

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: IMPORTANCIA. ENFOQUE DESDE LA CONSTRUCCIÓN TEÓRICA HABERMASIANA

EMANUEL CAPATTO

Exordio:

Es un honor poder participar de otro Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, además me reconforta poder abarcar temas laborales desde la filosofía. La generosidad del Dr. Grisolia y todo su equipo es inconmensurable y para resaltarlo nuevamente. Es el segundo en que soy parte, me da gusto que la temática sea bien actual y diversa.

Durante mis estudios en la carrera de Comunicación Social, pude leer a grandes filósofos como Michael Foucault, Pierre Bourdieu o Jürgen Habermas, entre otros.

Dentro de los ejes, la negociación colectiva me parece trascendental por su importancia en el presente y en el futuro. Sin dudas, el presente...pero me inquieta el futuro en nuestro país...esperemos que el gobernante –próximo y de turno- que gane las próximas elecciones este a la altura de las circunstancias y que esta herramienta no pase desapercibida. Hoy, por ejemplo, es muy importante en el plano del salario por cuestiones estrictamente económicas.

El presente trabajo intentará tener dos objetivos bien claros y poder transmitirlos: el primero es revalorizar a la “*NEGOCIACIÓN COLECTIVA*” por ser sustancial, y el segundo es mirarlo desde un punto de vista filosófico, cuestión no sencilla pero sí atractiva.

Para ello, en primer lugar, se harán consideraciones previas respecto de la negociación colectiva. Luego un breve repaso por la historia, para entrar en la importancia y el presente de este instituto. Terminado lo anterior, entraremos en la teoría de la acción comunicativa desarrollada por el filósofo alemán Jürgen Habermas y su relación con las negociaciones colectivas. Después, el futuro de las negociaciones colectivas, no solo por los irreversibles avances tecnológicos sino por cuestiones políticas. Por último, palabras finales respecto de todo el trabajo.

“La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos de trabajo, fuente autónoma del derecho del trabajo.”

(GRISOLÍA, Julio Armando; “Manual de Derecho Laboral”, 2016).

Negociación...Colectiva: consideraciones previas

Antes que definir el concepto de Negociación Colectiva, hay que destacarla por ser uno de los tres vértices del Derecho Colectivo, junto con las Asociaciones Sindicales y el Conflicto Colectivo.

Entre la negociación colectiva y los convenios colectivos hay una vinculación, al decir del Dr. GARMENDIA¹ una relación de medio a fin, la negociación es el camino a transitar –dice este autor- con miras a celebrar un convenio.

Una definición de la “negociación colectiva –enseña Palomeque²- es el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva y los grupos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores y empresarios) produce el convenio colectivo.” Continúa diciendo que “es un proceso de relacionamiento, diálogo o acercamiento entre interlocutores sociales o sujetos colectivos, cuya finalidad consiste en alcanzar el perfeccionamiento de un convenio colectivo, que es un acuerdo, pacto o compromiso resultante y que, por lo demás, es en sí mismo nada menos que una norma jurídica particularísima del Derecho del Trabajo, producto de la capacidad normativa reconocida a los interlocutores sociales en ejercicio de la denominada “autonomía colectiva³”.

El Profesor GRISOLÍA refiere en su manual que el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la negociación colectiva

¹ Garmendia, Mario en “Tratado de Derecho del Trabajo”; Tomo VIII; Mario E. Ackerman (director) y Diego M. Tosca (coordinador); Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2007;pág. 12.

² *Idem*, pág. 12. Citado de Palomeque López, Manuel Carlos; “Derecho Sindical Español”; Ed. Tecnos; Madrid; 1986; pág. 229, pasaje reproducido en Derecho Colectivo del Trabajo. Materiales de Enseñanza, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1990.

³*Idem*, pág. 12.

expresando que "comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez⁴".

El Dr. SAPPÍA trae, en su libro "Sindicatos, Convenios Colectivos de Trabajo y Huelga", a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiriendo al *diálogo social eficaz* (como fórmula más amplia que las negociaciones colectivas), y que lo define como que "...incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común....La eficacia depende...: Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva; Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social; voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social; respaldo institucional adecuado. El principal objetivo...es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo...⁵".

Es decir, que la negociación colectiva es un proceso, donde hay posiciones e intereses distintos. Por tal motivo, es que en párrafos más abajo se tomara a la negociación colectiva desde el enfoque habermasiano.

Como este trabajo no es meramente teórico, descriptivo, sino que intenta pensar este instituto desde un enfoque filosófico, es que solo nos limitaremos a mencionar algunas características del mismo, a saber:

Entre los principios de la negociación colectiva podemos mencionar: actuar de buena fe, negociar libre y voluntariamente (autonomía

⁴ Grisolia, Julio A.; "Manual de Derecho laboral"; AbeledoPerrot S.A.; Edición 7ª año 2016. Revisada y actualizada; Buenos Aires; pág. 813.

⁵ Sappia, Jorge J.; "Sindicatos, Convenios Colectivos de Trabajo, Huelga"; Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2022; pág. 211/212.

colectiva), continuidad, de democracia y participación, de la norma más favorable colectivamente, entre otros.

Las funciones de la negociación colectiva son de conciliación, de participación y normativas. SAPPIA enseña que en primer lugar “su función es establecer equilibrio entre las partes, frente a las incompatibilidades que las enfrentan. (...)...Entendiendo la negociación colectiva como un proceso de concesiones recíprocas...⁶”.

El Dr. LAS HERAS manifiesta que la negociación colectiva tiene funciones propias: fijar el salario, regular la competencia en el mercado de trabajo, determinar los ámbitos de negociación, calificar y clasificación profesional, condiciones de trabajo, adecuar la normativa a las necesidades de cada empresa, como método de prevención y resolución de los conflictos de trabajo y preventiva. (extraído de su artículo “La Negociación Colectiva frente a las nuevas formas de trabajar y contratar”; en Revista de Derecho Laboral; 2020-1; Rubinzal - Culzoni Editores; Santa Fe; 2020).

En cuanto a los *convenios colectivos de trabajo* (CCT) hay que decir que la Organización Internacional del Trabajo lo define de manera amplia respecto de las partes: “L(l)a expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. (Recomendación 91).

El artículo 14º bis⁷ de nuestra Ley Fundamental otorga y garantiza “a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo...”. Es decir, que tiene

⁶*Idem*; pág. 212.

⁷Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. **Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo**; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la

raigambre constitucional. Este derecho es programático -necesita una ley para poder ser invocada y ejercida- y, por tanto, tuvo que dictarse una ley que lo reglamente. La ley vigente es la N° 14.250 (reformada por ley N° 25.250 y reglamentada por Dec. 1172/2000 y 1174/2000).

La ley N° 23.546 (sobre procedimiento de negociación colectiva) también fue modificada por ley N° 25.250. Pero la ley N° 25.877 derogó ley N° 25.250. Asimismo, la ley de empleo N° 24.013, regula funciones de los CCT.

En el Sector Público Nacional encuentra su marco legal de actuación en las leyes 14.250 y 24.185.

Los convenios ratificados por nuestro país: Convenio N° 87 OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación; Convenio N° 98 OIT de sindicación y negociación colectiva; Convenio N° 142 sobre desarrollo de recursos humanos; Convenio N° 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de normas internacionales del trabajo y Convenio N° 154 OIT sobre fomento de la negociación colectiva.

El Dr. GRISOLIA nos enseña que la naturaleza jurídica es “un contrato de derecho público: nace como un contrato y actúa como una ley...(…). Es obligatorio para quienes lo suscribieron...⁸”.

Una característica importante de los CCT es la *ultraactividad*, es decir, que se mantiene vigente hasta que se celebre uno nuevo y no dejar al azar a los trabajadores. Otras son: la mayoría son nacionales (rigen en todo el país, salvo excepciones), de actividad (todas las empresas de una determinada actividad quedan comprendidas), obligatorios (rigen para todos los empleadores y trabajadores de la actividad, con efecto erga omnes), normativos y formales (en su redacción y celebración, por escrito, homologados, registrados y publicados).

Disposiciones que deben ser incluidas:

a) *Cláusulas Normativas*: referidas a las condiciones de trabajo (jornadas, vacaciones, salarios, etc.). Efectos erga omnes entre no solo los

seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (el resaltado me pertenece).

⁸ Grisolia, Julio A.; “Manual de...”; pág. 818.

firmantes, sino que también entre los representados, es decir, trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito.

b) *Cláusulas Obligatorias*: establecen derechos y obligaciones recíprocas entre los firmantes (creación de comisiones internas).

Breve repaso por la historia

La negociación colectiva tiene una historia, un camino recorrido que será abordado sintéticamente en las próximas líneas. Esto hace que sea una herramienta con historia. Para ello, me gustaría traer un cuadro (pintura) que nos da el concepto de historia (¿devenir...o progreso?) y que fuera escrito por el pensador Walter Benjamín.

Era una pintura del artista Suizo (pero Alemán) Paul KLEE, quién manifestó una vez que "(U) un pintor no debe pintar lo que ve, sino lo que se verá". Este cuadro denominado "Ángelus Novus" (1920), fue adquirido por el filósofo Walter Benjamín⁹ y no dejado desapercibido por él. En su novena tesis nos hace reflexionar sobre los acontecimientos de la historia y la manera en que los humanos la hemos construido. Según este autor, el Ángel de la historia debe tener este aspecto, porque esta pintura enseña que el rostro vuelve al pasado, lo que se nos presenta como cadena de acontecimientos, como catástrofe, ruina¹⁰. El ángel quisiera detenerse, despertar a los muertos y recomponer, reparar lo destruido (el pasado). Dice Benjamín "pero un huracán sopla desde el paraíso y se arremolina en sus alas, y es tan fuerte que el ángel ya no puede plegarlas. Este huracán lo arrastra irresistiblemente hacia el

⁹ Este pensador alemán (Berlín, 1892 – Port Bou, 1940) tiene un pensamiento crítico al igual que Habermas.

¹⁰ "Hay un cuadro de Paul Klee llamado Angelus Novus. En ese cuadro se representa a un ángel que parece a punto de alejarse de algo a lo que mira fijamente. Los ojos se le ven desorbitados, tiene la boca abierta y además las alas desplegadas. Pues este aspecto deberá tener el ángel de la historia. El ha vuelto el rostro hacia el pasado. Donde ante nosotros aparece una cadena de datos, él ve una única catástrofe que amontona incansablemente ruina tras ruina y se las va arrojando a los pies. Bien le gustaría detenerse, despertar a los muertos y recomponer lo destrozado. Pero, soplando desde el Paraíso, una tempestad se enreda en sus alas, y es tan fuerte que el ángel no puede cerrarlas. Esta tempestad lo empuja incontenible hacia el futuro, al cual vuelve la espalda mientras el cúmulo de ruinas ante él va creciendo hasta el cielo. Lo que llamamos progreso es justamente esta tempestad". (Tesis IX, "Tesis sobre el concepto de historia y otros ensayos sobre historia y política", de Walter Benjamín) "Klee pintó esta acuarela en 1920, y Benjamín la adquirió en Múnich en mayo (o junio) de 1921. En una primera época permaneció en el apartamento muniqués de Gershom Scholem y Eisa Burchardt, los cuales, a finales de noviembre de dicho año se la enviaron a Berlín. Benjamín se la llevó consigo al exilio, y sólo cuando tuvo que abandonar París se la confió a Georges Bataille junto con sus cartas. Actualmente se encuentra en el Museo de Israel en Jerusalén..

futuro, al cual vuelve las espaldas, mientras el cúmulo de ruinas crece ante él hasta el cielo. Este huracán es lo que nosotros llamamos progreso”.

Benjamín nos narra sobre el concepto de historia, para reflexionar sobre los acontecimientos que componen la historia y como los humanos la hemos construido. El Ángel (un ser absolutamente inocente, sin culpa) parece alejarse de algo, sus ojos están clavados y desencajados, asimismo, su boca está abierta y las alas desplegadas. Vuelve su rostro al pasado. Viendo como una catástrofe. Benjamín percibe la peligrosidad de la racionalidad instrumental. Más adelante, nos meteremos en la teoría del filósofo Habermas donde intenta superar la “racionalidad instrumental” con la “racionalidad comunicativa”.

Volviendo a la historia y en especial a la negociación colectiva, ha tenido idas y vueltas, con períodos de mucho protagonismo (verbigracia por problemas inflacionarios) y otros donde directamente fue suspendida.

El Dr. ALDAO ZAPIOLA en su libro “Breve historia de la Negociación Colectiva en Argentina” recurre a una periodización manifestando que “el criterio utilizado, para el corte de los períodos considerados, es el último día del año en que se produce el hecho que lo determina, lo que permite una comparación de datos —junto a otras variables— en períodos homogéneos. Así, se han establecido ocho períodos...¹¹.”

- 1) Desde el 01.01.1854 hasta el 31.12.1880.
- 2) Desde el 01.01.1881 hasta el 31.12.1904
- 3) Desde el 01.01.1905 hasta el 31.12.1930.
- 4) Desde el 01.01.1931 hasta el 31.12.1943.
- 5) Desde el 01.01.1944 hasta el 31.12.1955.
- 6) Desde el 01.01.1956 hasta el 31.12.1976.
- 7) Desde el 01.01.1977 hasta el 31.12.2003.
- 8) Desde el 01.01.2004 hasta el 31.12.2015.

Según este autor, la negociación colectiva tiene una larga historia en nuestro país y que se desarrollo en paralelo con la cuestión social desde la década de 1870. Hubo momentos también en que estuvo suspendida o en manos exclusivas del Estado. Como decíamos en la introducción, “(E)en

¹¹Aldao-Zapiola Carlos M.; “Breve historia de la Negociación Colectiva en Argentina”; Ed. La Ley; Buenos Aires; 2018; pág. 23 y 25.

materia de negociación colectiva salarial, sean “acuerdos salariales” o “convenios colectivos”, se puede afirmar la existencia de una relación proporcional con la inflación lo que se comprende cuando se analizan períodos de alta inflación, que conllevaron a multiplicidad de ajustes salariales negociados¹².

Importancia de la N.C y su presente

Sin dudas, la negociación colectiva ha tenido, tiene y tendrá un papel importante en nuestro país. No solo la historia corrobora lo dicho anteriormente, sino que también enfrenta desafíos novedosos provocados por los avances tecnológicos.

“Una cuestión a reglamentar es la fijación y ponderación de tiempos y modalidades de trabajo externalizadas, fragmentadas y tecnologizadas. Otra el ejercicio del poder de dirección y organización del trabajo y el sistema disciplinar... El establecimiento de salarios especiales y su unidad de ponderación es otro de los desafíos a procesar, junto a la preservación de la intimidad y la vida personal y familiar. Se agregan la gestión del cambio de la organización del trabajo, la evaluación y la seguridad y salud ocupacionales; la automatización; las cualificaciones, en el marco de la adquisición de mayores competencias; el uso de datos para controlar el comportamiento y el rendimiento, entre otros puntos.”¹³

Hoy la negociación colectiva es una herramienta que nos permite afrontar los cambios producidos por la tecnología, con el objetivo de garantizar los derechos de los trabajadores.

Hablando del presente, el año pasado, la OIT elaboró un informe sobre el diálogo social. Donde se puso se puso el acento en las características positivas de la negociación colectiva, como la promoción de la igualdad, el fomento de la inclusión y que reduce la desigualdad salarial cuando hay mayor cobertura de los trabajadores en los convenios colectivos de trabajo.

¹² *Idem*; pág. 191.

¹³ Arese, César; “Un tiempo moderno. Impactos presentes y futuros de las nuevas tecnologías en las relaciones individuales y colectivas del trabajo”; en “Nuevas Tecnologías. Presente y Futuro del Derecho del Trabajo”; Rubinzal – Culzoni Editores; Santa Fe; 2019; pág. 39/40.

Jürgen Habermas¹⁴: su teoría¹⁵

Previo a meternos en la teoría de la acción comunicativa, hay que partir de que la negociación colectiva es un lugar de encuentro con instancias de comunicación, donde los actores (participantes) del proceso deben entenderse.

Este filósofo nacido en el año 1929 (Düsseldorf, Alemania), nos enseñaba que el ser humano es un ser social por naturaleza, que intenta comunicarse para poder interactuar con la sociedad. Plantea la superación de la razón instrumental mediante la razón comunicativa, donde el lenguaje sirve para entenderse los participantes en la acción comunicativa, es decir, el lenguaje como medio de entendimiento, dentro de una situación (contexto), sobre algo del mundo objetivo, social, subjetivo. El lenguaje como medio para el logro de la interacción comunicativa.

Lo define, Habermas, al lenguaje como medio de entendimiento, donde se coloca en primer lugar el habla y la interlocución. Haciendo un breve repaso: Para el “primer” Ludwig Wittgenstein (con su obra “*Tractatus lógico – philosophicus*”) el mundo es la totalidad de los hechos, por tanto, el lenguaje es solo es significativo si se constata con los hechos, su frase “De lo que no se puede hablar, es mejor guardar silencio”. El “segundo” Wittgenstein (con su obra “*Investigaciones Filosóficas*”), hay un giro lingüístico con los denominados “juegos del lenguaje”, donde aprender un lenguaje es poner en práctica una forma de acción, praxis, innovación constante dentro de determinadas reglas. Para Ferdinand de Saussure, el signo lingüístico como entidad biplánica compuesta por significado y significante, es decir, un elemento que significa algo y su correlato, lo que aquel elemento significa. Significante como traducción fónica de un concepto y significado es su correlato mental, y la relación de ellos es el signo lingüístico. Con Habermas, se produce ese giro

¹⁴Sociólogo y filósofo alemán. Uno de los máximos representantes de la llamada “segunda generación” de la Escuela de Frankfurt. Autor de varios libros, pero que destacamos en el presente trabajo “Teoría de la acción comunicativa” (1981).

¹⁵Su teoría de la acción comunicativa: Habermas decía que “...el concepto de acción comunicativa se refiere a la interacción de a lo menos dos sujetos capaces de lenguaje y de acción que (ya sea con medios verbales o con medios extraverbales) entablan una relación interpersonal. Los actores buscan entenderse sobre una situación de acción para poder así coordinar de común acuerdo sus planes de acción y con ello sus acciones. El concepto aquí central, el de interpretación, se refiere primordialmente a la negociación de definiciones de la situación susceptibles de consenso. En este modelo de acción el lenguaje ocupa, como veremos, un puesto prominente”.

lingüístico – pragmático, se transforma el paradigma impuesto desde el racionalismo, que estructuraba el conocimiento en función de la relación sujeto/objeto.

Por tanto, “Habermas apela a la estructura dialógica del lenguaje como fundamento del conocimiento y de la acción, con esto se incluye dentro de la corriente del así llamado 'giro lingüístico' en filosofía. Como resultado extrae el concepto de acción comunicativa donde la racionalidad está dada por la capacidad de entendimiento entre 'sujetos capaces de lenguaje y acción' mediante actos de habla cuyo trasfondo es un 'mundo de la vida' de creencias e intereses no explícitos y acríticamente aceptados por las comunidades de comunicación¹⁶”.

“Nadie ignora que tanto cuantitativa como cualitativamente, el *opus magnum* habermasiano es su *Teoría de la acción comunicativa* (1981), monumental tratado en dos tomos: *Racionalidad de la acción y racionalización social* y *Crítica de la razón funcionalista*¹⁷”. Como punto de inflexión y como un giro de la “teoría del conocimiento” a la “teoría de la comunicación”.

El objetivo de la teoría de la acción comunicativa es el estudio de la comunicación como sistema indispensable del ser humano que genera consenso comunicativamente entre los individuos. Por tanto, los proyectos de acción de todos los participantes se van coordinando con actos de comprensión (entendimiento posible y coincidencia de sus proyectos). Está fundamentada en la intersubjetividad y consenso de todo saber.

JIMENEZ REDONDO explica “que la acción comunicativa es la acción social en la que los planes de acción se relacionan mediante *acciones de habla* en la que los participantes pretenden *inteligibilidad* para lo que expresan, *verdad* para el contenido de lo expresado o para las presuposiciones existenciales de lo que dicen cuando *la acción de habla* no es un acto de aserción; *rectitud* para sus acciones de habla integrado en un contexto

¹⁶Fernández, Sergio Pablo; “Habermas y la Teoría Crítica de la Sociedad. Legado y diferencias en teoría de la comunicación”; Revista de Epistemología de Ciencias Sociales; del sitio web: <https://www.moebio.uchile.cl/01/frprin03.html>.

¹⁷ Burello, Marcelo G.; “HABERMAS. Una Introducción”; Ed. Quadrata –Biblioteca Nacional; Buenos Aires; 2013; pág. 75.

normativo vigente y *veracidad* para sus actos de habla como expresión de lo que piensan¹⁸.

Para PALOMBELLA, "(E)en consecuencia la teoría de la acción comunicativa se traduce en una teoría procedimental orientada al consenso sobre la base del mejor argumento¹⁹". Esta acción debe estar acompañada de ética, de buena fe, bien intencionada. El encuentro y diálogo de buena fe hace al entendimiento en común, es decir, que el participante no entra cerrado a la discusión, sino por el contrario, sabiendo que la otra parte lo puede convencer de sus argumentos.

Habermas propone tres postulados teóricos, a saber: a) el mundo de la vida: como un espacio cotidiano e inmediato, donde las personas interactúan, se presenta como el sustento del proceso de entendimiento llevando las bases para lograr el encuentro en la comunicación, b) el mundo de los sistemas: como órgano de la interacción de los individuos, donde nos comunicamos dentro de los sistemas; y c) la acción comunicativa: donde interactúan individuos capaces de comunicarse, integrado por la interacción, el lenguaje, la acción y la relación interpersonal. Con lo mencionado anteriormente damos a conocer el pensamiento y la comprensión social que tenemos. Entonces, para poder comunicarnos es necesario lo cotidiano (el mundo de la vida), la interacción (mundo de los sistemas), dando como resultado la razón comunicativa, donde se da la exposición y entendimiento de argumentos.

"El entendimiento funciona como mecanismo coordinador de la acción del siguiente modo: los participantes de la interacción se ponen de acuerdo sobre la *validez* que pretenden para sus emisiones, es decir, reconocen intersubjetivamente las *pretensiones de validez* que recíprocamente se entablan unos a otros. Un hablante hace valer una pretensión de validez susceptible de crítica al referirse con su emisión a lo menos a un mundo y hace uso de la circunstancia de que tal relación entre el actor y mundo es accesible en principio a un enjuiciamiento objetivo para desafiar a su prójimo a una toma

¹⁸Jiménez Redondo, Manuel; Introducción, en HABERMAS, J, "Escritos sobre moralidad y eticidad"; Paidós; Barcelona; 1987, ps. 9 y 10; en libro de Quintana, Eduardo Martín; "Filosofía Jurídica, Política y Moral en Jürgen Habermas"; Ed. Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2007; pág. 93.

¹⁹Palombella, Gianluigi; "Filosofía del Derecho moderna y contemporánea"; Ed. Tecnos; Madrid; 1999; p.272; en libro de Quintana, Eduardo Martín; "Filosofía Jurídica, Política y Moral en Jürgen Habermas"; Ed. Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2007; pág. 93.

de postura racionalmente motivada”...(...) “...tres pretensiones de validez, a saber: la pretensión de que el enunciado que hace es verdadero...de que la acción pretendida es correcta por referencia a un contexto normativo vigente...y de que la intención manifiesta del hablante es, en efecto, la que el hablante expresa.”. **“El hablante pretende, pues, verdad para los enunciados y presuposiciones de existencia, rectitud para las acciones legítimamente reguladas y para su contexto normativo, y veracidad en lo tocante a la manifestación de sus vivencias subjetivas²⁰”**. (el resaltado me pertenece). Por tanto, debe haber rectitud normativa (intenciones y reglas claras para todos y contexto transparente, sin secretos), intengibilidad (lo más difícil, se habla desde términos diferentes) y veracidad (usar la verdad todo el tiempo).

En síntesis, *con estas pretensiones de validez se deja de lado la racionalidad instrumental* (donde falta ética y es difícil ponerse de acuerdo) y se *acepta la racionalidad comunicativa*.

Con la acción comunicativa se transforma el orden injusto, donde los individuos dialogan de manera inteligente. Para Habermas la razón consiste en la necesidad de tener que justificarnos de los demás. Por lo que, “(L)la sociedad no debe entregar sus ámbitos de interacción y discusión en manos de aquellos sistemas cuya finalidad es justamente imponer una lógica instrumental...la acción comunicativa es el destello de la razón humana siempre listo a encenderse y proveernos de un imprescindible componente de racionalidad libre de coerciones, aún en los tiempos más oscuros²¹”.

La negociación colectiva tiene como sustento, que distintos actores (por lo menos dos) van a discutir en relación a los salarios y condiciones de trabajo que van a regir por un tiempo. Son diferentes los intereses entre los distintos actores, por ello *resignificar* la idea de que se poseen distintos intereses con relación a temas salariales o de condiciones de trabajo. Lo importante es saber que la otra parte puede convencernos, sobre la base del mejor argumento.

Para llevar a cabo la acción comunicativa, “se requiere que el lenguaje moral sea adecuado o sea que permita a las personas y grupos sociales una

²⁰Mardones, J.M; “Filosofía de las ciencias humanas y sociales”; Ed. Anthropos. Editorial del Hombre; Barcelona; 1991; pág. 115/116.

²¹Burello, Marcelo G.; “HABERMAS...”; pág. 107.

interpretación veraz de sus necesidades, tanto particulares como comunitarias. A los fines de lograr este consenso interpretativo, Habermas propone lo que denomina la *situación ideal del habla* que solo pueda operar en un contexto libre de “coacciones” y además cumplir con dos condiciones: “1) Todos los participantes tienen que tener la misma oportunidad de emplear actos de habla comunicativos, de suerte que en todo momento tengan la oportunidad tanto de abrir un discurso como de perpetuarlo mediante intervenciones y réplicas, preguntas y respuestas; 2) Todos los participantes tienen que tener la misma oportunidad de hacer interpretaciones, afirmaciones, recomendaciones, dar explicaciones y justificaciones y de problematizar, razonar o refutar las pretensiones de validez de ellas, de suerte que a la larga ningún prejuicio que sustraído a la tematización y la crítica²²”.

Para finalizar con este punto, voy a citar a el filósofo surcoreano Byung-Chul HAN, quién habla de racionalidad digital y manifiesta en su obra “Infocracia” que “La inteligencia artificial no razona, sino que computa. Los algoritmos sustituyen a los argumentos. Los argumentos pueden *mejorarse* en el proceso discursivo. Los algoritmos, en cambio, se *optimizan* continuamente en el proceso maquinal. Esto le permite corregir sus errores de forma independiente. La racionalidad digital sustituye el aprendizaje discursivo por el *machine learning*. Los algoritmos imitan así los argumentos...” (...) “(C)ontrariamente a la racionalidad comunicativa, la racionalidad digital no tiene su punto de partida en el individuo, sino en el colectivo.²³”

¡El futuro ya llegó!

El futuro llegó. Es hora de tomar cartas en el asunto y como dice el Dr. Luis E. RAMÍREZ (“La Libertad Sindical y el futuro del trabajo. Los sindicatos y el futuro del trabajo”, 2019) que lo primero es tomar conciencia.

El conocimiento es fundamental para hacer frente, por tanto, es primordial la formación/capacitación de los trabajadores. El diálogo social es otra herramienta importante.

²² Quintana, Eduardo Martín; “Filosofía Jurídica, Política y Moral en Jürgen Habermas”; Ed. Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2007; pág. 109/110.

²³Han, Byung-Chul; “Infocracia”; Ed. Taurus; Buenos Aires; 2022; pago. 59/60 y 67.

Lo importante es garantizar los derechos ya adquiridos de los trabajadores, una mejor y justa distribución de las riquezas, condiciones dignas con salarios dignos, igualdad de oportunidades, capacitar y formar para trabajos calificados, son de los más significativos para tener en cuenta.

Un tema es la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible (ODS), calificada como agenda de desarrollo más inclusiva vista por el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas. Donde 17 objetivos y para resaltar en lo que nos concierne el punto octavo... con el fin de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo, el empleo pleno y productivo y el **trabajo decente para todos**”. (el resaltado me pertenece y fue extraído de la página oficial de la OIT).

Presente y futuro ya están, así parece ante los irreversibles avances tecnológicos. El Dr. LAS HERAS manifiesta que estamos ante un verdadero cambio de ciclo, donde “(L)la tecnología, la demografía, la globalización y el cambio climático están entre los principales factores impulsores de cambios en el mundo del trabajo. Negar dichos factores es una necesidad inaceptable. Abordarlos, por el contrario, es un desafío que importa aceptar –como una verdad incontrovertible- que el futuro ya llegó.²⁴”

²⁴Las Heras, Horacio; “La Negociación Colectiva frente a las nuevas formas de trabajar y contratar”; en Revista de Derecho Laboral; 2020-1; Rubinzal - Culzoni Editores; Santa Fe; 2020; pág. 330.

Epílogo:

“La pretensión habermasiana es la construcción de los parámetros capaces de guiar las interacciones que componen la vida social, partiendo de la base...de que la verdad...puede construirse a través de criterios admitidos consensualmente.”

(QUINTANA, Eduardo Martín; “Filosofía Jurídica, Política y Moral en Jürgen Habermas”, 2007).

Como se dijo en el desarrollo del presente trabajo, la negociación colectiva es un proceso donde hay posiciones e intereses diversos. Tiene un rol muy importante en nuestro país, ya que nos permite afrontar los cambios que se están produciendo con los avances tecnológicos.

La negociación colectiva no es solo negociación es un proceso, es profundo y complejo, cada uno viene con su historia, es importante querer negociar, de no estar cerrado y saber que puedo llegar a cambiar de opinión (o no). Debe haber consenso y la base es la argumentación.

El objetivo primordial es la defensa de los derechos de los trabajadores, mayor igualdad (salarial) e inclusión. Es un instrumento jurídico para mejorar la situación –remuneraciones y condiciones- de los trabajadores.

Hay que buscar caminos posibles para lograr entenderse y acuerdos alternativos para no fracasar. Esto involucra procesos de interacción comunicativa plasmados por ideas de fuerza (y poder).

Es importante para el diálogo social la participación activa de todos los participantes. Y fundamentalmente, en términos habermasianos, donde la argumentación es la que primará en el entendimiento comunicativo.

Tomando la teoría de la acción comunicativa de Habermas, es imprescindible en las negociaciones generar consenso comunicativamente entre los participantes (trabajador-empresario-Estado-sindicato). Donde el dialogo debe primar y donde se produzca el entendimiento de los argumentos y se puedan expresar los pensamientos y posiciones.

Para lograr lo manifestado en el párrafo anterior: verdad en los enunciados, contexto normativo legítimo y veracidad en lo que el hablante expresa.

Las negociaciones colectivas, el dialogo social son herramientas que se deben tomar conciencia de su trascendencia. A partir de ello, además, hay que adoptar medidas como la formación/capacitación de los trabajadores, pugnar por salarios dignos que contribuyan a mejorar las condiciones dignas. Asimismo, bregar porque haya igualdad de oportunidades.

“No se trata de *imponer* sino de *consensuar*, de negociar, de abordar en el sentido de que –cada una de las partes de las relaciones laborales- tiene más para ganar que para perder, aun aceptando todos los condicionamientos que puedan imponer las circunstancias coyunturales que puede marcar la economía.²⁵”

Es interesante lo que plantea ALDAO-ZAPIOLA referido a temas para la reflexión y debate futuro, mencionando cinco: reflexionar sobre las implicancias de la estructura sindical (unicato o pluralidad) sobre la estructura negocial; intervencionismo/abstencionismo del estado a través de la homologación de los CCT (amplitud o no de la autonomía colectiva); reflexionar sobre las características del Sistema de Relaciones Laborales, si se quiere disponer legislación de fondo protectoria con convenios poco desarrollados o legislación mínima con gran desarrollo de los contenidos de los CCT; este autor cree que la ultraactividad atenta contra la modernización de los CCT; y limitación o ampliación de la facultad de negociación derivada de la autonomía colectiva²⁶. Son temas que se puede estar de acuerdo o no, son controvertidos, lo que sí es importante es ponerlos sobre la mesa para la discusión.

En fin, incentivando la negociación colectiva se garantizaría la integración y plena participación de los trabajadores. Es interesante pensarlo desde la comunicación. Además, el Derecho del Trabajo debe adaptarse a los cambios que provocan los avances tecnológicos en cuanto a las nuevas formas de prestación del trabajo del hombre.

Para concluir, para la mesa de negociación es determinante que todos los participantes se reúnan de manera consensuada y con argumentos, entonces sí, como dice la frase... “LA MESA ESTÁ(RÁ) SERVIDA...”

²⁵Las Heras, Horacio; “La Negociación Colectiva...”; pág. 333.

²⁶Aldao-Zapiola Carlos M.; “Breve historia...”; pág. 195 y 197.

Referencias:

Artículos en Revistas y Digitales:

- Fernández, Sergio Pablo; “Habermas y la Teoría Crítica de la Sociedad. Legado y diferencias en teoría de la comunicación”; Revista de Epistemología de Ciencias Sociales; del sitio web: <https://www.moebio.uchile.cl/01/frprin03.html>.
- LAS HERAS, Horacio; “La Negociación Colectiva frente a las nuevas formas de trabajar y contratar”; en Revista de Derecho Laboral; 2020-1; Rubinzal - Culzoni Editores; Santa Fe; 2020.

Libros:

- ALDAO-ZAPIOLA Carlos M.; “Breve historia de la Negociación Colectiva en Argentina”; Ed. La Ley; Buenos Aires; 2018.
- ACKERMAN, Mario E. (director) y TOSCA, Diego M. (coordinador) “Tratado de Derecho del Trabajo”; Tomo VIII; Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2007.
- ARESE, César; “Derecho de la Negociación Colectiva”; Rubinzal - Culzoni Editores; Santa Fe; 2008.
-“Nuevas Tecnologías. Presente y Futuro del Derecho del Trabajo”; Rubinzal – Culzoni Editores; Santa Fe; 2019.
- BURELLO, Marcelo G.; “HABERMAS. Una Introducción”; Ed. Quadrata – Biblioteca Nacional; Buenos Aires; 2013.
- GRISOLÍA, Julio A.; “Manual de Derecho laboral”; AbeledoPerrot S.A.; Edición 7ª año 2016. Revisada y actualizada; Buenos Aires.
- HAN, Byung-Chul; “Infocracia”; Ed. Taurus; Buenos Aires; 2022.
- PALMERO, María José Guerra; “Habermas. La apuesta por la democracia”; Ed. Bonallettera Alcompas S.L; Buenos Aires; 2015.

- QUINTANA, Eduardo Martín; “Filosofía Jurídica, Política y Moral en Jürgen Habermas”; Ed. Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2007.
- SAPPIA, Jorge J.; “Sindicatos, Convenios Colectivos de Trabajo, Huelga”; Rubinzal-Culzoni Editores; Santa Fe; 2022.

Abstract:

La *negociación colectiva* me parece trascendental por su importancia en el presente y en el futuro. Es un proceso, donde hay posiciones e intereses distintos. Tiene funciones propias: fijar el salario, regular la competencia en el mercado de trabajo, determinar los ámbitos de negociación, condiciones de trabajo, etc. El artículo 14º bis de la Constitución Nacional otorga y garantiza “a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo...”. La historia de la negociación colectiva ha tenido idas y vueltas, con períodos de mucho protagonismo y otros donde directamente fue suspendida. Enfrenta desafíos novedosos provocados por los avances tecnológicos. Hoy la negociación colectiva es una herramienta que nos permite afrontar los cambios producidos por la tecnología, con el objetivo de garantizar los derechos de los trabajadores. Hay que partir de que la negociación colectiva es un lugar de encuentro con instancias de comunicación, donde los actores del proceso deben entenderse. Habermas plantea la superación de la razón instrumental mediante la razón comunicativa, donde el lenguaje sirve para entenderse los participantes en la acción comunicativa. La teoría de la acción comunicativa se traduce en una teoría procedimental orientada al consenso sobre la base del mejor argumento. Esta acción debe estar acompañada de ética, de buena fe, bien intencionada. El encuentro y diálogo de buena fe hace al entendimiento en común, es decir, que el participante no entra cerrado a la discusión, sino por el contrario, sabiendo que la otra parte lo puede convencer de sus argumentos. El futuro llegó. Es hora de tomar cartas en el asunto y conciencia. Lo importante es garantizar los derechos ya adquiridos de los trabajadores, una mejor y justa distribución de las riquezas, condiciones dignas con salarios dignos, igualdad de oportunidades, capacitar y formar para trabajos calificados, son de los más significativos para tener en cuenta. Es interesante pensar esta herramienta desde la comunicación.