

## LA NECESIDAD DE LA NEGOCIACION PERMANENTE

BERARDO ELGUETA NAVARRO  
Universidad Católica de Valparaíso

Las primeras manifestaciones del actual Derecho Laboral las encontramos en las leyes sociales dictadas durante el siglo XIX por los países europeos con el objeto de resolver situaciones que habían llegado a ser críticas por su extraordinaria conflictividad. En muchas oportunidades su origen no lo encontramos en una idea de justicia, que era ajena a la mentalidad de la época, sino más bien en un intento de paliar problemas que podían producir situaciones o fenómenos políticos no deseados.

Sin embargo, en forma paralela a la aparición de las leyes sociales, se produce un retroceso en la filosofía que inspiró a Le Chapelier y a sus seguidores, para luego reconocer y aun fomentar la constitución de organizaciones integradas por los trabajadores y con ello la posibilidad de que estas agrupaciones, en representación de los asociados, entren en contacto con los empleadores con el objeto de convenir colectivamente las condiciones de trabajo o de remuneración que van a imperar en la industria o rama de actividad.

Surge así la negociación colectiva moderna y ella poco a poco, en la medida en que se produce la maduración de las organizaciones de trabajadores y empleadores, en la medida en que evolucionan las ideas, y en la medida en que varían las condiciones económicas, va alcanzando cada vez una importancia mayor como fuente generadora de Derecho Laboral.

En la actualidad no nos parece absurda la idea de que la negociación colectiva vaya reemplazando a la acción legislativa del Estado en materia laboral; se vive una época en que cada vez más enfrentamos la existencia de un Derecho de Autoprotección nacido de la negociación que va reemplazando al Hetero Protección de origen estatal.

Si nos preguntamos cuál es la naturaleza jurídica de la normativa contenida en los instrumentos colectivos del trabajo, bien podemos llegar a la conclusión que son efectivas normas jurídicas emanadas del acuerdo entre las partes de la relación laboral que al ser autorizadas para negociar han recibido una delegación de la facultad normativa del Estado.

Nuestro país no es ajeno a esta situación. Un porcentaje considerable de las empresas, en especial las de mayor volumen o importancia, han sido protagonistas de negociaciones colectivas en las cuales sus integrantes, el capital y el trabajo, han buscado acuerdos que les permitan establecer la paz social interna por la vía del acatamiento de normas convenidas entre las partes con sujeción a los esquemas de negociación establecidos por la ley.

Sin embargo, del examen de nuestra legislación advertimos un vacío frente a un problema de gran realidad que no fue considerado por el legislador.

Siendo la ley el ordenamiento, fruto del trabajo y esfuerzo de los hombres, sabemos que en su elaboración se incurre muchas veces en errores y omisiones que causan problemas que sólo se vienen a detectar cuando el texto es puesto en operación, lo que hace necesario entrar a procesos de modificación o "ajuste", como se les denomina en en la actualidad.

En el caso del instrumento colectivo, hemos señalado que su generación se ha realizado en uso de una facultad legislativa o reguladora delegada por el legislador a las partes de la relación laboral.

Si aceptamos que en el proceso legislativo estatal en muchas oportunidades se incurre en omisiones o imprecisiones que obligan a la pronta modificación de la ley, lo que significa reconocer que un proceso llevado a cabo por personas cuya función precisa y específica es legislar pueda tener un resultado imperfecto, hemos pues de concluir que un proceso llevado a cabo en virtud de una delegación de facultades por personas no especializadas y que se encuentran sometidas a la gran tensión que ocasiona tener que autodictar sus normas, tienen forzosamente que incurrir en su labor en errores y omisiones que dificultarán la aplicación de las normas elaboradas y el cumplimiento de su finalidad última de preservar o conseguir la paz social.

Ahora, si a ello sumamos que el legislador limita su acción a la dictación de normas generales y abstractas, las que en el caso laboral suman las características de ser mínimas o irrenunciables, mientras que los negociadores tienen precisamente el papel de ir más allá de la ley o incursionar en terreno virgen desde el punto de vista de la regulación, vemos que su misión es más difícil que la del legislador, ya que mientras más se especifique la norma o mientras más se aleje de las normas mínimas, las condiciones reales sobre las cuales se elaboró la disposición podrán hacerse más débiles o variables, siendo, por tanto, menor su nivel de estabilidad.

De ahí que se suela afirmar que un buen negociador no cesa en su acción cuando suscribe el contrato o convenio que pactó, pues tan pronto comienza a aplicarlo advierte sus errores y defectos. Por otra parte, la variación de las condiciones reales que tuvo en vista al negociar y los consiguientes problemas de desadecuación del texto lo hacen advertir que su visión del futuro pudo ser inadecuada y que por tanto su obra es imperfecta.

Por ello, se afirma que el proceso de negociación colectiva en su etapa de preparación no puede iniciarse ape-

nas unos días antes de la presentación del proyecto, sino apenas suscrito el acuerdo y puesto en aplicación.

Teniendo presente lo señalado y considerando la tremenda importancia que en materia de relaciones laborales tiene la negociación colectiva y su producto terminal, los instrumentos colectivos, vemos que para el cumplimiento del gran objetivo del Derecho Laboral, alcanzar la paz social basada en la justicia, se hace recomendable que la negociación no se extinga con la firma del instrumento, sino que durante la vigencia del acuerdo las partes sigan manteniendo un contacto permanente destinado a evitar los escollos que puedan surgir, alejando de esta manera el fantasma del conflicto.

La experiencia nos indica que en muchas oportunidades este sistema ha sido empleado en Chile por empresas y sindicatos que han comprendido la trascendencia de la función reguladora que se les ha delegado, pudiendo constatar que sus instrumentos colectivos van acompañados de Actas Complementarias de Acuerdo, Actas Modificatorias o Convenios Colectivos debidamente suscritos por las partes, y la misma experiencia nos indica que este esfuerzo adicional de las partes se ha visto coronado por el éxito, traducido en su mayor nivel de paz social.

Desgraciadamente, del examen de nuestra legislación no detectamos una consagración a esta práctica, como no sea en la negociación informal del artículo 83 del D.L. 2.758 o de la aplicación del principio general de la autonomía de la voluntad, y de no ser materia de negociación prohibida la revisión de los instrumentos vigentes. Incluso hay quienes piensan que tales renegociaciones carecerían de lugar en nuestro sistema por haberse fijado un plazo mínimo de vigencia de los acuerdos, el que no puede ser alterado por las partes, y no haber recibido las comisiones negociadoras la facultad expresa de renegociar los acuerdos por parte del legislador.

Estimamos que tales argumentaciones no son válidas; la renegociación actualizadora es una institución pragmática, como debe serlo todo en materia laboral, y esencialmente realista, característica que debe orientar este Derecho esencialmente humano que debe escapar de los formalismos, que sólo contribuyen al brillo, pero no al resultado.

Consideramos necesario que se reconozca en el ordenamiento la facultad renegociativa para evitar su rechazo, que en el fondo es un buen sistema para fomentar la existencia de un clima de conflictividad, que es ajeno y opuesto al propio ser del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, ¿podemos concebir la necesidad de que esta institución sea reglamentada cuidadosamente por el legislador, señalando plazos, procedimientos, etc.? Nuestra respuesta frente a esta interrogante es negativa; la acción del legislador debe limitarse a reconocer la facultad de renegociar y a fijar la competencia de las comisiones y el tiempo de vigencia de las modificaciones o ajustes, que debe ser el mismo del texto corregido, pero no debe entrar a hacer un detallado esquema de procedimiento, a lo que es tan aficionado, porque la fijación de plazos, pasos formales y sanciones, son ajenos al ser de la negociación colectiva.

Son las propias partes quienes deben usar de la facultad renegociativa, actuando sobre la base de la iniciativa seria y del poder de convicción y no sobre la base del uso de eventuales medios de presión o sanción establecidos por la ley. La sanción para quien se niega a renegociar entraba los tratos o mantiene posiciones absolutas e irreductibles en su propio fracaso porque enfrentará el mal clima laboral o las consecuencias de su acción; prueba de ello son los frutos cosechados por quienes desprecian el pragmatismo y gustan de la irreductibilidad o por quienes estiman a las normas laborales como meras entrabadoras de la producción, que deben ser evadidas en aras de la eficiencia.

Variaciones en las condiciones tácticas que orientaron una negociación y condicionaron sus frutos aconsejan, por no decir exigen, la modificación de las normas pactadas; la detección de los errores que hacen las normas estériles o conflictivas son llamados al negociador a volver sobre el punto, ya que su no reconocimiento llevará a la reactividad, al rechazo, a la evasión, en suma, a situaciones que originarán conflictos que conspirarán contra los intereses de quienes generaron la norma y contra la sociedad.

Por ello postulamos la existencia del sistema de negociación permanente, el que debe ser reconocido por el ordenamiento positivo, permitiendo de esta manera que las partes vean coronado su esfuerzo de obtener normas eficientes y apropiadas, cumpliendo de esta manera su papel de generadores delegados de normas que colaboren al establecimiento de la paz social.