libertades fundamentales de las minorías.

Toda esta alusión al sistema político, a la esencia del pensamiento autoritario y al valor de las prácticas democratizadoras sólo pretende demostrar que la dinámica de toda relación de poder implica la existencia de diferencias y conflictos que, de no ser canalizados, incrementan en demasía el poder de alguna de las partes, siempre en desmedro de los derechos fundamentales de la otra<sup>7</sup>.

Ahora bien, al insertarse en un concreto sistema productivo y celebrar un contrato de trabajo, las personas conforman una relación de poder en la que una parte —el empleador— despliega potestades de organización del trabajo, de dar órdenes, de sancionar, de dirigir conductas de otros. Ciertamente, el poder de dirección legítimo —pero a la vez limitado— por la propia existencia del derecho del trabajo y la norma laboral, es un poder de mando desplegado sobre seres humanos; y, el empresario, en virtud de su posición empleadora, asume una auténtica potestad de gobierno en el marco del proceso productivo. Pues bien, este espacio de ejercicio de poder reclama también la habilitación de prácticas democratizadoras que rescaten las libertades básicas de los gobernados (los trabajadores) y les permitan manifestar sus intereses, canalizar sus diferencias. Dicho de otro modo, “expresar su voz”<sup>8</sup>.

Si profundizamos algo más en esta idea, veremos que ciertas peculiaridades del contrato de trabajo hacen necesario, aún más que otras relaciones jurídicas, la habilitación de prácticas democratizadoras de gestión del poder.

En efecto, como es repetido con frecuencia, el contrato de trabajo traduce un desequilibrio estructural y permanente de poderes y, por ello, manifiesta un conflicto también de carácter estructural y permanente.

El desequilibrio de poderes en el contrato de trabajo no es fortuito o temporal. Además del desequilibrio socioeconómico que suele identificar las posiciones de las partes, el propio objeto del contrato consiste en el otorgamiento de poderes a una persona para dirigir la actividad productiva de otra. El contrato de trabajo implica en sí mismo no sólo el reconocimiento de que una parte tiene mayores que la otra, sino, sobre todo, la atribución a una de las partes de poderes “sobre” la otra. Y esto, repito, no es accidental sino constituye la propia esencia del contrato. De allí también la acertada afirmación del carácter contradictorio del contrato de trabajo, en el que el sujeto trabajador en virtud de la misma “libertad” que le otorga el sistema, decide con la celebración del propio contrato “autolimitar” dicha libertad<sup>9</sup>.

Pensemos también que las partes acuden a la relación jurídica con intereses contradictorios y conflictuales, que si bien se manifiestan primordialmente en el tema del salario y la jornada, no se limitan a esa problemática y, por el contrario, como veremos más adelante, se extienden sobre múltiples aspectos vinculados a la dignidad de la perso-

<sup>5</sup> Como señala ROMAGNIOLI: “cada uno de nosotros desea que los demás lo traten de forma igual, es decir, desea no ser víctima de discriminaciones y al mismo tiempo quiere ver respetadas sus propias diferencias. Es comprensible. Ser iguales no significa, por suerte, ser idénticos”. ROMAGNIOLI; Humberto. *El Derecho, el Trabajo y la Historia*. Madrid: CES, 1996. p. 175.

<sup>6</sup> TOURAINE, Alain. *¿Qué es la democracia?*. México: Fondo de Cultura Económica, 2000, pp. 37 y ss.

<sup>7</sup> Aunque seguidamente referiremos a las prácticas democratizadoras en el ámbito de las relaciones de producción, no pretendemos establecer una identidad absoluta entre democracia política y democracia industrial.

<sup>8</sup> Sobre el sentido y valor de dar “voz” a los sujetos y, en particular, a los trabajadores puede revisarse el texto ya citado de HIRSCHMAN, Albert. *Enfoques alternativos sobre la sociedad de mercado*. Op. Cit, p. 80 y ss.

<sup>9</sup> KAHN FREUND, Otto. *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 60 y ss.

na en el trabajo. El conflicto es pues permanente y las diferencias, como vemos, no son accidentales sino también permanentes

En segundo lugar, reparemos en la indudable centralidad del conflicto "capital trabajo" para el sistema capitalista. Esa relación de poder y conflicto es esencial para el sistema y sólo su normalización o superación temporal a través de un consenso en constante renovación garantiza el funcionamiento del sistema. Como señala KAHN FREUND, no existe ningún sistema jurídico que haya intentado dinamizar la propiedad e insertarla en el mercado, sustituyendo las relaciones de subordinación por relaciones de coordinación<sup>10</sup>. Es más, es la capacidad de inserción y desarrollo en el mercado lo que durante mucho tiempo ha pasado a definir las condiciones de vida de la población y la propia posición de los sujetos en la sociedad. El trabajo, sin duda, es y seguirá siendo un factor de inserción e identidad social.

Por último, es claro que el contrato de trabajo implica la propia personalidad del trabajador. A diferencia de otras relaciones jurídicas de exclusivo contenido patrimonial, la relación de trabajo involucra al sujeto, en tanto el objeto del contrato consiste en la prestación de servicios personales, aspecto indesligable de la personalidad del trabajador<sup>11</sup>. Como ya hemos señalado, la realización del objeto del contrato involucra la limitación de la libertad del sujeto prestador de servicios: un sujeto titular de derechos fundamentales, a veces, interesadamente equiparado a la categoría de "recurso". Con justa razón, la OIT ha puesto de relieve desde 1919 que "el trabajo no es una mercancía" y las normas laborales y, en particular, los derechos colectivos tienen la enorme virtud de ampliar la esfera de libertad del sujeto prestador de los servicios frente al poder de dirección de los empresarios. Sin duda, no hablamos tan sólo de un insumo en la producción del que hay que lograr eficiencia máxima.

Reiteramos, todo lo señalado determina que en la relación de trabajo, aún más que en cualquier otro tipo de relación humana y jurídica, resulte necesaria la institucionalización los canales de expresión de los intereses de los trabajadores. Justamente, es esa la razón de ser de los derechos colectivos y de las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales recatan la libertad del hombre en el trabajo, activan su voz, evitan la gestión autoritaria del poder por parte del empleador; construyen lo que OIT denomina "trabajo decente", que no es sólo un trabajo en el que "ganamos bien", sino un trabajo en el que se escuchan y respetan nuestras ideas; en el que se nos permite expresarlas; en el que se desarrollan nuestras capacidades; en otros términos: un trabajo digno porque realiza nos permite acceder a una vida digna.

Digo esto porque muchos de nosotros podríamos pensar que los sindicatos se forman porque los trabajadores no acceden a buenas remuneraciones y, por tanto, que hay que pagar bien a los trabajadores para evitar que éstos se organicen en sindicatos. O bien, puede pensarse también que cuando los trabajadores ganan lo suficiente habrán acabado las razones para formar sindicatos. Quienes piensan así definitivamente manejan una concepción algo limitada de valor de los derechos colectivos. Si bien es innegable que el salario sigue siendo la más recurrida demanda de las organizaciones sindicales (porque realiza muchas de las necesidades básicas que nos permiten llevar una vida digna), también es cierto que

no agota las demandas por un trabajo y una vida dignos.

Pensemos, por ejemplo, en la limitación de la jornada laboral, que hace posible nuestro derecho al descanso y a la recreación; en la necesidad de asegurar un ejercicio racional de los poderes de disposición de mano de obra del empleador que permita se respete nuestra calificación profesional o que evite seamos víctimas de sanciones arbitrarias; o, pensemos en el derecho a participar y expresarnos en el centro de trabajo y en todos los aspectos de nuestra actividad laboral. ¿Acaso estos aspectos no realizan también nuestra dignidad en el trabajo? ¿Acaso alguno de nosotros podría decir que su trabajo es digno porque gana bien pero se ve sometido a jornadas extenuantes que lo privan del entorno familiar o de la posibilidad de recrearse? ¿Acaso alguien podría decir que su trabajo es digno si se le niega la posibilidad de propuesta o de manifestar su opinión?

Sin duda, para cumplir esta función general de rescate de la dignidad y libertad del hombre en el trabajo es necesario que las posibilidades y formas de organización sindical sean libres (autonomía organizativa). Es necesario también que las posibilidades de actuación frente a sus contrapoderes y de participación en el gobierno del sistema productivo a través de representaciones organizadas, se encuentre también libre de restricciones, es decir, que exista libertad para negociar (autonomía negocial o derecho de negociación colectiva). Es imprescindible que sean de libre elección los mecanismos a través de los cuales se tutelará la eficacia de lo negociado (derecho de huelga y medidas de conflicto). Un sistema con estas características es un "sistema democrático de relaciones laborales", signo inevitable de un sistema de convivencia política y social también democrático. Por eso se señala frecuentemente que el ejercicio efectivo de derechos sindicales es signo de los niveles de democratización de un país. Curiosamente, nuestros incipientes signos de democratización dan clara cuenta del limitado ejercicio de los derechos colectivos en nuestro medio.

Como puede apreciarse, el derecho a la negociación colectiva conforma un aspecto central en el cometido de forjar un sistema democrático de relaciones laborales. Sin duda, el carácter democrático del sistema de relaciones democráticas no se define sólo por la existencia de organizaciones sindicales, sino, sobre todo, por su capacidad de actuación efectiva en la labor de defensa de los intereses de los trabajadores. Los sindicatos no tiene otra razón de ser que la de actuar. Brindarles facilidades para constituirse no sirve de nada si se limita luego su capacidad de actuación. No puede hablarse de sistema democrático de relaciones laborales en donde se reconoce al sindicato como organización representativa de los intereses en conflicto, pero se limita su actuación en la composición de ese mismo conflicto. No hay pues libertad sindical donde, como sucede en nuestro medio con la actual Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se restringen las materias negociales; se induce la negociación a nivel de empresa; se limitan los mecanismos de autotutela.

Lógicamente, si a un sindicato le interesa actuar y dar voz a los trabajadores, lo que aparece como sustancial es poder oponer esa voz frente a la contraparte (empleador o Estado). Dar voz a los trabajadores y negociar condiciones de trabajo y todo lo que les interese a los trabajadores es el principal cometido de la actuación sindical y es la razón de ser de este derecho humano. No existe un auténtico sistema democrático de relaciones laborales si los empleadores se niegan a admitir la participación sindical en temas relativos a la gestión de per-

<sup>10</sup> KAHN FREUND, Otto. Trabajo y Derecho. Op. Cit., p. 53.

<sup>11</sup> SUPIOT Alan. Crítica al Derecho del Trabajo. Madrid: MTAS, pp. 59 y ss.

sonal o la gestión del proceso productivo, o donde los sindicatos rehúsan a implicarse en el sistema productivo y de gestión de personal y limitan sus demandas a la fijación del precio del trabajo.

Un sistema democrático de relaciones laborales es pues un sistema de gobierno participativo, en el que los actores definen en forma autónoma cómo componen sus intereses. Y el Estado democratiza este sistema o contribuye a ello cuando, como lo señala nuestra Constitución Política, “garantiza” y “fomenta” esta posibilidad de gobierno conjunto. Y; ¿cómo puede hacerlo? Sustancialmente, protegiendo la efectividad del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, porque si no lo hace el empresario retoma en forma natural los poderes que derivan del derecho de propiedad o de su libertad de empresa. A diferencia del poder de mando y gestión del empresario, el poder de los trabajadores de participar en la racionalización de ese poder de mando sí necesita ser garantizado especialmente por la norma colectiva. Es sustancial, por ello, que el Estado articule un sistema de protección a los trabajadores que ejercen actividad sindical; que se establezca la obligación de negociar; se incida en la centralidad del derecho de información de los trabajadores y en el deber de negociar de buena fe del empleador; etc.

Parece que en nuestro medio no vivimos precisamente un sistema democrático y en tal diagnóstico negativo estamos y estaremos comprometidos todos. Está y estará comprometido el Estado mientras mantenga una postura intervencionista y restrictiva del derecho de negociación colectiva que ya puede ser catalogada de “tradicional” y que ha sido la constante en dictaduras y democracias. Generalmente, durante los gobiernos dictatoriales se emitieron las normas restrictivas de los derechos colectivos, pero en los gobiernos democráticos nunca se han hecho esfuerzos sinceros y decididos por cambiarlas.

Los empleadores estarán comprometidos en tanto no reparen en que la propia legitimación de su poder de gestión deriva de la gestión participativa que les procura la actividad sindical y, por el contrario, sigan concibiendo al sindicato como un infortunio y el conflicto como algo nocivo que hay que desterrar de su propiedad. Por supuesto, en tales circunstancias la negociación les seguirá siendo inaceptable por atentatoria contra el principio de autoridad; como si los atributos derivados del derecho de propiedad pudieran extenderse sobre las personas, considerándolas un insumo más. Más todavía, la seguridad jurídica para las inversiones nos seguirá siendo rehusada mientras se sigan buscando sólo “razones económicas” –por cierto existentes<sup>12</sup>– para aceptar la sindicalización y negociar convenios colectivos, sin considerar que tales razones no resultan necesarias y, menos aún, definitorias pues se trata de un tema de dignidad del ser humano.

Por último, los trabajadores y los sindicatos también estarán comprometidos en tanto no asuman la democratización de la gestión de poder como tarea central y última y, apremiados por la crisis, limiten su visión y perspectivas a la distribución de los beneficios económicos sin implicarse en el proceso productivo y en la propia actividad empresarial<sup>13</sup>.

El problema de fondo es que una legislación restrictiva, una visión empleadora reacia a la negociación y un sindicato entrampado son cuestionados por el actual contexto y por los nuevos modelos que éste pretende imponer. La descentralización productiva, tercerización, los grupos de empresa, la introducción de nueva tecnología; esto es, los cambios en el modelo de empresa y en las formas de trabajar pueden neutralizar una negociación pensada para un modelo de empresa tradicional y puede tornar en ineficientes demandas y actividades sindical concebidas también en el marco de un modelo empresa tradicional. Hay que pensar ya en los problemas de circulación de trabajadores, de garantías frente a la supresión de puestos de trabajo, de protección para trabajadores de services y trabajadores tercerizados.

Mucho más, junto con el desempleo y el subempleo, los cambios en el modelo de trabajador e individualización derivados muchas veces de una falsa noción de “competencia” dificultan hoy más que nunca la solidaridad, factor base para la libertad sindical. La diversidad y la necesidad de diferenciación que se imponen, exigen la adopción de nuevas estrategias destinadas tal vez a atender un panorama de diversificación y las demandas de trabajador en cuanto ciudadano (vivienda, salud, etc.)<sup>14</sup>.

Se trata de explotar al máximo el carácter adaptable de la norma colectiva laboral. Pero se trata también de un fenómeno de adaptación en los medios y las circunstancias que no afecta los presupuestos del derecho de libertad sindical: el desequilibrio de poderes y el conflicto. La función equilibradora sigue siendo necesaria pero debe ser reasumida ahora como una función de equilibrio de intereses de los trabajadores con los de otros actores sociales. Se requiere, sin duda, equilibrar el poder de las partes en la relación laboral, pero también insertar los intereses de los trabajadores en la definición de los problemas de país que les afectan. Aquí la participación sindical en la labor estatal de definición de políticas y de producción legislativa (acuerdos marco, legislación negociada) suele relegitimar la propia labor estatal y el propio derecho. Como señala BAYLOS, si lo pensamos bien, la participación de las organizaciones sindicales en la discusión de las políticas públicas constituye un fenómeno inevitable desde que la reivindicación industrial depende del modo cómo la empresa se sitúa en el ámbito social. Las organizaciones sindicales pueden y deben articular y armonizar los microespacios de producción con los macro espacios de definición de las políticas sociales y económicas<sup>15</sup>.

Un panorama propicio para la implantación de un sistema democrático de relaciones laborales se apreciará en la futura implantación de un marco normativo satisfactorio, que posibilite suficiente libertad de maniobra a los sujetos colectivos para determinar, por ejemplo, niveles y materias negociales. Si bien hemos de ser concientes de que la legislación no lo es todo –y menos aún en materia laboral en donde los poderes sociales suelen desbordar la rigidez normativa–, tampoco

<sup>12</sup> Puede revisarse concretas pero contundentes afirmaciones en este sentido en: LEE, Hedí. *Perspectiva económica de los derechos sindicales*. En: Revista Internacional del Trabajo Vol. 117 (1998), n° 3 y MARTINEZ, Daniel y VEGA RUIZ, María Luz. *Libertad Sindical y dialogo social en los países andinos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

<sup>13</sup> SULMONT, Denis. *Transformación productiva y nuevas opciones sindicales*. Lima: ADEC-ATC, 1993; p. 15.

<sup>14</sup> LANTARON BARQUIN, David. *Reflexiones en torno al devenir del sindicato y a los factores que influyen en su evolución: ¿crisis o metamorfosis?*. En: Revista de Derecho Social n° 10. BOMARZO, 2000, p.55 y ss.

<sup>15</sup> BAYLOS GRAU, Antonio. *Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato*. En: GARCÍA LASO y SANGUINETTI (Compiladores) *Sindicatos y Cambios Económicos y Sociales*. Salamanca: Aquilafuente, 2002. p.21.

puede constituir un obstáculo para el objetivo trazado. En este extremo, el Estado y los diversos sectores políticos tienen una gran responsabilidad que creo asumirán en tanto agoten sus esfuerzos por la aprobación del anteproyecto de Ley General del Trabajo<sup>16</sup>. Pero, el panorama propicio a un sistema democrático de relaciones laborales también se apreciará en el ejercicio efectivo del derecho, en los con-

venios que se celebren, en las demandas creativas que se planteen; en suma, en la construcción por los propios sujetos colectivos de un marco de libertad que rescate la dignidad humana en el trabajo y la sociedad. Si mantenemos las viejas reglas y los viejos hábitos los derechos colectivos carecerán de virtualidad, cuestión que amenaza severa y directamente la propia dignidad del ser humano que trabaja.

---

<sup>16</sup> El Anteproyecto de Ley General del Trabajo, preparado por un grupo de expertos en materia laboral y cuyo contenido configura las bases normativas para un sistema moderno y democrático de relaciones laborales, se encuentra en debate en el Consejo Nacional del Trabajo, órgano tripartito de carácter consultivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y debe ser discutido próximamente en el Congreso de la República. Su texto íntegro se encuentra ubicado en la página WEB del Congreso: [www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe).