

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PROYECTO DEJA DE LADO LA LIBERTAD DE NEGOCIAR

Nelson Larrañaga Zeni

I. LAS REGLAS DEL PROYECTO

En octubre de 2007 el Poder Ejecutivo envió un proyecto de ley de negociación colectiva. Establece los principios, derechos y deberes sobre negociación. Distingue tres niveles de negociación colectiva. Regula algunos aspectos del convenio colectivo. Incluye un último capítulo sobre prevención, solución de conflictos y ocupación de empresas¹.

El Proyecto es insatisfactorio e incompleto. Instala para siempre la negociación colectiva obligatoria por rama de actividad a través de los Consejos de Salarios, vaciando de contenido a la negociación en la empresa. Lesiona la libertad sindical de los trabajadores de una empresa, que quieren negociar, pero el proyecto no los deja. Cambia para peor, algunas reglas sobre convenios colectivos de trabajo y omite otras importantes.

II. PRINCIPIOS Y DERECHOS

El Capítulo I sobre principios y derechos sobre negociación colectiva, contiene algunas reglas que son contrarias a la Constitución y los convenios de la OIT ratificados.

1. ¿Negociación voluntaria?

El Proyecto expresa que *“el Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles”*². Este es el compromiso asumido por nuestro país con la ratificación del Convenio OIT No. 98³. Esta norma establece que el gobierno debe fomentar la negociación colectiva. Y además, dispone que el recurso a esta negociación, es una decisión libre, voluntaria y autónoma de las partes⁴. El respeto de estos derechos constituye la esencia de la libertad sindical⁵. El Convenio No. 154 dispone que las medidas de fomento de la negociación colectiva *“no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva”*⁶.

Pese al pomposo anuncio de que se respetaría la libertad de negociar, el Proyecto impone la negociación colectiva tripartita por ramas de actividad económica y fija las

¹ El gobierno anunció que retiró este Capítulo del Proyecto. En su lugar, envió un proyecto sobre ocupaciones de lugares de trabajo y procedimiento para tramitar la petición empresarial de desocupación.

² Art. 3º.

³ Art. 4º: *“Deberán adoptarse medidas...para estimular y fomentar...el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria”*.

⁴ Libertad sindical y negociación colectiva, Informe de la Comisión de Expertos, No. 235, pág. 115 y No. 247, pág. 119, OIT, 1994.

⁵ La Libertad Sindical, No. 925, pág. 197, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, OIT, 2006.

⁶ Art. 8º. Nuestro país ratificó este Convenio por vía de ley.

materias a negociar⁷. La OIT no está de acuerdo: “en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción a la libertad de negociar. A este respecto, los problemas que surgen con más frecuencia son: la fijación unilateral del nivel de las negociaciones; la exclusión de determinadas materias del ámbito de la negociación...”⁸.

La OIT concluye que “en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa...”⁹.

2. Sujetos negociadores ¿están todos?

El Proyecto establece que del lado de los trabajadores, tienen derecho a negociar, “una organización o varias organizaciones de trabajadores”¹⁰. La norma proyectada le quita legitimación para negociar, a los representantes de los trabajadores, cuando no exista sindicato en la empresa¹¹.

Esta disposición lesiona la libertad sindical. No tiene en cuenta que, de acuerdo al Convenio OIT No. 154, si a nivel de la empresa no hay un sindicato, pueden negociar y acordar, representantes elegidos por los trabajadores¹². Así también lo disponen las normas vigentes¹³. Esta es una expresión de democracia, la de elegir los propios representantes para negociar. La ley no puede desconocer el derecho a la libertad¹⁴.

3. Negociación de buena fe ¿están todas las garantías?

El deber de negociar de buena fe es básico para construir relaciones laborales estables y generar confianza entre las partes. Esta obligación comprende que los negociadores de ambas partes, tengan mandato suficiente para conducir y concluir las negociaciones¹⁵. En este proceso, las partes deben validar cada uno de los avances con sus respectivos mandantes, de forma que todo el esfuerzo realizado, no se frustre al final,

⁷ Art. 12. Si el gobierno convoca a los Consejos, las organizaciones están obligadas a negociar sobre los salarios mínimos y todas las condiciones de trabajo, sin opciones.

⁸ Libertad sindical y negociación colectiva, OIT, ob. cit., No. 248, pág. 120.

⁹ La libertad sindical, OIT, ob. cit., párrafo 988, pág. 210.

¹⁰ Art. 2º.

¹¹ El art. 14, oración final, dice: “En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior”.

¹² Art. 3º. También la Recomendación No. 91 sobre los contratos colectivos (1951), habilita esta posibilidad (Capítulo II, numeral 2, 1).

¹³ Constitución (arts. 7 y 10) y Ley 13.556, de 26 de octubre de 1966, art. 1º.

¹⁴ Arts. 7 y 10 de la Constitución.

¹⁵ Art. 4º.

como muchas veces sucedió. La práctica de la democracia en la interna sindical es de esencia. Debería escucharse a todos los trabajadores y buscarse los consensos internos.

El Proyecto omite incluir, dentro del deber de buena fe, la obligación de respetar los acuerdos. La OIT señala que esta obligación, *“es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable”*¹⁶. En estos tiempos han existido reiterados incumplimientos de los sindicatos, de las reglas pactadas sobre prevención de conflictos¹⁷. Esta es una práctica contraria al principio de buena fe contractual.

La norma proyectada obliga a intercambiar informaciones necesarias para facilitar la negociación¹⁸. Entendemos que la calidad y cantidad de información recíproca, debe ser acordada por la partes. También se deberá determinar quienes serán los receptores de la información y las reglas sobre asunción de responsabilidad, en caso que la misma se divulgue. La confidencialidad es esencial. No alcanza con lo que dice el Proyecto de que la obligación de reserva está implícita¹⁹. Hay que pactarla expresamente.

III. CONSEJO SUPERIOR TRIPARTITO

El Proyecto da vida legal al Consejo Superior Tripartito (CST), que de hecho viene funcionando desde el año 2005. Establece su integración, funcionamiento y competencias²⁰. No determina qué tipo de órgano es del punto de vista administrativo; no aclara porqué el gobierno tiene más integrantes que las organizaciones; no son claras las reglas sobre funcionamiento. La norma proyectada lesiona la libertad de negociar, porque dispone que la negociación es obligatoria, una vez que el CST sea convocado²¹.

En estos años, la realidad demuestra que el CST fue un ámbito en el cual el gobierno comunica sus decisiones estratégicas sobre la política salarial y otras cuestiones sobre los Consejos de Salarios. Las organizaciones de cúpula empresarial y sindical expresan sus opiniones, y el gobierno decide. En general, con leves ajustes, el gobierno mantiene su decisión inicial²². Es un ejercicio de aparente diálogo, que no es satisfactorio para las organizaciones. No justifica que se mantenga. Y menos aún, con el título de *“gobernador de las relaciones laborales”*, término ajeno a nuestras prácticas laborales.

¹⁶ La Libertad sindical, Comité de Libertad Sindical OIT, ob. cit., Nos. 939 y 940, págs. 200 y 201.

¹⁷ Las ocupaciones de empresas se adoptaron como primera medida de lucha, sin recorrer los mecanismos previos de diálogo y negociación, pactados en los convenios colectivos.

¹⁸ Art. 4º, inciso 2º.

¹⁹ Ídem, ídem, nota anterior.

²⁰ Arts. 7 a 10.

²¹ Art. 9º, inciso 1º.

²² Esto quedó en evidencia en las reuniones en las que el gobierno presentó los lineamientos salariales para la tercera ronda de Consejos de Salarios (julio 2008).

Las competencias del CST son de asesoramiento al Poder Ejecutivo²³. Pero hay otras que son resolutorias. Efectúa la clasificación de los grupos de actividad para la negociación en los Consejos de Salarios²⁴. Se pronuncia sobre *“cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita”*²⁵. No estamos de acuerdo con estas competencias resolutorias, que no respetan la libertad de negociar al nivel que las partes decidan. Además, no se dice nada si las decisiones del CST son recurribles, qué tipo de recursos y ante quién, plazos de tramitación y resolución. Faltan estas reglas que son esenciales para las garantías del debido proceso. No ha que olvidar a la Constitución.

IV. CONSEJOS DE SALARIOS

1. Nivel de negociación y materias a negociar

El Proyecto impone para siempre la negociación colectiva por rama de actividad y en forma tripartita (Consejos de Salarios)²⁶. La experiencia de estos años indica que el gobierno interviene intensamente en la negociación y decide el contenido de las cláusulas salariales, a través de pautas o lineamientos que se tornan casi preceptivos.

La norma proyectada obliga a las partes a negociar en los Consejos de Salarios y sobre todas las condiciones de trabajo. Esto implica fijar preceptivamente el nivel de la negociación y las materias a negociar. No es cierto lo que dice el Proyecto de que *“las partes podrán negociar por rama o sector de actividad, empresa, establecimiento, o cualquier otro nivel que estimen oportuno”*²⁷. La realidad es que se obliga a las partes a negociar en el Consejo de Salarios y sobre todos los temas relevantes. En los hechos, este nivel tiene el monopolio de la negociación. Esto determina que la negociación colectiva a nivel bipartito (rama o empresa) quede sin contenido relevante o estratégico.

La OIT expresa que estas disposiciones no son compatibles con el Convenio No. 98: *“... una legislación que fije imperativamente el nivel de la negociación colectiva en un ámbito superior (sector, rama de actividad, etc.), plantea asimismo problemas de incompatibilidad con el Convenio. Normalmente, la elección del nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores de la negociación...”*²⁸.

En caso que el gobierno decida mantener los Consejos de Salarios, éstos deberían limitarse a establecer categorías y salarios mínimos, tal como fue previsto originalmente

²³ Art. 10, literales a), c) y e).

²⁴ Art. 10, literal b).

²⁵ Art. 10, literal d).

²⁶ Art. 12. Si el gobierno convoca al Consejo de Salarios, las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen que obligatoriamente negociar en ese ámbito tripartito.

²⁷ Art. 15.

²⁸ Libertad sindical y negociación colectiva, Informe de la Comisión de Expertos, OIT, ob. cit, No. 249, págs. 120 y 121.

en la ley 10.449²⁹. El resto de las materias (aumento de salarios y otras condiciones de trabajo) deberían negociarse en forma bipartita, ya sea a nivel de la rama o de la empresa, según lo decidan libremente las partes.

2. Clasificación de actividades

La norma proyectada carece de criterios objetivos para la realización de la clasificación de las actividades laborales. Los tiempos actuales de globalización, marcados por una intensa competencia, han demostrado que en cada rama de actividad, existen sub-sectores que tienen su propia realidad económica. También existen diferencias de realidades entre empresas de Montevideo, con las de la mayoría de los departamentos del interior de la República. Importa mucho también el tamaño de las empresas en los sectores, a la hora de fijar los salarios mínimos y los aumentos de salarios. Algunos de estos elementos (como por ejemplo, rentabilidad de las empresas del sub-sector y condiciones económicas del lugar de ubicación de las mismas), ya estaban indicados como relevantes en la ley, para la fijación de los salarios por los Consejos³⁰.

Por lo anterior, la norma debería habilitar la posibilidad de crear Sub-Consejos de Salarios, dentro de la rama de actividad, con negociación independiente. La experiencia pasada indica que la fijación de aumentos y salarios mínimos por categorías generales para toda la rama, sin tener en cuenta las especificidades de los sub-sectores, ha sido muy perniciosa para la competitividad de las empresas, y en algunos casos, para su subsistencia. La realidad económica impone fragmentar la rama en varios sub-sectores.

Cabe destacar, que el sindicato de la rama no siempre es el más representativo de los trabajadores de empresas de un sub-sector. Muchas veces no se han constituido sub-grupos en la rama, por la oposición del sindicato de la rama, porque lo percibe como una amenaza de fragmentación de su poder sindical. También ocurrió que organizaciones empresariales de la rama, no fueron representativas de empresas de un sub-sector.

3. Legitimación para negociar

El Proyecto establece que el Poder Ejecutivo designará los delegados de los trabajadores y empleadores, en consulta con las organizaciones más representativas de los respectivos grupos de actividad. En caso que no existan, se designarán los delegados que le sean propuestos por las organizaciones que integren el Consejo Superior Tripartito o en su caso adoptará los mecanismos de elección que éste proponga³¹.

²⁹ Art. 5º, inciso 1º y art. 9.

³⁰ Ley 10.499, art. 17, numerales 1 y 5.

³¹ Art 13.

En nuestra opinión debería mantenerse, con algunas adecuaciones, el sistema democrático previsto en la ley 10.449. En esta ley se establece que mediante elecciones libres y con voto secreto, los empresarios y los trabajadores elijen a sus delegados para que negocien en el sector o sub-sector³². El Proyecto en el Capítulo III nada dice respecto a qué órgano y en base a qué criterios, una organización puede legitimarse como la más representativa. Basta que una organización diga que es la más representativa de la rama, para que se arrogue el derecho de designar a sus delegados vía Poder Ejecutivo.

El procedimiento previsto en el Proyecto no se ajusta a nuestras mejores prácticas democráticas. Las urnas son las que dan legitimidad para representar en una negociación. Esta es la mejor forma de probar la representatividad. Así lo dice el Comité de Libertad Sindical, al señalar que debe garantizarse *“que la organización representativa sea elegida por el voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad interesada”*³³.

4. Obligatoriedad y descuelgue

El Proyecto establece que las decisiones de los Consejos de Salarios, que recaen sobre las materias negociadas, surtirán efectos en el grupo de actividad, una vez que sean registradas y publicadas por parte del Poder Ejecutivo³⁴. Por lo tanto, se establece en forma preceptiva que lo resuelto en el respectivo Consejo, regirá para todas las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito de actuación, sin excepción alguna.

Nos surgen dos comentarios a esta disposición. En primer lugar, debido a este efecto *erga omnes* que se prevé, sin duda que cobra especial relevancia que los delegados de las organizaciones, legitimen su designación mediante elecciones libres. En segundo lugar, no se prevé ningún procedimiento previo a la extensión de los efectos, por el cual una empresa pueda solicitar el *“descuelgue”* del convenio y negociar otro convenio sustitutivo con los representantes legítimos de los trabajadores. Así lo sugiere la Recomendación No. 91 (1951) de la OIT: *“debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes va a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones”*³⁵.

V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA BIPARTITA

1. Legitimación para negociar

El Proyecto otorga legitimación para negociar un convenio colectivo (sea a nivel de la rama o de la empresa), a la organización representativa de los trabajadores. Si hay más

³² Arts. 7 y siguientes, y Decreto reglamentario, de 19 de noviembre de 1943.

³³ La Libertad sindical, OIT, ob. cit., párrafo 969, pág. 206.

³⁴ Art. 12.

³⁵ Capítulo IV, No. 5, 1), c).

de una organización que quiere negociar y no hay acuerdo entre ellas, la legitimación la tendrá la más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados a la organización³⁶. No dice nada respecto a cuál es el órgano independiente que va a resolver esta contienda y las garantías del debido proceso que deberán cumplirse. Tampoco aporta elementos objetivos de cómo deben ponderarse los distintos parámetros para medir la representatividad.

En nuestra opinión, la representatividad de una organización para la negociación de un convenio, debe surgir de una elección, con voto secreto. Este es el criterio principal que establece la actual ley 13.556: *“Para la calificación de la más representativa se tendrá en cuenta, en el orden que se expresan: a) Los resultados de elecciones de delegados en los Consejos de Salarios...”*³⁷. El criterio secundario estaba dado por la antigüedad, continuidad e independencia de la organización³⁸.

La norma proyectada prescinde de un mecanismo esencial de la democracia sindical, como es la elección. La OIT señala que la calificación de una organización representativa debe contar con ciertas garantías, como que *“sea elegida por el voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad interesada”* y con la participación de un organismo independiente que extienda la respectiva certificación de representatividad³⁹.

Los criterios de antigüedad y continuidad no aportan nada respecto a la representatividad de una organización. La práctica enseña que pueden surgir organizaciones nuevas, que sin tener la antigüedad y continuidad de otras, son más representativas que las más antiguas. La independencia o no de la organización la van a decidir los trabajadores mediante una elección libre. El número de afiliados por sí sólo no es determinante de representatividad y no otorga legitimidad para negociar. Pueden existir otras organizaciones que tengan menos afiliados, pero cuenten con el voto mayoritario de los trabajadores. Los no afiliados pueden votar a alguno de los delegados propuestas por éstas, y de esa forma obtener una votación mayoritaria que los legitime para negociar.

El Proyecto remata su tesis disponiendo que en la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior⁴⁰. Esta disposición desconoce en forma absoluta, la libertad sindical de los trabajadores de la empresa y es

³⁶ Art. 14.

³⁷ Art. 1º, inciso 3º.

³⁸ Art. 1º, inciso 3º, literal b).

³⁹ La Libertad Sindical, OIT, ob. cit., párrafo 969, pág. 206.

⁴⁰ Art. 14, oración final.

contraria a la libertad general⁴¹. Si no hay sindicato en la empresa, son los trabajadores mediante elecciones libres y por voto secreto, los que deben elegir sus representantes⁴².

2. Niveles y articulación

El Proyecto establece que el nivel de negociación lo establecen libremente las partes⁴³. Esto no es así, porque hay otras disposiciones que obligan a negociar a nivel de la rama, mediante la convocatoria a los Consejos de Salarios. Basta que el gobierno los convoque, para que las organizaciones profesionales estén obligadas a negociar⁴⁴.

En cuanto a la articulación de niveles, hay una disposición que impone a los niveles inferiores, los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior, salvo lo dispuesto en el Consejo de Salarios⁴⁵. Esto va en sentido contrario de la libertad sindical. La experiencia nos enseña que en los niveles inferiores, pueden verificarse negociaciones entre empleadores y organizaciones sindicales o representantes legítimos de los trabajadores (según el caso), que fructifiquen en un convenio colectivo. Este convenio puede regular las condiciones de trabajo de tal forma que contemple con equilibrio, la realidad de las empresas y los intereses de los trabajadores. En función de la libertad sindical, este convenio debería ser plenamente eficaz, a pesar de que no respete los mínimos del convenio de nivel superior.

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Efectos

La norma proyectada establece que *“el convenio colectivo por sector de actividad celebrado por las organizaciones más representativas es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores del nivel de negociación respectivo, una vez que sea registrado y publicado por el Poder Ejecutivo”*⁴⁶.

Esta disposición pretende cambiar la regla actual pacíficamente aceptada, que el convenio colectivo del lado de los empleadores, sólo alcanza a las empresas afiliadas a la Cámara o Asociación pactante. En la esfera de los empleadores, la regla es la no extensión *erga omnes* del convenio colectivo⁴⁷. No existe ninguna razón jurídica para cambiar la regla actual. El convenio colectivo, de naturaleza contractual, debería obligar

⁴¹ Art. 7 de la Constitución.

⁴² Así lo establece la actual ley 13.556, art. 1º, incisos 1º y 2º, el Convenio OIT No. 154, art. 3º y la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, Capítulo II, 2, 1).

⁴³ Art. 15.

⁴⁴ Art. 12.

⁴⁵ Art. 15.

⁴⁶ Art. 16.

⁴⁷ La única excepción la constituyen los convenios suscritos por mayoría por la Liga de la Construcción o entidades afiliadas (Ley 9.675, art. 2º).

exclusivamente a las empresas afiliadas a las entidades pactantes⁴⁸. En base al principio de libertad sindical, las empresas no afiliadas libremente podrán adherir al convenio o formar una coalición de hecho para negociar otro convenio más acorde a sus realidades.

2. Vigencia

El Proyecto establece que el convenio colectivo cuyo plazo estuviere vencido, mantendrá su vigencia hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubieren acordado lo contrario⁴⁹. En nuestra opinión, la solución debe ser al revés. El convenio colectivo de trabajo debe extinguirse una vez finalizado el plazo pactado, salvo que las partes acuerden una prórroga automática o expresa, antes de su vencimiento. Esta es la regla que en forma casi unánime es aceptada por la doctrina y por la jurisprudencia de nuestro país.

3. Adaptación de las normas estatales

El Proyecto guarda silencio respecto a si el convenio colectivo puede establecer mecanismos que flexibilicen la aplicación de las leyes laborales. Sabido es que las leyes laborales establecen lo que se llaman “*mínimos necesarios*” que deben respetarse. Pero la forma en que establecen las leyes para cumplir estos mínimos son tan rígidas (ya sea porque lo establecen en forma preceptiva o porque la ley es de orden público), que no dejan margen para establecer mecanismos de cumplimiento más flexibles por vía de los convenios colectivos. La realidad indica que se suscribieron convenios colectivos, que establecen excesos de la jornada diaria, compensados con mayores descansos.

4. Prevención y solución de conflictos colectivos.

El Proyecto habilita a que por vía de convenios colectivos se establezcan mecanismos de prevención y solución de conflictos⁵⁰.

En atención a lo que ha sucedido en estos últimos tres años y medio de gobierno, el Proyecto debería haber previsto en forma subsidiaria al pacto expreso de las partes, dos reglas que son esenciales para la paz laboral:

- a) La obligación de agotar las instancias previas de negociación antes de la adopción de medidas de conflicto y que en caso de incumplimiento, la otra parte puede denunciar el convenio colectivo en forma inmediata sin responsabilidad.

⁴⁸ Este es el principio general que surge de los arts. 1291 y 1293 del Código Civil (Los contratos obligan a las partes y sus efectos no se extienden a los terceros). Así también lo establece la Recomendación No. 91 sobre contratos colectivos (1951), Capítulo III, 3, “1) *Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato*”.

⁴⁹ Art. 17, inciso 2º.

⁵⁰ Capítulo V, art. 19.

- b) La obligación de respetar la cláusula de paz y que su incumplimiento conlleve la misma consecuencia señalada en el literal “a)” precedente.

La experiencia indica que se han adoptado medidas de conflicto (ocupaciones, piquetes, paros, etc.) sin respetar los mecanismos previos de negociación pactados, así como que se ha vulnerado la cláusula de paz sin que ello tenga ninguna consecuencia. En otros derechos más avanzados, se establece en forma expresa la responsabilidad civil de quienes incumplen estas cláusulas. Aún cuando el Proyecto nada diga, son aplicables las reglas del Código Civil sobre responsabilidad contractual. La parte afectada por el incumplimiento podrá reclamar a la otra, los daños y perjuicios ocasionados⁵¹.

VII. CONCLUSIÓN

En nuestra opinión, se tomó la senda equivocada. Las relaciones colectivas de trabajo deben regularse de una sola vez. Este fenómeno debe encararse en forma global y no fragmentada. Por ejemplo, no se puede regular la negociación colectiva, sin tener reglas sobre sindicatos. No se sabe nada sobre sus estatutos, órganos, forma de actuación, controles internos, etc. Nadie los puede llamar a responsabilidad por sus actos.

El desafío está en establecer reglas sobre libertad sindical, sindicatos, negociación y convenios colectivos, prevención de conflictos, medidas gremiales (incluida la huelga), solución de conflictos y responsabilidades por incumplimiento de las reglas. La experiencia del año 2005 en adelante nos ha enseñado que, sin reglas, las relaciones colectivas tuvieron momentos caóticos, con serios enfrentamientos que dañaron a todos. La falta de seguridad jurídica que esto provoca, afecta la credibilidad y confianza sobre la vigencia del Estado de Derecho. Debemos cuidar este valor con responsabilidad.

⁵¹ Art. 1341 del Código Civil.