

CONSTITUCION POLITICA Y GARANTIAS LABORALES*

(El caso de Costa Rica)

*Dr. Jorge Enrique Romero Pérez.
Prof. de la Universidad de Costa Rica.*

CONTENIDO:

| | | |
|------|---|----|
| I. | Introducción | 44 |
| II. | Carta Magna y Derecho Laboral | 44 |
| III. | Código de Trabajo | 46 |
| IV. | Ley de Administración Pública. | 48 |
| V. | Estado actual de la discusión | 49 |
| VI. | Resumen | 49 |

*Documento de trabajo presentado al seminario sobre Constitución Política y Sociedad, celebrado en Montevideo, Uruguay, del 13 al 15 de agosto de 1980, bajo el patrocinio del Centro Latinoamericano de Economía Humana y el grupo de trabajo "Derecho y Sociedad" del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

I. INTRODUCCION.

La convención colectiva de trabajo es una institución antigua en nuestro país. Consagrada por la Carta Magna de 1949, ya se había insertado en la Constitución Política anteriormente vigente en el año de 1943 bajo el debatido título de "garantías y derechos sociales". En esa década de 1940 a 1950, los problemas de la Segunda Guerra Mundial tuvieron efecto en nuestra nación. Al interior de nuestro país, grupos de izquierda y de derecha pugnan por el poder y mediante pactos o alianzas políticas (no del todo analizadas y conocidas por el momento), el entonces Presidente de la República se alía con el Partido Comunista, fruto de lo cual es la emisión del Código de Trabajo y las citadas garantías, así como otras medidas político-sociales, importantes.

Los grupos de derecha logran aglutinar y financiar a otros sectores sociales de oposición a la alianza dicha, logrando en 1948 derrocar al régimen cuyas figuras más destacadas fueron el Presidente de la República de 1940 a 1944, y su sucesor (1944-1948) y el dirigente del Partido Comunista de mayor jerarquía formal e informal.

A pesar de que los sectores conservadores se oponen a las mencionadas garantías y a pesar de la ilegalidad a que envían a los sectores de izquierda, el Código de Trabajo se aplican a duras penas, constituyéndose nuestra nación en una mera formalidad legal ante una realidad que desvirtúa la aplicación cabal de la legislación de trabajo en sus diversos rangos jurídicos-normativos.

En la actualidad, desde el Gobierno pasando por la empresa privada y pública, la lucha por el derecho de trabajo, a partir de los grupos de trabajadores es ardua y nada fácil.

Prácticamente, la legislación laboral en el sector privado es poco eficaz, burlándose la normativa que garantiza la libre sindicalización y demás garantías y derechos laborales. Esto sin duda es un hecho que le resta legitimidad al sistema político.

En lo que corresponde al sector público, por diversas razones (no estudiadas, lamentablemente), se han fortalecido (en términos relativos) el movimiento sindical, al punto que para este año de 1980, se puede decir que la proliferación de grupos sindicales en el aparato estatal tiende a atomizarse

ante la imposibilidad de lograr una unión que forme una federación fuerte capaz de movilizar al ejército de burócratas públicos. En este punto cabe decir, que los sindicatos dichos carecen de capacidad de movilización, siendo muchos de ellos meras organizaciones fantasmas.

A pesar de ello, el número de convenciones colectivas que se han firmado con el Estado en tanto patrono ha ido en aumento, lo cual no implica necesariamente que la politicidad y conciencia de clase de los obreros del Estado también hubiere crecido.

Se sigue dando una desvinculación entre dirigencia formal sindical y la masa de trabajadores.

Lo que sí se puede adelantar como un dato importante, es la especial forma de represión que ha usado el actual gobierno (1978-1982) costarricense para impedir la existencia de convenciones colectivas y para frenar el movimiento sindical en la esfera pública.

II. CARTA MAGNA Y DERECHO LABORAL.

La Constitución Política vigente en 1944 y hasta 1949 (año en que se puso en vigencia la actual) contiene el art. 57 que decía:

Tendrán fuerza de ley las convenciones y contratos colectivos de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados (así incorporado a la Constitución por Ley No. 24 del 2 de julio de 1943).

Esta sección tercera, relativa a las garantías sociales fue incorporada a la Carta Magna por la ley citada No. 24, cuyo artículo 2 manifestó:

Se adiciona el título III de la Constitución con una sección III que se llamará "de las garantías sociales", y que comprenderá 15 artículos —del 51 al 65—.

Tanto la emisión del Código de Trabajo como estas garantías tienen un trasfondo político sumamente relevante en unas coordenadas formadas por la alianza del Presidente de ese entonces y el Partido Comunista, con la oposición de sectores derechistas y reformistas autodenominados "neoliberales reconstructivos" (1).

Luego de los conflictos políticos, militares y

(1) Cf. nuestro estudio sobre La social democracia en Costa Rica (San José: Imprenta Trejos, 1977).

económicos de la guerra civil de 1948, se convoca la Asamblea Nacional Constituyente (2), la que redacta la Carta Magna de 1949.

Es el art. 62 el que manda acatar lo relativo a las convenciones colectivas en estos términos:

Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

En este numeral constitucional se institucionalizan las mencionadas convenciones, con el respaldo de todo el aval histórico y político de los años 40, cruciales para entender la modernización del Estado y la quiebra del Estado oligárquico nacional hacia los rumbos de un reformismo no propuesto por la élite cafetalera, fruto del modelo agroexportador, sino a capas medias en ascenso y a grupos de la pequeña y mediana burguesía que estratégicamente copan el aparato estatal y nacionalizan la banca con el objeto de parapetarse en la estructura pública y fortalecerse políticamente y económicamente, lo cual han hecho a lo largo de treinta años, esencialmente bajo el nombre de Partido Liberación Nacional, generador de una "burguesía estatal" cada vez más influyente y con la difusión de las estructuras públicas, que ha resultado útil también para los sectores más conservadores, durante los lapsos en que han ocupado los cargos de mayor jerarquía.

Por otra parte, las convenciones colectivas, como realidad tienen una trayectoria de casi 30 años, siendo el Estado uno de los patronos que más frecuentemente las ha firmado bajo la presión de los grupos organizados del sector público. En la empresa privada, la situación es mucho más difícil, ya que el sindicalismo es prácticamente inexistente como hecho real ante los mecanismos que usan los patronos privados para impedir la formación de sindicatos obreros.

De conformidad con dicho artículo se puede sostener lo siguiente:

- a) desde 1943 se reconoce por el Estado la existencia y legitimidad de las convenciones colectivas,
- b) el rango que se les otorga es de ley formal emanada del Poder Legislativo (desempeñando el

rol de ley de "orden público" entre las partes contratantes),

c) obviamente, el principio constitucional, expresado por escrito en la Carta Magna, tiene su desarrollo por medio de la ley formal, ya sea en el instrumento denominado Código de Trabajo o en una ley especial propia del derecho laboral colectivo, que en el futuro pudiera emitir el Estado en cuestión.

No ha faltado quien argumente que la expresión mencionada "conforme a la ley" significa que se somete o subordina a una norma jerárquica inferior (como es una ley formal respecto de la Constitución Política) con el fin (ideológico) de negar la convención colectiva. Esto además de constituir un absurdo en cuanto al punto de interpretación legal (3), sería una jugada ideológica poco hábil para negarle a los trabajadores el derecho a la convención citada.

Esa afirmación (mandato jurídico) del art. 62, indicado, quiere decir que se hace referencia a la ley formal en cuanto al mecanismo, funcionamiento y reglas del juego de la dicha convención como instrumento que contiene las normas de la relación jurídica entre obreros y patronos. Asimismo, cada convención que se firma (en tanto su eficacia y vigencia) contiene un conjunto de reglas de derecho propias del ámbito de acción de esa logística normativa, v. gr.:

la *Universidad de Costa Rica* y el sindicato de empleados de esta *universidad* suscriben la presente convención colectiva de carácter económico-social, y se comprometen a unir sus esfuerzos y posibilidades para lograr la estabilidad de las condiciones económicas y sociales de los empleados que laboran en dicho *centro de trabajo*.

Añadiendo que:

esta convención surtirá efecto en la citada *universidad* y regulará las condiciones de trabajo que se ejecute o *llegare a ejecutarse* por sus empleados y *de todos* aquellos que entrasen a trabajar en esa calidad después de firmado el presente documento.

(Preámbulo de la convención colectiva con fecha 9 de mayo de 1980; San José: Publicaciones de la Universidad de Costa Rica, 1980).

(2) Se publicaron tres tomos de las actas de esa asamblea. Las actas no están completas ni recogen todas las discusiones; sin embargo, constituyen un documento importante para entender lo que ocurrió en tal asamblea. La Imprenta Nacional las publicó en los años de 1953, 1955 y 1957 respectivamente.

(3) Cf. los trabajos sobre lógica, lenguaje jurídico e interpretación legal publicados por el Dr. Enrique Pedro Haba en la *Revista de Ciencias Jurídicas* Nos. 34 a 38 (San José: Universidad de Costa Rica, Colegio de Abogados, 1977-1978).

III. CODIGO DE TRABAJO.

Sin duda este Código ha sido, desde su nacimiento objeto de debate intenso y de muy poca aplicación de parte de los patronos, tanto en el ámbito privado como público, aunque, la matización iría en el sentido de que, a partir de 1970, los sindicatos formados por obreros del Estado (en sentido amplio: Poderes Públicos tradicionales y poder descentralizado-instituciones "descentralizadas") han cobrado mayor fuerza en virtud de un conjunto de factores que denominaríamos "sociológicos" (que dada la naturaleza de este breve escrito no detallamos (4), aunque en un trabajo en preparación —"análisis del movimiento sindical en la década de los años 70"— estamos llevando a cabo esa labor).

La realidad y sus mecanismos (relación de clases asociales y vinculación efectiva del Poder Judicial a los elementos factuales) han venido enseñando que el mito elaborado por los grupos dominantes en el país acerca de la "manera fácil en que los obreros cuentan con una legislación laboral", olvida a propósito (y lo oculta) la larga lucha de clases que se ha desarrollado en Costa Rica (cf. Vladimir de la Cruz, *"Las luchas sociales en Costa Rica"* en edición por la Universidad de Costa Rica, 1980; y nuestra investigación sobre partidos políticos nacionales, San José: Syntagma, 1979) y que se lleva a cabo para democratizar el sistema político y darle una mayor realización a las garantías constitucionales, en buena medida sujetas a papel y tinta, pero reacias a convertirse en realidades.

El artículo 54 del citado Código define así la convención colectiva:

aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos; o, uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

En el fondo repite (al igual que el art. 62 de la Carta Magna de 1949 con respecto a la de 1944) la normativa constitucional.

Cuando esta normativa se aprobó los patronos carecían de sindicatos propiamente dichos, aunque siempre contaron (lógicamente con sus grupos de presión, sus grupúsculos de caciques financieros —"partidos políticos"—). Actualmente, y a partir de 1970, los patronos han fortalecido sus "cámaras" (comercio, industria, ganaderos, etc.), han creado un sindicato de la empresa privada, un instituto del sector particular, una federación de cámaras y sindicatos. En otras palabras, los empresarios tienen conciencia de clase, lo cual explica esa escalada organizativa. Probablemente, la influencia de los "avances de izquierda" en América Latina y fundamentalmente en Centro América, los ha conducido a una creciente formación de grupos de presión.

De parte de los trabajadores en general, los obstáculos institucionales (y de parte de los patronos) a la organización masiva no se ha podido efectuar. Empero, la línea irreversible de la historia se encamina hacia un robustecimiento de las fuerzas laborales y sindicales obreras.

Agrega el art. 54 mencionado, que la convención colectiva tiene carácter de ley profesional (es decir, normativa referida al campo de las relaciones obrero-patronales) y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos, existentes o que luego se realicen en las empresas, industriales o regiones que afecte.

Por lo que atañe a la jurisprudencia, la mayor parte de la misma es conservadora, siguiendo un hilo de razonamiento como el siguiente:

tanto el Estado como las instituciones autónomas no pueden obligarse a suscribir una convención colectiva de trabajo porque lo impiden razones presupuestarias y administrativas entre otras (5).

Esta interpretación judicial es inconstitucional y contiene una visión, objetivamente (no me refiero al ámbito de la voluntad) favorable al patrono. Esta interpretación es absurda, ya que precisamente la convención colectiva nace para remediar el esclerosis de la legislación laboral escrita y como un instrumento de distribución de la riqueza y

(4) Cf. nuestros trabajos sobre "legislación laboral costarricense" (San José: INA, 1966) y "El sindicalismo en Costa Rica" (San José: publicaciones de la Universidad de Costa Rica, 1969).

(5) Código de Trabajo anotado y concordado por Alvaro Valerio y Henry Rodríguez (San José: Imprenta Nacional, 1979, p. 161).

de conseguir una relativa estabilidad política y social para el macro sistema social. Es decir, tiene una finalidad estabilizadora del régimen político, ante el aumento en el nivel (encarecimiento del costo de la vida) o pérdida de valor adquisitivo del salario nominal que recibe el obrero. Por un lado, y por otro, otorgarle garantías y seguridades que redundan en una salud física y psíquica vital para la productividad y rendimiento laboral del obrero (6).

Es una minoría de tribunales de trabajo los que tienen el criterio favorable a las convenciones. Por otro lado, parte de la estructura de dominación, consiste en que la mayoría de los tribunales de trabajo están opuestos a la "carta de legalidad de las convenciones", como por el hecho de que (para fiscalizar el proceso "desde arriba") se centralizan todos los conflictos y convenciones colectivas en el Tribunal Superior de Trabajo con sede en la capital (San José). Esto va íntimamente unido al hecho de que la inmensa mayoría de las huelgas de obreros son declaradas ilegales por el Poder Judicial, como se lee continuamente en los periódicos y en las sentencias respectivas (7).

Asimismo, ese tribunal en su composición viola el art. 405 del Código de Trabajo que manda:

habrá un *Tribunal* (centralización a los efectos de la dominación) Superior de Trabajo, con residencia en la capital y con jurisdicción en toda la República, *integrado* por un juez superior de trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos.

Este artículo no se cumple ni se ha cumplido en cuanto a la representación de los obreros, por lo que toca a la representación de los empresarios o patronos (privados y públicos) es obvio que siempre la ha tenido y la tendrá.

En otras palabras, la materia laboral (en sus normas) es frecuentemente violada impunemente desde las esferas del mismo Estado y sus Poderes, desde el ángulo de la logística de la dominación y del control social y político.

También se ha violado el art. 409 del mismo

Código que establece el mecanismo de elección y selección de los representantes obreros.

Desde el punto de vista de la estabilidad política del sistema democrático, esas violaciones conducen a intensificar la militancia sindical y el movimiento obrero. Por ello, la lucha por el respeto al Derecho, por parte de los trabajadores, en el fondo es un llamado a la cordura y al buen funcionamiento de la democracia material, sustancial o real. No me refiero a la democracia de papel o formal.

Los artículos del Código de Trabajo que regulan la convención dicha son los Nos. 54 a 65.

i) Concordancia del art. 54 y 56.

El artículo 54 se refiere al patrono, como figura genérica, al tenor de la Carta Magna; y, de la lógica, ya que el mundo del trabajo se divide en capitalistas (aportadores de capital), patronos, empleadores o empresarios y trabajadores empleados o asalariados.

Por su lado, el artículo 56 habla del patrono particular como cocontratante en una convención colectiva.

La interpretación propatronal que algunos le han dado a esta contradicción aparente en el sentido de afirmar que el Código de Trabajo niega la posibilidad de firmar esas convenciones en el terreno estatal lo refuerzan con la normativa del artículo 62 constitucional que tiene la expresión (ya comentada) de "con arreglo a la ley", para enfatizar que la ligazón a la ley viene dada por el artículo 56 citado con orientación prohibitiva.

Claro está que por la jerarquía de las normas (tesis kelseniana) la Carta Magna prevalece sobre la ley formal, existiendo una inconstitucionalidad patente ya que la Constitución (con un sentido lógico) se refiere a patronos y obreros en general, como sujetos formales y como centros de imputación de derechos y deberes, no importando del *locus* o lugar donde se dé la relación laboral —en el Estado o en la empresa privada—.

Asimismo se puede agregar lo que cuesta ganar un recurso de inconstitucionalidad, por cuanto se requiere una mayoría calificada de magistrados para que se acepte la declaratoria de inconstitucionalidad.

-
- (6) Derecho a la lactancia de los hijos de obreras, permisos con goce de sueldo para estudiar, becas, guarderías infantiles, inmuebles para la higiene mental, etc. (cf. convención colectiva de la Universidad de Costa Rica, cit.).
- (7) Al respecto es sumamente interesante el estudio del jurista Bernardo van der Laet "La huelga y el paro en Costa Rica" (San José: Juriscentro, 1979). Para ilustrar este punto baste este ejemplo: la forma de evadir —el patrono— el hecho de una huelga por el 60 por ciento de sus obreros, es mediante el expediente de contratar inmediatamente decenas de trabajadores (lo cual es fácil en un país subdesarrollado como el nuestro), llenando de nuevo su fábrica de obreros y declarando cesantes (por "abandono de trabajo") a los huelguistas. El Estado, como un todo, ha legitimado este mecanismo irregular y sustancialmente ilegal.

lidad. Por ello, se puede decir que la norma jurídica más impunemente violada es la Constitución Política, lo cual se prueba frecuentemente con el número de recursos de amparo y de inconstitucionalidad "institucionalmente" fracasados "por razones de procedimiento".

Se puede añadir a lo dicho que ese Código de Trabajo se emitió, esencialmente para la empresa privada, lo cual queda probado con el hecho de que contiene solo dos artículos (578 y 579) para regular la relación obrero-patronal en el ámbito estatal. Ello es así, por cuanto el aparato estatal de 1943 era pequeño y respondía a un Estado oligárquico y a una sociedad agraria y dependiente. Ahora la maquinaria estatal es sumamente amplia (se puede decir que de cada tres costarricenses, aproximadamente dos dependen del Estado como asalariados —cf. estudios respectivos de la Oficina de Planificación, años de 1974 a 1976—). Ante esta creciente burocratización (que recuerda el caso de Uruguay) el ejército de burócratas públicos es cuantioso, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Por esta razón, en parte, se parte de un raquítico y obsoleto régimen del Servicio Civil y se llega a una serie de estatutos de régimen laboral para el Poder Judicial, la Contraloría General de la República, los bancos del Estado, Poder Legislativo, etc.

Por ese motivo en el pasado Congreso Jurídico Nacional (1979), propuse (moción que fue aprobada) que ante esa proliferación de diferentes y privilegiados (entre sí) regímenes laborales de obreros con su respectiva aristocracia obrera, aquellos funcionarios cuyos sueldos mensuales son de un promedio de \$ 3.000 (tres mil dólares USA); más viáticos, gastos de representación y otras ventajas —pensión a los 25 años de servicio con el 100 por ciento del sueldo devengado en los últimos 5 años de laborar, etc.—, se procedería a promulgar por el Poder Legislativo un estatuto único y uniforme para toda la Administración Pública.

IV. LEY DE ADMINISTRACION PUBLICA.

Con la emisión de la Ley de Administración Pública, se pusieron por escrito algunos principios generales del derecho como la defensa previa, el debido proceso, notificaciones en debida forma, etc. En base a la promulgación de esta ley, eficaz a fines de 1978, un sector de los abogados del Estado esgrimió un conjunto de tesis antijurídicas como las siguientes:

1. La convenciones colectivas ya no serán firmadas por el Poder Ejecutivo.
2. Aquellas convenciones que han vencido o expirado, ya no serán renegociadas ni prorrogadas.
3. Ya no existen trabajadores del Estado, sino "servidores públicos".
4. La citada ley atenta contra los derechos de los trabajadores.
5. Esa ley le endosa al agente público una serie de responsabilidades penales y civiles.

Nada más hago esa lista pequeña, por el momento y para efectos de ilustrar al límite que llegaron esas oficinas públicas con funciones de abogacía estatal. Claro está que trataban de justificar, con varias ideas seudojurídicas, la posición política del Poder Ejecutivo, de contener el movimiento sindical y reprimir a los trabajadores del Estado. Empero, luego de una larga labor (de cuya trayectoria dan fe los periódicos nacionales de los meses de enero de 1978 a mayo de 1979), la jerarquía política pública ha tenido que ceder terreno, pues sus posiciones políticas eran indefensibles en el campo jurídico.

A la par de los 30 años de tradición y costumbre legal de firmarse convenciones colectivas en el país y de constituirse en contratos legales, las convenciones de la O.I.T., favorables a la realización de convenciones colectivas en el sector público, son un argumento relevante en ese embate contra las posturas políticas conservadoras del Poder Ejecutivo y sus respectivos entes abogadiles.

Dicho sea de paso, esta Ley de la Administración Pública tiende a regular el comportamiento sustantivo y procedimental del Estado costarricense. Y de darle cierta racionalidad a la acción administrativa. Para los políticos arbitrarios de nuestro país, el derecho es una camisa de fuerza y un estorbo para sus jugadas en el tablero de ajedrez del poder político y económico.

V. ESTADO ACTUAL DE LA DISCUSION.

En estos momentos, la fuerza de la convención colectiva tiene la dinámica necesaria para impedir que se detenga la firma de nuevas convenciones colectivas o de renegociar aquellas que están vencidas. El movimiento obrero del sector público tiene plena conciencia que solo por medio de la convención puede hacerle frente a la inflación y a la obsolencia y rigidez del Código de Trabajo.

En este sentido los trabajadores del Estado tienen una situación de privilegio y de ventaja respecto de los obreros del sector privado, en donde la aplicación de la legislación laboral es raquítica, insuficiente y muy precaria.

Parte de la guardia baja del Poder Ejecutivo actual, se debe a un cúmulo de errores en su gestión y a la problemática socio-económica nacional que le impiden distraerse mucho tiempo en un solo frente. Por otra parte, ya se está en tiempo preelectoral y los grupos dominantes se aprestan a copar los presupuestos estatales, para acumular poder político y económico; generando mayor desestabilización en el sistema político ante la incapacidad manifiesta de sus operativos y de los recursos humanos con que cuentan. Además, la corrupción administrativa continúa y parece que no se detiene.

Esta erosión del sistema político democrático, es sumamente peligrosa en un país de tradición democrática como Costa Rica. Es peligroso, debido a que mayor desestabilización política es probable que se dé una mayor posibilidad de un golpe de la derecha (push), como es costumbre en América Latina. De ahí que el tema de las convenciones colectivas y la vigencia del derecho laboral, sea estratégico para evitar ese peligro; y, al contrario, lograr una apertura democrática que contrarresten esas tendencias derechistas.

VI. RESUMEN.

En una sociedad democrática, la estabilidad del sistema político es esencial para el buen funcionamiento de los ámbitos de la sociedad: lo económico, social, etc.

De ahí, lo relevante de concebir no sólo la es-

trecha relación entre derecho y política (8) y en este sentido la función estabilizadora del derecho en una colectividad. Además, de que se sabe que el derecho es la expresión de la política mediante normas jurídicas y sus principios generales del derecho (que integran el Ordenamiento Jurídico). Esta precisión es importante ya que la mayoría de los jueces (en sentido lato) de trabajo resuelven los casos que se le presentan a sus tribunales usando el derecho escrito, marginando todo el caudal resolutorio que le prestan dichos principios generales.

No deja de ser digno de mención, la urgente necesidad, cuando se escribe sobre la relación entre la Constitución Política y las garantías laborales, la urgente necesidad de modificar la Carta Magna, para ajustarla a nuestro tiempo y darle cierta perspectiva futura, como también una forma de adaptación al Código de Trabajo. En este sentido son relevantes los aportes de los laboristas empeñados en que tal código se modifique en bien de la comunidad costarricense.

Sin duda, las garantías laborales (que rigen en todo lugar donde se dé una relación de trabajo o de empleo —ya sea el sector privado o el público—) no solo cumplen con esa función de estabilización y legitimación del sistema (globalmente considerado) sino también con la de contribuir —en esa misma dirección— a lo que manda el artículo 50 de la Carta Magna, en cuanto al logro de una mejor distribución de la riqueza en el país. En esta corriente de funcionalidad política, se encuentran las convenciones colectivas como mecanismos para efectuar la citada redistribución del ingreso nacional.

Este artículo trata de mostrar, desde una perspectiva dada, la relación entre el ámbito de las garantías laborales (de la administración privada y pública) y la dimensión constitucional.

(8) DIAZ, Elías. *Legalidad y legitimidad* (Madrid: Civitas, 1977, *in toto*).