

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS DE LICENCIATURA

**LA IMPORTANCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA EN EL
DESARROLLO DE LAS RELACIONES OBRERO - PATRONALES**

PRESENTADA POR

JUAN A. CANDANEDO M.

DIRECTOR DE TESIS: PROFESOR CESAR MARTANS

PANAMA

1997

27-12-04

César Martínez

A G R A D E C I M I E N T O

.

Primero que todo, quiero darle gracias a Dios por haberme obsequiado la vida y una hermosa familia; por darme la oportunidad de estudiar y por estar iluminando cada momento de mi existir.

A mi madre Gelita, quiero agradecerle todo el amor, apoyo, comprensión que siempre me ha dado; por todos los valores inculcados y sobre todo, por ser una "madre" en todo el sentido de la palabra para mis hermanos y para mi. ¡Gracias Mamá!

A mi padre Julio Antonio, por todo el amor, comprensión que en todo momento me ha brindado; por apoyarme siempre. Por enseñarme con el ejemplo, que los abogados deben ser médicos sociales, que alivien las enfermedades de la sociedad, teniendo como medicamentos la verdad, la justicia y el derecho; por transmitirme sus principios morales y enseñarme que "un hombre sin principios es como un cuerpo sin alma". ¡Gracias Papá!

A mis hermanos Jose A. y Jetzy por creer en mi, por estar siempre a mi lado dándome su estímulo en los momentos más importantes de mi vida y, principalmente, por el amor y cariño que siempre me han dado. ¡Gracias Hermanos!

A mi novia Janet, por darme motivación, apoyo, seguridad y sobre todo por darme una razón más para vivir, luchar y superarme.

A mis profesores de Derecho, por compartir sus valiosos conocimientos jurídicos y por instruirnos por el camino de la verdad, la justicia y la equidad.

D E D I C A T O R I A

A mis Padres Julio y Angélica, porque lo que soy se lo debo a ellos; porque en ellos encuentro la fuerza y la inspiración para alcanzar mis metas y realizar mis ideales.

A mi sobrino Alonso José, esperando que el día de mañana, pueda ser para él digno ejemplo a seguir como abogado y como persona.

I N D I C E

<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>i</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>iv</i>
<i>INDICE</i>	<i>vi</i>
<i>INTRODUCCION</i>	<i>x</i>

**CAPITULO PRIMERO: RESEÑA HISTORICA, FUNDAMENTOS,
CONCEPTOS Y NATURALEZA JURIDICA
DE LA CONVENCION COLECTIVA.**

A- RESEÑA HISTORICA	2
1- <i>Los movimientos sindicales</i>	2
B- FUNDAMENTOS	8
C- CONCEPTO	11
D- DEFINICION DE CONVENCION COLECTIVA	14
E- NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA	19

**CAPITULO SEGUNDO: CONTENIDO Y EFECTO DE LAS
CONVENCIONES COLECTIVAS DE
TRABAJO.**

A- CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA	25
B- CLAUSULAS FUNDAMENTALES DE UNA CONVENCION COLECTIVA	28
1- <i>Cláusulas normativas</i>	29
2- <i>Cláusulas obligacionales</i>	32
C- SUJETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA	35

1-	Sujeto obrero	36
2-	Sujeto patronal	40
D-	FORMALIDADES SUSTANCIALES	41
E-	LA INTERPRETACION DE LAS CONVENCIONES	
	COLECTIVAS DE TRABAJO	43
F-	EFFECTOS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS	47
1-	Respecto de las partes	48
2-	Respecto a los miembros de las asocia-	
	ciones pactantes	48
	a- El efecto forzoso	50
	b- El efecto automático	50
G-	RELACION ENTRE EL CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES	
	COLECTIVAS Y EL ORDENAMIENTO JURIDICO EN	
	GENERAL	51
 CAPITULO TERCERO: LA CONVENCION COLECTIVA EN EL		
DERECHO DE TRABAJO PANAMEÑO.		
A-	NOCION DE LA INSTITUCION EN PANAMA	56
B-	CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA	
	EN PANAMA	57
C-	REFORMAS A LA INSTITUCION DE LA CONVENCION	
	COLECTIVA EN EL CODIGO DE TRABAJO PANAMEÑO	
	POR LA LEY 44 DE 1995	60
D-	FORMA Y PUBLICIDAD DE LAS CONVENCIONES	
	COLECTIVAS EN PANAMA	71
E-	EFFECTOS DE LA CONVENCION EN PANAMA	75

F-	DURACION DE LA CONVENCION COLECTIVA EN PANAMA	81
G-	JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE CONVENCIONES COLECTIVAS	86
CAPITULO CUARTO: LA INCIDENCIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.		
A-	LA CONCEPCION JURIDICO LABORAL DE LA CONVENCION COLECTIVA Y SU IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONAL	103
B-	LA RELEVANCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA Y SUS EFECTOS EN LA CLASE OBRERA	107
C-	LA INCIDENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA Y SU IMPORTANCIA EN LA IMPLEMENTACION DE LOS OBJETIVOS EMPRESARIALES	112
	CONCLUSIONES	115
	RECOMENDACIONES	120
	BIBLIOGRAFIA	123

I N T R O D U C C I O N

Si todo lo que se refiere al trabajo merece el interés humano y si la evolución en las estructuras del Estado, que lentamente se van suscitando, hacen que el nivel económico de la sociedad tienda a ajustarse esencialmente al trabajo del hombre, se hace fácil comprender que cada vez que se trata del tema laboral individual, terminemos por remitirnos al tema laboral colectivo, porque el hombre no está solo y cada vez busca con mayor ánimo, la asociación con aquellos que participan en sus mismas labores, sus mismos intereses y su misma ansia para llegar a conseguir un trato digno y justo.

Una realidad sociológica es que el trabajo es común denominador y una condición esencial de la vida humana. Por consiguiente, es difícil tratar de señalar un Derecho Laboral vivo y en constante proceso de evolución y desarrollo, ceñido a los presupuestos doctrinales clásicos, en que las condiciones de trabajo, se fijaban por contrato individual o por la imperativa legal, ya que éste no prosperaría hoy en el terreno de los hechos que nos rodean.

Si la contratación individual no es capaz de resolver y satisfacer las exigencias laborales de los trabajadores, es preciso acudir a la convención colectiva, para ver la manera de fijar condiciones justas y de real beneficio para

ambas partes.

Partimos de la base de que en la convención colectiva hay una oposición de intereses entre los empleadores y los trabajadores. Esa oposición de intereses es lógica y muy humana, pero reviste vital importancia en las aspiraciones de los trabajadores para realizar sus labores en mejores condiciones, a recibir mejores salarios, jornadas de trabajo más conveniente, y prestaciones sociales más adecuadas a la época y a la vida; supone también, una vital importancia en las aspiraciones de los empleadores, a que se trabaje más conscientemente para producir mejor a menor costo.

Las convenciones colectivas representan una garantía de estabilidad y un libre juego de voluntades; constituyen la conquista más firme del moderno derecho laboral. En un idéntico plano de colaboración, el capital y el trabajo aúnan, en las convenciones colectivas, sus intereses encontrados, y hacen obra eficaz para el desarrollo progresivo de la empresa, a través de una orientación positiva que tienda hacia el futuro una estructuración que armonice la dirección de ambos factores productivos, capital y trabajo, para el logro de una mejor consolidación económica del país, que tenga por objetivo la superación

y desarrollo de todos los entes que nacemos y vivimos en el espacio geográfico en que nos ubicó nuestro Señor Dios.

Previas las ideas que hemos expuesto, consideramos muy interesante la figura de la convención colectiva como una institución trascendental en las relaciones obrero-patronales.

El presente trabajo está organizado de la siguiente forma:

I- El primer capítulo contiene las consideraciones de tipo conceptual, lo que transmite una noción introductoria del tema, estableciendo una breve reseña histórica, fundamentos, conceptos, definición y la naturaleza jurídica de la convención colectiva; tratando de brindar de manera precisa un conocimiento general de dicha institución.

II- El capítulo segundo desarrolla la figura de la convención en su parte estructural, es decir, analiza el contenido, cláusulas, sujetos, formalidades sustanciales de la misma y los efectos que produce, desde un punto de vista doctrinal.

III- En este capítulo se exponen comentarios de disposiciones legales relativas a las convenciones colectivas, así como también criterios jurisprudenciales de las convenciones colectivas en Panamá, dictadas por nuestro Máximo Rector Judicial, y que a nuestro juicio resultan acorde a nuestra tesis.

IV- Finalmente, en este capítulo abordamos lo medular y esencial de nuestro trabajo de graduación, "La incidencia de la convención colectiva en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales"; nos proponemos señalar lo vital que es dicha figura para ambas partes, al concretar en un momento dado las aspiraciones del mundo del trabajo.

Nuestro propósito en la elaboración de este trabajo de graduación, es el de exponer en nuestro criterio, lo que representa y debe representar para cada parte la convención colectiva, así como para aclarar algunas dudas, que suscitan grandes controversias en cuanto a cada uno de los aspectos que dicha institución conforma.

CAPITULO PRIMERO
RESEÑA HISTORICA, FUNDAMENTOS, CONCEPTOS Y
NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA.

A- BREVE RESEÑA HISTORICA.

La Convención Colectiva surgió a la vida jurídica como consecuencia de la costumbre, fundamentada en las necesidades sociales.

Puede afirmarse que el origen de ésta institución surge a la par de los sindicatos profesionales; a ambas instituciones las motivó la necesidad de defensa frente a una situación de hecho que había transformado la relación laboral en algo totalmente injusto e inhumano y, simultáneamente, el reconocimiento que para los nuevos métodos de trabajo, surgidos en razón de la profunda revolución industrial con que finalizaba el siglo XVIII, resultaba, tal trato, inadecuado para la organización jurídico-social vigente, y había por é ello, que buscar alternativas que mejoraran las relaciones laborales.

1- Los movimientos sindicales.

La concentración de grandes masas de trabajadores en los núcleos de producción, se traduce en un interesante y fundamental fenómeno que tiende a terminar con la dictadura del patrono, contra la que se había luchado, ya que

suprimía la agrupación gremial con el apoyo de instrumentos legales como el Edicto Turgot y la Ley de Chapelier, que favorecían a la burguesía y fortalecían al patrono, por cuanto que otorgaban a éste la facultad para prohibir el derecho de huelga y la conformación de asociaciones de obreros.

Es precisamente de esta circunstancia de hecho y de derecho insostenible para la clase obrera, la que condujo a la concentración de las masas de trabajadores en entidades proletarias, como instrumento de defensa; la agrupación proletaria en forma beligerante, hostil y consciente, exige su reivindicación ante el patrono, oponiendo a la fuerza del capital, su mayor número de miembros y su convicción de que eran ellos quienes verdaderamente conformaban al ente productor.

Las huelgas

En un principio se concertaron por mero instinto para oponerse a trabajar en la forma y modo en que venían operando, y de esta forma obligar y presionar al patrono, para que aceptara sus condiciones y discutir las nuevas bases a través de las cuales se desarrollaría la relación laboral. Surge de esta manera, la insatisfacción mutua de trabajadores y empleadores, por cuanto que no lograban compenetrar sus respectivos intereses, y trae la violencia

que estremece la estructura económica de los Estados.

Esta situación de inestabilidad y confusión, produce que los trabajadores que se encontraban agrupados intuitivamente, pero desorganizados, vayan buscando dirigentes que los guíen hacia conquistas laborales que implementen una verdadera Revolución Laboral. Una vez agrupados organizadamente los trabajadores, tienen la fortaleza gremial necesaria, para exigir a la contraparte patronal la convocatoria a contactos conciliatorios, para concretizar pactos beneficiosos para ambas partes, mediante la firma de convenios en donde quedaran plasmados los acuerdos e intenciones.

Sin embargo, tales pactos, aceptados y elaborados en momentos críticos y angustiosos, eran continuamente violados, por la patronal, cuando la estabilidad volvía a reinar en las empresas. Por tanto, según el criterio de Mon Pascual:

Las nuevas agrupaciones profesionales contaban, no sólo con la enemiga de las empresas, lógica desde su punto de vista, sino con la de los órganos estatales, que consideraban que toda agrupación era autolimitación de la libertad y esta era uno de los derechos inalienables por cuyo reconocimiento se había derrocado el ancienne régime.⁽¹⁾

(1) MON PASCUAL, Juan. La Nueva Legislación de Procedimiento Laboral, Ediciones Bosch, España, 1959, Pág. 97.

El Estado declara fuera de la Ley a las nuevas agrupaciones de trabajadores o a los llamados sindicatos, nombre éste que adoptan dichos grupos profesionales que comienzan a multiplicarse en todos los países que habían alcanzado cierto nivel de industrialización. Es por eso, que Folch, citado por Mon Pascual expresa "La analogía de situación de todos los obreros había de crear el espíritu de clase, y éste había de hacer nacer las organizaciones sindicales de autodefensa."⁽²⁾

Y por é ello aquella oposición constante del Estado, tiene que ir paulatinamente cediendo hasta convertirse en tolerancia, que luego es sustituida por el más firme y absoluto reconocimiento jurídico, mediante la expedición de leyes que reconocen derechos y posiciones favorables a los trabajadores.

El Estado que hasta ese momento era indiferente a la suerte de los pactos y acuerdos que realizaban los empleadores con los sindicatos, deliberó darles importancia jurídica, aplicándoles el sello de su autoridad, con el objetivo de que las partes se sintiesen más estrechamente vinculados a los compromisos asumidos y a fin de que la violación del contrato, no permaneciese impune.

(2) Ibid., pág. 98.

Ya nos encontramos, pues, ante el fenómeno cierto y reconocido de que los trabajadores para defender mejor sus derechos, debían abandonar el aislamiento e individualismo característico de los primeros tiempos del liberalismo, para agruparse con finalidades no demasiado concreta en sus pormenores, pero sí con un objetivo común, cual era evitar todo abuso de parte de los empleadores. Es esta aparición clasista, profesional, la que iba a traer consigo el nacimiento de una nueva forma de concertación: La Convención Colectiva. En el fondo, no pasaba de ser un simple arreglo de voluntad, teniendo como meta determinado objeto jurídico. El contractualismo dominante en la época, desconocía la convención colectiva, por su largo alcance y por su carácter normativo. En tal sentido Mozart R. y Bermudez C. nos comentan "La Convención Colectiva vino a ser consagrada, primeramente, en la práctica y sólo después la teoría se encargó de conceptuarla, analizarla y aceptarla."³

Los contratantes estipulaban, en esas convenciones el precio del trabajo, la duración de la jornada de trabajo, las causas de terminación de los contratos individuales y

(3) MOZART RUSSOMANO, Víctor y BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho del Trabajo*, Editor Cárdenas, México, 1982, Página 194.

todas las estipulaciones que representaban intereses mutuos y conflictivos.

Con estos pactos colectivos se crean ventajas inmensas para los trabajadores, los empleadores y para la sociedad. Los trabajadores encontraron un modo de defenderse contra los empleadores, siempre que el Estado no le brindase el apoyo necesario. Los empleadores se vieron obligados a buscar el contacto con las entidades sindicales de los trabajadores, para el mejor desarrollo de sus metas y propósitos, reconociéndose jurídicamente, derechos y obligaciones, lo que fue una de las mayores conquistas obreras. Los empleadores obtuvieron de las convenciones colectivas la oportunidad de resolver, a través del debate y la concertación, los problemas con los trabajadores, y no de la simple capitulación de las clases obreras para la conservación del estatus empresarial.

Implantando las condiciones generales y abstractas, exigibles en el acto de la celebración de los contratos individuales de trabajo, esas convenciones se aproximan al derecho positivo, por su obligatoriedad, pues establecen normas de conducta y desarrollo empresarial, lo que a la postre resultaba en fuente de derecho.

Hoy en día, la Convención Colectiva esta, definitivamente, reconocida entre las figuras jurídicas que norman las relaciones obrero-patronales, establecida en las legislaciones occidentales. Según Mozart R. y Bermúdez C.:

A partir de 1930, América fue campo de importantes experimentaciones. Recogió los ejemplos de Europa, transformada en un gran laboratorio de soluciones laboralistas, y sublimó esos ejemplos en la política altamente popular del Presidente Delano Roosevelt.⁽⁴⁾

Después de 1930, Colombia, México y Uruguay, comenzaron a plasmar en su cuerpo de Leyes, normas relativas al convenio colectivo y en la actualidad la gran mayoría de los países la consignan en sus códigos, en espera de innumerables ventajas que de él puedan surgir.

B- FUNDAMENTOS.

El derecho de las asociaciones profesionales, el derecho de negociación y el derecho de huelga representan tres de los principios esenciales del derecho colectivo de trabajo. Si faltare uno de estos principios, se llegaría al final del derecho colectivo de trabajo como derecho

(4) Ibid., Pág. 195.

autónomo y a una total desorganización e inestabilidad en las relaciones obrero-patronales, la cual, forzosamente, tendría que ser reformada a través de una intervención concreta y progresiva de los órganos estatales.

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen la expresión más típica y más vital de la actividad gremial. La razón de ser de los gremios se vincula de manera estrecha a la celebración de los convenios colectivos. La evolución de dichas asociaciones profesionales incide de forma decisiva en los convenios colectivos. Como la asociación profesional fue, en sus orígenes, un "hecho social" trascendental en el desarrollo del derecho del trabajo, la convención colectiva, en sus inicios era un "hecho sindical" que fue determinante en la transformación de las relaciones entre el capital y el trabajo, dentro de un sistema completo de libertad y de independencias de ambas partes, con la aprobación del poder público; hasta llegar a ser, en los tiempos actuales, un hecho jurídico legalmente reconocido que en la mayoría de los países, ha obtenido índole institucional al ser incorporado en la estructura jurídica y económica de la nación.

No se puede vislumbrar el derecho de la convención colectiva de trabajo, sin contemplar, seguidamente, el

estrecho vínculo que existe entre este derecho y el de las asociaciones profesionales.

Por la importancia en la vida moderna del trabajo, y también por el carácter de fuente de derecho que las convenciones colectivas revisten, es posible destacar el papel prodigioso que la misma, desempeña tanto desde la perspectiva económica como dentro del sistema general del derecho del trabajo, y encontrar los rasgos característicos que hacen de ella una institución propia de dicho derecho.

El Convenio Colectivo es la institución central del derecho colectivo del trabajo, teniendo como principal fundamento el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores; y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es un fundamento en sí misma, sino un método de presión sobre el patrono para obligar a acceder a que las demandas de los trabajadores puedan concretizarse en una Convención Colectiva.

Podemos sintetizar que en principio, los fundamentos de la Convención Colectiva son los siguientes:

- Fijar las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores;*

- *Determinar la norma que regule las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero;*
- *Es un esfuerzo democratizador del derecho, es decir, que la Convención Colectiva da la oportunidad para que sean los dos sujetos de la relación de trabajo (obrero y empleador), quiénes fijen las condiciones a que habrán de quedar sujetos para crear la igualdad entre las partes y buscar la premisa de que la ley es igual para todos en procura de la igualdad, o sea, abolió las preferencias indebidas entre uno y otro trabajador.*

C- CONCEPTO.

Por razón de su concepto se producen confusiones al examinar esta figura contractual laboral. Por eso, la fijación de un concepto adecuado es esencial y propio de toda figura jurídica, a la vez que conveniente para distinguirla, en la forma más clara posible de las restantes.

Para Fernández Pastorino:

A través del tiempo han sido numerosas

las denominaciones utilizadas, algunas de las cuales son usadas en la actualidad con más o menos propiedad. Una de las primeras y que han perdurado, manteniéndose aún en la mayoría de las legislaciones, principalmente en aquellas en donde la convención rige únicamente entre las partes intervinientes, es la de contrato colectivo de trabajo, explicable si se quiere, dado que a la fecha de su nacimiento la doctrina del Derecho Civil predominante, configuraba al Contrato y a la ley como fuentes únicas de las obligaciones.⁽⁵⁾

Por élllo es preciso afirmar que la denominación Contrato Colectivo de Trabajo fue una necesidad en los orígenes, pero hoy resulta totalmente inadecuada.

Otra de las designaciones conocidas y utilizadas, fue la de pactos colectivo, subsistiendo en muy pocas legislaciones hoy en día. El término utilizado en el Derecho Romano, proviene de *pactum*, que significaba tregua luego de una lucha o disputa, lo que hoy en día, está de acuerdo a la realidad y fin que se le atribuye a esta institución.

Señaló Folch, citado por Pastorino:

En realidad, la denominación que

(5) FERNANDEZ PASTORINO, A. *Derecho Colectivo de Trabajo*, Editora Universidad, Argentina, 1985, Pág. 88.

paulatinamente adquiere mayor adhesión por parte de los autores principalmente, usada también por el legislador argentino, es la de Convenciones Colectivas de Trabajo, empleado por primera vez en Francia en el proyecto de 1906.⁽⁶⁾

"Popularizó el término y lo impuso la Oficina Internacional del Trabajo, en su Reunión Anual trigésimo cuarta en Ginebra, en 1951, al denominarle convenio o convención colectiva".⁽⁷⁾

Para Pastorino "El origen del término convención se encuentra en el Derecho Internacional Público, pues así se denominarán los acuerdos entre Estados".⁽⁸⁾ *Se usa de igual forma la palabra colectiva, para expresar la relación existente con el contrato, en virtud de que la parte obrera siempre va a estar representada por un grupo o ente colectivo.*

En síntesis, considerando los dos conceptos más utilizados, el de Contrato Colectivo ha sido adoptado en la doctrina por Carlos de Vischer en Bélgica, Reynaud en

(6) *Ibid.*, pág. 90.

(7) CANO LLOPIS, Manuel. *El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo*, Anuario de Derecho, Universidad de Panamá, 1975, pág. 141.

(8) FERNANDEZ PATORINO, A. *op. cit.*, pág. 91.

Francia, en Italia por parte de Consentini, Barissi y Balella. El de Convenciones Colectivas por la doctrina y la legislación francesa y por la mayoría de las legislaciones americanas.

De todas las denominaciones conocidas hasta el presente, opino que el término de Convenciones Colectivas es el más acorde para ofrecer una noción más precisa de la materia y que fija mejor su contenido.

D- DEFINICION DE CONVENCION COLECTIVA.

Existe diferencia en las definiciones que se han dado sobre las Convenciones Colectivas, y se debe al distinto concepto jurídico acerca de la naturaleza de la institución y su contenido.

Las definiciones dadas de las Convenciones Colectivas de Trabajo hasta nuestros días, como es lógico, son numerosas y ello es de suponer en una institución de continua y permanente evolución; producto, cada una de estas, del concepto que su autor tuvo en su momento, o en un período específico de su evolución.

Por otra parte, todas las definiciones concuerdan, entre sí, en cuanto a los objetivos que las mismas buscan; teniendo como diferencia el sujeto obrero interviniente, ya que algunas admiten la posibilidad de ser éste, un grupo de trabajadores o una organización sindical, otras aceptan sólo asociaciones o entidades colectivas.

Pero, no obstante la dificultad de concretar en una sola definición los caracteres generales del objeto a definir, de aquí que procederemos a estudiar algunas de las más importantes en nuestro concepto, de las enunciadas.

Folch, citado por Guerrero F., define por Convención Colectiva de Trabajo:

el pacto concluido entre un patrono o grupo de patronos o asociación patronal con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones diferentes, regulación a la que habrán de adaptarse los contratos de trabajo, ya sean singulares, ya colectivos. (9)

Según el Profesor Mario De La Cueva, citado por Guerrero F., la Convención Colectiva:

Es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los

(9) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Tenis, Colombia, 1986, Pág. 217.

trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios.
(10)

Teniendo presente todos los elementos que el concepto de la Convención Colectiva de Trabajo ha de contener, esta puede ser definida por Ernesto Krotoschin como:

un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras por un lado, y una o varias asociaciones profesionales patronales o un sólo patrono por otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán, en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención.⁽¹¹⁾

Consideramos que esta definición dada por Krotoschin es la más actual y didáctica, quizás teniendo como única crítica su extensión o minuciosidad.

A nuestro juicio, la definición dada por Guillermo Cabanellas sobre convenciones colectivas, también es muy completa y precisa en su contenido, y a su tenor señala

(10) Ibid., Pág. 218.

(11) KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial De Palma, Argentina, 1947, Pág. 164.

que:

las convenciones colectivas de trabajo son los acuerdos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con este, estipulados por representaciones que, por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que se hayan de referir, poseen fuerza de ley de quienes la suscriben y sus representados, como para toda la profesión, oficio, empresa o industria de que se traten, si son aprobadas por la autoridad.⁽¹²⁾

Por su parte, el Doctor Rafael Caldera, nos dice que la Convención Colectiva de Trabajo:

es una norma de orden público y se cumple aún contra la voluntad de los individuos que compongan el sindicato y aún de los trabajadores que no sean miembros de éste, una vez sea convenido legalmente el acuerdo entre los representantes sindicales y el empresario, empleador o grupo de empleadores.⁽¹³⁾

Una definición más sencilla y escueta nos expone Roman E. Percy señalando que la convención colectiva "es todo acuerdo escrito, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador y un sindicato".
(14)

(12) CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo III, Editorial Omeba, Argentina, 1959, pág. 367.

(13) CANO LLOPIS, Manuel. *op. cit.*, pág. 142.

(14) PERCY, Roman. *Convenio Colectivos: Negociación Colectiva*, Editorial Lil, S.A., Costa Rica, 1991, pág. 20.

A las definiciones expresadas cabe agregar la expuesta por la Oficina Internacional del Trabajo, citado por Fernández Pastorino, que considera por Convención Colectiva de Trabajo:

toda convención escrita concluida, por cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.⁽¹⁵⁾

Creemos apropiado terminar este punto de las definiciones, señalando los elementos esenciales que debe tener toda descripción de convención colectiva, los cuales son:

- Las partes que la integran;*
- la materia que contiene;*
- los fines que persigue.*

Teniendo como marco orientador a tales elementos, podemos decir que la convención colectiva es el resultado de los acuerdos a que llegan obreros y empresarios, para regular las relaciones y condiciones laborales que implementarán en el desarrollo del trabajo contratado, con miras de establecer una armónica y productiva política laboral.

(15) FERNANDEZ PASTORINO, A. op. cit., pág. 96.

E- NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA.

La esencia del Convenio Colectivo se encuentra en la peculiar forma en que refunde en un todo unitario, el origen de la obligación como fuente de derecho para concretizarse como norma en el contrato.

Es este quizás, uno de los problemas que más ha interesado a los juristas y sobre el cual las polémicas doctrinarias han sido particularmente intensas.

Las Convenciones Colectivas nacieron y se desarrollaron mucho antes de ser advertidas por los juristas, como una realidad que se necesitaba caracterizar y explicar.

La dificultad para exponer la naturaleza jurídica de las convenciones fue producida por la estructura o forma diferente, o forma legislativa distinta, dada en los diversos países y, también, porque rompía los marcos tradicionales del Derecho Civil.

La importancia de la naturaleza jurídica de la convención colectiva es tanto doctrinal como práctica, pues la fijación de su verdadera naturaleza jurídica ayudará a dilucidar la razón de la fuerza obligatoria y normativa de las mismas y nos ofrecerá la respuesta a el por qué de

obligar a todos los pertenecientes a una misma profesión u oficio, aún cuando no participen ni directa, ni indirectamente en su elaboración.

La Convención Colectiva de Trabajo se realiza entre una asociación obrera para normar las relaciones jurídicas individuales de sus socios, con el otro miembro de la relación jurídica colectiva: el empleador. La Convención Colectiva es en sí una verdadera fuente autónoma de derecho objetivo, la cual garantiza que entre trabajadores y empleadores existan normas con carácter de ley que regulen su relación. Estas normas con carácter de ley establecen relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales; el régimen legal, según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de estos grupos. Consideramos que las convenciones colectivas no se pueden catalogar como contrato que produce obligaciones especiales, concretas y temporales entre sujetos de derecho. La Convención Colectiva basa su obligatoriedad de ley en la "unión" o coincidencia de voluntades para hacer nacer una norma como verdadero derecho objetivo e inderogable; pero tal institución debe ser encuadrada en el derecho a través del Estado, para su realización. En efecto, si no se reconociera el carácter de la Convención Colectiva como verdadera norma jurídica, o sea como ley,

sólo se habría resuelto a medias la naturaleza jurídica de tal institución, toda vez que hay que situarla entre las normas jurídicas que conforman el derecho positivo, para darle verdadero alcance e implementación. Ese enlace entre la ley profesional y la ley en sentido más estricto (Derecho Positivo) significa que el Estado encierra en su ordenamiento legal las normas jurídicas emanadas de determinados grupos sociales, dotándolas de las mismas sanciones como si se tratara de una norma establecida y creada por él.

El carácter contractual de la convención colectiva consiste en que, mediante ella se establecen relaciones directas entre las asociaciones de trabajadores y empleadores, signatarias de la Convención. Estas relaciones son puramente contractuales como las que resultan de cualquier contrato bilateral del derecho de obligaciones.

En una Convención Colectiva libremente concertada, los dos aspectos "el normativo y el obligacional" siempre se encuentran unidos, pues no se concibe una Convención Colectiva, en la cuál las asociaciones pactantes no asuman por lo menos la obligación recíproca de ejecutarla fielmente. Y cuando la parte normativa se une con la parte obligacional (unión imprescindible en las Convenciones

Colectivas) la convención reviste también el carácter de contrato, pues crea una vinculación jurídica subjetiva entre las asociaciones firmantes.

Para finalizar este punto, exponemos nuestra posición sobre la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva, que sin querer menospreciar el valor doctrinal y pragmático que conllevan las tesis de los intelectuales del derecho, consideramos que son muy extensas y que divagan en cuanto a su explicación. De allí, lo que sí deseamos, es establecer de manera precisa y concisa, la naturaleza jurídica de la Convención, y para ello, empezamos por señalar que la Convención Colectiva de Trabajo es un sólo acto jurídico, a pesar de su doble aspecto. Tanto es así, que las cláusulas con efecto normativo se confunden a veces con las de efecto puramente obligacional. Ocurre que la misma cláusula produce ambos efectos a la vez. En suma, la Convención Colectiva de Trabajo es de naturaleza sui generis, propia del derecho del trabajo, en cuya formación intervienen las asociaciones profesionales de trabajadores reconocidas y un patrón o un sindicato patronal.

Conforme a lo expresado por los autores citados, podemos afirmar que la Convención Colectiva de Trabajo es un contrato por su origen, ya que rige acuerdo de volunta-

des entre las partes que la celebran. Pero en cuanto a sus efectos, ya que son obligatorias para las partes y en ocasiones para terceros, tienen valor de leyes. Es por eso que Caldera, citado por Cano Llopis, opina que "tiene Alma de Ley" manda como una ley, pero tiene al mismo tiempo un origen contractual convencional: tiene en ese sentido, "Cuerpo de Contrato". (16) De ahí la frase de Carnelutti, citado por Guerrero Figueroa "tiene cuerpo de contrato y alma de ley" (17).

(16) CANO LLOPIS, Manuel. op. cit., pág 141

(17) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. op. cit., pág. 228.

CAPITULO SEGUNDO
CONTENIDO Y EFECTO DE LAS CONVENCIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO

A- CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA.

De La Cueva, citado por Pastorino, considera:

El Contenido de las Convenciones Colectivas de Trabajo esta formado por el conjunto de disposiciones, normas o cláusulas por ellas comprendidas y que tienden a regular la situación económico-social objeto de la institución. (18)

Determinar o establecer condiciones de trabajo es el fin y propósito de toda convención colectiva; las que surgen de naturaleza diversa, formando en su conjunto el contexto de éstas. Pero el contenido de las convenciones colectivas ha sufrido varias transformaciones con el tiempo y las sigue experimentando hoy día, puesto que las cláusulas que surgen en la actualidad son de diversas clases. Si en su origen casi todas hacían referencia a los salarios, actualmente comprenden los aspectos más diversos, que van desde aquéllos, hasta el establecimiento de las condiciones de higiene, regulación y determinación de jornadas de trabajo, sistemas de previsión laboral (medidas protectoras del trabajador). Las cláusulas protectoras de carácter previsional, han sido las que más han aumentado en los últimos años, incluso más que las cláusulas basadas en la reglamentación laboral para el trabajador.

(18) FERNANDEZ PASTORINO, A. op. cit. pág 153.

Tanto el contenido de las convenciones colectivas como su limitación, realmente, quedan sujetos a la voluntad de las partes, aunque están determinados por disposiciones legales que la gran mayoría de las veces son confusas.

Según la gran mayoría de los autores, la elaboración del problema referente al contenido de las convenciones colectivas que han existido, corresponde o es debido a las doctrinas alemanas y francesas.

Fernández Pastorino, manifestó:

Fueron los alemanes Walter Kaskel, Alfredo Hueck y Hans Carl Nipperdey, los que llegaron a sistematizar definitivamente la doctrina del contenido de las convenciones colectivas. Consideraron que se trataba de un acto jurídico complejo, en el cual debían distinguirse tres partes: la envoltura, referida a la forma, duración, terminación y revisión; el elemento normativo, conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo, o sea, todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo, como señaló Kaskel; y el elemento obligacional, constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones de las partes. Incluso agregaron la posibilidad de la existencia de un cuarto elemento, de carácter accidental o transitorio, como lo llamaba Lotmar. (19)

Según Cabanellas, los convenios colectivos de trabajo,

(19) Ibid., pág. 156

regulan estos principales puntos :
 a) condiciones generales de trabajo;
 b) salarios; c) duración de los contratos individuales; d) funcionamiento del propio pacto; e) condiciones o cláusulas relativas a la actividad profesional.⁽²⁰⁾

Cabanellas, citado por Guerrero F., sostiene:

aún cuando todas las cláusulas de la convención colectiva son contractuales, por cuanto han sido objeto de un consenso entre los gestores de ella, se parte de una clasificación básica entre las cláusulas típicamente normativas, fuente del derecho profesional, y las contractuales en sentido estricto y obligacionales que participan de la naturaleza de las estipulaciones consensuales regidas por el derecho común. Las normativas se aplican a todos los trabajadores para los cuales surte efecto la convención, las obligacionales sólo atañen a las partes efectivas e inmediatas del acto pactado, esto es, a las asociaciones profesionales que suscriben o, a los empresarios que actúen por sí.⁽²¹⁾

La O.I.T., citada por Guerrero F.

distingue entre cláusulas sustantivas, las que rigen las condiciones laborales, y las adjetivas, las que regulan derechos y obligaciones de las partes. Las primeras son de carácter objetivo y las segundas de índole subjetivo.⁽²²⁾

(20) VALLARINO V., Anibal. *La Convención Colectiva de Trabajo*, Tesis, U.S.M.A., 1971, pág. 164.

(21) GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. op. cit., pág. 231

(22) *Ibid.*, pág. 232

Es evidente, según lo expuesto, la problemática existente al tratar de sistematizar las cláusulas que contienen las convenciones colectivas.

Por lo general, la mayor parte de las convenciones colectivas vigentes, pese a establecer la obligatoriedad de incluir en las mismas determinadas disposiciones, están sujetas en principio a la libertad de las partes, que son en definitiva, las que convienen la inclusión de las cláusulas.

Pese a las diversas teorías efectuadas con respecto a las cláusulas integrantes de toda convención, nos parece más conveniente la opinión que las divide en obligacionales y normativas, y más acorde con nuestra legislación.

B- CLAUSULAS FUNDAMENTALES DE UNA CONVENCION COLECTIVA.

Las partes tienen en toda convención colectiva de trabajo, libertad absoluta para pactar las cláusulas, siempre y cuando se respeten las garantías mínimas establecidas por la Ley, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Podemos afirmar, como sostuvimos anteriormente, que las cláusulas esenciales en toda

convención colectiva son las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales, porque son las más ajustadas a nuestra legislación y son lo suficientemente explícitas y completas.

1- Cláusulas Normativas.

Para Fernández Pastorino:

Son las que determinan las condiciones objetivas a las que deberán ajustarse las relaciones de trabajo, a celebrarse entre los sujetos sometidos al ámbito de aplicación personal de las convenciones, adquiriendo el valor de normas. (23)

Las cláusulas normativas constituyen lo esencial de las convenciones colectivas, y son las que tipifican a las mismas, es decir, que si ellas no se dieran, dejaríamos de estar en presencia de esta figura. En otras palabras, las cláusulas normativas son el objeto que se proponen las partes al concluir una convención, aunque en las mismas dichos sujetos no participen personalmente.

De la finalidad de las cláusulas normativas de regular la conducta de los individuos que se encuentran mutuamente en una relación de trabajo, se concluye en primer lugar,

(23) FERNANDEZ PASTORINO, A. op. cit., pág 157.

que sólo puede ser el objeto de una cláusula normativa aquello que puede ser el contenido de una relación individual de trabajo. Para Krotoschin:

a este elemento objetivo debe agregarse otro subjetivo, ya que la existencia de la norma autónoma depende de la voluntad de las partes que la crean. Quiere ello decir que la cláusula normativa debe ser susceptible de formar el contenido de la relación individual de trabajo, pero que también debe estar destinada a este fin por la voluntad de los signatarios de la convención, ya que es posible que una estipulación que, como tal, bien podría pertenecer objetivamente al contenido de una relación individual de trabajo, sólo figure en la convención, según la voluntad de las partes, como cláusula obligacional, válida entre las partes signatarias exclusivamente. ⁽²⁴⁾

En algunos países el contenido de estas cláusulas normativas esta más o menos estipulado por la ley, en otros depende enteramente de la voluntad de las partes. La intervención legal se evidencia en dos formas: una, la ley que no hace sino enumerar las materias que obligatoriamente deben ser incorporadas en las cláusulas normativas, so pena de nulidad de la convención colectiva en su totalidad; la segunda forma se da, cuando la ley no sólo se limita a exigir la mera enumeración de las materias, sino que da también reglas específicas relativas al modo de regularlas.

(24) KROTOSCHIN, Ernesto. op. cit., pág. 204.

No resulta posible realizar una enumeración o una síntesis de todas las cláusulas normativas de una convención colectiva, ya que estas pueden ser tanto positivas como negativas, pueden ordenar o prohibir, referirse a derechos o estipular obligaciones, tener carácter unilateral o bilateral, resultar principales o accesorias, etc.

Por consiguiente, no procederemos a hacer una clasificación de las cláusulas normativas, sino a enumerar algunas de las más importantes según nuestro parecer y a definir las brevemente.

- *Cláusula normativa relativa a la remuneración: Es una de las más importantes de la que conforma la convención colectiva, y se refiere a la retribución en el salario que tiene derecho el trabajador por el trabajo efectivamente realizado; la fijación del salario por día, hora o por pieza u obra, y otras que cada legislación deja a la libre regulación de las partes.*

- *Cláusulas normativas relativas a las obligaciones de los trabajadores: se refieren a las que establecen las jornadas de trabajo a cumplir, horarios ordinarios, extraordinarios, vacaciones o ausencias o permisos que pueden acordarse, mínimo*

de rendimiento, conducta a observarse, etc.

- *Cláusulas normativas relativas a los contratos individuales: Son por su naturaleza, las que regulan la formación, duración de los contratos individuales, plazos de preaviso, indemnizaciones, etc., debiendo en este aspecto la convención colectiva tener en cuenta las disposiciones de la ley.*

2- Cláusulas Obligatorias.

El acuerdo entre las partes que intervienen en la negociación de una convención colectiva, no se restringe sólo a la elaboración o establecimiento de normas generales para regir las relaciones individuales de trabajo, sino que a su vez, por ese carácter convencional, genera obligaciones y derecho entre los intervinientes, que tienden a asegurar el cumplimiento cabal de la convención, o más exactamente, su contenido normativo.

Por un lado, la asociación sindical que interviene en

la convención ha de convertirse en el guardián de la fiel ejecución de ésta, por parte de sus miembros, mediante una influencia que debe ejercer sobre ellos con todos los medios a su disposición, de acuerdo a sus reglamentos. A ese deber de imponer el cumplimiento a los propios miembros se agrega otro, de igual modo fundamental dentro de las funciones sociológicas de la convención: el de abstenerse de luchas o presiones y de mantener el estado de paz alcanzado.

Solamente son los sujetos de la convención colectiva, en principio, quienes asumen las obligaciones o adquieren los derechos que sus cláusulas obligacionales acuerdan. Es decir, que corresponde únicamente a las asociaciones sindicales, o a los empleadores intervinientes, su ejercicio como titulares del mismo, y ello con absoluta y total independencia de las personas asociadas o integrantes de las organizaciones gremiales.

Las cláusulas obligacionales han sido distinguidas comúnmente en dos clases: aquéllas que sirven para asegurar la aplicación del convenio colectivo y las que establecen obligaciones recíprocas entre las partes otorgantes. Las primeras tratan de mantener armonía y conservar el status quo que surge de la misma, por lo menos

durante el período de su vigencia, evitando situaciones de violencia. Las segundas ligan a las partes intervinientes como a través de un contrato y ninguna de ellas por ejemplo, puede efectuar la denuncia de la convención, sino en el plazo y forma estipulados con anterioridad.

Lo más importante de estas obligaciones pactadas consiste generalmente en: abstenerse de denunciar la convención antes de su vencimiento o antes del plazo estipulado para el mismo, con lo cual se pretende asegurar su estabilidad y permanencia; imponer a los adherentes de los organismos pactantes el fiel cumplimiento de las cláusulas normativas.

En realidad, no es del todo correcto referirnos a una parte normativa y a una parte obligacional de la convención colectiva, como si se tratara de dos partes totalmente independientes, tanto formal como materialmente. Con más precisión debería decirse o señalarse que toda convención colectiva como unidad surte dos clases de efectos, normativos y obligacionales, hasta en el caso que no existan disposiciones expresas relativas a estos últimos.

C- SUJETOS DE LA CONVENCION COLECTIVA.

De la definición de la convención colectiva se desprende quiénes pueden o deben ser los sujetos de la misma: una asociación obrera (o varias) por un lado, una asociación patronal (o varias), o un empleador individual, por otro. Cuando hay que determinar los sujetos de las convenciones colectivas de trabajo, la categoría de éstos pasa, como norma, de ser individual a ser colectiva. Del lado patronal se admite, sin discusión, que el sujeto sean uno o varios patronos o bien una asociación patronal. Pero en lo relacionado con los trabajadores, la situación cambia; cabe adoptar dos posiciones opuestas:

- Que el sujeto sea solamente las asociaciones profesionales de trabajadores;
- Que puedan serlo igualmente representaciones de los trabajadores, aún cuando no exista asociación profesional constituida. En esta segunda tesis se admite la conclusión de convenios colectivos sin la intervención de un sindicato. Pero este tema necesita un estudio más detenido y detallado, que a continuación pretendemos realizar.

I- Sujeto Obrero.

Algunas leyes sobre convenciones colectivas confieren el derecho de celebrarlas a simples agrupaciones de trabajadores (coaliciones) sin que éstas tengan carácter de asociaciones profesionales de trabajadores. Por lo que Folch, citado por Krotoschin expresa:

Estas agrupaciones que, no posean ni personería jurídica del derecho común ni tampoco personería laboral, no pueden jurídicamente celebrar convenciones colectivas sino que, actuando sus dirigentes como simples mandatarios, contratan en nombre de sus mandantes una pluralidad de contratos individuales.⁽²⁵⁾

Como no existe la personalidad propia en estos comités, tampoco se asume responsabilidad alguna con respecto al cumplimiento de los convenios y, en la mayoría de los casos, los comités que se desintegran el mismo día de la celebración del acuerdo, ni siquiera tienen el poder social suficiente para imponer el respeto de lo contratado. Desde el punto de vista sostenido con respecto a la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, no es posible que, del lado obrero, participe una agrupación que no sea una asociación profesional de trabajadores en el sentido estricto. Esta asociación, para ser aceptada y

(25) Ibid., pág. 190.

para conseguir, en consecuencia, la capacidad de celebrar convenciones colectivas, debe tener independencia frente a la patronal.

Es por éello que Cabanellas, citado por Fernández P., señala:

El profesor alemán Hugo Sinzheimer, lo ha expresado también: los contratos de normas de trabajo no deben pactarse por organizaciones artificiales, sino por la vivas en la historia y por las vivas en el alma y sangre proletaria por las que mantengan la lucha. Y es que en el contrato colectivo no se pacta trabajo, sino paz social, y la paz social sólo pueden concertarla los beligerantes (26).

Por estos motivos parece plenamente justificado el criterio según el cual sólo la asociación profesional obrera tiene capacidad para celebrar la convención colectiva de trabajo. Por otro lado, no importa si se trata de una asociación profesional propiamente dicha o de un sindicato de empresa, siempre que este último conserve la independencia suficiente.

En caso de no existir un sindicato profesional constituido, o éstos no ser suficientemente representativos, con lo cual el convenio perdería eficacia o posibili-

(26) FERNANDEZ PASTORINO, A. op. cit., pág. 129.

dad de estipularse, se abre la posibilidad tanto en la doctrina como en la legislación, a extender la formación de los pactos colectivos al conjunto de trabajadores organizados, simplemente con el fin de lograr la adopción de un convenio colectivo.

Al respecto Cabanellas nos dice que:

Mientras los convenios colectivos de condiciones de trabajo constituyen una necesidad general común a todos los trabajadores, el sindicato representa, en ocasiones, sólo una minoría de los trabajadores de una industria o rama industrial determinada. ⁽²⁷⁾

Si se acepta la facultad de asociarse como un derecho, no cabe imponer como deber el de la sindicalización; y de esa manera, nos encontraríamos con que los trabajadores no asociados carecerían del derecho de convenir contratos colectivos de condiciones de trabajo, lo cual los colocaría en una posición de inferioridad manifiesta en relación con los trabajadores asociados.

La posibilidad de que una asociación de hecho pueda pactar un convenio colectivo se acentúa cuando en la práctica se da la situación de sindicatos que no han sido

(27) CABANELLAS, Guillermo. op. cit., pág. 422.

entes reconocidos; son aceptados como asociaciones de hecho, pero no de derecho. Tales sindicatos tienen para los efectos de estipular convenciones colectivas de trabajo, una posición muy similar a la de los grupos de trabajadores constituidos con la finalidad expresada con anterioridad.

En caso de multiplicidad sindical se presenta, además, la cuestión de saber cuál entre varios sindicatos puede ser parte de la convención colectiva, o si la capacidad de todos es igual. En la gran mayoría de los casos no se ponen trabas a la capacidad de cualquier sindicato. En cuanto a la competencia sindical, la misma se rige algunas veces por normas especiales, según las cuales la capacidad de ser parte está condicionada también al cumplimiento de los requisitos comunes, por una circunstancia complementaria: la de ser la asociación más representativa de la profesión.

Por otro lado, la convención colectiva de trabajo puede ser celebrada simultáneamente por varias asociaciones (que actúan de un solo lado; por ejemplo, varias asociaciones profesionales obreras), o bien puede ocurrir que otras organizaciones se adhieran con posterioridad a una convención ya celebrada (convenciones colectiva plurilaterales).

Las federaciones o confederaciones de trabajo (uniones de varias asociaciones o federaciones respectivamente) en principio, no tienen capacidad para celebrar convenciones colectivas. Sin embargo, muchas veces actúan en representación de uno o varios sindicatos adheridos, o de todos, y debe admitirse un mandato tácito en este sentido si de los estatutos de la federación o del sindicato no se plantea lo contrario. También hay países en que las federaciones están autorizadas para concluir las convenciones colectivas en su propio nombre.

2- Sujeto Patronal.

Respecto al sujeto patronal, no existen mayores divergencias y las legislaciones vigentes salvo pocas, así como la gran mayoría de los autores señalan que tanto pueden intervenir uno o varios empleadores como una asociación patronal. En cuanto un patrono, individualmente, celebra la convención o se adhiera a ella, la capacidad de hacerlo coincide con la capacidad general de contratar. Pero, considerando desde el punto de vista de su importancia económica, siempre es más conveniente la intervención de una asociación profesional para evitar, en los regímenes de extensión limitada de la convención, una competencia

desleal.

La exigencia de una intervención directa de la asociación patronal no se ha generalizado, ya que éstas constituyen un hecho relativamente reciente.

D- FORMALIDADES SUSTANCIALES.

La doctrina internacional concede al convenio colectivo de condiciones de trabajo, un carácter solemne y de orden público.

Básicamente todas las legislaciones exigen la forma escrita de la convención colectiva de trabajo. Esta formalidad se basa en un principio de necesidad, toda vez que como fuente de derecho objetivo que produce efectos inmediatos, todos los interesados e involucrados deben conocerlo.

Además de lo expresado con anterioridad, la convención colectiva de trabajo, como conjunto de normas imperativas que no puede variarse, requiere la forma escrita para que luego puedan adaptarse a ella los contratos individuales de trabajo.*

Otro requisito esencial en toda convención, es el de confeccionar tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se entregara necesariamente, en el Ministerio de Trabajo, para que comience a producir efecto, con posterioridad a su firma. Ahora bien, en otras legislaciones la copia de un documento tiene valor probatorio igual que su original cuando ha sido autorizado por un notario o funcionario público. Las copias podrán consistir en transcripción o reproducción mecánica del documento, la reproducción deberá ser autenticada por un notario o juez, previo al respectivo cotejo.

Aunado a ello, algunas legislaciones exigen la homologación (aprobación del convenio por parte de la autoridad del trabajo), como una formalidad sin la cual el acto no surte efecto, no obstante, esto no es así en nuestro país. Si no esta hecho por escrito, debidamente firmado (aceptado por las partes) y depositado en el Ministerio de Trabajo (registrado), el convenio colectivo no puede tener validez y vigencia frente a todos. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

E- LA INTERPRETACION DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

En la interpretación de la convención colectiva de trabajo deben tenerse en cuenta, no los principios de interpretación que regulan las normas jurídicas en general, sino que tratándose de una institución típica de derecho del trabajo, es indispensable tener en cuenta, las características generales de esta disciplina del derecho.

La interpretación del derecho positivo o de cualquier norma jurídica, obedece a que en algunos casos la disposición legal establecida, no es suficientemente clara e inequívoca para que resulte más fácil adaptarla, con una situación o un hecho de la vida; bien porque la norma es inteligible o precisa en el momento de su creación necesita una adaptación a las nuevas exigencias de la realidad, o bien por otra causa. Pero, es necesario hacer énfasis en el hecho que el criterio general de interpretación de la ley no es aplicable al Derecho Laboral, pues la misma debe inclinarse o basarse necesariamente, en alguno de estos principios: la equidad, lo que se ha llamado justicia social o in dubio pro operario.

Para Krotoschin, "la interpretación de la convención

colectiva provoca problemas especiales por el doble carácter de contrato y de convención que ésta reviste".⁽²⁸⁾ El problema consiste en determinar qué método debe seguirse para interpretar la convención colectiva; si se interpreta como si se tratara de una ley, como si fuera un contrato y, en el último caso, como si se tratara de ambas situaciones a la vez. Pero como en el capítulo anterior concluimos que la naturaleza jurídica de la convención colectiva es sui generis "cuerpo de contrato y alma de ley"; la interpretación a efectuarse debe tener como base, la naturaleza sui generis de la convención colectiva.

Quienes sostienen esta tesis, parten del principio de que la convención colectiva de trabajo esta formada por dos clases diferentes de cláusulas, las obligacionales y las normativas; las obligacionales fijan obligaciones para los trabajadores o la empresa, por tanto debe aplicársele las reglas de los contratos en general; las últimas, por ser normativas, les cabe la interpretación de orden legal de índole laboral por estar debidamente contenidas en el Derecho Laboral.

El profesor Ernesto Krotoschin, citado por Fernández P., considera "que la parte obligacional se encuentra

(28) KROTOSCHIN, Ernesto. op. cit., pág. 203.

sometida a las reglas de interpretación que rigen los contratos, los aspectos o cláusulas normativas de la misma se explican teniendo en cuenta los principios aplicables para la ley, en general".⁽²⁹⁾

Guillermo Cabanellas, citado por Fernández P., opina "los convenios colectivos deben ser interpretados como contratos entre las partes que hayan intervenido en su elaboración y como leyes con respecto a terceros, a quienes la convención se aplica sin haber participado en la misma".⁽³⁰⁾

Para el profesor De La Cueva, citado por Fernández P.:

la interpretación de las convenciones colectivas debe hacerse partiendo del supuesto de que éstas constituyen una fuente autónoma de derecho objetivo, por cuya razón el método de interpretación es el que corresponde a las normas jurídicas, no el que se usa para los contratos. Considera que el elemento obligacional y el normativo, si bien son dos partes distintas, integran una misma unidad y el elemento obligacional es únicamente un principio de garantía y está sujeto, por lo tanto, al normativo.⁽³¹⁾

No compartimos del todo la posición del profesor De

(29) FERNANDEZ PASTORINO, A. op. cit., pág. 147

(30) Idem

(31) Idem

La Cueva, pero consideramos interesante su tesis, por lo que la hemos expuesto.

Una posición que consideramos como la más completa y precisa es la que expone el profesor Francisco Carnelutti en su doctrina ecléctica, citado por Fernández P., donde expresa:

la convención no es una ley, ni un contrato, sino un tertium genus entre la ley y el contrato. Para fijar las bases de la interpretación, considera que es necesario investigar el sentido verdadero de las normas legales sobre interpretación de la ley y de los contratos, esto es, habrá que fijar la razón de la diferencia en los métodos de interpretación y al hacerlo se inclina por el de la interpretación de la ley. (32)

En la interpretación de las convenciones colectivas deben tenerse en cuenta muy especialmente los dos tipos o clases de cláusulas que la integran o el doble carácter que revisten, aunque sin olvidar que se trata de una institución especial, fuente autónoma del Derecho del Trabajo. En el orden de las cláusulas obligacionales su interpretación se encuentra sometida a las reglas contractuales, mientras que las cláusulas normativas, objetivas deben serlo de acuerdo con los principios generales que se aplican

(32) *Ibid.*, pág 148.

1. Introduction

2. Methodology

3. Results

4. Discussion

5. Conclusion

The following table shows the results of the experiment. The data indicates a significant increase in the rate of reaction when the concentration of the reactants is increased. This is consistent with the theory of collision theory, which states that the rate of reaction is proportional to the number of effective collisions between the reactant molecules.

6. References

7. Appendix

8. Acknowledgements

9. Bibliography

para la interpretación de la ley, pero sujeta a las características particulares del Derecho del Trabajo, a su propia estructura y a la función que cumple, aparte de los fines propios de las convenciones colectivas de trabajo.

La interpretación de las convenciones colectivas de trabajo reviste vital importancia, cuando las mismas dejan lagunas que la legislación no aclara; en este caso, el problema de la omisión se debe resolver recurriendo a las reglas establecidas en la convención misma, o a través de los principios generales que rigen a el Derecho del Trabajo, la equidad y la costumbre.

F- EFECTOS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.

Todas las convenciones colectivas de trabajo dictadas, están destinadas a producir una serie de efectos, ya sea que se produzcan entre las partes que las han celebrado, entre los miembros de las mismas o respecto de terceros, es decir, los miembros de la profesión ajenos a los organismos pactantes. También podemos definir estos efectos como normativos u obligacionales, según la naturaleza de las cláusulas contenidas en la convención colectiva. A continuación procederemos a explicar cada uno de

estos efectos:

1- Respetto de las partes.

En todas las convenciones colectivas se establecen una serie de derechos que pueden utilizar las partes y obligaciones que deben cumplir de forma estricta; para que en caso de incumplimiento sean responsables de sus acciones. Tales cláusulas han sido denominadas obligacionales y desde su creación la convención colectiva hace a las partes, garantes de su cumplimiento. El efecto que produce esta cláusula se conoce como efecto obligacional; este es un efecto contractualista que obliga sólo y exclusivamente a las partes pactantes, sujeto a los principios de los contratos.

2- Respetto a los miembros de las asociaciones pactantes.

Vigente la convención, por decisión de las partes, sus cláusulas normativas son obligatorias, y a estas deben ceñirse las relaciones individuales de trabajo a celebrarse. Toda estipulación contractual tendiente a desconocer o que no se ajuste a las mismas, es nula y carece de

validez. Estas cláusulas producen el efecto normativo, que siendo abstracto y general, se extiende a todas las entidades que intervienen en la convención (sindicatos y organizaciones profesionales) y a los afiliados a todas las entidades que no han intervenido de manera directa, en la conclusión del convenio.

El más característico de estos efectos normativos radica en que son obligatorios. Ahora bien:

Las cláusulas de carácter normativo no originan efectos de obligación directa de dar o de hacer (propios de las cláusulas obligacionales) sino que, al fijar solamente las condiciones a las que han de acomodarse los contratos individuales, originan como advierte Pérez Leñero, una obligación negativa, la de no estipular contratos individuales contrarios a aquél. (33)

Deben las partes, conformarse con el contenido de dichas cláusulas. Esa conformidad se logra a través del doble efecto que produce la disposición normativa: el efecto forzoso y el efecto automático.

(33) CANO LLOPIS, Manuel. op. cit., pág. 145.

a- *El efecto forzoso.*

Este efecto es producto del carácter objetivo de las normas. La obligatoriedad es necesaria porque, para hacer prevalecer la voluntad colectiva sobre la voluntad individual, no sería suficiente el hecho de que esas normas fuesen derecho dispositivo solamente.

El carácter forzoso se manifiesta en la nulidad de todas las disposiciones del contrato individual, contrarias a las normas convencionales.

b- *El efecto automático.*

El efecto forzoso, necesita del efecto automático para realizar todos los objetivos de la convención, ya que este consiste en que las disposiciones derogadas del contrato individual son inmediatamente reemplazadas por las disposiciones correspondientes de la convención colectiva. Por consiguiente, el efecto automático supera al efecto forzoso de la norma. Mientras éste, en general, sólo consiste en influir desde afuera sobre el contenido de un acto jurídico, eliminando todo lo que es contrario a aquélla, mediante el efecto automático se configura positivamente el contra-

to.

Según la opinión de Krotoschin:

El doble efecto que surten las cláusulas normativas se produce no sólo con respecto a los contratos individuales que se harán después de la entrada en vigor de la convención, sino que existe también para los contratos ya celebrados con anterioridad. El contenido de estos últimos se modifica a partir de esta fecha, conforme a la convención colectiva. (34)

**G- RELACION ENTRE EL CONTENIDO DE LA CONVENCIONES
COLECTIVAS Y EL ORDENAMIENTO JURIDICO EN GENERAL.**

Definitivamente ha quedado aceptado que el Derecho del Trabajo, si bien participa de las fuentes generales del derecho, tiene otras que le son propias, como las convenciones colectivas de trabajo, de las cuáles intervienen otras disciplinas jurídicas; es decir, que se considera como la primera fuente autónoma puesto que las otras pueden ser comunes a las demás ramas.

Dentro de la disciplina jurídica que constituye actualmente el derecho del trabajo, la convención colectiva ocupa una posición intermedia entre la ley y el contrato.

(34) KROTOSCHIN, Ernesto. op. cit., Pág. 215.

La convención es el resultado de una evolución que transforma el derecho individual al colectivo y ocupa una posición intermedia entre la ley y el contrato, por cuyo motivo Carnelutti la consideró como una institución andrógina, es decir, con cuerpo de contrato y alma de ley.

Tanto para las partes de una convención libremente estipulada como para la autoridad que los impusiere mediante un procedimiento obligatorio, es válido el principio general de la libertad contractual, en el sentido que para el contenido de la convención no, hay más límites jurídicos que los emanados de la ley.

Las convenciones colectivas en lo que a su carácter normativo se refieren, pueden ser consideradas como verdaderas y auténticas fuentes auxiliares del Derecho del Trabajo. Dentro de la jerarquía de las fuentes formales de esta rama del derecho, la convención colectiva ocupa un lugar muy preponderante. Relegada a segundo plano sólo por la ley en sentido amplio, es decir, en términos generales, ya que en escala jerárquica ocupa una importancia secundaria, pero si analizamos su función creadora y transformadora dentro del Derecho Laboral, se debe ubicar en primer lugar.

La jerarquía adquirida por las convenciones, no las lleva a derogar disposiciones legales determinadas como de orden público, puesto que tales derogaciones serían nulas, como igualmente sería nulo el contrato individual que pretendiere modificar las cláusulas normativas, esencia de la propia convención. Es decir, que la ley de orden público (legislación del trabajo) está en un plano superior a la convención, tal como ésta, en la jerarquía de las normas, es superior al contrato individual de trabajo.

Pero las convenciones pueden contener disposiciones modificadores de las leyes laborales aunque carezcan de los atributos de orden público; y aún así, es posible que una disposición o cláusula de la convención colectiva tenga mayor beneficio para los trabajadores que las contempladas en la norma de orden público, cuando éstas estatuyen principios o derechos más favorables para el trabajador (jornada de trabajo, salarios, beneficios económicos y sociales, etc.).

La ley fija las disposiciones que considera mínimas e indispensables, y las convenciones colectivas regulan y determinan todos los aspectos y detalles de las relaciones obrero-patronales, los que pueden ser modificados o alterados periódicamente por la propia ley.

Se tiene así, el principio de una colaboración jerarquizada de las normas emanadas del Estado y las creadas por organismos autónomos, sólo modificada en forma excepcional por franquicias expresamente establecidas por la propia ley.

CAPITULO TERCERO

LA CONVENCION COLECTIVA EN EL DERECHO DE

TRABAJO PANAMEÑO

A- NOCION DE LA INSTITUCION EN PANAMA.

Previas las puntualizaciones que hemos efectuado, respecto a la institución de la convención colectiva, es preciso presentar un concepto enmarcado propiamente en la ley actual panameña, puesto que en el artículo 398 de nuestro Código de Trabajo, da una definición muy precisa y valedera para nuestra realidad jurídico-laboral.

Artículo 398: *Convención Colectiva de Trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.*

Después de definir la convención colectiva de trabajo, según el Código de Trabajo Panameño, podemos enfocar la institución como una figura jurídica que sirve de instrumento pacificador entre dos fuerzas sociales (el capital y el trabajo), que luchan por establecer condiciones de trabajo y empleo justas para ambas partes.

Quizás hasta no sea oportuno intentar una definición dentro de la legislación laboral, ya que todavía se encuentra, como figura jurídica, en período de desarrollo y concretización, toda vez que aún no se ha plenamente

identificado, acorde con la realidad nacional.

B- CARACTERISTICAS DE LA CONVENCION COLECTIVA EN PANAMA.

Después de haber analizado, con brevedad, algunos de los más importantes aspectos que nos plantea esta institución y, una vez que hemos expuesto la definición que contempla el Código de Trabajo Panameño, pasamos a estudiar las características más importantes acorde a mi posición personal, respecto a lo que deben comprender las convenciones colectivas en Panamá.

- *No deben representar lucha de clases, sino armonía laboral.*

En el orden ideológico, ésta debe ser la principal característica en la legislación, ya que a través de ella, se fomenta el espíritu de justicia social, y sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora en el nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad. Y es que en realidad, la idea de lucha de clases aparece cada vez más deteriorada, lejana y como un concepto ya superado.

- *Respetar las condiciones laborales ya constituidas.*

Este es uno de los principales y fundamentales principios que le otorgan autonomía e inspiran el derecho laboral: el principio pro operario, principio que plantea que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las estipulaciones contenidas en las leyes, decretos, costumbres y disposiciones con carácter de cumplimiento forzoso sobre Reglamentación de Trabajo en sus distintas modalidades. Por consiguiente, era lógico que se deduzca que serán nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador y contrarias a modalidades ya existentes en la relación laboral (costumbre).

- *Complementar el Régimen Laboral Estatal.*

Al no poder convenir por acuerdo particular condiciones inferiores a las establecidas en el Código de Trabajo y en las leyes de carácter laboral, es evidente que subsiste en toda su integridad el régimen laboral estatal hasta ahora vigente. Es decir, que con la nueva normativa que contiene la convención colectiva se viene a resaltar todavía más, los beneficios y ventajas en las condiciones

de trabajo fijadas en las leyes laborales impuestas por el Estado. El Estado, no se desprende de su carácter de autoridad vigilante ante el desarrollo de la producción, sino que después de confeccionar unas normas generales, deja en libertad a las partes para que las superen, pero nunca para que las anulen o limiten, aún con consentimiento de ambas.

- *Control Constante de la Autoridad Laboral.*

Precisamente por todo lo expuesto, no se ha entregado a empresarios y trabajadores, ni aún siquiera a través de su organización sindical, la libertad absoluta de actuaciones respecto a la elaboración, desarrollo y fijación de condiciones en los convenios colectivos. El Estado se ha reservado una función constante de control, vigilancia, e inspección, consecuencia del carácter protector de su misión.

- *Carácter Abierto de las Materias Objeto de los Convenios.*

Las convenciones pueden tener por objeto cualquier aspecto de la relación laboral, económico, social, o de otra índole, siempre que se respeten las normas laborales

de valor general, y naturalmente, las más amplias del derecho público.

Además de los temas señalados, los convenios colectivos podrán referirse en general, a cuantos aspectos de regulación de las condiciones económicas y sociales de la empresa y de los trabajadores, del rendimiento colectivo y de la acción asistencial a favor del trabajador y de la empresa por parte del Estado, con lo cual se establece un amplio cauce de materias para entrar a formar el contenido de la misma.

**C- REFORMAS A LA INSTITUCION DE LA CONVENCION
COLECTIVA EN EL CODIGO DE TRABAJO PANAMEÑO POR
LA LEY 44 DE 1995.**

Las reformas a la ley sobre convenciones colectivas efectuadas por la ley 44 de 1995, que tratan sobre la posibilidad de acordar la totalidad de las condiciones de las relaciones de trabajo en común acuerdo entre empleadores y trabajadores; ahora, por ejemplo, deja en libertad a las partes para modificar de común acuerdo durante su

vigencia, cláusulas de la convención colectiva, que crean pertinente variar (art. 416 del C. de T.).

Las reformas propuestas a la Ley Laboral buscan eliminar aquellas causas que mantienen un clima negativo en las relaciones obrero-patronales; persigue el propósito de introducir un ambiente positivo para elevar la productividad en el factor trabajo.

A continuación procederemos a señalar y comentar todos los artículos referidos a la convención colectiva que fueron reformados por la ley 44 de 1995.

Artículo 53 de la ley 44 de 1995. Se modifica el inicio del artículo 403 del Decreto de Gabinete No.252 de 1971 y sus numerales 2 y 4, de la siguiente forma:

Artículo 403. La convención colectiva de trabajo contendrá, como mínimo lo siguiente:

- 1. Los nombres ...;*
- 2. Empresas o instituciones comprendidas o ambas;*
- 3. ...;*
- 4. Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salarios, comité de empresa, movilidad laboral, productividad, fondo de cesantía, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes,*

jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen de acuerdo a la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio;

5. ..

Comentario.

Cuando este artículo introduce la frase como mínimo, se asume que lo que se trata de expresar que es obligatorio que figuren en el convenio colectivo las estipulaciones que desarrolla la norma, a contrarius sensus, puede ser rechazado el pliego contentivo de la convención colectiva que no contemple tales requisitos mínimos por encontrarse incompleto, en el mejor de los casos, y en el peor de los casos, puede ser desestimado por completo, porque no figuran las estipulaciones mínimas.

Por otro lado, la modificación que se hace al numeral segundo (2^o) es sólo de términos y no implica cambio significativo alguno; pero cuando se desarrolla el numeral cuarto (4^o), nos encontramos con la inclusión de una serie de estipulaciones que implican movilidad laboral, fondos

de cesantía, productividad y otros, que a nuestro modo de ver pretenden dar una señal positiva al capital nacional y extranjero, para que realicen sus inversiones en Panamá.

Una estipulación que puede ser objeto de controversia, independientemente que es optativa, es la que hace alusión sobre la edad de jubilación, la cual no debe dejarse al arbitrio libre de las partes negociadoras de un convenio colectivo, a no ser que el ente empresarial la promueva, puesto que la ley es la que determina tal circunstancia; por élllo, al establecerse como una posibilidad, ésta puede ser fuente de discrepancias innecesarias, tal como se señaló con anterioridad.

Artículo 54: Se adiciona un párrafo al artículo 405 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 406. La convención colectiva ... Será válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la convención colectiva.

Comentario.

En las convenciones colectivas surgían siempre dos premisas, la primera que establecía que una convención

colectiva no podía ser modificada hasta tanto ésta, no llegase a su fecha de expiración; la segunda era la que determinaba que la negociación de una nueva convención colectiva no podía ser negociada en términos menos favorables a la anterior; por tanto, se debía partir del beneficio actual hacia adelante. No obstante lo anterior, ambas premisas desaparecen y en la actualidad en una nueva convención colectiva se puede pactar la sustitución de un beneficio, a favor del trabajador por otro más favorable a éste, y en consecuencia, queda sin vigencia el anterior; ello de conformidad a la reforma de la ley.

Artículo 55: Se subroga el artículo 413 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 413. En los casos de disolución de la organización sindical titular de la convención colectiva, los acuerdos pactados en ésta continuaron vigentes, salvo que al surgir una nueva organización sindical o un grupo de trabajadores organizados, éstos y la empresa acuerden celebrar una nueva convención colectiva.

Comentario.

En este artículo se plasma que las condiciones de trabajo negociadas por un organismo sindical continuarán vigentes a pesar de la disolución de éstos, abriéndose el

compás para que los trabajadores organizados o el nuevo sindicato, si lo hubiere, puedan negociar un nuevo convenio colectivo con la empresa; lo cual resulta cónsono con el objeto de darle mayor participación y beligerancia a los trabajadores, para que asuman la dirección de su destino como trabajadores.

Artículo 56: Se subroga el artículo 415 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 415. Ni la desafiliación de las organizaciones contratantes ni su disolución afectarán los acuerdos pactados en la convención colectiva. En caso de sustitución del empleador, el nuevo empleador quedará obligado en los mismos términos que el sustituido, salvo que se aplique la norma contenida en el artículo 413.

Comentario.

La modificación de este artículo abre la posibilidad para que en caso de sustitución del empleador, se pueda negociar una nueva convención colectiva con ese nuevo empleador.

Este artículo es hasta cierto modo, complementario del artículo 14 del Código de Trabajo, en el cual se establece

que la sustitución no afectará las relaciones de trabajo existente en perjuicio de los trabajadores; por consiguiente, entendemos que de realizarse una negociación para efectuar una nueva convención con el empleador sustituto, la misma, no desmejorará la convención que se sustituye.

Artículo 57: Subroga el artículo 416 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 416. Cualquiera de las partes de una convención colectiva puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores al mismo. En caso de concurrencia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 402.

Las partes podrán, dentro del término de duración de la convención colectiva, siempre que medie el común acuerdo sobre los temas específicos que les interesen a ambas, revisar y modificar la convención por vía directa, en cualquier momento que se acuerde mutuamente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 400.

Comentario.

En este artículo lo que se hace es una adición que tiene mucha importancia porque rompe el principio o esquema hasta ahora aceptado de que la convención colectiva no podía ser modificada, antes de que venciera el término convenido para la cual fue establecida para que se diera

tal posibilidad; la adición permite revisar y modificar la convención, lo cual hace por vía directa en cualquier momento y previo acuerdo de las partes, independientemente de que no haya concluido el término para el cual fue pactada.

Artículo 58: Se modifica el segundo párrafo del artículo 438 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 438. Las partes ... La renuencia de cualquiera de las partes a comparecer a las citaciones, se considerará, para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación.

Comentario.

La no comparecencia o renuencia del empleador a las citaciones o reuniones de conciliación, dan vida a la figura jurídica "del Abandono de la Conciliación", la cual, le brinda a los trabajadores la oportunidad para que posteriormente puedan presentar un reclamo judicial de huelga imputable al empleador, con el reclamo del pago de los salarios caídos a los trabajadores.

El abandonar la conciliación por parte del empleador tiene sus efectos dentro del contexto general del Código

de Trabajo; pero tales efectos repercuten en perjuicio del empleador y no genera consecuencia alguna en contra de los trabajadores, así vemos que el numeral dos (2) del artículo 510 ibidem expresa que el abandono del empleador, hace la Huelga imputable a éste, para el caso de que ésta se declare.

En caso que los trabajadores abandonen la conciliación, y declaren la huelga, el empleador podrá dar por resuelto los contratos laborales de aquellos trabajadores que apoyen la huelga en tales circunstancias, y que no acaten la resolución de ilegalidad de la misma, y por tanto, el empleador podrá contratar nuevos trabajadores; ello se desprende de lo que se expresa en los numerales dos (2) y tres (3) del artículo 507 del cuerpo de ley en cita.

Artículo 59: Se subroga el artículo 441 del Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 441. Durante el desarrollo de la conciliación, el empleador esta obligado a mantener los contratos de trabajo existentes al momento en que se plantea el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra. Desde que se presente el pliego de peticiones en debida forma, y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante del

arbitraje, toda terminación o suspensión de los efectos de los contratos, debe ser autorizada previamente por el respectivo juez de trabajo, con arreglo al procedimiento previsto en el desafuero sindical.

Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego, se hace en represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contratos de trabajo.

Esta disposición también regirá para las negociaciones de las convenciones colectivas por la vía directa.

Comentario.

Este artículo se refiere a Fuero para los trabajadores por Negociación, que el Código siempre ha regulado y que mantiene, con la variante en esta ocasión de hacerlo extensible y de manera expresa al período o tiempo durante el cual se da el arbitraje; a más de extenderlo igualmente, al período de la negociación de la convención colectiva por la vía directa.

Definitivamente que en este artículo se otorga un beneficio para los trabajadores porque ahora el "fuero por negociación" se extiende de manera expresa a todo el tiempo que los trabajadores tienen para declarar la huelga una vez que haya terminado el período de conciliación, ya sea durante la huelga o durante el arbitraje, fuero que se

aplica también en el evento de una negociación de Convención Colectiva por vía directa (este fuero no amparaba a los trabajadores que negociaban la convención por vía directa).

"El fuero por negociación" aludido con anterioridad, es el que obliga al empleador a solicitar la autorización para despedir a un trabajador, en caso de que éste incurra en alguna causal de despido, durante el desarrollo de la conciliación, durante el plazo para declarar la huelga, durante ésta, o durante el arbitraje.

Artículo 60: Se adiciona el artículo 536 A al Decreto de Gabinete 252 de 1971, así:

Artículo 536 A. En los procesos de trabajo, las partes podrán aportar certificaciones del Registro Público y del Ministerio de Comercio e Industrias sobre la personería jurídica, sin el pago de impuestos, tasas o derechos de clase alguna.

Comentario.

En este artículo se refiere a "las partes" de lo que se infiere que tanto el trabajador como el empleador pueden hacer uso de este beneficio (aportar pruebas que consisten

en certificaciones del Registro Público y del Ministerio de Comercio e Industrias sobre la personería jurídica de ambas partes); también recoge el principio de la gratuidad de la gestión y actuación en la jurisdicción laboral. Ahora, en la mayoría de las veces, este beneficio ocasiona demoras al proceso por la lentitud con que dichas peticiones son atendidas, por lo que se recomienda que la soliciten y gestionen los mismos trabajadores a su costa, lo cual en nuestra opinión ha de acelerar el proceso.

D- FORMA Y PUBLICIDAD DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN PANAMA.

La legislación laboral panameña establece que la convención colectiva debe ser redactada por escrito, así lo estipula el artículo 398 del Código de Trabajo. Se entiende entonces, que la omisión de esta formalidad trae como consecuencia la ineficacia jurídica de la convención pactada. Es decir, que si la convención colectiva no cumple con la forma escrita, no puede surgir al mundo jurídico, por lo que se considera como inexistente. Esto es comprensible si se tiene en cuenta que de la misma deben resultar claramente determinadas, las obligaciones que ambas partes negociantes asumen entre sí, así como también,

las cláusulas normativas que se convienen, para poder concretar las relaciones individuales posteriores.

En dición a esta formalidad, el Código de Trabajo Panameño exige obligatoriamente que figuren en el convenio colectivo una serie de estipulaciones previstas en el artículo 403 de dicha excerta legal, de lo contrario puede ser refutado como incompleto en el mejor de los casos, y en el peor de ellos, como inexistente. Dichas estipulaciones acorde a la disposición de ley anotada (artículo 403) son:

Artículo 403. La convención colectiva de trabajo contendrá, como mínimo, lo siguiente:

- 1- Los nombres y domicilios de las partes;
- 2- Las empresas o instituciones comprendidas, o ambas;
- 3- Reglamentación del comité de empresas, para los únicos fines de transmitir quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa;
- 4- Estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo. También podrá contener estipulaciones sobre salarios, comité de empresa, movilidad laboral, fondos de cesantía, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes; jornadas y horarios de trabajo, descansos obligatorios, patentes de invención, vacaciones, edad de jubilación y, en general, todas aquéllas

- disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo con la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio;
- 5- Duración;
 - 6- Las estipulaciones del artículo 68 que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva; y
 - 7- Las demás estipulaciones que convengan a las partes, siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo.

Comentario.

En los primeros seis (6) ordinales del artículo 403 del Código de Trabajo, se establecen estipulaciones sin las cuales el pacto no puede revestir las características ni surtir los efectos propios de la convención colectiva.

De conformidad con el ordinal séptimo las partes no tienen la obligación legal de pactar los temas allí establecidos, pero se abre la posibilidad para que se convengan acuerdos que no interfieran con la administración empresarial, así como tampoco, con los derechos de los trabajadores, relativos a la prima de antigüedad e indemnización.

La legislación panameña vigente exige que las convenciones colectivas cumplan con los requisitos de forma señalados con anterioridad que, indudablemente, constituyen una garantía para las partes y aseguran un mejor cumplimiento de la ley y del pacto, y otorgan mayor claridad y conocimiento de lo estipulado a través de la negociación.

En lo que se refiere a la publicidad de la convención colectiva en Panamá, el Código de Trabajo en sus artículos 398 y 399 señalan que la convención colectiva debe ser realizada en forma escrita, suscrita en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero se entregará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Esta entrega no es la homologación de otras legislaciones, ya que en Panamá este no es un requisito para la validez del convenio; la entrega que se hace en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social es para permitir que los terceros no directamente afectados, otras asociaciones obreras y patronales o patronos individuales así como a las mismas autoridades del Estado, estudien las cláusulas de la convención, sea para adherirse, sea para tomarlas como modelo para sus propios acuerdos, y fundamentalmente, para que quede constancia oficial de lo acordado entre los trabajadores y sus empleadores o empleador.

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social debe limitarse a vigilar el cumplimiento de las condiciones formales de lo pactado en la convención colectiva, para que sea admitida y para su registro en tal entidad del Estado. La publicidad de la convención tiene como finalidad que todas las partes pactantes, sobre todo los obreros afectados por la misma, conozcan todos los detalles del pacto de la manera más completa y cabal. Y, finalmente, la publicidad de la convención colectiva hace posible que la misma se convierta en fuente de ley, de estudios sociales y económicos.

E- EFECTOS DE LA CONVENCION EN PANAMA.

En la legislación panameña se producen dos efectos: el efecto normativo y el efecto obligacional; el Título II, Capítulo II del Código de Trabajo, regula todo lo referente a los efectos de la convención colectiva, desde el artículo 404 hasta el 409.

Artículo 404. Las cláusulas de la convención colectiva se aplicaran a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas por la convención colectiva, a menos que la convención prevea expresamente lo contrario.