

TESIS DE LICENCIATURA

ANIBAL VALLARINO VELARDE

LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

DR. CESAR A. MARTANS V.
DIRECTOR PONENTE

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
DEPARTAMENTO-DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1 9 7 3

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION.....

CAPITULO I

I.- ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y DEL DERECHO LABORAL PANAMEÑO.

1. Orígenes de la Contratación Colectiva.....	2
2. Etapa posterior a la Revolución Francesa.....	6
3. Período de Tolerancia.....	9
4. Desarrollo y Transformación....	11

CAPITULO II

II.- DEFINICION Y DENOMINACION.

a. Definiciones. Nociones Generales.....	26
b. Definiciones en la Doctrina, clasificación General.....	30
c. Denominación.....	37
d. Definiciones en la Legislación Positiva.....	47

CAPITULO III

III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVEN- CION COLECTIVA DE TRABAJO:

A B. IMPORTANCIA.....	64
A B. CLASIFICACION DE LAS TEORIAS FORMULADAS:.....	65
1. TEORIAS CIVILISTAS:	
a. Noción.....	65
b. Mandato.....	67
c. Estipulación a favor de tercero.....	71
d. Contrato por adhesión..	74
e. Crítica a las teorías civilistas.....	75
2. TEORIAS DE TRANSICION:	
a. Teoría del Uso o Costum- bre Individual.....	77
b. Representación legal..	78
c. Teoría de la Solidari- dad necesaria.....	79
d. Teoría del Pacto Social	81
3. TEORIAS JURIDICO-SOCIALES:	
a. Noción.....	82
b. Sindicalista Integral.	82
c. Del Ordenamiento Corpo- rativo.....	84
d. Teoría de la Ley Dele- gada, Acuerdo Ley y del Acto Regla.....	84
e. La opinión de Duguit..	85
f. Naturaleza Mixta de las Convenciones Colectivas	87

CAPITULO IV

IV. CELEBRACION DE LA CONVENCION COLECTIVA
DE TRABAJO: SUJETOS QUE INTERVIENEN :

A. SUJETO EMPLEADOR:

1. Noción y Concepto de emplea-
dor..... 92
 - a. Representante del Empleador 98
 - b. Intermediarios 99
2. Comparecencia Personal:.....100
 - a. Persona Natural.....101
 - b. Persona Jurídica.....101
3. La Empresa.....102

B. SUJETO TRABAJADOR:

1. Noción y Concepto.....104
 - a. Individual.....105
 - b. Colectivo (Sindicato).....111
2. El Sindicato como parte de la
Convención Colectiva.....112
3. Representación Sindical en la
Convención Colectiva.....116

~~CAPITULO V~~ X

V.- PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA
Y LA CONVENCION COLECTIVA.

A. PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACION CO-
LECTIVA.

INDICE.....4

	<u>PAGINA</u>
a. La Negociación Colectiva.....	123
b. Prácticas y Procedimientos de la Negociación.....	127
 B. CONVENCIÓN COLECTIVA	
a. Clasificación de la Convención (clases).....	135
b. Solemnidades.....	142
c. Responsabilidad de los pactan- tes.....	147
d. Efectos y Duración.....	150

CAPITULO VI VI

VI.- CONTENIDO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

α. Doctrina.....	162
α. En nuestra Legislación y la práctica nacional.....	165

CAPITULO VII VII

VII.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a. Conclusiones.....	175
b. Recomendaciones.....	179
c. Bibliografía.....	183

A mi madre,

A mi tía,

A mis hermanos.

INTRODUCCION

Esta Tesis, va dirigida a los Líderes de mi Patria, Sindicales, Políticos, Religiosos, funcionarios que intervienen en las relaciones Empresario-Trabajador, colegas, y a todo estudioso de las relaciones laborales.

El tema de la Convención Colectiva de Trabajo, nació en mí, cuando por primera vez, empecé a trabajar como escribiente en el Juzgado Tercero de Trabajo de Panamá, en el año de 1970, desde ese instante, me apasionó el Derecho Laboral, y sus múltiples facetas.

Este tema no ha sido enfocado, por ningún tratadista de nuestra Patria, y en virtud de ésto, lo expuesto en esta monografía se basará, sobre todo, en doctrina extranjera y la poca legislación existente entre nosotros.

La Convención Colectiva de Trabajo, es un tema virgen y extenso, en Panamá, ya que a raíz del Nuevo Código de Trabajo de 1972, estamos empezando a recibir sus beneficios; por lo tanto, este trabajo que presento, no puede ser tan profundo como quisiera, por nuestra poca preparación y experiencia. Esperando que en un mañana, no muy lejano, podamos hacerla más profunda.

Hoy día es cosa corriente formular críticas a la Convención Colectiva de Trabajo, menospreciándola, sin embar-

II

go ella es la promotora de la paz laboral entre el empleador y el trabajador.

La enorme complejidad del desarrollo técnico y económico, junto con apremiantes problemas sociales, plantean a Panamá y al resto de los países del mundo, toda una serie de grandes problemas de tipo social, laboral, etc.

La paz en el mundo del trabajo, es una convención colectiva, bien negociada; la guerra es la huelga.

A lo largo de ésta monografía, el estudio de las doctrinas extranjeras y leyes nacionales que ella contiene, y de su interpretación, tratan de llevar al buen lector de gran sensibilidad social, a la conclusión clara y definitiva, de que el Derecho Laboral, y la Convención Colectiva de Trabajo en este caso, constituyen una disciplina jurídica separada del Derecho Civil, que si bien originariamente se la incluía en el Derecho Privado, hoy invade el Derecho Público; convirtiéndose en el más universal de los derechos el que se aplica a la casi totalidad de los seres humanos, el derecho de hoy y del futuro.

Iniciamos el desarrollo de esta monografía con los

III

Antecedentes y Evolución Histórica de la Convención Colectiva de Trabajo y del Derecho Laboral Panameño, en el Capítulo I.

En el Capítulo II, nos referimos al controvertido tema de la Definición y Denominación, en la parte doctrinaria, para mas luego pasar a nuestra legislación positiva, concluyendo que la "Convención Colectiva de Trabajo", es el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre empleador o empleadores u organizaciones de empleadores, y por parte de los trabajadores un sindicato o varios. Y que esta es la mejor terminología que hasta hoy día se ha podido encontrar y que es la que sigue nuestra legislación.

En el Capítulo III, contemplamos su Naturaleza Jurídica, y la evolución que ha tenido ésta, a través de los tiempos y necesidades, concluyendo que, la Contratación Colectiva hoy por hoy, debe ser considerada con carácter de autonomía dentro del Derecho en general, y como una institución dentro del Derecho Laboral que moldea su naturaleza jurídica de acuerdo al grado de desarrollo que haya obtenido.

En el Capítulo IV, se contempla los sujetos que in-

IV

tervienen, siendo éstos el empleador y por el trabajador un sindicato.

El Capítulo V, contempla la negociación y las prácticas y procedimientos de ésta, y en su segunda parte vemos la convención colectiva, sus solemnidades, responsabilidades, efectos y duración.

En el Capítulo VI, se contempla el contenido de ésta en la doctrina y en nuestro medio.

Concluimos esta introducción, esperando que éste trabajo sea una pequeña contribución a la mejor comprensión de la Convención Colectiva de Trabajo y por un Panamá, mejor.

CAPITULO I

I.- ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y DEL DERECHO LABORAL PANAMEÑO:

1. Orígenes de la Contratación Colectiva.
2. Etapa Posterior a la Revolución Francesa.
3. Período de Tolerancia.
4. Desarrollo y Transformación.

ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y DEL DERECHO LABORAL PANAMEÑO

La Edad Media rompe las estructuras de la época precedente. La caída del Imperio Romano trajo como consecuencia el nacimiento del feudalismo que se prolongaría por mucho tiempo, caracterizado según Manuel A. García por:

"a. concentración de poderes en el señor feudal;

b. ejercicio del derecho de propiedad sobre la tierra;

c. titularidad de las prestaciones de servicio de los cultivadores del predio a través de un sistema caracterizado sustancialmente por la división del dominio en directo o eminente (el del señor) y útil (el del siervo), sistema éste que constituye la base esencial de la regulación jurídica de la época".

Se ha dicho que el feudalismo fue una etapa necesaria en el desarrollo de la humanidad ya que en él, la esclavitud agotó todas sus posibilidades.

(1) GARCIA, Manuel Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, 3a. edición, Ed. Ariel, Barcelona-España, pág. 59.

La creación del convenio colectivo fue el resultado de la evolución de fenómenos económicos, jurídicos y sociales.

Los estudiosos señalan cuatro etapas de su evolución:

1. Sus orígenes que van desde sus primeras manifestaciones hasta la Revolución Francesa.

2. La etapa posterior a la Revolución Francesa que se distingue por la represión a los sindicatos y en consecuencia no era posible la celebración de convenciones colectivas.

3. Su tolerancia debida al levantamiento de las prohibiciones anteriores; en éste período la convención colectiva comienza a ser materia de codificaciones.

4. Desarrollo y Transformación.

Veamos ahora el desarrollo de la Convención Colectiva de Trabajo a través de su evolución histórica.

1. ORIGENES DE LA CONTRATACION COLECTIVA:

La Edad Media se caracterizó por el nacimiento de un acontecimiento social: el corporativismo. La corporación se originó en el seno de las familias, pero pronto los vínculos familiares fueron dando paso a los profesionales.

✓ El gremio fue una asociación profesional cuyo fin era el de regular el trabajo entre sus asociados y mantener un monopolio frente a terceros: controlaban el mercado, establecían precios y organizaban el trabajo para lograr un mayor rendimiento.

La Iglesia Católica contribuyó en medida especial al desarrollo de las corporaciones en los siglos XI hasta el XIV.

✓ Cabanellas señala las bases de las corporaciones así: "a. estructura jerárquica; b. monopolio del gremio; c. regulación de la capacidad productiva; d. regulación técnica de la producción. Esas bases permitieron que el trabajador gozara de una situación, quizás muy superior a la que tiene hoy día, aún cuando fuera a costa de su libertad". (1)

✓ Las corporaciones estaban integradas por el aprendiz, el compañero y el maestro. Se comenzaba siendo aprendiz, luego se ascendía a compañero y por último, tras tiempo de aprendizaje, se lograba la calidad de maestro.

(1) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical Corporativo, Ed. Argentina, Buenos Aires-Argentina, 1959, pág. 29.

✓ Sobre el aprendiz pesaba como deber principal, el de aprender el oficio y obedecer al maestro. El período de aprendizaje oscilaba entre los cuatro y seis años.

✓ El compañero tenía facultad para contratar con el maestro las condiciones de trabajo y salario y hasta para contratar con otro maestro si las condiciones de trabajo que aquél ofrecía no le convenían. Esta categoría era poco definida, caracterizada por haber superado el período de aprendizaje sin llegar a ser maestro.

✓ El maestro debía dar casa, alimentación y vestido al alumno mientras éste último debía trabajar en el taller.

✓ Algunas corporaciones trascendían las relaciones de trabajo y protegían a los asociados en caso de que quedaran sin recursos.

✓ El artesano, fruto de la corporación, vino a integrar la tercera clase social de ese tiempo, situándose en medio al noble señor feudal y al plebeyo que constituía "el pueblo".

✓ En un principio, las corporaciones se rigieron por normas consuetudinarias; luego el gremio estipuló las condiciones de trabajo.

Hasta ahora, las relaciones entre aprendices y maes-

tros había sido sencilla, pero al acrecentarse éste tipo de relaciones de trabajo, comenzaron a nacer los celos de los viejos maestros que temían a la popularización de la profesión y por ello comenzaron a hacer cada vez más dificultosos los ascensos de los obreros. Así el gremio se convirtió en la unión de los maestros a través del poder ejercido por ellos. Las normas que regulaban las condiciones de trabajo eran la manifestación de la voluntad de los maestros que los demás debían acatar. De hecho se crearon verdaderas castas y entre los maestros, por un lado, y los compañeros y aprendices, por el otro, se crearon grandes abismos que los separaban.

Esto provocó que los mismos se agruparan para formular sus reclamos al maestro, naciendo así la primera forma de convención colectiva.

Por su parte, también los aprendices comenzaron a agruparse para reclamar mejores condiciones de trabajo.

Después de haber adquirido un gran auge, las corporaciones comenzaron a degenerarse, quizás debido a las condiciones económicas magníficas en que se encontraban los maestros. Estos últimos patrocinaban preferencias para sus hijos y parientes, al punto que establecían

cláusulas de preferencia en los estatutos para ellos, monopolizando las fuentes de trabajo y provocando una grande desocupación para aquellos que no tenían la dicha de tener vinculaciones con los maestros.

Otra causa que contribuyó al derrumbe del regimen corporativista fue el camuio de una economía doméstica a una economía urbana, con un radio de acción más amplio. El despliegue capitalista, el cambio de un criterio de producción cualitativa por una cuantitativa, hacen, a fines del siglo XVII, del gremio, una institución anacrónica.

El Estado, tratando de proteger la nueva y floreciente economía, intervino contra toda acción o agrupación que pudiera perjudicarla. Se restablecieron así antiguas prohibiciones, con el fin de evitar, mutaciones en la organización de la industria, el monto de los salarios, tiempo del trabajo, etc.

2. ETAPA POSTERIOR A LA REVOLUCION FRANCESA:

Con la revolución francesa, en Europa se produce una grande transformación: a la jerarquía le sustituye la igualdad y se pregona la libertad absoluta como base de un individualismo también absoluto que terminó por provocar la

~~extinción de~~ las corporaciones.

Mediante el Edicto de Turgot, de 1776, ya se habían suspendido en Francia, bajo el reinado de Luis XVI, los gremios, pero la Ley Chapelier, de 1791 los suprimió definitivamente. El preámbulo de dicha Ley era el siguiente: "Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de esos pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado, y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a la ciudadanía la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación".

Como reacción a la degeneración de las corporaciones se abolía el derecho a la asociación para dar cabida al derecho de libertad, pero entendida y basada en el "individuo". No hay mas interés que el particular de cada individuo y el general.

Esta Ley permaneció vigente en Francia hasta el año 1884, y se puede decir que a la vez que favorecía la nueva pujante burguesía dejaba al trabajador débil y aislado,

a la merced de un poderoso capitalismo. La asociación, pues, constituía delito. El contenido de la Ley Chappelier se extendió por toda Europa, provocando la desaparición de las corporaciones en casi todas partes.

Como consecuencia del absurdo individualismo exagerado, los trabajadores realizaban horarios inhumanos sin que el Estado, les brindara la mas mínima protección. La atención de los gobernantes estaba fija en el avance de la economía, que por las condiciones en que se desarrollaba, era la economía de pocos y no la del país en general. Niños eran reducidos a horarios de trabajo extenuantes (diez y seis horas diarias) y así, la desgracia de la clase obrera habia sido constitucionalizada. Al respecto, Paul Bureau, escribe: "hay quien crea que eran libres los desgraciados niños de siete años que en 1840, trabajaban 16 horas diarias en las hilanderías de Mulhouse?, Ciertamente que ningún sindicato los oprimía... Semejante libertad, identifícase singularmente con la mas dura esclavitud".(1)

(1) BUREAU, Paul. Citado por CABANELLAS Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Ed. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959, pág. 127.

En lo económico, el liberalismo se liga a la Ley, de la oferta y la demanda. En lo político se consagran los principios de libertad e igualdad; se consagra el individuo como suprema realidad y se prohíbe la asociación por considerarla contraproducente para el desarrollo de él mismo.

La revolución industrial (producción en serie) provocó el desplazamiento de los trabajadores del campo a la ciudad. El triunfo del maquinismo empezó por las industrias textiles, y adquirió con la máquina a vapor dimensiones prodigiosas.

Al suprimirse la reglamentación del trabajo se acrecentaron los abusos por parte de los empresarios. Se implantó el régimen de truck, mediante el cual se pagaba al trabajador con vales o pagarés que debían cambiarse por mercancía en las tiendas de las industrias donde el trabajador prestaba sus servicios, obteniéndose, por parte del patrono, una reducción en la cuantía de la remuneración.

En la medida en que el trabajador se sintió oprimido ideó su forma de reacción: ~~el no trabajar.~~

3. PERIODO DE TOLERANCIA

Los gobernantes, obligados por las circunstancias,

tienen que reconocer sus errores y ceder. La reacción del proletariado se hace sentir a mediados del siglo XIX, a través de huelgas.

✓ La abolición de las prohibiciones de asociación se logró primero en Inglaterra, en el año 1824, luego en Francia, en 1864. Se le permitía a los trabajadores que se asociaran y de ésta manera podían, en grupo, contratar con los patronos en situaciones menos desfavorables. Esta etapa abre las puertas al contrato colectivo, pero la estructura estatal y el sistema de gobierno vigente no permitían la cristalización de un verdadero derecho colectivo del trabajo.

Las asociaciones de trabajadores existían de hecho y constituían el arma de lucha de los trabajadores, pero carecían de reconocimiento legal. Por ello la convención colectiva no podía celebrarse, ya que una de sus partes no era sujeto legal que pudiera obligar a la otra a respetarla y darle cumplimiento. Existía un climax de mera tolerancia, sin que la ley ofreciera a las agrupaciones ninguna protección. De la misma manera, las huelgas eran toleradas, pero los huelguistas no tenían ningún derecho que reclamar.

✓ El reconocimiento legal de las asociaciones abría

las puertas al trabajador que, de ahora en adelante, no tendría que hacer sus reclamos al empleador en forma individual.

4. DESARROLLO Y TRANSFORMACION:

El movimiento obrero, cada vez más organizado y difundido, impuso normas que daban a la asociación profesional seguridad en cuanto al conseguimiento de sus fines a través de las contrataciones colectivas.

En Inglaterra, se emanó la primera Ley, que reglamentaba la asociación profesional (Ley 29 de 1871). En Francia se hace sentir la transformación en 1864, bajo el gobierno de Napoleón III. Los primeros códigos que contemplaron el contrato colectivo fueron el holandés de 1909, y el federal suizo de 1912; le siguen la francesa de 1919. En América se legisló por primera vez en ese sentido en Chile, en 1924.

La primera y la segunda guerra mundial, al propiciar nuevas Constituciones, también contribuyeron al desarrollo de las convenciones colectivas, ya que, en dichas Constituciones, se insertaban normas que respetaban el derecho de asociación y la convención colectiva. Así por ejemplo,

✓ la Constitución de Weimar, de 1919, reconoció la necesidad de promulgar un derecho laboral unificado, la obligación del Estado de proteger al trabajador y el derecho de los trabajadores a colaborar con los empresarios en igualdad de condiciones y a participar en la organización de la empresa.

✓ Después de la segunda guerra mundial, las convenciones colectivas adquieren un mayor auge. En el preámbulo de la Constitución Francesa de 1940, se estableció el siguiente principio: "Todo hombre puede defender sus derechos e intereses por la acción sindical y adherir al sindicato de su elección. El derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo reglamenten. Todo trabajador participa por mediación de sus delegados, en la fijación colectiva de las condiciones de trabajo y en la gestión de las empresas".

La Constitución Italiana de 1947, afirmaba en su Artículo 39: "La organización sindical es libre. No puede imponerse a los sindicatos mas obligaciones que la de registrarse en la oficina central o locales, en los términos que establezcan las leyes. Es condición para el re-

gistro que los estatutos del sindicato aseguren un ordenamiento interno de naturaleza democrática. Los sindicatos registrados disfrutan de personalidad jurídica. Pueden, en una representación unitaria y proporcional al número de miembros de cada uno, celebrar contratos colectivos de trabajo obligatorio para todos los miembros de la categoría a que se refiere el contrato".

En Alemania, la Ley del 9 de abril de 1949, que regía solamente en la parte ocupada por los ingleses y norteamericanos, excluyendo la francesa, se expresaba en su artículo 9 así: "El derecho de formar asociaciones para la defensa y fomento de las condiciones sociales y económicas, queda garantizado a todas las personas y para todas las actividades. Las disposiciones que tiendan a impedir o a limitar el ejercicio de éste derecho, son nulas, toda medida que perciba dichos fines es ilícita".

En los Estados Unidos, en 1933, se expidió la Ley de recuperación de la industria nacional donde se contemplaban medidas que permitían a los trabajadores realizar negociaciones colectivas con los patronos. Esta Ley estableció derechos, pero no sanciones que hicieran efectivos

tales derechos; por ello, posteriormente, a través de la Ley Wagner, se señalaron los procedimientos incorrectos de los patronos durante las negociaciones colectivas. La Ley Taft-Hartley, de 1947, reconoció el derecho de coalición de los trabajadores y la obligación de los empleadores de respetarlo, así como también, de aceptar el procedimiento de negociaciones colectivas como medio de evitar las huelgas.

En Rusia, durante la época de los Zares, las agrupaciones profesionales fueron desconocidas lo mismo que toda forma de contratación colectiva. En 1917, se fomentó este tipo de contratos pero la revolución bolchevique, es decir, los gobernantes del régimen que le siguió, centralizaron en el gobierno la reglamentación de los salarios. En 1922, las contrataciones colectivas reaparecieron hasta cuando se estatizó la economía nacional, ya que en una empresa socializada, se alegaba, los convenios colectivos no tenían cabida. En 1947, se volvieron a usar las contrataciones colectivas, pero en realidad la naturaleza del contrato colectivo, como nosotros lo entendemos, se ha desnaturalizado, ya que el trabajador contrata con la dirección de la empresa la eje-

cución de los planes económicos, el fomento de actividades culturales y el mejoramiento de ciertas condiciones de trabajo.

El Código de Trabajo Mexicano de 1931, no solamente reglamenta las contrataciones colectivas, sino que se obliga en el a todo empleador que ocupe a trabajadores sindicalizados, a celebrar con éstos, contratos colectivos.

No podemos terminar esta exposición, sin mencionar antes nuestros antecedentes históricos, sobre la Historia del Derecho de Trabajo en Panamá; las cuales las dividimos en seis etapas así: a. la Constitución de 1904, y los Códigos colombianos; b. las primeras leyes de trabajo y la codificación nacional de 1917; c. leyes posteriores a la Primera Guerra Mundial; d. la Constitución de 1941, y Decreto Leyes de la época; e. la Constitución de 1946, y el Código de Trabajo de 1947; f. la Constitución de 1972, y el Nuevo Código de Trabajo de 1972.

a- La Constitución de 1904, y los códigos colombianos:

El título III "de los Derechos Individuales", de la Constitución de 1904, en su artículo 29, decía así:

ARTICULO 29.- Toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación honesta sin

necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores.

✓ Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad pública. Es preciso poseer títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares.

Sin embargo, en acto legislativo del 15 de mayo de 1917, por el cual se inició la reforma constitucional de 1918, constaba de 16 artículos, que introducían reformas a los artículos 29, 67, 68, 70, 79, 82, 83, 91, 112, 120 y 125. Pero la siguiente Asamblea del 26 de diciembre de 1918, redujo las reformas a sólo cinco artículos, que enmendaron, el 29, 49, 53 y 139. Quedando así el Artículo 29:

✓ ARTICULO 29.- Toda persona podrá ejercer cualquier oficio u ocupación honesta, para la cual sea idónea. La ley y las autoridades reglamentarán o inspeccionarán las profesiones y las industrias en todo lo relativo a la idoneidad individual, a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas.

✓ Por efectos del Artículo 147, de la Constitución de 1904, los ordenamientos jurídicos existentes al momento de nuestra separación de Colombia, siguieron vigentes. El artículo 147 decía así:

ARTICULO 147.- Todas las leyes, decretos, reglamentos, órdenes y demás disposiciones que estuvieren en vigor al promulgarse esta Constitución, continuarán observándose en cuanto no se opongan a ella, ni a las leyes de la República de Panamá.

Este artículo, se refiere a los ordenamientos que existían en Panamá, al momento de su Separación, por lo tanto, el Contrato de Trabajo, se regulaba por las leyes colombianas de ese entonces, que se encontraban en el Código Civil, de ese país.

b.- LAS PRIMERAS LEYES DE TRABAJO Y LA CODIFICACION NACIONAL:

Evolucionando en nuestra era republicana, se vió la necesidad, de imponer leyes obreras apareciendo así, la primera en 1914, conocida como la Ley 6a. En ella se contempla el trabajo de 8 horas diarias, el pago por tiempo extraordinario, preferencia al obrero nacional sobre el extranjero, descanso dominical y se contempla la prohibición de trabajo a menores de 14 años.

Más tarde aparece la Ley 17, de 1916, reformada por la Ley 43, de ese año; regulando los accidentes de trabajo.

A pesar del progreso anotado con las Leyes del 14 y del 16, las cuales habían iniciado un régimen especial en

materia de contratación obrera, los nuevos códigos de la época, el Civil, el Administrativo y de Minas, el Penal y el de Comercio, dieron acogidas al sistema que existía de arrendamiento de obras y servicios y mandato.

c. LEYES SUBSIGUIENTES AL FINALIZAR LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

Se creó la sociedad de Naciones, con el fin de evitar una nueva guerra y en su Carta Constitutiva en el artículo 23, "recomendaba asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativos y humanos para el hombre, la mujer y el niño". En su artículo 427 adopta la jornada de ocho horas diarias, el descanso semanal, la licitación del trabajo de menores, el derecho de asociación, etc.

Como Panamá, mediante Ley 3a. de 1920, aprueba el Tratado de Versalles, se hace signatario a ella. Vemos aquí el primer vestigio donde se permite la asociación obrera.

La Ley 16, de 1923, establece la primera Oficina de Trabajo, que trata de servir de intermediario entre los obreros o asociaciones de obreros y los empleadores; y hacer cumplir a éstos los contratos celebrados ante ésta.

La Ley 29, de 1930, es sobre asistencia médica a favor de los obreros y vigilancia administrativa de las condicio-

nes de higiene y salubridad de los lugares de trabajo.

Se va sintiendo en esta época mayor preocupación, para colocar a los obreros en mejores situaciones de lo que los colocaba la libre contratación, consagrada en la Constitución de 1904, y a la Asamblea fueron presentados dos proyectos de Códigos de Trabajo, uno por el Lic. Domingo H. Turner, y el segundo por el Dr. Demetrio A. Porras; pero los intereses de la época prevalecieron y estos ni siquiera fueron discutidos.

d. LA CONSTITUCION DE 1941, Y DECRETOS DE LA EPOCA.

Esta en su título III lleva el nombre de "Derecho y deberes individuales y sociales". Esta Constitución, tiene un carácter mas intervencionista por parte del Estado, y así vemos el artículo 42.

ARTICULO 42.- Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal. Las asociaciones y fundaciones podrán obtener su reconocimiento como personas jurídicas.

Se reafirma a nivel Constitucional el derecho de asociación y se le concede personería jurídica.

El Artículo 43, se refiere a la libertad de trabajo, pero reglamentado por el Estado.

ARTICULO 43.- Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La Ley podrá exigir títulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones.

Las autoridades inspeccionarán las profesiones y oficios en lo relativo a moralidad, seguridad y salubridad públicas.

El Estado por medio de su artículo 53, coloca el trabajo bajo el amparo del Estado.

ARTICULO 53.- El trabajo es una obligación social y estará bajo la protección del Estado.

El Estado, podrá intervenir por ley, para reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo a fin de obtener una mejor justicia social en forma que sin inferir agravio injustificado a ninguna de las partes, asegure al trabajador un minimum de condiciones necesarias para la vida, y las garantías y recompensas que se le acuerden por razones de interés público y social, y al capital la compensación justa de su inversión.

El Estado velará por que el pequeño productor independiente pueda obtener de su trabajo o industria lo suficiente para sus necesidades y de modo especial, por el bienestar y progreso de las clases campesinas y obreras.

En su Artículo 54, garantiza el derecho de huelga.

ARTICULO 54.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos y las que tengan fines exclusivos de solidaridad.

Ese mismo año se dictó el Decreto Ley 38, el cual es el primer esfuerzo del Estado por regular las relaciones de trabajo.

En él se regula el contrato de trabajo y los riesgos a él anexos, y se dictan medidas de protección para patronos y obreros.

Por Decreto No. 155, de 10 de septiembre de ese año y el No. 313, de 31 de enero de 1942, se crea la sección de Trabajo y Justicia Social; a ella se le encargó de dirimir los conflictos surgidos por controversias en los contratos de trabajo, y para ello se aplicaba el procedimiento de los juicios de policía contemplado en el Código Administrativo.

Ya en 1945, se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Salud Pública, a cuya sección de arbitrajes pasan las controversias entre patronos y trabajadores.

e. La Constitución del 46 y el Código de Trabajo de 1947.

En ella en el Título III, dedica el Capítulo III, "Del trabajo" que son nueve artículos nuevos, tomados de la Constitución Cubana de 1940, además del artículo 53 de

la Constitución anterior. O sea manteniendo la intervención estatal en el trabajo.

En el mismo Decreto No. 31 de 1945, se establecía en su ordinal 5º Artículo 66, confeccionar un Código de Trabajo.

En el ante-proyecto de Código de Trabajo, presentado por el Lic. Hermógenes de la Rosa, se contemplaba "La Convención Colectiva de Trabajo" como tal. Después de más de un año de revisiones y debates, este capítulo fue quitado por las diversas presiones de la época y se puso muy sutilmente en el Título II del Libro I, del Código del 47, el contrato colectivo, pero en realidad, era sólo un modo muy sutil de apagar las aspiraciones de los trabajadores de aquella época, que por su poca preparación y unión, no pudieron comprender la gran diferencia que existía entre el ante-proyecto y el Código mismo.

El contrato colectivo, contemplado en el Código de Trabajo de 1947, es en realidad la reglamentación que sigue el llamado Contrato de Grupo. Y mucho les costó a nuestros trabajadores, a través de huelgas, poder alcanzar contratos colectivos en ese entonces, con resultados que significaban muy escasos beneficios y seguridades.

f. LA CONSTITUCION DE 1972 Y EL CODIGO DE TRABAJO DE 1972.

La Constitución de 1972, en su Título III Cap. III sigue consagrando el derecho al trabajo y la protección estatal, la libre sindicalización y otros muchos beneficios acordes a la época. Estas disposiciones están también comprendidas del artículo 59 al 74.

El Código de Trabajo de 1972, fue aprobado en virtud de Decreto de Gabinete No. 252, del 30 de diciembre de 1971, y publicado en la Gaceta Oficial No. 17.010, de 18 de febrero de 1972.

En el presente Código, en realidad, se han venido a cristalizar las aspiraciones de la mayoría de los trabajadores, y aún de muchos empresarios de avanzada. Su libro III, se dedica exclusivamente a "Las Relaciones Colectivas", y su título II, a La Convención Colectiva de Trabajo en especial.

En informes oficiales recientes se puede apreciar claramente que en un año de vigencia de este Código, se han celebrado más de ciento veinte Convenciones Colectivas, y que con el Código del 47, estas no llegaban a trein-

ta, lo que significa la gran acogida e impacto que este
ha tenido en nuestro ambiente empresario-trabajador.

o o 0 o o

CAPITULO II

II.- DEFINICION Y DENOMINACION:

- A. Definiciones: Nociones Generales;
- B. Definiciones en la Doctrina, Clasificación General;
- C. Denominación;
- D. Definiciones en la Legislación Positiva.

DEFINICION Y DENOMINACION

A. DEFINICIONES: NOCIONES GENERALES;

Las definiciones expuestas por la doctrina como las que contiene la legislación positiva, requieren, como requisito previo, determinar qué se entiende por convenio colectivo de trabajo, cuál es su contenido, quiénes son sus sujetos y los efectos que surte el convenio. De allí que la diferencia en cuanto a la denominación y respecto al contenido, tanto como en relación a los alcances de esta institución jurídica, es muy difícil concretar una definición que comprenda todos los elementos necesarios que caracterizan, en sus lineamientos esenciales, la figura del convenio colectivo.

✓ Cualquiera de las definiciones que observaremos a lo largo de éste capítulo, pueden ser analizadas como lo hace MANUEL ALONSO OLEA, en su obra: a) "contrato celebrado: el convenio colectivo surge de un acuerdo contractual de voluntades sobre ofertas y aceptaciones recíprocas de partes; el convenio colectivo es efectivamente un convenio o pacto al que se llega una vez acordado por las partes; de ahí que la prestación del consentimiento de éstas se regule por las reglas generales de los contratos y que, desde

luego, se afirma la nulidad de lo convenido si alguna de las partes cometiera dolo, fraude o coacción para con la otra para lograr su consentimiento". b) "por representación de trabajadores y empresarios: el carácter de quiénes es también esencial al convenio colectivo; forzosamente una de las partes debe ser o representar a empresarios y la otra parte debe representar a trabajadores por cuenta ajena." c) "Para la regulación: el convenio colectivo puede tener un contenido obligatorio para las partes contratantes, pero éste ni es necesario, ni es típico. En cambio, el convenio colectivo ha de contener y contiene, necesaria y típicamente, una norma o conjunto de normas jurídicas para la regulación de las relaciones de trabajo de cuando menos, quiénes están representados por las partes que convienen. Estas reglas son generales y objetivas, afectan a todos los incluidos en la unidad de contratación y sirven de norma para sus contratos de trabajo presente". d) "De las condiciones de trabajo; aunque se haya apuntado se insiste que las materias objeto de normación son las que la C.I.T., llama condiciones de trabajo y de empleo. (Recomendación núm. 91, 1951,

II, 2, 1), esto es, todas las derivadas de o conexas con los contratos de trabajo, en el más amplio sentido, así, pueden ser y son de hecho objetos de contratación colectiva la seguridad social, la colocación, la formalización y resolución de conflictos; por supuesto otras más como salarios, jornadas y descansos etc., son objeto típicos de negociación.

Así vemos como CABANELLAS, afirma: "que por su alcance y expansión ha logrado amplio apoyo en la doctrina la definición que, formulada por la Oficina Internacional del Trabajo, considera contratos colectivos de trabajo toda convención escrita concluida, durante cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o una organización de obreros, u obrera de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen el trabajo". Esta definición ha sido corregida, pero no supe-

(1) OLEA Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Editado Facultad de Derecho de Madrid, Sección de publicaciones, Madrid, 1971, pág. 330 y ss.

rada, por la III Conferencia de Estadística de Trabajo, reunida en Ginebra. En el artículo 12 de la resolución adoptada por aquella se definen los contratos colectivos de trabajo como "las convenciones establecidas entre uno o más patronos o una organización patronal, de una parte y una o varias organizaciones obreras de cualquier naturaleza, por la otra, con objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo y en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que al trabajo atañen".

Esta definición ha inspirado, sin duda, la aceptada por la XXXIV Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra en 1951, que entiende por convenio colectivo laboral, "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 otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la Legislación Nacional".⁽¹⁾

(1) CABANELLAS Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, pág. 70 y 71.

✓ B. DEFINICIONES EN LA DOCTRINA, CLASIFICACION GENERAL:

✓ Hay que definir, distinguir y señalar los elementos esenciales de la convención colectiva de condiciones de trabajo, para poder comprenderla. Los conceptos generales expuestos, coinciden en su mayoría en la fijación de los caracteres de la convención, aunque se diferencian en lo relativo a la determinación del posible sujeto de éstas, por lo general en la parte referente a los trabajadores, mientras algunas definiciones doctrinarias consideran posible pactar convenios sobre condiciones de trabajo con grupo de trabajadores, otras no admiten sino los convenios concertados por dos asociaciones laborales.

✓ Las definiciones de los contratos colectivos de trabajo pueden agruparse según ciertos rasgos o caracteres comunes. MARIANO GONZALEZ ROTHVOSS, citado por CABANELLAS, en su obra "señala que pueden clasificarse las definiciones ideadas por los autores o legislaciones con arreglo a estas características: a) es una regulación convencional o pactada; b) liga a patronos y trabajadores; c) quedan sometidos a este convenio

✓ los contratos individuales o colectivos de trabajo, entendiendo por éstos los que cambien trabajo por salario dentro del ámbito territorial a que el convenio afecte; d) interviene una colectividad, por lo menos en la parte obrera."⁽¹⁾

✓ Por su parte, otros autores, las clasifican en dos tipos: a) las que reconocen como partes de la Convención únicamente a entidades profesionales: sindicato, organización etc. b) las que admiten la agrupación no organizada o legal, o sea grupos no sindicalizados.

Por su parte CABANELLAS, clasifica las definiciones que de los convenios colectivos de trabajo, se han formulado en la doctrina en los siguientes grupos: "a) las que toman como contenido la reglamentación de las condiciones de trabajo; b) las que admiten sólo como sujeto una asociación profesional del lado obrero; c) aquellas que imponen como sujeto una asociación profesional: d) aquellas que aceptan como sujeto representaciones o gru-

✓ (1) GONZALEZ ROTHVOSS Mariano, Citado por CABANELLAS Guillermo, Op. cit., pág. 71.

pos representativos no sindicalizados".(1)

A. REGLAMENTACION DE CONDICIONES DE TRABAJO:

Algunos autores afirman, que la Convención Colectiva de Trabajo es una reglamentación convencional de las condiciones de trabajo, basándonos en éste concepto, tenemos que por Convención Colectiva de Trabajo, se puede entender como una regulación colectiva de carácter convencional, que establece una serie de normas. A dichas normas tendrán que plegarse los demás contratos de trabajo.

MARIO DE LA CUEVA estima, que el objeto de la Convención Colectiva es fijar "las condiciones de prestación de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo".(2)

Varios autores sostienen que la Convención Colectiva, es un acuerdo por el cual uno o varios patronos o un sindicato patronal, de una parte, y un sindicato de trabajadores, por la otra, fijan las condiciones generales de trabajo que deben respetar los contratos individuales. Se

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 72

(2) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, T. II, pág. 484.

encuentran en esta definición dos caracteres esenciales de las convenciones colectivas: el contractual y el reglamentario.

A parte de su carácter contractual y de regular las condiciones de trabajo, es objeto de la convención colectiva regir las relaciones trabajador-empendedor.

b. COMO SUJETO UNA ASOCIACION PROFESIONAL POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:

Hay una doctrina que exige, para que se de una convención colectiva, el requisito de que, por parte de los trabajadores, el sujeto de la Convención sea un Sindicato; no admite que pueda serlo un grupo de trabajadores, ya que éstos no revisten la categoría de Sindicatos, conformada conforme a Derecho.

CABANELLAS, concluye: "a) que la convención sólo puede concertarse entre asociaciones profesionales obreras, una o varias y una Asociación Patronal o un solo patrono individualmente considerado, de modo que un grupo de trabajadores, de no formar asociación, no podría concertar una convención de carácter normativo; b) tiende a regular las condiciones de trabajo, aunque puede ordenar tam-

bién situaciones que no se refieran propiamente al trabajo, como las relaciones recíprocas entre las organizaciones que las suscriben; c) trata de mantener un estado de paz, como finalidad; lo cual no en todos los casos resulta cierto." (1)

c. EL SUJETO SON DOS ASOCIACIONES PROFESIONALES:

Otros consideran, que la convención colectiva constituye un acuerdo sindical o intersindical; como consecuencia de tal requisito deben dos asociaciones sindicales ser las que pacten.

"El convenio o acuerdo intersindical podía adaptarse a la legislación corporativa italiana y a los regímenes de igual carácter que en ella se inspiraron; pero carece en absoluto de aplicación ante situaciones jurídicas distintas y especialmente, cuando las asociaciones profesionales no representan a la categoría profesional o en los casos, por demás frecuentes, en que la convención colectiva se concierta en relación a determinada empresa

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 74.

donde existe singularidad patronal y no son respecto a cierta actividad. Con la limitación apuntada, desaparecerían los convenios colectivos de empresa, como también en muchos casos los de índole local, provincial o interprovincial. Subsistiría únicamente la posibilidad de formalizar los convenios colectivos en los casos en que existieran, tanto por la parte obrera como por la empresaria, asociaciones profesionales legalmente constituidas". (1)

d. EL SUJETO SON LOS GREMIOS, GRUPOS REPRESENTATIVOS O GRUPOS SOCIALES:

Es cierto que el convenio colectivo de trabajo, configura un pacto por el cual se establecen, entre dos grupos sociales, relaciones con valor de norma jurídica obligatoria, por lo cual deben aplicarse a los contratos individuales de trabajo.

MARIO DE LA CUEVA, define la convención colectiva en la siguiente forma: "El Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisla-

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., págs. 74 y 75.

damente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un tiempo, las prestaciones individuales de servicios (1)

Por su parte CABANELLAS, señala que por convención colectiva de condiciones de trabajo, en sentido extensivo, se entiende: "todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo; en tanto que, restringidamente, convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional." (2)

Se puede concluir que la convención colectiva es todo acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores. En tal sentido afirma CABANELLAS, "que los pactos o convenios colectivos de trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, estipulados por

(1) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 632.

(2) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 77.

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 para quienes los suscriben y para sus representados, como para toda la profesión, oficio o empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad. Tal reglamentación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional representada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo determinadas en el acuerdo; además, la sola voluntad de las partes no puede dejar de cumplirlas en perjuicio de los trabajadores. El mismo efecto jurídico surten los arbitrajes y laudos dictados en los conflictos de trabajo, cuando establecen normas aplicables a los contratos laborales." (1)

C. DENOMINACION:

1. TERMINOLOGIA INTERNACIONAL:

Conviene establecer la denominación correspondiente

(1) CABANELLAS. Guillermo, op. cit., pág. 77.

✓ a los pactos destinados a regular en su totalidad las condiciones de trabajo.

✓ En cada país la denominación adoptada es diversa. En Inglaterra, se utiliza, además de la expresión "collective bargaining", la de "trade collective agreement", En Francia, "convention collective de travail"; en Italia, "contratto collettivo di lavoro", en Alemania, se emplea la de "Kollektivarbeitsvertrag" o "Gesamtarbeitsvertrag" y con mayor frecuencia, la de "Tarifvertrag", que equivale a contrato de tarifa.⁽¹⁾

✓ 2. DENOMINACIONES DOCTRINARIAS:

✓ No se ha llegado a un acuerdo en la doctrina sobre la denominación que debe llevar el conjunto de normas que regulan colectivamente el trabajo, acerca de las reglas adoptadas en pactos plurilaterales; y así, además, se usan de "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo cor-

✓ (1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., págs. 39 y 40.

porativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas contrato sindical, pacto de trabajo, contrato de trabajo, reglamento de trabajo, regulación de trabajo, entre otros, ROUAST y DURAND, como convención colectiva de reglamentación de trabajo. PALACIOS LEOPOLDO, lo define como convenio de normas. GALLART FOLCH, indica que el término apropiado es el de convenios colectivos de condiciones de trabajo. PARETO, lo denomina contratos de producción de trabajo.

En cuanto a la denominación en sí, KROTOSCHIN, BALELLA, DUGUIT y CABANELLAS, conceptúan que es impropia la denominación de "contrato colectivo de trabajo", aduciendo al respecto las siguientes razones: 1º. La convención tiene un carácter eminentemente normativo, que no se compagina con la denominación de contrato. 2º. Porque al adoptar el nombre de contrato, quedaría confusa la distinción entre la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, y la figura denominada arrendamiento colectivo de servicios.

✓ La doctrina como la legislación positiva hispanoamericana, se pliega a la denominación de contrato colectivo de trabajo; aunque se utilizan también como sinónimos, pacto o convención colectiva de trabajo.

3. DESIGNACIONES EN LA LEGISLACION POSITIVA:

✓ El anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo, elaborado por el Instituto de Reformas Sociales de España, en 1924, denominaba esta figura jurídica, como convenio de normas de trabajo y salarios. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931, utilizaba el nombre de pacto colectivo de condiciones de trabajo; y la ley del 24 de abril de 1958, y su reglamento de julio del mismo año, los mencionan como convenios colectivos sindicales.

La Ley Federal del Trabajo de México de 1970, emplea en su Título VII, Capítulo III, el término de contrato colectivo de trabajo, que también adoptan la Constitución italiana y su Código Civil. Las Legislaciones de Colombia, Costa Rica, usan la denominación de pactos colectivos de condiciones de trabajo. También se registra la expresión de contratos colectivos de trabajo por la Constitución cubana de 1940 y la de 1959.

El Código de Trabajo de 1947 de la República de Panamá, habla en su libro I, Título II, de contrato colectivo. El nuevo Código de Trabajo de Panamá, aprobado en 1971, en su Libro III, Título II, emplea el término Convención Colectiva.

4. CONTRATO SINDICAL DE TRABAJO:

EFREN BORRAJO DA CRUZ, recurre a la expresión convenio colectivo sindical; y LOMBARDO TOLEDANO, admite un término algo similar, el de contrato sindical de trabajo. Como observamos, para éstos autores el término contrato o convenio o pacto, debe ir acompañado de la expresión calificativa de "sindical", y se basan estos autores para tal afirmación, en el hecho de que son sindicatos los que intervienen en la elaboración de estos acuerdos.

5. CONTRATO O ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO:

La denominación de contrato colectivo de trabajo, la utilizan LEOPOLDO PALACIOS, PEREZ PATON, DE LA CUEVA, CASTORENA, HUMERES MAGNAN, GAETE BERRIOS y otros.

~~MANUEL RODRIGUEZ PINERO, emplea el término de convenio colectivo; acuerdo colectivo de trabajo dicen BERNARDINO HERREBO NIETO y J. SUAREZ MIER; y convenio de traba-~~

jo es la escueta mención de CARLOS M. RAGGI AGEO.

✓ Para algunos parecen diferir los términos convención y convenio, como si el primero se refiriera a la acción de convenir y el segundo calificara el resultado. Según juicio de CABANELLAS, "convenio y convención, actos y efectos, resultan terminológicamente sinónimos."⁽¹⁾

Contrato Colectivo de Trabajo, es la expresión más corriente y generalizada. Indudablemente es errónea como la califica GARZON FERREYRA, ya que a primera vista implica la idea de Derecho Civil individualista, donde la figura contractual domina todo el sistema de las relaciones privadas.

MARIO DE LA CUEVA, afirma: "que el triunfo de esta denominación se debe: nació la institución en el siglo XIX; en cuya época afirmaba la doctrina de Derecho Civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un em-

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 43.

presario de todo lo cual resultaba que o era un contrato productor de obligaciones, o no podía producir efectos. Y se le llamó colectivo, en razón de que del lado de ellos trabajadores participaba una colectividad humana".⁽¹⁾

El término Convención Colectiva de Trabajo, (conven-
ción collective de travail) se origina en el proyecto fran-
cés de Ley de Contrato de Trabajo, del 2 de julio de 1906,
sancionado como Ley el 25 de marzo de 1919. Este tecni-
cismo fue adoptado por MARCELLE NAST, anticipándose a LEON
DUGUIT, quien en 1911 en Buenos Aires, se refiere a ella
en una conferencia que dictó; por convenciones colectivas
de trabajo se inclinan también KROTOSCHIN, POZZO, GOMEZ,
RAFAEL CALDERA, MANUEL ALONSO OLEA, EUGENIO PEREZ BOTIJA
y GASPAR BAYON CHACON, GALLAR FOLCH.

Por la denominación de convención colectiva de re-
glamentación de trabajo, se deciden dos parejas de cola-
boradores franceses: JEAN RIVERO y JEAN SAVATIER, así co-
mo ROUAST y DURAND.

(1) DE LA CUEVA, op. cit., pág. 482.

6. CONVENIO NORMATIVO LABORAL:

✓ Autores como MESA LAGO y otros señalan, que el término más adecuado es el de convenio colectivo normativo laboral. Basan su tesis en esta denominación por rechazar el vocablo contrato, que incluye la idea de bilateralidad; el de pacto, que recuerda lo de tregua; y el de convención, por típico de los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo y de sus asambleas y congresos; en tanto que el término convenio se traduce por acuerdo.

7. PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO:

✓ "La Ley española de Contrato de Trabajo, del 21 de noviembre de 1931, utilizaba la denominación de pactos colectivos de condiciones de trabajo". Algunos tratadistas expresan que esa denominación equivale a la de convención colectiva de condiciones de trabajo y que si bien utilizan en sus tratados preferentemente esta última, es por que ésta ha logrado una mayor difusión.

8. CONVENIO DE NORMAS DE TRABAJO Y SALARIOS:

✓ "La realidad es que esta figura jurídica, por la cual se concretan normas de aplicación general para re-

gular colectivamente la contratación individual del trabajo, necesita una calificación apropiada para resaltar los elementos esenciales de su elaboración y contenido y evitar posibles confusiones con figuras o instituciones semejantes en el campo del Derecho". (1)

Considera CABANELLAS, "que la denominación más aceptable sería la de convenios de normas de trabajo y salarios, ya adoptada en 1924 por el Anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo, que elaboró el Instituto de Reforma Social de España; pero a lo largo de su obra ha de utilizar, indistintamente, las denominaciones de convención colectiva de condiciones de trabajo, convenios normativos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, contrato colectivo de trabajo, e incluso alguna otra que se improvise al redactar, siempre que resulte inequívoca. La razón se encuentra en que el uso ha incorporado indistintamente todas las denominaciones expresadas y en que esta-

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 46.

mos ante un concepto e institución mal definidos".(1)

Después de haber observado las diversas denominaciones que se han enumerado en la doctrina, nosotros adoptaremos la denominación de "Convención Colectiva de Trabajo"; denominación ésta, originada en el proyecto francés de Ley de Contrato de Trabajo de 2 de julio de 1906, sancionada como Ley el 25 de marzo de 1919. Esta denominación fue adoptada, por Marcelle Nast, quien se anticipó al célebre León Duguit, quien en 1911, en Buenos Aires, se refiere a ella en una serie de conferencias que dictó, y publicadas en dos monografías: Las Transformaciones del Derecho Privado, y Las Transformaciones del Derecho Público.(2)

Esta denominación es la adecuada hoy día. En el derecho panameño este término está incluido en todas nuestras leyes, por tal razón también lo empleamos.

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 46 y 47.

(2) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 467.

D. DEFINICIONES EN LA LEGISLACION POSITIVA:

✓ 1. PAISES EUROPEOS:

El artículo 1237, del Código Civil de Holanda de 1909, define el contrato colectivo de trabajo; lo hace también los artículos 322 y 323 del Código Federal Suizo de las Obligaciones de 1910, donde están las reglas de la institución, el cual expresa: "el pacto colectivo de trabajo es un contrato celebrado entre empresarios, o agrupaciones de empresarios, y obreros, o agrupaciones de obreros con objeto de establecer ciertas prescripciones relativas al trabajo y de interés para los patronos y obreros que son parte en el contrato".

Como vemos, la convención colectiva está regulada por los Códigos de materia civil, de la época y se debía a que era el inicio de esta figura jurídica, la cual no se había independizado en su totalidad, pero esto ya era un enorme progreso porque la convención colectiva adquirió aplicación automática y porque los contratos individuales de trabajo eran nulos en cuanto la contrariaran.

✓ Gran influencia ha ejercido la antigua Ley francesa del 25 de marzo de 1919, incorporada al Código de Trabajo, aunque ésta Ley dejó de tener vigencia, pero desde su aparición es antecedente obligado para todas las legislaciones en América Latina. Definía aquella el convenio colectivo como: "el contrato relativo a las condiciones de trabajo y se celebra entre los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de trabajadores y los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de patronos o varios patronos contratando a título personal o un solo patrono". Determina las obligaciones de cada parte hacia la otra y especialmente, ciertas condiciones que deben satisfacer los contratos de trabajo individuales o de equipo que celebren las personas ligadas por la convención, sea entre sí, sea con terceros, para el género de trabajo sujeto a la convención".⁽¹⁾

El sujeto trabajador de ~~este~~ convenio colectivo re-

✓ (1) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 516.

sulta modificado por la definición contenida en la llamada reforma francesa del 23 de diciembre de 1946, referente a las convenciones colectivas de trabajo convenido, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, y de otra, por una o varios patronos que obran individualmente". Por esta ley se intenta asegurar que por el sector trabajador, el pactante sea un sindicato de trabajadores. Que era el error manifiesto de la Ley del 25 de marzo de 1919, ya que si la comunidad obrera no goza de personalidad jurídica, la convención no puede producir todos sus efectos. La Ley de 1946, en su definición, suprimió la idea de contrato y queda así la definición: "La Convención Colectiva de Trabajo, es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, concertado entre: por una parte, una o varias organizaciones sindicales de patronos, o cualquier otro grupo de patronos o uno o varios patronos tomados individualmente".

En Alemania con la Legislación de WEIMAR, la Ley no emplea el término contrato ni Convención Colectiva de Trabajo, sino el contrato de tarifa (tarivertrag). Ni tampoco se encuentra definición alguna.

✓ La nueva Ley del 9 de abril de 1949, que se deriva del espíritu de la Constitución de Weimar, trae la siguiente definición en su artículo primero: "El Contrato Colectivo de Trabajo, reglamenta los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y comprende normas jurídicas que pueden regular el contenido, la celebración y la terminación de las relaciones de trabajo y cuestiones relativas a la empresa y a su constitución jurídica".

✓ La Ley española de Contrato de Trabajo, del 21 de noviembre de 1931, de jurados mixtos de trabajo, crearon cinco instituciones fundamentales. a) Las bases de los Jurados Mixtos de Trabajo; b) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo; c) Las bases convencionales plurales; d) El reglamento de taller; e) Los Contratos Colectivos de Trabajo. La distinción era, además de exacta, posible en el ordenamiento legal vigente, y facilitaba así mismo el que la regulación colectiva de las condiciones laborales se efectuara tanto por jurados mixtos o comisiones paritarias de corte corporativo (art. 11) como por asociaciones profesionales de trabajadores y asocia-

ciones patronales (art. 12), o por acuerdo de representantes designados en reuniones públicas de los elementos patronales y obreros.

Dicha Ley, en su artículo 12, se expresaba: "se considerará pacto colectivo, acerca de las condiciones de trabajo, el celebrado entre una asociación o varias asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajos que celebre, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión, a que aquellos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva".

El artículo 12 de la Ley del 12 de junio de 1965, vigente en Luxemburgo, define el convenio colectivo de trabajo, como "un contrato sobre las relaciones y condiciones generales de trabajo, concluido, de una parte, entre una o varias organizaciones profesionales de empleadores, una empresa particular, un grupo de empresas cuya producción y actividades sean de la misma naturaleza, o bien el conjunto de las empresas del mismo ramo".

2. PAISES SOCIALISTAS:

No hay, según CABANELLAS, "nada de notable en la definición que de las convenciones colectivas inserta la legislación positiva de los países calificados como de economía socialista. Ya el artículo 15 del Código de las Leyes de Trabajo de Rusia, definía el Contrato Colectivo de Trabajo, como "un acuerdo concluido entre un sindicato profesional como representante de los obreros y empleados, de una parte, y un patrono, de otra; acuerdo que fija las condiciones de trabajo y reclutamiento de obreros para las empresas, establecimientos y explotaciones, considerados individualmente o por grupos de éstos, y determina el contenido de los futuros contratos individuales de trabajo". Es de notar que la definición se circunscribe a las posibilidades que el Código aludido, así como la Constitución confieren a los patronos; ya que estos no poseen el derecho de libre asociación razón por la cual el convenio no puede concertarse con una asociación o sindicato profesional, privados de existencia, nominal y efectivamente, en Rusia.. Esa circunstancia, en otro orden, se produce para los trabajadores, pues tampoco ellos gozan de la libertad de sindicación, desde el punto y hora

✓ en que sólo los sindicatos profesionales pueden representarlos, los trabajadores no son libres para constituirlos.

El Código de Trabajo de Rumania, promulgado por la Ley del 30 de mayo de 1950, contiene en su articulado 32, una definición que al mismo tiempo, declara los fines que corresponden, como objetivo principal a la celebración o contenido de los convenios laborales colectivos: "El convenio colectivo es un convenio celebrado, de una parte, por el comité sindical de la empresa o institución respectiva, en concepto de representante de los obreros y empleados, y de otra, por los empleadores. En todo convenio colectivo se harán constar las obligaciones contraídas por ambas partes por lo que respecta: a) al desenvolvimiento del proceso de la producción con miras a la realización del plan del Estado; b) al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados."

Dentro ya de una concepción aún más solidaria con el cumplimiento de los fines del Estado, calificado como de Economía Planificada Socialista el artículo 42 del Código de Trabajo de Albania, declara que: "Se entenderá por convenio colectivo la convención concluida entre el comité

sindical, a título de representante de los obreros y empleados por una parte, y la empresa por otra parte; y en él constarán las recíprocas obligaciones de las partes a efectos de cumplir o superar los planes de producción, reforzar la disciplina del trabajo, mejorar su organización, la protección a los trabajadores y las condiciones de trabajo, así como satisfacer las necesidades materiales y culturales de los obreros y empleados".⁽¹⁾

3. PAISES IBEROAMERICANOS

La Legislación Iberoamericana se une a la tesis de que el sujeto del convenio colectivo, por parte de los trabajadores, debe ser un sindicato profesional. En tal sentido las definiciones contenidas en esta legislación no admiten que los trabajadores como gremio o los trabajadores de una empresa, aunque representen a la totalidad de los que en ella trabajan, puedan concluir una convención colectiva de trabajo.

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., págs. 79 y 80.

El Código Busch, promulgado en Bolivia, en 1942, define que: "el convenio colectivo es el celebrado entre uno o mas patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones generales de trabajo para reglamentarlo". El Código de Trabajo de Colombia, basado en la Ley 6ta. del año 1945, define tanto los pactos colectivos de condiciones de trabajo. artículo 92 que dice: "Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que con la intervención de los organismos más representativos, tanto de patronos como de trabajadores puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones a que deben ajustarse los contratos de trabajo de una o varias empresas"; como las convenciones colectivas de trabajo artículo 467, que dice: "Convención Colectiva de Trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte, y uno o varios sindicatos, o federaciones sindicales de trabajadores por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo du-

~~rante su vigencia".~~

✓ El Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 54 dice así: "Convención Colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte".

✓ El Código de Trabajo de Chile, en su artículo 32 establece que el contrato colectivo es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patronos por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas".

El artículo 611 de la Consolidación de las leyes de Trabajo del Brasil, define el Contrato colectivo, como el "convenio de carácter normativo por el cual dos o mas sin-

dicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones que regirán las relaciones individuales de trabajo en el ámbito de la respectiva representación".

La República Dominicana en su legislación laboral, en su artículo 92, dice así: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo: es el que con la intervención de los organismos mas representativos, tanto de patronos como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas".

✓ La Nueva Ley Federal de México, en su artículo 386, dice así: "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

El Código de Guatemala, en su artículo 49 dice: "Pac-

to Colectivo de Condiciones de Trabajo: es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste".

✓ El Código de Trabajo de Honduras, en su artículo 53 dice: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un patrono, un grupo de patronos, o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y por otra una o varias organizaciones de trabajadores, o los representantes de los trabajadores de una o mas empresas, o grupos de trabajadores asociados transitoriamente".

La República de Haití, en su Código de Trabajo, en el artículo 50, expresa: "Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo concluido entre: 1º una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, o si éstas no existieren los representantes de los trabajadores interesados facultados por éstos, por una parte y 2º una o varias organizaciones de empleadores o cualquier otra organización de empleadores o uno o varios empleadores a título individual; por otra parte".

✓ La República del Ecuador, en su artículo 137 del Código de Trabajo dice: "Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más patronos, o asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, en el que se establecen las condiciones o base conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo entre el mismo patrono y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales determinados en el pacto".

✓ La República del Paraguay, en su Código de Trabajo, en su artículo 314, dice: "Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer las bases de los contratos individuales de trabajo".

✓ PANAMA, en su Código de Trabajo de 1947, en su ar-

✓ artículo 30, define: "Contrato Colectivo o Contrato Sindical es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, y en virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante la remuneración que se estipule por cada uno de éstos". Este Código fue subrogado y el Nuevo Código de Trabajo de 1971, en su Título II, Capítulo I del Libro III en su artículo 398 define así: "Convención Colectiva de Trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por la otra, uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores".

✓ La ventaja de ésta última definición sobre la antigua es:

1º El término Contrato Colectivo de Trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución, pero hoy día es inadecuado.

2º En el antiguo Código lo que en realidad se contemplaba era el Contrato de Grupo, y no la verdadera Conven-

ción Colectiva de Trabajo.

✓ 3. Se permitía a grupos no sindicalizados celebrar Contratos Colectivos de Trabajo. Hoy día la Convención Colectiva de Trabajo no puede celebrarse sino es con la participación de un sindicato como representantes de los trabajadores.

o o O o o

CAPITULO III

III.- NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION CO- LECTIVA DE TRABAJO:

A. IMPORTANCIA

B. CLASIFICACION DE LAS TEORIAS FORMULADAS:

1. TEORIAS CIVILISTAS:

- a. Noción.
- b. Mandato.
- c. Estipulación a favor de ter-
cero
- d. Contrato por adhesión.
- e. Crítica a las teorías civi-
listas.

2. TEORIAS DE TRANSICION:

- a. Teoría del Uso o Costumbre
Individual.
- b. Representación legal.
- c. Teoría de la Solidaridad ne-
cesaria.
- d. Teoría del Pacto Social.

3. TEORIAS JURIDICO-SOCIALES

- a. Noción.
- b. Sindicalista Integral.
- c. Del Ordenamiento Corporativo.
- d. Teoría de la Ley Delegada, Acuerdo Ley y del Acto Regla.
- e. La opinión de Duguit.
- f. Naturaleza Mixta de las Convenciones Colectivas.

NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

A. IMPORTANCIA: Aún cuando no ha podido determinarse el lugar que en el campo del Derecho, ocupan las convenciones colectivas de trabajo, las mismas han jugado un papel muy importante para lograr el aceleramiento de las conquistas de la masa trabajadora, lo cual ha redundado en una contribución a la paz social y al progreso de las empresas que, a través de dichas convenciones, han alcanzado mejores relaciones entre patronos y obreros.

Inicialmente las Convenciones Colectivas de Trabajo, se estudiaron como contratos de Derecho Común, pero en la actualidad han perdido ese caracter, toda vez que sus efectos se extienden a terceros que no han participado en ella o que, aun más, se hayan opuesto a las mismas. La Convención Colectiva de Trabajo, superaba, así la concepción estrictamente contractual que poseía al inicio, para tornarse en un instrumento de mayor eficacia dentro del ámbito del Derecho Laboral. Así, a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo, se logra proporcionar a cierta categoría de trabajadores, o de trabajadores de ciertas empresas, derechos que la propia Legislación Labo-

ral no concedía todavía.

La importancia, pues de la Convención Colectiva de Trabajo, deriva de la contribución que aporta a las buenas relaciones entre dadores de trabajo, y trabajadores; permitiendo la actualización de las normas que las rigen cuando la legislación positiva no refleja el momento histórico que se vive.

B. CLASIFICACION DE LAS TEORIAS FORMULADAS:

1. TEORIAS CIVILISTAS:

a. NOCION: En una época en que el Derecho Público quedaba reservado, casi exclusivamente, a regular las actividades del estado, de la provincia o del municipio, era lógico que se introdujese el Convenio Colectivo de Trabajo dentro del marco del Derecho Privado, recurriendo a las figuras jurídicas en ese entonces conocidas.

A través de las teorías civilistas, se recurre a aplicar al derecho laboral las determinaciones volitivas que caracterizan la autonomía de la voluntad como fuerza de vínculo. Estas teorías, tratan de demostrar que existía siempre una voluntad tácita o expresa, manifestada personalmente o por procurador, al pacto. Según los seguido-

res de estas teorías, el fin que perseguían las Convenciones Colectivas de Trabajo, era la armonía de la empresa, que es una entidad privada. Para ellos la obligatoriedad general que caracteriza dicha convención, era una característica accesoria que no desvirtuaba la naturaleza de ésta como contrato y que solamente ampliaba el campo de aplicación de lo pactado. Las partes decidían su contenido, pero en virtud de la declaración de obligatoriedad general, se extendía a sujetos que no participaron en ella.

Haciendo una comparación entre los elementos del contrato civil y los de la Convención Colectiva de Trabajo, tenemos: el contrato, según el Código de Napoleón, es un convenio por el cual una o varias personas se obligan hacia otra u otras a dar, hacer, o no hacer alguna cosa. También el Contrato Colectivo de Trabajo, es un convenio pues resulta de un acuerdo de voluntades. A través de él, las partes, empleadores o asociación de empleadores y grupo o asociación de trabajadores se obligan a dar, hacer, o no hacer alguna cosa. Pero mientras antes el Convenio Colectivo de Trabajo, regía únicamente para las personas

que lo celebraban, lo que era compatible con los fundamentos del Derecho Civil, en la actualidad su eficacia se extiende a personas que no participaron en ella, por ejemplo, por el solo hecho de pertenecer a cierta categoría de trabajadores o trabajar en una determinada empresa.

En definitiva, partiendo del hecho de que los juristas son por esencia conservadores, ante el molde del contrato civil, los juristas del siglo XIX trataron de explicar el Contrato Colectivo de Trabajo, en alguno de los contratos en ese entonces existentes. Existía la necesaria tendencia a reducir los actos jurídicos al contrato y por ello se tenía que subordinar el Contrato Colectivo de Trabajo al Derecho Civil.

b. MANDATO: Se puede definir el mandato: como el contrato por medio del cual una persona se obliga a prestar gratuitamente algún servicio o hacer alguna cosa por cuenta o encargo de otra.

En la lucha por encuadrar el Convenio Colectivo de Trabajo en una de las figuras del Código Civil, se pensó que podía considerársele como un mandato, a través del cual,

el sindicato actuaba, frente al empresario, en representación de los trabajadores, (mandantes) para gestionar las condiciones de trabajo, que se pactarían en los futuros contratos individuales de trabajo. En ese orden de ideas se establecían los derechos y obligaciones de los mandantes como si ellos hubieran participado en la negociación. Se pensó, que a través de la teoría del mandato, se lograría explicar cómo un acuerdo de partes surte efecto con relación a quienes no lo han estipulado, diciendo que existe un mandato entre quienes realizan el Convenio Colectivo de Trabajo y aquellos a quienes se aplica. La junta directiva del sindicato, representa a quienes se han adherido al mismo y por tanto, el sindicato contrata en nombre de sus asociados de los cuales resulta mandatario.

Ahora... si bien en un tiempo la afirmación de que el Convenio Colectivo de Trabajo era un mandato, contribuyó a dar sosiego a muchos juristas, entre otros a Bergersón, muy pronto se plantearon graves interrogantes que contradecían dicha teoría. Por ejemplo, la teoría del mandato no aclara, aún cuando se considere que es la ley la que extiende a los miembros de un sindicato lo pactado entre el sindi-

cato y la empresa, por qué aquellos que no han consentido expresamente en la convención quedan obligados a lo pactado en ella. Otra objeción a esta teoría es que el mandatario contrata por otra persona, (mandante) la cual queda obligada sin obligarse él mismo, mientras que en el contrato colectivo de trabajo, también el mandatario se obliga.

Cabanellas, al respecto, dice: "La teoría del mandato es errónea, porque observa solamente los nexos que surgen entre los participantes de la relación jurídica colectiva dentro de una de las partes: el sindicato; lo que se pretende aclarar es en virtud de qué poderes obra el sindicato: en representación de sus asociados o de la profesión; pero no se detiene a determinar la propia naturaleza de la relación jurídica, el mismo acuerdo de las partes: patronos y trabajadores; y ahí, verdaderamente, poco o nada logra dicha teoría. El hecho y el resultado son los que interesan, no la personalidad con que actúan las partes, ni los efectos que el convenio obtenido surte sobre los representados. Aún admitiendo la teoría del mandato tal como se formula, resulta inexacta; pues, si bien en el Derecho Romano se

proclamaba principio opuesto, el mandatario -en nuestro derecho- obliga al mandante, respecto a terceros, sin obligarse él mismo; y, evidentemente, en el convenio colectivo quedan obligados tanto mandantes como mandatarios.

Manteniéndonos en la teoría del mandato, tal como ha sido expuesta, surge la primera objeción al determinar quién le ha conferido ese mandato al sindicato. Algunos sostienen que es la Ley, pues el sindicato contrata como mandatario legal de sus miembros; pero, como en la ley no aparece señal alguna de semejante mandato, se habla enseguida de un mandato convencional. Se sostiene que la convención colectiva ha debido ser precedida de una asamblea general del sindicato, donde han sido adoptadas las cláusulas cuya aceptación por el patrono se encomienda a la directiva de aquél. Pero aquí se tropieza con la dificultad de que no siempre se reúne la asamblea general antes de la convención colectiva; además las cláusulas pueden ser votadas por simple mayoría, y no cabe afirmar que la minoría le haya dado mandato al sindicato, o a su directiva, para concertar un convenio colectivo. Claro que existía un mandato social, eficaz frente a los disidentes".⁽¹⁾

(1) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires-Argentina, 1966, pág. 148.

c. ESTIPULACION A FAVOR DE TERCERO:

Mario De La Cueva define la estipulación a favor de tercero de la siguiente manera: "Una persona llamada estipulante, al celebrar un contrato y pactar algo para sí, estipula de su contratante, quien recibe el nombre de promitente, una prestación en favor de un tercero; para que el negocio jurídico se perfeccione, es suficiente que el tercero declare querer aprovechar la estipulación". (1)

Según Raynaud y Planiol, la asociación profesional o sindicato es el estipulante, el empresario el promitente y los trabajadores los beneficiarios.(2) Planiol expuso que la estipulación a favor de tercero puede extenderse a personas futuras o indeterminadas, siempre que sean determinables al momento de la estipulación. Esta teoría resolvía algunas de las objeciones que se le hacían a las teorías civilistas antes mencionadas. Por ejemplo, el sindicato podía elevar reclamos al empresario, cosa que no podría hacer como mandatario. Sin embargo una grave

(1) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa S.A., Mexico, D.F., 1967, octava edición, pág. 496.

(2) RAYNAUD y PLANIOL. Citado por Cabanellas, Guillermo, op. cit., pág. 149.

objeción se levantaba en contra de la misma: en el Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores adquieren derechos y obligaciones, mientras que en el ámbito de la figura de la estipulación a favor de terceros, los trabajadores o beneficiarios, no adquirirían obligaciones y podían rechazar la estipulación, dejando así la Convención Colectiva de Trabajo, sin efectos.

Mario De La Cueva, analizando esta teoría agrega: "En un terreno puramente técnico fracasaba también la teoría, porque, según el Código Civil francés, la estipulación en favor de tercero era solamente posible cuando el estipulante pactaba algo para sí o hacía una donación al promitente, extremos que no quedaban satisfechos. Por último, la doctrina se veía obligada a considerar a los trabajadores como terceros a la asociación profesional, lo que era también una desventaja". (1)

Si consideráramos ésta teoría como válida tendríamos que mutilar el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que, en el

(1) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 497.

mismo, solamente se tendrían que estipular derechos de los trabajadores que no podrían ser compensados ni condicionados con ninguna obligación por parte de ellos. Al igual que a las otras teorías mencionadas, también a ésta se objetaría que las Convenciones Colectivas de Trabajo se aplican a quienes no están afiliados al sindicato y que los sindicatos no son terceros con relación al acuerdo, ya que también ellos se obligan a respetar lo pactado.

Cabanellas nos dice: "Independientemente de que esta teoría trate de desentrañar la naturaleza del vínculo que une a las partes en el convenio colectivo de condiciones de trabajo, y no el mismo convenio, cabe sostener que este Quasi-contrato exige, como condición necesaria, el silencio del beneficiado, su no presencia y su falta de oposición, por lo cual resulta difícil que puedan prosperar estas convenciones si, de acuerdo con la especial naturaleza de la estipulación en beneficio de otro, el convenio debe ser ratificado por el beneficiado, cosa muy poco frecuente. De esa forma el sindicato que concertara un convenio debería someterlo a ratificación de la masa de afiliados y si alguno o algunos se negaran a cumplirlo, se

tornaría problemática la supervivencia de los acuerdos adoptados." (1)

d. CONTRATO POR ADHESION:

Mediante el contrato por adhesión el patrono imponía ciertas normas que el trabajador, con la sola aceptación del trabajo, aceptaba; es decir, se trataba de que el trabajador, por ser la parte más débil, tenía que aceptar las condiciones del más fuerte. Es por esto, que no es posible equiparar el Convenio Colectivo de Trabajo, al contrato por adhesión, ya que a través del primero se trató, casualmente, de eliminar las reglas que gobiernan al segundo. Mientras en el contrato individual de trabajo, el trabajador se ve obligado a adherirse a las condiciones impuestas por el empresario, en la contratación colectiva ambas partes se encuentran en un plano de paridad. La única posibilidad de considerar el Contrato Colectivo de Trabajo un contrato de adhesión, es cuando, con posterioridad a la celebración del convenio, algún trabajador se adhiera a la misma o, mejor dicho, sus efectos le vienen aplicados obligatoriamente; sin embargo, esto no sería suficiente para delinear la naturaleza ju-

(1) CABANILLAS, Guillermo, op. cit., pág. 150.

rídica del Contrato Colectivo de Trabajo.

e. CRITICA A LAS TEORIAS CIVILISTAS:

De las teorías civilistas, antes expuestas, se desprende que la Convención Colectiva de Trabajo no es posible encuadrarla en ninguna de ellas y eso porque en realidad, la convención normativa reconoce un fenómeno social y jurídico de distinta naturaleza. Existe en ella un acuerdo de voluntades, es cierto, pero su aplicación se extiende a aquellos que no han dado su consentimiento, y es por ello que el consentimiento, que es elemento esencial de cada contrato, no constituye elemento determinante de la Convención Colectiva de Trabajo.

Mientras que el Derecho Civil, es un derecho supletorio que las partes pueden voluntariamente derogar a través de contrataciones individuales, el Contrato Colectivo de Trabajo posee el Imperium de los Poderes Públicos, y solamente una nueva convención colectiva o una nueva Ley, incompatible con ella, puede derogarla, de manera que los contratos individuales de trabajo deben amoldarse a lo pactado en ella.

Cabanellas ha planteado su crítica a las teorías ci-

vilistas en la siguiente forma: "Hay contratación, sí, en la fase primera, al concretar la regulación normativa. Se discuten y se conciertan bases de trabajo, cuantía de retribuciones, plazo de vigencia, condiciones especiales para prestar los servicios; y se llega al acuerdo. Eso mientras no se produzca una revolución en la técnica jurídica, es contratación.

Pero en estas normas hay algo más: a la etapa reguladora sigue la ejecutiva, que alcanza con frecuencia a quienes no participaron en esa negación, a los que la ignoraron y hasta a los que la contradijeron. Y sólo una aberración jurídica podría afirmar que hay obligaciones contractuales contra la expresa voluntad propia".⁽¹⁾

2. TEORIAS DE TRANSICION:

La impotencia de las doctrinas civilistas frente al avance del Derecho Laboral, provocó un cambio en la concepción que del Convenio Colectivo de Trabajo se tenía, y que,

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 153.

hasta entonces, por la inflexibilidad del Derecho Civil había sido ineficaz.

El Código Federal Suizo, aportó un enorme progreso a las Convenciones Colectivas de Trabajo, ya que le imprimió aplicación automática y porque los contratos individuales de trabajo eran nulos en cuanto lo contrariaran. Surgieron así las llamadas Doctrinas de transición, con el propósito de conciliar la idea del contrato con las nuevas exigencias: la Convención Colectiva de Trabajo tendría su origen en un contrato pero luego obtendría los caracteres de una norma objetiva, obligatoria e inderogable.

a. TEORIA DEL USO O COSTUMBRE INDIVIDUAL:

Según esta teoría, si bien la Convención Colectiva de Trabajo tiene un origen contractual, por su aplicación constante y prolongada deviene una costumbre profesional que debe ser respetada por todos o que pueden ser impuestas como normas reglamentarias en las relaciones laborales y que por ser esas normas usos generales deben ser de aplicación general.

Esta teoría es criticable, primero, porque la costumbre es norma no escrita, impuesta por el uso, mientras

que las convenciones colectivas serían costumbres escritas parecidas a la ley por su obligatoriedad y al contrato por su elaboración; segundo, porque la costumbre se forma espontáneamente, mientras que las convenciones colectivas reciben las presiones del ambiente.

b. REPRESENTACION LEGAL:

Los seguidores de esta teoría parten del supuesto de que el Sindicato, por mandato legal, representa a los asociados y a todos los que pertenecen a esa profesión. La convención colectiva celebrada por el sindicato, de una parte, obliga a todos los que comprende, lo mismo que en el Derecho Civil el representante, a través de sus actuaciones, obliga al representado. No se trata, pues, de un mandato, sino de una representación legal: representa los intereses de los trabajadores que pertenecen a una misma profesión, oficio o industria.

Según Barassi, la representación viene a ser como un acuerdo de paz entre dos contendientes que actúan sobre un mismo plano. Para él hay contrato porque existen contrapuestos. (1)

(1) BARASSI. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., págs. 156 y 157.

Cabanellas, en su crítica a esta teoría, expresa: "Esta teoría sólo podrá tener validez en aquellos países donde exista un título de representación legal tan categórico, países que son la excepción. Además, como otras varias teorías, explica sólo la causa o razón de la obligatoriedad del convenio; pero no determina la verdadera naturaleza jurídica del mismo, esto es, si los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen un contrato o una ley, o bien participan de uno y otra". (1)

c. TEORIA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA:

La Convención Colectiva de Trabajo tiende a defender derechos colectivos en contraposición a los derechos individuales de cada trabajador; la voluntad de la mayoría se impone como la ley. Es este uno de los fundamentos esenciales de esta figura del Derecho Laboral, ya que el interés individual debe estar subordinado al colectivo.

Según Krotoschin, la obligatoriedad de la convención colectiva garantiza la protección del interés social que

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 157.

el obrero trata de obtener a través de la organización.⁽¹⁾

Para los seguidores de ésta teoría, como Rouast, la sumisión a la convención colectiva se logra por solidaridad de todos los que están en una misma situación; de esta manera, el derecho de la mayoría se impone al individual. Pero Rouast da un paso trascendental en la evolución de las convenciones colectivas, ya que señala que las mismas no se pueden enmarcar, ni dentro del Derecho Civil, ni dentro del Derecho Público, porque constituyen un elemento del Derecho Profesional, que aún se encontraba en un estado rudimentario, porque las profesiones no constituían agrupaciones organizadas. Para él, los sindicatos son organismos profesionales, pero imperfectos porque no agrupan a todos los miembros de una profesión.⁽²⁾

El hecho, pues, de que una convención colectiva se aplique a todos los trabajadores de la empresa, industria o profesión, es el resultado de la solidaridad de todos los trabajadores, impuesta para beneficio de los mismos.

(1) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma-Buenos Aires-Argentina, 1968, pág. 277.

(2) ROUAST. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 160.

Esta teoría explica las causas, el fin que obliga a someter a la minoría disidente a los convenios colectivos celebrados por la mayoría de los trabajadores, pero sus seguidores se han limitado a señalar sus efectos por lo que más que una doctrina jurídica, esta teoría determina, con gran precisión, los efectos de los Convenios Colectivos de Trabajo.

d. TEORIA DEL PACTO SOCIAL: Los trabajadores o los patronos, al ingresar al sindicato, se someten a las decisiones de la mayoría. El acuerdo sobre condiciones de trabajo constituye una convención-ley que regula las relaciones profesionales entre las dos categorías.

Se trata de un contrato, en cuanto que existe un consentimiento de aceptar la voluntad de la mayoría. De Vi-sscher, afirma que: "lo que resuelva el sindicato constituye una ley para el grupo o unidad económica".⁽¹⁾ Pero ésta teoría se derrumba cuando se considere que la convención colectiva tiene un radio de acción que tras-

(1) DE VISSCHER. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 158.

ciende el número de personas que pertenecen al sindicato y que se extiende a la totalidad de la profesión.

3. TEORIAS JURIDICO-SOCIALES:

a. NOCION:

Mientras las teorías ya comentadas, consideran las Convenciones Colectivas de Trabajo como convenciones de Derecho Privado, las teorías jurídico-sociales consideran dichas convenciones como una reglamentación profesional con la eficacia de la ley, dentro del ámbito de la profesión. El sindicato es como un órgano legislativo, con la capacidad de regular, a través de las convenciones colectivas, las relaciones individuales de trabajo que deberán someterse a las cláusulas de dichos convenios.

b. SINDICALISTA INTEGRAL:

Esta teoría pretende hacer de la profesión un estado soberano dentro del estado, cuyo órgano máximo es el sindicato. Por ello, las normas contenidas en la convención colectiva, son obligatorias para el grupo profesional, por ser manifestación de la autoridad sindical obrera.

Benito Pérez afirma: "el sindicato, al celebrar la Convención Colectiva de Trabajo, no actúa en ejercicio

de facultades delegadas por el Poder Legislativo, sino en ejercicio de una facultad conferida por la propia ley sindical, facultad de carácter permanente atribuída al sindicato, para que éste pueda realizar todo acto tendiente al cumplimiento de sus fines específicos; de donde, pues, los actos de carácter normativo, emanados de las asociaciones profesionales, en ejercicio de su competencia específica y propia, no pueden tener eficacia formal legislativa, sino tan sólo eficacia de ley material. Porque, a pesar del carácter normativo de las cláusulas de un convenio colectivo, no se trata de normas formalmente integrales en el Derecho industrial del Estado, sino de normas obligatorias para los sujetos pactantes (sindicato y empresa), cuya constatación directa e inmediata, de su existencia, es una condición para que la justicia imperre en determinado grupo social. De ahí que los convenios colectivos, al establecer cláusulas normativas que rigen de manera generalizadora para todo el gremio, vienen a constituir la fuente de Derecho en sentido material, si bien, esta legislación material, llamémosle así, creada por los sindicatos en el ejercicio de la autonomía que

les confiere la ley sindical, debe limitar sus atribuciones al ordenamiento sindical, bajo cuyo contralor y autorización desenvuelven los sindicatos, legalmente reconocidos, toda su actividad, en el cumplimiento de sus fines".⁽¹⁾

c. DEL ORDENAMIENTO CORPORATIVO:

Según esta teoría, por ley, el sindicato representa a los miembros de una profesión, formen o no parte del sindicato. El Estado delega sus funciones en el grupo pactante de manera que los convenios normativos vienen a integrar el Derecho Público.

Esta tesis nació en el antiguo ordenamiento italiano, dentro de un sistema basado en corporaciones, pero tuvo un carácter localista, no general, por lo que mal puede definir la naturaleza jurídica de las Convenciones Colectivas de Trabajo.

d. TEORIA DE LA LEY DELEGADA, ACUERDO LEY Y DEL ACTO REGLA:

Estas teorías se caracterizan porque todas consideran que la fuerza obligatoria de las convenciones colecti-

(1) PEREZ, Benito, citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 166.

vas deriva de una delegación del Poder Legislativo del Estado, en las organizaciones sindicales. En virtud de esa delega, los sindicatos formulan las leyes de la profesión. El Estado, a través de su órgano legislativo, formula la orden abstracta de las condiciones existentes. La convención colectiva establece los detalles que, por la complejidad de situaciones y relaciones, el Estado, es decir, el legislador, no puede preveer e incluir en la ley.

Las convenciones colectivas son leyes como cualquier otra, que obligan en vista de que el Poder Legislativo concede a los sindicatos la facultad de dictar leyes para la profesión.

Al acto que constituye el ordenamiento al que deben conformarse todas las relaciones de trabajo de una empresa o rama de la industria, Duguit lo denominó "acto regla".

e. LA OPINION DE DUGUIT:

Para Duguit, las Convenciones Colectivas de Trabajo son convenciones-leyes, es decir, verdaderas leyes que regulan, por un tiempo no definido, las relaciones

obrero-patronales. Las convenciones leyes establecen competencias y determinan las sanciones para los que la violen. Duguit prefiere usar la palabra "convención" en lugar de "contrato", palabra, ésta última, que considera netamente civilista.

De la convención celebrada, dice Duguit, nace una verdadera ley que tendrá aplicación, no solamente entre quienes formaban parte de los grupos en el momento de la celebración, sino también a los que la formarán más tarde y a terceros que no forman parte del grupo. Agrega Duguit: "Esos contratos colectivos suscitan una cuestión de Derecho Público de sumo interés... Acabo de hablar de convenios-leyes; pero, no expresan esas dos palabras dos ideas que se excluyen? La ley, no es el orden emanado de la autoridad soberana, que se impone como tal a los súbditos? Ha sido eso, pero ya no lo es; o, en todo caso, no lo es de manera exclusiva. En el Derecho Público moderno está en vías de realizarse una evolución análoga a la del Derecho Privado. Al igual que desaparece la autonomía de la voluntad, desaparece la soberanía del Estado. De la misma manera que

desaparece el derecho subjetivo del individuo en su forma más acentuada, el dominium, desaparece el derecho subjetivo del Estado, el imperium. Dado esto, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionada por la fuerza material de los gobernantes".⁽¹⁾

La Convención Colectiva de Trabajo no es, pues, un contrato, ya que de ella no emanan obligaciones sino que surgen reglas jurídicas.

f. NATURALEZA MIXTA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

Se sostiene que la Convención Colectiva de Trabajo posee carácter mixto, es decir, que del contrato posee el hecho de que es convencional y de la ley su carácter normativo. El Estado cede al grupo profesional una facultad que le compete, otorgándole a la convención colectiva la naturaleza de verdadera ley. Es, dice García Oviedo, "una especie de ley intersocial, que brota del acuerdo de dos grupos interesados en alcanzar una misma reglamentación".⁽²⁾ •

(1) DUGUIT. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 177.

(2) GARCIA, Oviedo. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., págs. 178.

La convención colectiva es ley, ya que constituye un ordenamiento colectivo obligatorio que no puede ser derogado por acuerdos individuales; pero a la vez, no es propiamente ley, ya que no es un acto legislativo, sino convencional.

Entre los seguidores de esta teoría se menciona a Carnelutti, Gallart, Duguit, Caldera, Jellinek, Gascón y Marín.

En lugar de dar una definición acerca de la naturaleza jurídica de la convención colectiva, daremos, primero, por vía de exclusión, nuestra opinión al respecto. No es un contrato por cuanto que sus efectos se extienden a terceros que no han participado en ella; no es una Ley, ya que no procede del Órgano Legislativo estatal ni el sindicato actúa por mandato o delegación del organismo encargado de emanar las leyes. Es, en definitiva, una Institución con caracteres propios, según la legislación que la contemple y de la cual deriva su naturaleza jurídica.

En Panamá, con el Código Laboral vigente, la convención colectiva ha adquirido elementos que contribuyen a considerarla como Institución autónoma del Derecho Laboral;

por ejemplo, el art. 401 dispone, que todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva, cuando se lo solicite el sindicato. Los contratos del Derecho Civil son voluntarios entre las partes y nadie puede obligar al Legislativo a emanar una Ley.

Si la convención colectiva fuese una ley, derogaría automáticamente cualquier otra disposición contenida en los contratos individuales que le fuere contraria, mientras que el segundo párrafo del art. 408 del Código de Trabajo, señala, que no se considerarán contrarias a la convención colectiva las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para los trabajadores. Luego entonces, en una misma empresa, pueden existir trabajadores que mantienen condiciones distintas de trabajo, mientras que si la convención colectiva fuese una ley, su aplicación sería general.

En conclusión, somos de opinión que, la convención colectiva, hoy por hoy, debe ser considerada con carácter de autonomía dentro del Derecho en general, y como una Institución dentro del Derecho Laboral, que moldea

su naturaleza jurídica de acuerdo al grado de desarrollo
que haya obtenido.

o o 0 o o

CAPITULO IV

IV.- CELEBRACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: SUJETOS QUE INTERVIENEN:

A. SUJETO EMPLEADOR:

1. NOCION Y CONCEPTO DE EMPLEADOR:

- a. Representante del Empleador.
- b. Intermediarios.

2. COMPARENCIA PERSONAL:

- a. Persona Natural.
- b. Persona Jurídica.

3. LA EMPRESA.

B. SUJETO TRABAJADOR:

1. NOCION Y CONCEPTO:

- a. Individual.
- b. Colectivo (Sindicato).

2. EL SINDICATO COMO PARTE DE LA CONVENCION COLECTIVA.

3. REPRESENTACION SINDICAL EN LA CONVENCION COLECTIVA.

CELEBRACION DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: SUJE-
TOS QUE INTERVIENEN:

A. SUJETO EMPLEADOR:

1º.- Noción y concepto del empleador.

a. Representante del empleador

b. Intermediarios.

1º. Noción y concepto de empleador. El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 87, dice así: "empleador es la persona natural o jurídica que recibe del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de la obra".

Serán considerados empleadores según nuestro Código de Trabajo:

1º. Los contratistas y subcontratistas en los casos contemplados en el artículo 89, que en su segundo párrafo reza así:

"No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas establecidas que contraten los servicios de trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y otros elementos propios. No obstante el beneficiario directo de los trabajos presta-

dos u obra ejecutada, será solidariamente responsable con el contratista y demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendientes a favor de los trabajadores cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionados o conexos con el giro de las actividades del beneficiario, aún cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiarios y contratistas".

Así mismo lo vemos expresado en los artículos 90 y 91.

2º. ARTICULO 90.- Tratándose de empresas que ejecuten trabajos de manera exclusiva o principal para el beneficio de otra empresa, ésta y no aquella será reputada como empleador de todos los trabajadores que presten sus servicios a la primera, pero ambas serán solidariamente responsable por todas las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores.

3º. ARTICULO 91.- Se considerará también como empleador a la persona que de modo periódico venda o en cualquier forma entregue artículos, materiales, efectos, o cualquier clase de bienes, a una persona natural, carente de organización propia, encargándose ésta última de revenderlos o distribuirlos, siempre que la reventa o distribución se realice conforme a determinadas rutas, horarios, normas o dirección, o que se derive de dicha actividad

el medio principal de sostenimiento.

De todo este articulado se puede sacar en claro que el Legislador tuvo el propósito de proteger al trabajador, evitando maniobras de empleadores inescrupulosos que quieren evadir sus obligaciones como tales, teniendo como consecuencia que el trabajador era burlado en sus derechos.

En la Convención Colectiva, según el artículo 398 del Código de Trabajo de Panamá, puede comparecer a este acuerdo relativo a condiciones de trabajo y de empleo, "un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte".

En cuanto a la expresión "grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores" expresada en el artículo 398, del Código de Trabajo de Panamá, nos parece que ha querido referirse a los sindicatos empresariales que contempla el artículo 335, del Código de Trabajo de Panamá.

En las primeras leyes laborales y en la terminología político social de hace unos años, venía empleándose el término "patrono", de acreditada prosapia etimológica o semántica, porque señalaba bien el carácter pro-

tector que el dirigente de la empresa debía adoptar frente al obrero. Así lo observamos en el Código de Trabajo de Panamá, del año 47, donde en el Libro I, Título IV, Artículos del 46 al 62, se usa el término "Patronos"; y así, en todo el Código al referirse al empleador, usa la palabra "patrón".

Se carece en realidad de un término que sin plantear dificultades jurídicas, tenga un valor de expresividad amplio. La expresión más corriente en castellano es "empresario y patrono" que nuestras legislaciones emplean en forma indistinta, aunque, si las analizamos, nos damos cuenta de que significan cosas diferentes.

"La terminología alemana y la italiana emplean el término "dador de trabajo", pero en nuestro idioma esta denominación se prestaría a confusiones. En la terminología francesa (employeur), en la inglesa (employer), en la de la O. I. T. y por contagio en algunos países indoamericanos se habla de "empleador", término que el ilustre académico Sr. Cáceres, admitía como correcto y de porvenir, pero que nos resulta de ingrata fonética. Rodríguez Piñero y De la Villa, en la traducción utilizan esa versión

como equivalente al "dador de trabajo" (Cubetgeber) y reservan la de empresario para el otro vocablo, menos jurídico y más económico "unternehmer".⁽¹⁾

BAYON G. y PEREZ BOTIJA E., emplean el término "acreedor de trabajo". Según estos autores, esta denominación genérica, "tiene un valor jurídico propio, que representa la situación exacta de una de las partes del contrato en el negocio jurídico-laboral, que comprende igual a los patronos o empresarios individuales que a los colectivos y que responde a su decidida postura contractualista".⁽²⁾

En el terreno doctrinal, la diferencia entre patrono y empresario se establece fácilmente.

El término patrono tiene un origen romano en que, por recuerdo o asimilación a la misión protectora y superior del padre de familia, se aplica tanto al ciudadano romano que protege a otra persona que se halla en situación jurídica inferior, muchas veces un extranjero,

(1) BAYON CHACON G., PEREZ BOTIJA E. Manual de Derecho del Trabajo, Vol. I, Ed. D. Marcial Pons, Madrid, 8a., Edición, 1969, pág. 294.

(2) IBIDEM, op. cit., pág. 294 y 205.

como el antiguo señor de un esclavo que ha sido manumitido, y este señor tenía el derecho a beneficiarse del trabajo de su protegido. Desaparece la denominación aunque la institución se conserva a través de la figura del maestro, en la época gremial, para reaparecer con el liberalismo al volver a utilizar el esquema conceptual de la locatio romana en el contrato de arrendamiento de servicios.

Se quiere abandonar el empleo del término patrono, basado en consideraciones históricas, por el deseo de evadir reminiscencias de épocas pasadas. Se justifica el abandono de éste término, porque de ella resulta una idea de protección que repugna a la masa trabajadora.

"El término empresario, mucho más moderno, procede de la personalización de la palabra "empresa", popularizada por el moderno Derecho Mercantil. Su aplicación a las relaciones de trabajo, se ve favorecida por la coincidencia del fenómeno económico de las empresas no personales, con el desarrollo de las teorías organicistas e institucionalistas".⁽¹⁾

(1) BAYON CHACON G., PEREZ BOTIJA, Manual de Derecho del Trabajo, Vol. I, Ed. D. Marcial Pons, 8a. Edición, 1969, pág. 295.

Esta teoría adquiere auge porque muchas sociedades, son acreedores de trabajo. Según estos autores, para que se de el concepto de empresario, se requiere un mínimun de organización, y para aquellos que mantengan relaciones de trabajo con un solo trabajador, relaciones elementales o sencillas, que no impliquen una habitualidad profesional con el acreedor de trabajo, sería preferible el empleo del término patrono.

a) REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR:

Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 88, dice así:

ARTICULO 88.- Son representantes del empleador, y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además de quienes tuvieren ese caracter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

- 1.- Los administradores y gerentes;
- 2.- Los intermediarios y;
- 3.- Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita

del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.

Este último no queda comprendido dentro de la definición de empleador y no puede, por tanto, considerarse sujeto de responsabilidad personal frente a los trabajadores ante quienes actúe; el representante del empleador que obre de acuerdo con las reglas generales que rigen la figura jurídica de la representación, es decir, que obre en nombre del empleador, por cuanta de éste y dentro de los límites del mandato, no se obliga personalmente sino que obliga a la persona que representa.

No sería de justicia que un representante del empleador tuviera responsabilidad personal en una obligación contraída en nombre de la empresa para la cual labora. Y es por eso que nuestro Código señala expresamente, que el que queda obligado es el empleador sea persona natural o jurídica y no el representante de ésta, si es que actúa dentro de los límites que le confiere el poder de representación.

b. INTERMEDIARIOS:

La definición del Intermediario la da el Código de

Trabajo, en su artículo 89, que ya transcribimos con anterioridad.

La figura del Intermediario es diferente a la del representante. Lo que sucede es que el intermediario actúa en nombre propio quedando él obligado frente a los trabajadores por las relaciones que contraiga, pero como sucede que la obra es a beneficio de un tercero, la Ley extiende a esa persona, la condición de empleador indirecto y lo hace responsable ante el trabajador de las obligaciones contraídas por el intermediario y las que señale la Ley.

En los casos del contratista, es diferente y así lo expresa el artículo 89, de nuestro Código de Trabajo vigente.

El contratista, será considerado empleador y el tercero que recibe beneficio de esa obra no será responsable ante el trabajador, salvo cuando se trate de trabajo u obras inherentes, relacionadas o conexos con el giro de las actividades del beneficiario.

2º. COMPARECENCIA PERSONAL

- a. Persona Natural;
- b. Persona Jurídica.

COMPARECENCIA:

En la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, debe comparecer el Empleador o su representante. Como se expresa con anterioridad, y como lo dice el artículo 87, del Código de Trabajo de Panamá, el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica.

Según el artículo 400, "Las organizaciones de empleadores probarían su personería por medio de certificación expedida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y la autorización para celebrar la Convención Colectiva, mediante copia autenticada de la resolución que al efecto dicte la Junta Directiva o la Asamblea General de la Organización Social de que se trate.

Cuando se trate de organizaciones de empleadores constituidas conforme al derecho común, se sujetarán a éste en cuanto a la prueba de la Personería y de la autorización para negociar.

Los empleadores no organizados justificarán su representación conforme al derecho común. Si se trata de persona jurídica, el representante legal o gerente de la empresa, podrán representarles en la convención colectiva".

3. LA EMPRESA:

Su concepto "es uno de los que ha llenado mayor número de páginas y suscitado mayor suma de ideas trascendentales en la vida económica y jurídica de nuestro tiempo; su fijación es problema grave de la Economía y del Derecho Mercantil, y trasciende al Derecho Laboral". (1)

La Empresa, se enfoca como sujeto de Derecho del Trabajo, y el nuevo Código del Trabajo de Panamá, en su artículo 97. dice así:

ARTICULO 97.- "Para los efectos de las normas ~~de~~ trabajo, se entiende por empresa la organización de actividades y medios que constituyen, una unidad económica en la extracción, producción o distribución de bienes o servicios con o sin ánimo de lucro; y por establecimiento, la unidad técnica que sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, ya fuere como sucursal, agencia u otra forma semejante".

Según comentario que aparece en nuestro Código del Trabajo; "Constituye una innovación en nuestro ordenamiento jurídico de trabajo las definiciones de empresa y establecimiento, que serán de gran utilidad práctica,

(1) CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Ed. El Ateneo, Buenos Aires, 2da. Edición, Tomo I, 1960, págs. 235 y 236.

por cuanto que la existencia de ambas, producen importantes consecuencias en la Legislación Laboral. Por ejemplo, mientras subsista la empresa, el cambio de empleador no afectará los contratos de trabajo existentes, (Artículo 14, La sustitución del empleador)".

Debe tomarse en cuenta, que en el artículo 97, del Código de Trabajo de Panamá, no interesa el ánimo de lucro de la empresa, ya que, para la aplicación de leyes de trabajo es indiferente si se trata de una empresa capitalista o una empresa filantrópica.

La empresa es una realidad humana, técnica y económica.

En el aspecto humano, la empresa ha tenido una clara evolución desde fines del siglo pasado a la actualidad.

La intervención de la Iglesia, la acción sindical y la intervención Estatal elevaron el trabajo y al trabajador, dignificándolo.

La dignidad del trabajador como ser humano se concibe hoy no sólo en su aspecto negativo de prohibición de malos tratos de palabras u obras, por parte del empresario, sino también en el aspecto positivo de estimación de

esa calidad humana, tratándolo como un ser racional y no como una máquina productora.

La complejidad de producción, hoy día más acentuada, requiere a trabajadores especializados y el Estado y la empresa se encargan de prepararlos en formaciones aceleradas de trabajadores, de mano de obra trabajadora capaz.

La empresa, hoy día, no sólo tiene relación con el hombre trabajador, sino que esa relación se extiende hacia la familia de éste, procurando el bienestar de ésta para mas rendimiento por parte del trabajador a la empresa. Hoy existen una serie de prestaciones sociales mediante las cuales el trabajador y su familia quedan amparados en caso de cualquier riesgo.

En ciertos casos, el mismo trabajador pasa a formar parte de la empresa mediante el acceso a los beneficios que ésta obtiene, a puestos de dirección y su opinión es respetada. Estos son avances que quizás no tengamos en todas nuestras empresas pero que llegarán poco a poco.

B. SUJETO TRABAJADOR:

- 12 Noción y concepto:
- a. Individual
 - b. Colectivo

a. Individual:

El artículo 82 de nuestro Código de Trabajo, define así:

ARTICULO 82. "Son trabajadores, todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona."

O sea, que es trabajador toda aquella persona que presta servicios en estado de subordinación.

Krotoschin, define en su obra al sujeto trabajador así: "trabajador es la persona (física) que libremente presta trabajo para un patrono, mediante una relación jurídica de coordinación, pero con carácter dependiente".⁽¹⁾

Esta definición el autor la divide en cuatro elementos principales: "a. que una persona física presta trabajo; b. que el trabajo se realiza libremente; c. que existe una relación jurídica de coordinación a través de la cual llegan a concretarse los principales derechos y

(1) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1968, pág. 21.

deberes recíprocos, (sobre todo los relativos a la remuneración); d. que esta relación hace depender al trabajador de un patrono".⁽¹⁾

Para KASKEL - DERSCH, "sólo es trabajador quien se halla en una relación de trabajo dependiente de carácter privado voluntariamente contraída con otra persona".⁽²⁾

Para estos autores los elementos esenciales del concepto "trabajador" son: "1. El objeto de la prestación debe ser trabajo: 2. relación de trabajo y contrato de trabajo; 3. es necesario la dependencia del trabajador en la prestación del trabajo; 4. voluntariedad de la relación de trabajo".⁽³⁾

Para HUECK y NIPPERDEY, trabajadores son: "personas que están obligadas a trabajar al servicio de otro

-
- (1) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1968, pág. 21.
 - (2) KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, Derecho del Trabajo, Traductor, KROTOSCHIN, Ernesto, Ed. Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1961, pág. 35.
 - (3) KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann, Derecho del Trabajo, Traductor, KROTOSCHIN, Ernesto, Ed. Depalma, Buenos Aires-Argentina, 1961, págs. 35 a 45.

en base a un contrato privado o a una relación jurídica equiparada a éste".⁽¹⁾

Estos autores señalan tres elementos esenciales en el concepto trabajador y son: "a. El trabajador debe estar obligado a prestar trabajo a otro, al empleador; b. La obligación de prestar trabajo debe existir, en general en base a un contrato jurídico celebrado con el empleador; c. El trabajo debe prestarse al servicio de otro." ⁽²⁾

Para MANUEL ALONSO OLEA, trabajador es la persona que se obliga a trabajar, cediendo los frutos de su trabajo y la actividad dirigida a la producción".⁽³⁾

CABANELLAS conceptúa que para ser considerado trabajador, se deben reunir los siguientes elementos: "a. realización de un trabajo, de una actividad manual, in-

(1) HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H. C., Compendio de Derecho del Trabajo, Traductores RODRIGUEZ PINERO y DE LA VILLA, Luis Enrique, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, pág. 57.

(2) IBIDEM, págs. 57 a 58.

(3) ALONSO OLEA, Manuel, Derecho del Trabajo, Ed. Facultad de Derecho, Universidad de Madrid, 1971, pág. 13.

telectual o mixta; b. que el trabajo se realice por cuenta ajena; c. relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe; d. una remuneración, aún cuando no se hubiera fijado de antemano su cuantía. Y así mismo dice que se podría añadir otro que es: la necesidad social de ser protegido por la Ley".⁽¹⁾

Y más adelante termina definiendo al trabajador: "al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación, manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal de acuerdo con lo convenido con el uso o costumbre".⁽²⁾

CALDERA, considera que en el concepto legal del trabajador se pueden encontrar tres elementos que son: a) la prestación del trabajo; b) el hecho de trabajar por cuenta ajena; c) la subordinación.⁽³⁾

(1) CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo-Parte General, Tomo I, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires-Argentina, 1963, pág. 529.

(2) IBIDEM, pág. 532.

(3) CALDERA, Rafael, op. cit., T.I., págs. 217 a 218.

Para G. BAYON CHACON y PEREZ BOTIJA, "trabajadores son las personas que, libremente y en virtud de un contrato, prestan a otras con carácter profesional, servicios a cambio de un salario o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena."⁽¹⁾

De todos estos conceptos aquí transcritos de estos autores, es el concepto de KROTOSCHIN, el que más acertado nos parece, por ser el más completo a nuestro criterio, y es porque considera en su definición que el sujeto trabajador tiene que ser una "persona física". Lo mismo hace la definición de sujeto trabajador de nuestro Código en su artículo 82, donde usa el término de "personas naturales".

El trabajador, pues, solamente puede ser una persona física porque no se puede concebir a una persona jurídica como un ente trabajador. Ya que como ser humano necesita la protección de las leyes, para los efectos de accidentes, vacaciones, etc., y otras prestaciones que como ser físico necesita.

Nosotros consideramos como "sujeto trabajador" a aquella persona física que presta un servicio por un sa-

(1) G. BAYON CHACON, E. PEREZ BOTIJA, op. cit., pág. 315.

lario, en virtud de acuerdo libre, verbal o escrito, a favor de un sujeto empleador.

Según CABANELLAS, los sujetos trabajadores, pueden ser clasificados:

1. Por la actividad que desempeña:
 - a. técnicos
 - b. administrativos.
 - c. de producción.
2. Por la función desempeñada en la empresa:
 - a. jerarquizados,
 - b. dependientes o subalternos
3. Por la naturaleza de la prestación:
 - a. empleador
 - b. obreros o trabajadores manuales.
4. Por el plazo de la prestación:
 - a. fijos,
 - b. eventuales
 - c. transitorios,
 - d. a prueba.
5. Por el lugar de la prestación:
 - a. en el establecimiento,
 - b. a domicilio.

6. Por la edad:

- a. adultos,
- b. menores.

7. Por el sexo:

- a. varones
- b. mujeres".

b. Colectivo:

En este capítulo tratamos sobre los sujetos que intervienen en la celebración de la Convención Colectiva de Trabajo. Como únicos sujetos tenemos, por parte del trabajador, a un sindicato debidamente formado; por la otra parte a un empleador o varios empleadores.

De los artículos 398 y 400, del Código de Trabajo, se desprende que los requisitos exigidos al sujeto trabajador, en su comparecencia en la celebración del convenio colectivo, son los siguientes:

- a. Un sindicato o varios, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores.
- b. Se supone que deben estar legalmente constituidos y probarán su personería por medio de certificación expedida por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

- c. Que cuente con la copia autenticada que al efecto dicte la Junta Directiva, o la Asamblea Gremial de la Organización, autorizando la celebración de la Convención Colectiva. O sea debidamente representada.

La Ley ha sido más exigente con el sujeto trabajador por cuanto estima, que sus intereses sólo están legítimamente resguardados, cuando actúa un sindicato debidamente constituido, no permitiendo la intervención de agrupaciones circunstanciales.

2º El Sindicato como parte de la Convención Colectiva.

El primer requisito exigido al sujeto trabajador, es el relativo a la comparecencia de un sindicato que contrate en representación suya. El Código de Trabajo de Panamá, del 47, en su artículo 31, admitía que un grupo de trabajadores no sindicalizados efectuaran una convención colectiva. Hoy día tal situación no se permite, y el nuevo Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 398, exige la participación de un sindicato como requisito indispensable para la celebración de la convención colectiva.

El sindicato u organización social, que realice una convención colectiva, debe estar constituido según lo dis-

puesto en el Libro III Cap. III, Art. 351 al 356.

El sindicato es según el artículo 341:

ARTICULO 341.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales de cualquier clase constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

En la mayoría de las legislaciones, los sindicatos u organizaciones sociales que participan en una convención colectiva, deben ser personas jurídicas.

"En los primeros textos legales, también una organización accidental o una simple coalición de trabajadores podrá celebrar válidamente un convenio colectivo. Pero esta anomalía, sóloamente se puede explicar hoy desde el punto de vista histórico".⁽¹⁾

Esto lo podemos observar en el Código de Trabajo de Panamá, del año 47, en el Libro I, Título II, sobre el Contrato Colectivo, Art. 31, que decía así: "se regirán por lo dispuesto en este título los contratos que celebren gru-

(1) DE FERRARI, Francisco, op. cit., Vol. IV, pág. 379.

pos de trabajadores no sindicalizados si el grupo ha convenido en aceptar conjuntamente la responsabilidad de la ejecución del trabajo".

Como habíamos expresado anteriormente, se puede comprender que esta situación se dió en los comienzos de la convención colectiva en que nuestras organizaciones obreras tenían "poca consistencia y la desorganización de nuestros sindicatos".⁽¹⁾

Hoy día, el trabajador y el empleador han adquirido mayor madurez, y el Estado, ha dado mayores protecciones al trabajador y fomenta su agrupación, tal como lo vemos en el artículo 334, del Código de Trabajo de Panamá:

ARTICULO 334.- Se declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña.

En virtud de ésto, tal irregularidad no se justifica, por lo tanto, para celebrar convenios colectivos, es necesario: la participación de un sindicato legalmente organizado, tal cosa ocurre en la mayoría de las legislaciones modernas, y en la nuestra lo vemos plasmado en los artículos 357, en su numeral 2º y 398, del Código

(1) HASSAN, Tomás, El Código de Trabajo y los Sindicatos, Ed. Imp. Panamá, S. A., 1963, pág. 21.

de Trabajo, donde se señala como función, fin y deber de los sindicatos, la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo.

Se puede sacar en claro, que la concurrencia de un sindicato en la convención colectiva, lleva consigo que ésta tiene su debida personería jurídica, que tal le dá la capacidad de: a) representa a los socios; b) la capacidad de celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo; c) la de intervenir en las conciliaciones y arbitrajes en nombre de sus socios; d) capacidad para comparecer a juicio en defensa de sus asociados y sus intereses colectivos; e) adquirir bienes (en algunos derechos no pueden adquirir bienes amparándose en el Derecho Laboral, como ocurre en Panamá, sino que se encuentran en la órbita del Derecho Civil para tales efectos).

Los tipos de sindicatos en una convención colectiva pueden ser según el artículo 342, del Código de Trabajo de Panamá así:

ARTICULO 342.- Los sindicatos de trabajadores son:

1. Gremiales, cuando están formados por personas de una misma profesión, ofi-

cio o especialidad;

2. De empresa, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa;
3. Industriales, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase;
4. Mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos, sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta.

Estas cuatro categorías de asociaciones están expresamente facultadas para celebrar convenios colectivos de trabajo.

3º Representación Sindical de la Convención Colectiva.

El derecho del trabajo, reconoce a los sindicatos la titularidad de un poder representativo, como reconoce a la empresa poderes reglamentarios y disciplinarios, y la doctrina no ha dado explicación basada en el derecho positivo.

En las relaciones colectivas de trabajo se manifiesta el poder representativo del sindicato, es decir del derecho que una organización tiene de representar y obligar a todos los miembros de una profesión; éste poder descansa en la idea del mandato y se fundamenta en él.

Según CABANELLAS, los representantes deben reunir una doble condición.

- a. Tener capacidad suficiente;
- b. Representar en forma jurídicamente aceptable a quienes van a resultar obligados. (1)

Para que los representantes puedan entablar una negociación de convención colectiva, es necesario, según CABANELLAS, que estén habilitados por uno de estos tres procedimientos:

- a. Las disposiciones de los estatutos; como cuando estos autorizan a la Junta Directiva, a suscribir convenios colectivos;
- b. Una deliberación especial de la organiza-

(1) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliográfica Omeba, 1966, pág. 198.

ción como una asamblea general extraordinaria, convocada al efecto;

- c. Por mandatos especiales y escritos, otorgados individualmente a los representantes por los adheridos a la entidad.

Las partes en toda convención colectiva, deben tener suficiente capacidad para obligarse.

En el Código de Trabajo panameño, observamos que en su artículo 370, señala al Presidente o Secretario General, como el representante legal del sindicato.

ARTICULO 370.- La representación legal de la organización, se ejercerá por su Secretario General, su Presidente o por la persona que según los estatutos, debe reemplazarlos en sus ausencias.

Pero éste, necesariamente, no tiene que ser el que ratifique el convenio colectivo, ya que la Asamblea General, puede haber señalado otros representantes.

Según HASSAN, "Un sindicato bien organizado y la confianza y fé de sus compañeros trabajadores que le respaldan sólidamente, son los primeros requisitos de un representante obrero en toda negociación. Debe poderse enfren-

tar al patrono con la serena convicción de que presenta demandas justas y razonables, y de que tiene capacidad para pedir sacrificios y generosos esfuerzos de aquellos a quienes presenta. Esta confianza es la parte vital e indispensable, de las cualidades que han de adornar a un negociador sindical".⁽¹⁾

De conformidad con el artículo 400 del Código de Panameño, los representantes deben presentar la autorización para celebrar el contrato colectivo, por medio de sus estatutos o por el acta de la asamblea que lo acordó.

Hay veces que, dentro de una misma empresa o establecimiento, hay más de un sindicato. Nuestro Código de Trabajo, en su artículo 402 lo resuelve así:

ARTICULO 402.- En caso de que varias organizaciones de trabajadores pidan la celebración de una convención colectiva en una misma empresa, y siempre que no se pusieren de acuerdo entre ellas, se observarán las reglas siguientes:

1. Si concurre un sindicato de empresa con uno o mas sindicatos industriales, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

(1) HASSAN, Tomás, op. cit., pág. 23.

2. Si concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar una convención colectiva, para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicio en la empresa o industria correspondiente.
3. Si concurren varios sindicatos gremiales la convención colectiva se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará una convención colectiva para su profesión.

Los miembros representantes de los trabajadores, cuando actúan en representación de los mismos, además de pertenecer a idéntica profesión u oficio, o a la empresa a la cual se va a aplicar el pacto, deben reunir condiciones impuestas por la Ley, para poder representar a una persona jurídica que es el sindicato; y así vemos como nuestro Código de Trabajo, en el artículo 337, dice: Los menores que hayan cumplido catorce años podrán ingresar a los sindicatos de trabajadores, pero no podrán formar parte de la Junta Directiva. Sin embargo, para ser representante sindical, bastará con que haya cumplido dieciocho años.

El Código de Trabajo del Ecuador, en su artículo 150, dice: "En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como personeros de las Asociaciones de trabajadores, individuos que tengan más de 21 años de edad!"

El Artículo 372 del Código de Trabajo Mexicano, señala: "No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

1º. Los trabajadores menores de dieciséis años;

y.....

2º Los extranjeros".

En la práctica puede ser representante en la convención colectiva cualquier trabajador perteneciente al sindicato que vaya a negociarla, y que no se encuentre dentro de los impedimentos que señala la Ley, y que haya sido escogido por sus compañeros de sindicato en Asamblea General, o por decisión de Junta Directiva, según lo establezcan sus respectivos estatutos para tal fin.

CAPITULO V

V.- PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA CONVENCION COLEC- TIVA.

A.- PROCEDIMIENTO DE LA NE- GOCIACION COLECTIVA.

- a. La Negociación Colectiva.
- b. Prácticas y Procedimientos
de la Negociación.

B.- CONVENCION COLECTIVA .

- a. Clasificación de la Conven-
ción (clases).
- b. Solemnidades.
- c. Responsabilidad de los pac-
tantes.
- d. Efectos y Duración.

PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA Y

LA CONVENCION COLECTIVA

A. PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA:

- a. La negociación colectiva;
- b. Prácticas y procedimientos de la negociación.

a. LA NEGOCIACION COLECTIVA:

Lo primero que vamos a señalar aquí es la Negociación;

Negociación.- Del latín negotiatio. "acción o efecto de negociar". (1)

Negociar.- "Tratar asuntos públicos o privados"... (2)

Para nosotros el negociar sería: el ventilar o gestionar por parte de un sindicato representando a los trabajadores, (cuando es colectiva) o un trabajador, (cuando es una convención individual) por una parte y por la otra

(1) CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, T. III, Ed. Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pág. 20.

(2) IBIDEM, pág. 20.

un empleador, o un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por los dadores de trabajo, un asunto de interés recíproco o para la causa de un tercero, que requiere negociación, y por el cual se procura algo.

Colectiva. "Lo contrario a individual. Lo común o perteneciente a varias personas; o relacionado con todas ellas sin distinción".⁽¹⁾

Se puede ver claramente que un sindicato es un grupo de trabajadores con fines determinados por la Ley.

Convención. Del latín conventio, que se deriva de conveniere, conveniem, es el acuerdo de dos o más personas sobre una misma cosa. La convención es un acuerdo al que se llega a través de una negociación y esto puede constituir o no una obligación.

Con estas tres definiciones podemos decir que la Negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, es: la gestión que celebra un grupo de trabajadores o sindicato (por esto es colectiva), con un empleador o más, para tratar de acordar unas normas sobre condiciones de

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., T. I, pág. 417.

de trabajo, que son por lo general superiores a las previstas por la Ley.

La negociación es un arte, que no presenta reglas fijas y cada convención que se celebra será diferente, dependiendo del lugar, tipo de empresa etc.

La legislación positiva no señala, ni establece fórmulas para llevar a cabo la negociación de la convención colectiva, pero sí es evidente que ésta debe conducirse en forma que no contravenga las disposiciones generales sobre la materia.

"Frecuentemente se dice, que las negociaciones colectivas son una relación entre una organización política (el sindicato), y una organización de negocios (la empresa)".⁽¹⁾

La negociación de la convención colectiva de trabajo, va precedida de una presentación directa hecha por ambas partes; donde ambas partes presentan sus aspiraciones, y ambas partes estudian tales peticiones.

No se puede pasar inadvertido que muchas veces la

(1) REYNOLDS, Lloyd G., Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1964, pág. 133.

Negociación de una Convención Colectiva de Trabajo puede ir precedida de la terminación o del comienzo de una huelga, o sólo sea deseos de las partes de implantar nuevas normas o que la convención vigente va a expirar. También puede que sea necesaria por cambios políticos, económicos y sociales de las partes que precisen una nueva convención. Los fenómenos de tipo sociológicos, que engendra el trabajo, hace necesario un estudio para ver las diversas influencias mediatas o inmediatas de las cláusulas y sus repercusiones en la economía del país. Por eso ocurre que algunas convenciones colectivas no se pueden desarrollar como las partes quisieran, y por las repercusiones que pueden tener, el Estado interviene tratando de establecer prestaciones con determinados topes que satisfagan a ambas partes y no perjudiquen al país. He aquí la importancia de una buena negociación y de buenos negociadores.

"Selecciónese a negociadores que por temperamento están capacitados para desempeñar la labor, personas que no pierden la ecuanimidad en el regateo de la mesa de negociaciones, conocedores de la naturaleza humana,

que puedan comprender los problemas de la parte contraria y que están dispuestos a escuchar con paciencia sus argumentos hombres de buena fe, con el firme propósito de encontrar una base de acuerdo".⁽¹⁾

b. PRACTICA Y PROCEDIMIENTOS DE LA CONVENCION:

Podemos apreciar que las prácticas y procedimientos de la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, varían según las diversas legislaciones y necesidades de los diversos grupos sindicales y de los tiempos.

Las Prácticas y Procedimientos de la Negociación Colectiva en el Código del 47, eran diferentes a las actuales en ciertos puntos que iremos señalando.

El Código de Trabajo de Panamá de 1947, habla de Contrato Colectivo o Contrato Sindical en su artículo 30 y no de Convención, confundiendo el significado con el de contrato de grupo, que era en realidad lo que existía. Lo que ocurrió fue que en el ante-proyecto de Código de Trabajo de 1947, sí existía la figura del Contrato Colectivo de Trabajo, como tal, pero las presio-

(1) RANDLE, Wilson C., El Contrato Colectivo de Trabajo. (título en inglés) Collective Bargaining Principles and Practices. Trad. PEREZ Victorino, Ed. Letras S.A. 1958, pág. 149.

nes de la época hicieron que se eliminara, pero como hubo protestas por parte de los trabajadores el legislador fue muy sutil e introdujo el Título Segundo, que en realidad contiene normas para la contratación en grupos y así apaciguó los ánimos en aquel entonces.

Un sindicato tiene dos vías para llegar a celebrar una Convención Colectiva de Trabajo. La vía directa y la vía conciliatoria. La vía directa es cuando el sindicato presenta al empresario un pliego de aspiraciones, el cual no es si no un proyecto de convención colectiva. Esto está contemplado en el Título III, Cap. II, artículos 423 al 425 y es el procedimiento más usual en la práctica nacional.

La otra vía, la Conciliatoria, contemplada en el Título III, Capítulo III, artículos 426 al 431. A través de esta vía lo que hace el sindicato es presentar un pliego de peticiones a la Dirección General de Trabajo o a la Dirección Regional de Trabajo, (art. 426), con el fin de obligar al empresario a que conteste éste en el término perentorio de cinco días que impone el art. 436, para tales situaciones. Después de la negociación pertinente en la

Dirección General de Trabajo, Departamento de Conciliación, por lo general, se podrá llegar a la celebración de una convención colectiva, si así lo exigen los trabajadores y el empleador tiene la obligación de acatar ésto; (art. 401). En el Código del 47, no había obligación de celebrar Convenios Colectivos de Trabajo o sea, que quedaba a discreción del empleador, efectuarlos o no. Hoy día, el trabajador puede llegar hasta a la huelga, para obligar al empleador a celebrar el convenio colectivo; (art. 401).

Se puede decir que el Código del 47, era un Código que regulaba esencialmente las relaciones individuales de trabajo, el actual, dedica el Libro III a las "Relaciones Colectivas".

En los pliegos de peticiones que se pasaban en el antiguo Código, siempre se ponía una cláusula que era: "el compromiso de no ejercer represalias", contra aquellos que habían solicitado la celebración del contrato colectivo.

Hoy día, gracias a la protección del sindicalismo, tal cláusula no se da porque la Ley protege al trabaja-

dor en este sentido.

El artículo 357 del Código de Trabajo, establece entre los fines y funciones principales de los sindicatos y demás organizaciones sociales, para los efectos de la defensa individual o colectiva de sus intereses profesionales, el celebrar convenciones colectivas. Tal derecho, de conformidad con el artículo 398, sólo puede ejercerse a través de un sindicato con su debida personería jurídica.

El Código de Trabajo de Panamá, de 1972, en su artículo 401, señala la obligación del empleador de celebrar con sus sindicatos una Convención Colectiva de Trabajo, cuando así lo soliciten.

ARTICULO 401.- Todo empleador a quien presten servicios trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste una convención colectiva cuando se lo solicite el sindicato.

Si el empleador se niega a celebrar la convención colectiva, los trabajadores podrán una vez terminada la conciliación, ejercitar el derecho de huelga.

Así mismo observamos el artículo 402, de la misma

exorta legal donde se señala como se debe proceder a la negociación en el caso que sean varias organizaciones de trabajadores con una misma empresa.

ARTICULO 402.- En caso de que varias organizaciones de trabajadores pidan la celebración de una convención colectiva en una misma empresa, y siempre que no se pusieren de acuerdo entre ellas, se observarán las reglas siguientes:

1º Si concurre un sindicato de empresa con uno o más sindicatos industriales, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

2º Si concurren sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria podrán los primeros celebrar una convención colectiva para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicio en la empresa o industria correspondiente;

3º Si concurren varios sindicatos gremiales, la convención colectiva se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará una convención colectiva para su profesión.

Tanto la doctrina como la legislación positiva, se dividen en cuanto si la negociación de la convención colectiva debe ser obligatoria y si, además, debe establecerse la obligatoriedad de celebrar éstas.

En los lugares o países que la negociación de la Convención Colectiva de Trabajo, es facultativa, el papel de la convención colectiva es modesto.

Muchos llegan a confundir la obligatoriedad de celebrar una negociación, esto es, el enfrentarse las partes en la mesa de negociación para intentar un entendimiento, con la imperatividad de suscribir un convenio colectivo. Esta puede imponerse, pero no la obligatoriedad de que ésta concluya necesariamente en un pacto. Como se puede observar, una cosa es negociar y discutir una convención colectiva, y otra es suscribir este acuerdo.

El Estado, al declarar la celebración obligatoria de convenios colectivos, trata de que éste cumpla una misión, que sea de prevenir conflictos y si existen, para que éstos no tomen mayores proporciones y si son simples discrepancias, para que estas no tomen el carácter de beli-

gerancia laboral. Si esta gestión fracasa, entonces se recurren a presiones de tipo económico (la huelga) o intervención directa del Estado, presionando políticamente a la empresa o los trabajadores.

El artículo 43, de la Ley General de Trabajo de México, considera privilegio de los trabajadores negociar una convención colectiva.

A juicio de Cabanellas, "en realidad, de un derecho, común a los trabajadores y a los patronos; esto es, consideramos que los convenios colectivos son obligatorios dentro de la producción, para ambas partes, y su celebración pueden exigirla por igual trabajadores y patronos".⁽¹⁾

El artículo 401, le impone al empleador la obligación de celebrar con sus trabajadores una convención colectiva, cuando el sindicato así se lo solicite. Y para renovarlos dice el artículo 416:

ARTICULO 416.- Cualquiera de las partes en una convención colectiva puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento del plazo, desde los tres meses anteriores al mismo.

Constituye así la Ley, una obligación a empleadores y trabajadores a reunirse a intervalos con el fin de que

(1) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, pág. 276.

con igualdad y buena fé, discutan y señalen las bases de la convención a celebrarse.

La Convención Colectiva de Trabajo, posee las mismas características de los contratos y se exigen los mismos requisitos esenciales de éstos, que son: consentimiento, capacidad y objeto. Pero sufren ciertas modificaciones, ya que en la Negociación Colectiva de Trabajo, se permiten presiones de ambas partes, con el fin de obtener mayores ventajas.

En el Derecho Civil o Mercantil, la coacción ejercida contra algunas de las partes, viciaría el consentimiento y podría terminar con la anulación del contrato. En las relaciones laborales se diluye tal actitud. O sea, el Estado permite a los trabajadores o a los empleadores presentar presiones con el fin de permitir mayor flexibilidad en las negociaciones. Aunque parece inevitable la lucha dentro de la negociación colectiva, hay que tratar de no retornar a la primitiva situación de ferocidad; y sí, aumentar la razón y el diálogo, con el fin de que ambas partes se sientan libres de defender sus posiciones.

Diariamente en nuestro país y en el mundo, se ve la necesaria intervención estatal, en materia laboral, con el fin de facilitar las relaciones empresa-trabajador, y así éste poder mantener un control sobre las repercusiones que van a engendrar estas relaciones.

B. CONVENCION COLECTIVA

a. CLASIFICACION DE LA CONVENCION (clases)

Según el criterio que se adopte, son varias las clasificaciones que pueden hacerse; según la clasificación de Pérez Leñero:

"1.- Por su ámbito de aplicación puede ser:

- a) Empresariales aplicable a una sola empresa.
- b) Industriales, de aplicación a centros de trabajo de una misma actividad industrial.
- c) Profesionales, de aplicación a una misma actividad profesional.
- d) Territoriales, aplicables a determinados lugares, provincias de un país.

2.- Por su génesis u origen, pueden distinguirse dos

grandes grupos con variantes y diferencias mutuas, ya que pocos pueden incluirse con pureza absoluta dentro de cada uno de ellos.

- a) Son estatales los convenios colectivos establecidos con intervención del Estado, ya sea mediante su poder legislativo, que fija los requisitos y formalidades, ya mediante mera gestión administrativa de aprobación o prohibición.
- b) Son asociacionales los concertados por Asociaciones profesionales, ya por negociación entre ellos como partes antagónicas, ya por resolución de organismos de carácter permanente u ocasional, creados dentro de las asociaciones para tal fin, ya por conciliación o arbitraje voluntario u obligatorio.

3. Por los efectos pueden distinguirse los convenios colectivos.

- a) Sin efecto normativo, sujeto en todo a las normas del derecho común o a la ca-

ballerosidad de las partes contratantes.

b) Con efecto normativo que pueden a su vez subdividirse en:

1. Convenios colectivos de derecho común, estipulados por las partes según la Ley básica correspondiente, obligando sólo a las partes que lo concertaron o se adhieren al mismo.
2. Convenios colectivos de derecho público concertados por dos asociaciones cuya representación ha sido reconocida por la autoridad competente como únicas y delegadas de la Ad-ministración.

4. Por su contenido pueden ser las convenciones colectivas:

- a) Básicos, de carácter nacional, que contiene cláusulas generales cuya determinación o modalidades especiales se hace por convenios provinciales o locales.
- b) Integrativos o complementarios, partes, por tanto integrantes de un convenio colectivo

anterior de carácter básico y nacional, de uso frecuente en Francia e Italia.

c) Interpretativos, los que de mutuo acuerdo de las partes pactantes interpretan cláusulas oscuras o dudosas de otro convenio.

d) Modificativos, que sustituyen en todo o en parte a otro ya existente sobre las partes contratantes".⁽¹⁾

Según clasificación de Krotoschin, se pueden reconocer varios sistemas de convenciones colectivas de trabajo así:

"1. Según el modo de su establecimiento, esta puede basarse en la negociación directa entre ambas partes, puede constituirse sobre lo que resuelvan organismos profesionales paritarios o mixtos, formados de modo permanente o accidental por los representantes de los empleadores y trabajadores y a veces tam-

(1) PEREZ LEÑERO, José, Convenios Colectivos Sindicales. (Doctrina y Legislación), Ed. Aguilar, Madrid, 1959, págs. 17, 18 y 19.

bién con la participación de los representantes del Estado o de otras personas imparciales, y puede resultar, finalmente de algún procedimiento de conciliación y arbitraje, sea que éste tenga carácter voluntario u obligatorio.

Desde otro punto de vista se conocen varios sistemas de convenciones colectivas.

2. Según el efecto que producen con respecto a los contratos individuales de trabajo. Dentro de esta clasificación se pueden diferenciar:

- a) La Convención Colectiva sin efecto normativo alguno (el clásico contrato colectivo)
- b) La Convención Colectiva con efecto normativo limitado a los miembros de la organizaciones pactantes o representados en la negociación, o a los individuos (empleadores y trabajadores) no organizados que directamente o por medio de sus representantes intervinieron en la negociación y la conclusión del convenio.
- c) La Convención Colectiva con efecto normativo extensivo a todos los trabajadores de las em-

presas (empleadores) obligadas por la convención, estén o no miembros de los sindicatos pactantes o inclusive a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito de validez (objetivo) de la convención, con prescindencia no sólo de su calidad de afiliados, sino también del hecho de haber participado o no (directamente o por representación) en la negociación colectiva".(1)

a) CONTRATO COLECTIVO (sin efecto normativo):

Es un simple acuerdo que rige para las partes, y se reduce a que las partes hagan posible la negociación y hagan efectivos los acuerdos, y para que se de esta situación se requiere por regla general según KROTOSCHIN, "1. la existencia de organizaciones desarrolladas, de cierto prestigio; 2. el reconocimiento mutuo de los contratantes".(2)

b) CONVENCION COLECTIVA (con efecto normativo limitado):

(1) KROTOSCHIN, Ernesto, Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2da. Edic., 1968, págs. 266 y 267.

(2) IBIDEM, pág. 268.

En este sistema el legislador se encarga de garantizar la eficacia jurídica de las cláusulas, destinadas a regir las relaciones individuales de trabajo, al declararlas obligatorias. Convirtiéndose así, por este carácter normativo, en fuente de derecho objetivo para los empleadores y los trabajadores, limitándose su aplicación forzosa a los miembros que intervinieron en la negociación.

Cuando la propia legislación contempla la Convención Colectiva como Institución, fija así mismo las pautas para el régimen de los sindicatos y asociaciones profesionales.

c) CONVENCION COLECTIVA (con efecto normativo extensivo originariamente):

La Legislación en éste sistema, interviene no sólo reconociendo y garantizando el efecto normativo de la convención para con los pactantes, siro que la extiende a terceros que fueron ajenos a la negociación. Pero dentro del campo de aplicación profesional o industrial de la convención.

Aunque hay legislaciones que hacen extensivas a

terceros, ciertas convenciones mediante un acto administrativo, haciendo así a la convención más amplia, o sea con mayores efectos.

En Panamá, la Legislación Laboral, no señala una clasificación de la Convención Colectiva de Trabajo; sin embargo, en la práctica, las Convenciones Colectivas de Trabajo se podrían clasificar según el tipo de sindicato, o sea, sigue la clasificación del ámbito de aplicación que es la primera clasificación hecha por Pérez Leñero, y que observamos al principio.

b) SOLEMNIDADES

Las solemnidades son ciertas formalidades que requieren de algunos actos para su validez, exigidos por la Ley o costumbres.

Según el Diccionario de Derecho Usual de CABANELLAS, Solemnidad son: "las formalidades que deben concurrir en los actos e instrumentos jurídicos, para que sean perfectos y hagan prueba en justicia se determina expresamente en las leyes; pues, si no, rige el principio de la libertad para estipular y probar según los medios ordinarios admi-

tidos".(1)

La Solemnidad en las Convenciones Colectivas de Trabajo por regla general se limita a:

1. La Convención Colectiva debe ser escrita.
2. La publicidad de ella.

En cuanto a la primera, la mayoría, por no decir todas las legislaciones que tratan la convención colectiva, imponen su forma escrita.

Esto es lógico, ya que si fuera verbal, daría lugar a que hubiera diferencias entre las partes, a menudo.

La solemnidad formal es condición necesaria para que la convención colectiva sea válida. Si se hiciera de otra manera, o sea verbal, sería nula, y de nulidad absoluta, o sea como si no se hubiera concertado. "De esa manera el requisito de concertar por escrito las convenciones colectivas constituyen una formalidad legal para la validez del acto jurídico, y no para su prueba; por lo tanto, se exige "ad solemnitatem".(2)

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., T. IV, pág. 123.

(2) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 286.

El artículo 398, del Código de Trabajo de Panamá, señala que la Convención Colectiva de Trabajo, es todo acuerdo escrito... El número de ejemplares es de tres en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, según el artículo 399, ratificando esta solemnidad.

ARTICULO 399.- La convención colectiva se suscribirá en tres ejemplares, uno para cada parte, y el tercero se presentará al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

El anterior artículo nos señala, claramente, que una copia debe presentarse al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, y esto se debe a que va a ser registrado. Esta es la segunda solemnidad, es decir, la publicidad de la convención, y es conveniente no confundirla con el registro o depósito.

"En cuanto a los modos de publicidad, se distingue el depósito del registro por un lado, y la publicación propiamente dicha por otra. Pero aún donde sólo se prevee el primero, se cumplen ya las finalidades referidas; pues el registro respectivo puede ser consultado, en general, por cualquier persona interesada".⁽¹⁾

En Panamá, se da la primera situación que es la del

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 286.

registro ante el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Las otras dos copias restantes es una para cada parte.

En la práctica la empresa se compromete a imprimir en cierto plazo la convención para repartirla entre los trabajadores; esto es posterior a la vigencia. Por lo general esta impresión que es una publicación va insertada en algunas cláusulas de la convención colectiva.

Las diversas legislaciones difieren con respecto al efecto que la publicidad tiene con respecto a la vigencia de la convención y también con respecto a la facultad de la autoridad competente para admitir o no el registro. Unas legislaciones hacen depender de él la vigencia de la convención, otras, como ocurre con la convención colectiva en Panamá, donde en su artículo 412, señala:

ARTICULO 412.- La convención colectiva comenzará a regir desde la fecha en que se firme, salvo que se indique otra.

La convención colectiva, necesita ser publicada con el fin de que las partes afectadas se enteren de sus obligaciones y derechos; de cómo la convención colectiva

las afecta. Al respecto, mencionaremos ese principio general de derecho, que dice que ninguna Ley es obligatoria si no es promulgada, o sea, difundida con anterioridad.

Como ocurría que terceros no participantes en la convención colectiva, pero afectados por su vigencia, podrían no conocer su contenido, se seguían dos sistemas, según CABANELLAS: "a. uno hace obligatoria la publicación; pues sin tal requisito el convenio carece de eficacia; b. otro se limita a una publicidad necesaria o conveniente del convenio pero sin acudir a una forma de publicación de éste".⁽¹⁾

Se desprende de las tesis anteriores, que en algunas legislaciones, la publicación de la convención es de obligatorio cumplimiento, ya que si se omite esta solemnidad se produce la nulidad de la convención; y en otras, como ocurre con la nuestra, nada más necesitamos del registro de la convención al mandar una copia al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, tal como lo señala el art. 399, del Código de Trabajo de Panamá.

(1) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 297.

c. RESPONSABILIDAD DE LOS PACTANTES:

Este problema de la responsabilidad de los pactantes en los Convenios Colectivos de Trabajo, es una de las partes más complicadas en el Derecho Laboral.

Los empresarios, por lo general, sienten gran antipatía por la convención colectiva; pues advierten, que en esa nueva forma de convención colectiva, sólo ellos están moral y pecuniariamente obligados, no así con los trabajadores, debido a la insolvencia de éstos.

"Como hemos visto toda convención colectiva de trabajo está integrada por cláusulas normativas y obligacionales. La violación de las cláusulas normativas da origen a responsabilidad individual; mientras la violación de las cláusulas obligacionales entraña un quebrantamiento de la propia convención colectiva por parte de sus firmantes".⁽¹⁾

El incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo, en varias legislaciones, conlleva doble acción y responsabilidad a. civil, b. penal.

En algunos países la responsabilidad del sindicato

(1) CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, T. III, Ed. Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1949, pág. 521.

está asegurada por un fondo de garantía.

Según CABANELLAS, "el carácter de las sanciones difiere igualmente, para la acción surgida de la responsabilidad inherente al incumplimiento o transgresión de la convención colectiva. La responsabilidad civil da origen a acciones para: a. hacer cumplir forzosamente la convención; b. reclamar daños y perjuicios; c. el disolver o resolver la convención colectiva. La responsabilidad penal o administrativa da origen a las siguientes sanciones: a) multas; b) caducidad de la convención y contrato libre; c) disolución de la organización que ha suscrito el convenio".⁽¹⁾

El artículo 340 de nuestro Código de Trabajo, señala a las organizaciones sociales como personas jurídicas, capaces de contraer obligaciones y ejercer derechos. En su primer párrafo dice así:

ARTICULO 340.- Las organizaciones sociales que se constituyen legalmente serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y con-

(1) CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, T. III, Ed. Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1949, págs. 524 y 525.

traer obligaciones y estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales que pesen sobre sus bienes.

Por lo tanto tienen responsabilidad como tales.

El artículo 407 señala, que "Toda convención colectiva obliga a las partes "..... Y el artículo 409, señala, que las partes pueden recurrir ante los Tribunales, y Autoridades con el fin de denunciar cualquier anomalía, y exigir el cumplimiento de la convención colectiva.

Las Legislaciones tienen diversos modos y sistemas para hacer cumplir las diversas cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, ya sean normativas u obligacionales. Ej.: En algunas legislaciones, la violación de la convención colectiva de trabajo, acarrea para el infractor sanciones de tipo pecuniario, multas, indemnizaciones. En otras legislaciones, lo pactado por el infractor de la convención colectiva, carece de valor y en otras, lo pactado por él o los infractores, no sólo se considera nulo, sino que existe un régimen de inserción automática de las cláusulas de la convención colectiva en los contratos individuales.

Generalmente, por lado de los empresarios es donde existe mayor incumplimiento de la Convención Colecti-

va de Trabajo, ya que existe la mentalidad que ellos son los más perjudicados en esta.

La responsabilidad de un trabajador, considerado aisladamente, es diferente a la responsabilidad de un sindicato. Lo mismo ocurre a los empresarios; la responsabilidad y obligación individual de éste es diferente a la que tiene la unión o sindicato de empresarios.

En cuanto a la responsabilidad por cuestiones de disolución del sindicato o de la cerrada de la empresa, la convención colectiva seguía vigente tal como observamos en los artículos 413, 414 y 415, de nuestro Código de Trabajo.

d. EFFECTOS Y DURACION:

1. Efectos: El carácter normativo de la convención colectiva obliga a las partes a conformarse a ella al suscribir contratos individuales. La obligatoriedad se manifiesta en cuanto que son nulas (nulidad absoluta) todas las cláusulas del contrato individual contrarias a las normas convencionales. Otro de los efectos de la convención colectiva, es el carácter automático de su aplicabilidad, en el sentido de que no solamente son nu-

las las estipulaciones del contrato individual contrarias a la convención colectiva, sino que automáticamente son reemplazadas por las disposiciones correspondientes de la convención colectiva.

Las cláusulas normativas se destacan por su carácter de normas coactivas, ya que una vez realizado el contrato individual, su contenido se ajusta a la convención colectiva automáticamente, aunque las partes no tengan conocimiento del contenido de ella.

A los efectos normativos se agregan los efectos obligacionales de la convención colectiva: aunque el fin primordial de la convención es el de establecer normas generales que sirvan de base a los contratos individuales, también las partes que suscriben la convención colectiva se asignan deberes contractuales recíprocos, tendientes a asegurar el cumplimiento de la convención. Así por ejemplo, tanto la asociación profesional como el o los empleadores que intervienen en la convención, adquieren la obligación de fomentar el desarrollo armonioso de las relaciones de trabajo, que solo es posible cuando se cumplen fielmente las condiciones establecidas en la convención

colectiva. A la obligación de exigir de sus propios miembros ese cumplimiento, se agrega el de evitar las luchas o presiones, tratando en cambio de propiciar que la paz conseguida con la convención, perdure mientras dure la vigencia de la convención. Estos son efectos inherentes a toda convención aunque en ella no se mencionen.

De todo lo antes expuesto se puede decir que la convención colectiva produce efectos normativos y efectos obligacionales. Para que se produzcan los primeros es necesario según los Doctores Alfred Hueck y H. C. Nipperdey: "1. El convenio colectivo debe ser jurídicamente válido. Debe así corresponder a las exigencias de los numerales 1 y 2 de la TVG. Las diversas disposiciones que deben expresar efectos jurídicos no deben infringir prohibiciones legales o las buenas costumbres.

2. Las disposiciones correspondientes deben regular, además, una materia que el mismo legislador ha estimado en la Ley de convenios colectivos como susceptible de fuerza normativa. No basta que las partes

del convenio quieran producir por el pacto el efecto normativo.

3. El contrato de trabajo, al que deben afectar las disposiciones normativas, ha de tener validez jurídica. Sin embargo, existen excepciones a este principio.

4. Las personas a que debe aplicarse el convenio colectivo deben estar sometidas al mismo. Si se trata de normas de contenido o de celebración, o de regulación de instituciones comunes de las partes del convenio, deberán estar sujetos al convenio trabajador y empleador. Si se trata de normas de empresa o de su organización social, basta el sometimiento al convenio del empleador de la Empresa de que se trate.

5. El círculo de personas a las que deben referirse las normas del convenio debe estar incluido, además, en su ámbito de vigencia especial, de empresa (funcional), profesional, personal y temporal. Ha de observarse que el ámbito de vigencia se establece por las partes mismas en el convenio colectivo, y que se trata de un solo concepto unitario, que comprende di-

versos aspectos".(1)

El contrato colectivo crea, en primer lugar, normas objetivas obligatorias para los contratos individuales.

Los efectos normativos tienen sus limitaciones que le impone la propia legislación laboral, ya que la convención colectiva no puede derogarla ni contradecirla, sino sólomente mejorarla a favor de los trabajadores. Otra limitación que sufre la convención colectiva, es la de su aplicabilidad, ya que su esfera de aplicación se limita a los miembros de una profesión, oficio o empresa.

Algunas legislaciones reconocen a la convención colectiva un efecto ulterior, en el sentido de que la misma sigue vigente después de vencido su término, hasta que entre en vigor otra nueva. Agrega Escorza: "No se admite un interregno que supondría una anarquía al dejarlo a merced de la voluntad individual; lo que iría contra la misma necesidad social que forma la base del

(1) HUECK, Alfred y NIPPERDEY H. C., Compendio de Derecho del Trabajo, traducido por RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel y DE LA VILLA, Luis Enrique, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid- España, 1963, pág. 345.

Derecho Colectivo del Trabajo en general. En ese caso tendría que intervenir el Estado con su legislación general, y ello quitaría eficacia a esta institución."⁽¹⁾

Las cláusulas de carácter normativo no producen obligaciones de dar o hacer, sino que se limitan a establecer las condiciones a las que se deben conformar los contratos individuales y de consecuencia obligan a los pactantes a no estipular contratos individuales contrarios.

Como dijimos antes, los efectos obligacionales o contractuales se encuentran implícitos en toda convención, ya que se parte del presupuesto que ambas partes actúan de buena fe y por consiguiente deben tratar de fijar las bases para el cumplimiento de la convención.

Según Pérez Leñero, "los efectos de las cláusulas obligacionales quedan garantidos con mayor eficacia cuando la Asociación obrera que las estipula puede responder pecuniariamente de los daños y perjuicios ocasio-

(1) ESCORZA, M., Citado por PEREZ LEÑERO, José, op. cit., pág. 90.

nados por el incumplimiento. En Italia, la Ley Rocco de 1926 preveía para estos casos unos fondos de garantía; y la americana Taft-Hartley hasta igualmente de multas impuestás que han de pagar las asociaciones".⁽¹⁾

Puede suceder que dos o más convenios colectivos se refieran al mismo supuesto de hecho, es decir, a la misma relación de trabajo; en éste caso hay concurrencia de convenios y para establecer la primacía se toma en primer lugar la voluntad de las partes. Si las partes no han establecido ninguna disposición, el problema se resuelve según Hueck y Nipperdey, con base en los siguientes principios:

"a. Según el principio de unidad de convenio, por el cual no sólo a cada relación jurídica es aplicable únicamente un convenio sino que, especialmente, en cada empresa, en general, sólo debe tener vigencia un convenio colectivo. Para decir el convenio colectivo que debe tomarse en consideración debe repararse en la actividad predominante de la Empresa. Las secciones autónomas de Empresas no se consideran excepción aparte; pero sí lo son las auténticas Empresas mixtas.

(1) PEREZ LEÑERO, José, op. cit. pág. 92.

b. Según el principio de especialidad, debe aplicarse aquel convenio colectivo cuyo ámbito de vigencia profesional, de empresa, personal y espacial, está lo más próximo a la Empresa.

c. Si ninguno de éstos dos principios solucionase la concurrencia de convenios, deberá elegirse el convenio colectivo que, en consideración al sometimiento correspondiente de los trabajadores al convenio, comprenda mayor número de relaciones de trabajo".⁽¹⁾

2. Duración: La vigencia del convenio colectivo puede ser libremente determinada por las partes, tanto como cuando empieza a regir, como cuando terminará.

En las diversas legislaciones suele fijarse en el tiempo un límite máximo y otro mínimo. En nuestra legislación lo vemos plasmado en el artículo 410 que señala su duración.

ARTICULO 410: La duración de la conven-
ción colectiva no será inferior a dos a-
ños ni mayor de cuatro años.

Otras legislaciones guardan silencio al respecto pu-

(1) HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H. C., op. cit., pág. 368.

diendo ser esa una omisión deliberada o por simple descuido técnico, pero eso sí, con la certeza que se sigue el principio general de Derecho Común que no admite la perpetuidad de éstas. Ni situaciones adversas donde se procura una situación de duración por demás breve, porque se va contra los principios de estabilidad de la producción y de precios, y el Estado interviene legislando para que tal situación no ocurra.

La retroactividad de los convenios colectivos se da, por lo general, en lo que respecta su contenido económico, "con exclusión de las prescripciones puramente formales, tales como la obligación de redacción descrita de algunos contratos de trabajo o las modalidades de pago de salarios, etc." (1) Con respecto a aumentos de salarios no hay dificultad de que las partes se puedan retrotraer a una fecha señalada.

"En virtud de su autonomía pueden las partes legislar el principio en la misma forma y con los mismos efectos"

(1) PEREZ LEÑERO, José, op. cit., pág. 86.

tos que el propio Estado, aunque, dentro de sus mismas restricciones, como son, entre otras, las impuestas por la seguridad y estabilidad jurídica y económica".⁽¹⁾

En cuanto a la fecha de vigencia de la convención las diversas legislaciones no se ponen de acuerdo. Nuestro Código, en su artículo 412, señala que la convención entrará a regir desde el momento de su firma o salvo que se indique otra.

Otras legislaciones condicionan la vigencia a la publicación o al registro, tal como lo hemos manifestado con anterioridad.

Al llegar la fecha de vencimiento de la convención colectiva, en nuestro medio, no significa la terminación de los beneficios acordados. Y así lo vemos en el artículo 411:

ARTICULO 411: Vencido el plazo fijado en la convención colectiva, ésta continuará rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación.

(1) PEREZ LEÑERO, José, op. cit., págs. 86 y 87.

Por lo general tiene que solicitarse antes de su vencimiento la celebración de una nueva convención y mientras dure la negociación, ésta continuará vigente. Esta solicitud debe hacerse con tres meses de anticipación, según el artículo 416 de nuestro Código de Trabajo.

Si se da la situación de disolución del sindicato, que pactó la convención, ésta seguirá vigente en sus efectos, así lo expresa el artículo 413 de nuestro Código de Trabajo.

o o O o o

CAPITULO VI

VI.- CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA.

- a. Doctrina.
- b. En nuestra Legislación y
práctica nacional.

CONTENIDO DE LA CONVENCION COLECTIVA

El contenido de la Convención Colectiva de Trabajo es la serie de cláusulas que contiene o debe contener la institución; en otras palabras, es la materia de la Convención Colectiva de Trabajo. En ella encontramos un grupo de normas que regulan la situación económico-social, objeto de esta institución que vamos a tratar en este capítulo en dos puntos: a.- En la doctrina; b.- En nuestra legislación y la práctica nacional.

a. En la Doctrina:

El contenido inicial de la Convención Colectiva de Trabajo, que era sobre cuestiones relativas a salarios y horas de trabajo, ha ido aumentando con el tiempo y no sólo trata sobre cuestiones del trabajador dentro de la empresa, sino fuera de ella.

Hoy día casi todas las convenciones colectivas, contienen una serie de cláusulas. Estas según Cabanellas, se pueden clasificar: "Aún cuando todas las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, sean contractuales, por cuanto ha sido objeto de un consenso, entre las partes o gestores, se parte de una clasificación básica

entre las cláusulas típicamente normativas, (el subrayado es nuestro) fuente del Derecho Profesional, y las contractuales en sentido estricto u obligaciones (el subrayado es nuestro) que participan de la naturaleza de las estipulaciones consensuales regidas por el Derecho Común".(1)

"Para la O.I.T. hay que distinguir entre las cláusulas substantivas, (el subrayado es nuestro), las que rigen las condiciones laborales; y las adjetivas (el subrayado es nuestro) aquellas que regulan derechos y obligaciones de las partes. En otro enfoque jurídico las primeras ofrecen carácter objetivo, y las segundas índole subjetiva".(2)

Según Cabanellas, los Convenios Colectivos de Trabajo, "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

(1) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T. II, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires-Argentina, 1968, pág. 532.

(2) IBIDEM, op. cit., pág. 533.

actividad profesional".⁽¹⁾

Cuando el contenido de la convención colectiva se encuentra establecido por el Legislador, se cercena en gran parte la autonomía de los contratantes, aunque la legislación positiva, por lo general, deja suficiente margen para que las partes concerten sobre materias que la Ley no contempla, o cláusulas superiores a las impuestas por la legislación, y así encontramos cláusulas como: a) "Las Cláusulas Salariales", que son aquellas que atañen a la remuneración. En estas se regulan la distribución de bonificaciones, primas por mayor rendimiento, premios de servicios y tiempo, categorías de salarios por especialidades, horarios etc.

Otras cláusulas que encontramos en las modernas convenciones colectivas son las b) "Cláusulas Previsionales", que son las prestaciones y asistencia que da la empresa a los trabajadores en casos de defunción de familiares, nacimiento de nuevos vástagos, becas es-

(1) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, pág. 313.

colares, etc.

Otras cláusulas son las d) "Cláusulas Compromisorias", donde las partes se comprometen en caso de conflicto a solucionarlo mediante determinados trámites y las e) "Cláusulas Transitoriales", de vigencia transitoria y temporal tal como lo dice su nombre. Y otras más, de menor relevancia.

b) En Nuestra Legislación y en la Práctica Nacional:

Las partes tienen en toda Convención Colectiva de Trabajo, libertad absoluta para pactar lo que deseen, siempre y cuando que no sea inferior a lo estipulado por la Ley, por que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

En la práctica, toda las Convenciones Colectivas de Trabajo, que hemos leído, se enfocan de una manera similar, claro, siempre con sus pequeñas variantes, ya que no todas las empresas son iguales. Hemos visto que en su capítulo I, art. I, la mayoría de las convenciones colectivas señalan quiénes son las partes que in-

tervienen en la convención, siguiendo el Código de Trabajo, art. 403. Ya después, del artículo segundo en adelante varían según el tipo de empresa que sea; unas contemplan el reconocimiento recíproco de la Empresa al Sindicato y viceversa, ambos como únicos representantes de sus intereses. Otras, por su carácter más técnico, señalan una serie de definiciones como por ejemplo: qué se entiende por empresa, sindicato, partes, etc. Este punto de definir términos y plasmarlos en la convención, lo consideramos muy importante y debería hacerse en todas las convenciones, ya que así no cabrían ambigüedades con respecto a los términos y "es preferible prevenir que lamentar", dice un adagio latino.

Después, más adelante en las cláusulas, entre las cinco primeras cláusulas, tratan sobre el campo donde se aplicará la convención, y quiénes son los representantes de las partes en la convención y cómo se suple a defecto del principal. Ya después de ahí, el contenido de las convenciones varía mucho, ya sea por el tipo de empresa, tamaño y capacidad económica, actividad y otros tantos factores que incidirían en la

Convención Colectiva de Trabajo. En sí contienen, más o menos, las mismas cláusulas pero su orden varía.

El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 403, señala qué es lo indispensable, y qué debe contener toda Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 403.- La convención colectiva, además de las estipulaciones relativas a las condiciones de trabajo, contendrá:

- 1.- Los nombres y domicilios de las partes;
- 2.- La empresa, establecimientos o negocios que comprendan;
- 3.- Reglamentación del comité de empresa;
- 4.- Procedimiento de quejas y sistemas de comunicación entre el sindicato y la empresa;
- 5.- Estipulaciones sobre salarios y clasificación de puestos.
- 6.- Duración;
- 7.- Las estipulaciones relativas al Reglamento Interno, el cual, si ya existiere, quedará reemplazado de inmediato por la **convención** colectiva;
- 8.- Las estipulaciones del artículo 68, que se ajusten a la natura-

leza de la convención colectiva;

9.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Como vemos, el artículo 403, de nuestro Código, es claro y preciso en la materia.

A continuación procederemos a un análisis minucioso de los numerales de éste artículo y las convenciones colectivas que se llevan a la práctica en nuestro medio.

El primer numeral dice: "1. Los nombres y domicilios de las partes"; en este numeral el Legislador quiere y en la práctica se está haciendo esto, que se señale quiénes son los participantes en la negociación, nombre de la empresa y nombre del sindicato, señalen su domicilio, aportando conjuntamente su personería jurídica y su capacidad para negociar el convenio, que debe haber sido otorgado al sindicato por su respectiva asamblea general o junta directiva, donde fueron designados para tal misión, deben también aportar copia autenticada de dicha acta.

El segundo numeral "2.- La empresa, establecimientos o negocios que comprenda". Este numeral se explica por sí solo, o sea el campo de aplicación que tendrá la

convención.

El tercer numeral "3.- Reglamentación del Comité de Empresa". Los artículos 186 y 187, definen cómo se designará ese comité y cuáles serán sus funciones.

El comité de empresa es un grupo constituido de modo paritario, dos por parte de la empresa y dos por parte de los trabajadores sindicalizados, escogidos una vez al año, y éstos tratan de conservar la armonía entre la empresa y los trabajadores y solucionan cualquier desavenencia tratando de mantener la paz social dentro de la empresa.

El cuarto numeral "4.- Procedimiento de quejas y sistema de comunicación entre el Sindicato y la Empresa". En este numeral quiere el Legislador que en la convención se estipule a dónde deben recurrir las partes que se sientan afectadas. Y en las diversas convenciones que observamos según sea el tipo de empresa, los trabajadores quejosos se designan a primera instancia a su superior inmediato y le conceden términos perentorios, para que resuelva el problema planteado, y así hasta llegar al comité de empresa.

Esto no quiere decir que si el trabajador quiere recurrir a las autoridades de trabajo no puede hacerlo. El puede hacerlo y en cualquier momento; y cuando es la empresa la quejosa por lo general se dirigirá al Secretario General del Sindicato y de ahí pasará al Comité de Empresa.

También en éste numeral entra el compromiso que contraen la mayoría de las empresas, de proporcionar tableros al sindicato para sus anuncios. Este numeral, está hecho con el propósito de aumentar la armonía empresa-trabajadores, ya que entre más comunicación, mejores serán sus relaciones.

El quinto numeral "5.- Estipulaciones sobre salarios y clasificación de puestos"; este numeral es uno de los pioneros de las convenciones colectivas, ya que al principio, éstas sólo se preocupaban sobre éste punto, por eso el nombre de "Contrato de Tarifa", que se le dió.

Cuándo y dónde se den los salarios. En las actuales convenciones colectivas se señalan los salarios, según los puestos, y cómo se aumentarán, y se hacen según

la duración de la convención progresivamente. También por lo general, la empresa se obliga a proporcionar al sindicato un escalafón de puestos y sus sueldos, que se basa, por lo general, en la antigüedad del trabajador y sus conocimientos.

El sexto numeral "6.- Duración". Se explica por sí solo; en la práctica, la mayoría de las convenciones dicen desde cuándo empiezan a regir y su duración, y si no es denunciada por ninguna de las partes, si se prorrogga y por qué tiempo.

El Código de Trabajo, en su artículo 410, le pone a las convenciones colectivas, una duración mínima de dos años, y no mayor de cuatro; dentro de éste período es que las partes negocian su duración. En la práctica, la duración está ligada a los beneficios que se deriven de la convención misma, esto es, que si los trabajadores obtienen cláusulas satisfactorias estarán dispuestos a negociar la duración hasta por cuatro años, si los beneficios son relativos, probablemente la duración será menor.

Séptimo numeral "7.- Las estipulaciones relativas

al reglamento interno, el cual si ya existiere, quedará reemplazado de inmediato por la convención colectiva"; En este numeral se contemplan sanciones, cuáles son quiénes las aplican, modos de hacerlo, vestimentas, conductas dentro del trabajo, horarios de trabajo, tiempo de descanso, permisos, etc. En las primeras convenciones colectivas, celebradas recién nacido nuestro Código vigente, el reglamento interno, quedaba diseminado a lo largo de la convención, últimamente se está estableciendo como un solo capítulo.

El octavo numeral "8.- Las estipulaciones del artículo 68, que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva"; aquí lo que en realidad hace el legislador, en nuestra opinión, es señalar que, en cuanto a los requisitos de forma del Contrato Individual que guarden cierta similitud con los de la Convención Colectiva, se ajusten a ésta.

El noveno numeral "9.- Las demás estipulaciones que convengan las partes". Aquí, en este numeral, será en realidad donde la Convención Colectiva de Trabajo obtenga uno de sus mayores fines, que es el de conseguir me-

jores condiciones de trabajo que los estipulados por la Ley.

En nuestro ambiente, observamos que en la mayoría de las Convenciones Colectivas de Trabajo, nacidas después de entrar en vigencia este código, se están consiguiendo prestaciones para el trabajador, tales como becas para estudios de él, o sus familiares inmediatos. Estas becas por lo general varían su cantidad, según el potencial económico de la empresa.

Otros logros son las bonificaciones concedidas a parte de las establecidas por la Ley, tales como participaciones en las ganancias de la empresa; este logro se ve con más frecuencia en empresas con gran capacidad económica que en las pequeñas.

También se consiguen subsidios, en casos de defunciones de familiares mediatos al trabajador, o nacimientos de nuevos vástagos.

Se ha conseguido en algunas convenciones, que la empresa ayude al trabajador a la adquisición de su propia vivienda, promoviendo cooperativas de vivienda y ahorros, y otras muchas prestaciones que consiguen los sindicatos

gracias a fuerza y unión y que dependerán, de la buena voluntad y capacidad económica de la empresa para enfrentar a tales erogaciones que siempre redunden en beneficio de ambos y la comunidad.

o o O o o

CAPITULO VII

VII.- CONCLUSIONES Y RECOMEN- DACIONES:

- a. CONCLUSIONES
- b. RECOMENDACIONES
- c. BIBLIOGRAFIA

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado, a través de nuestra monografía, "La Convención Colectiva de Trabajo". Dónde nace?; Cómo se define?Cuál es su naturaleza jurídica?; Quiénes participan?; Cuándo se negocia?; Qué contiene?; podemos concluir:

1º Que la Convención Colectiva de Trabajo, nació con los gremios en la Edad Media y se desarrolla a fines del siglo pasado y a principios de éste, alcanzando su auge en nuestro país el año próximo pasado, cuando entró a regir el nuevo Código de Trabajo.

2º Que la denominación "Convención Colectiva de Trabajo", es la más adecuada frente a las demás que hemos visto y que hoy día se consideran anacrónicas y esta es la denominación usada en nuestra legislación.

3º Que la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva de trabajo, hoy por hoy, debe ser considerada con carácter de autonomía dentro del Derecho en general, y como una Institución, dentro del Derecho Laboral, que

moldea su naturaleza jurídica de acuerdo al grado de desarrollo que haya obtenido.

4º Que los únicos participantes de la Convención Colectiva de Trabajo son: por parte del dador de trabajo es el empresario o los empresarios, y por parte de la fuerza trabajadora solamente puede ser un sindicato de trabajadores o los sindicatos (artículo 398 del Código de Trabajo).

5º Que la Convención Colectiva de Trabajo, se negocia cuando así lo solicita un trabajador sindicalizado o el sindicato (artículo 401 del Código de Trabajo), cuando la vigente vence, o para finalizar algún conflicto colectivo existente o para evitar uno que pueda empezar.

El sindicato frente al empresario tiene dos vías para negociar: la vía directa, prevista en el Título III, Capítulo II, artículos del 423 al 425 y la vía conciliatoria, prevista en el mismo Título III, Capítulo III de los artículos 426 al 431 del Código de Trabajo.

La primera es cuando el sindicato presenta al empresario un pliego de aspiraciones, el cual contie-

ne el proyecto de convención colectiva.

Con alguna frecuencia los sindicatos obvian la primera vía y se van directamente al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social a la Dirección General de Trabajo y presentan un pliego de peticiones que contiene el proyecto de convención colectiva (artículo 426 del Código de Trabajo), con el fin de obligar al empresario a que conteste éste en el término perentorio de cinco días que impone el artículo 436 de la misma exerta legal para tales situaciones. Nosotros consideramos que esta situación es peligrosa, ya que en realidad, al empresario se le somete a una presión que es innecesaria, ya que solamente se debería producir cuando el empresario se negara a negociar la convención colectiva o se llegara a una situación de estancamiento en las negociaciones.

Considero que la práctica que se está llevando a cabo es contraproducente, ya que la primera vía se estableció con miras a que los problemas empresario-trabajador se resolvieran "en casa" a fin de evitar fricciones entre las partes. Presentado el pliego de peticiones al ~~Ministerio~~ de Trabajo, el empleador se siente

presionado innecesariamente ya que, quizás, en el gran número de los casos, a nivel interno empresario-trabajador (sindicato) se hubiera podido negociar la Convención Colectiva de Trabajo.

6º Que la Convención Colectiva de Trabajo debe contener lo dispuesto en el artículo 403 de nuestro Código de Trabajo, pero que, en la realidad, éstos son los requisitos mínimos que exige la Ley. En la práctica los sindicatos están consiguiendo otras ventajas y beneficios para sus afiliados, tales como son: las becas de estudios para ellos y sus hijos, premios por su buen trabajo y cumplimiento, subsidios en casos de nacimientos y defunciones de familiares; y otras muchas concesiones más, que se logran dependiendo de la fuerza y unión del sindicato y también de la capacidad de la empresa para conceder tales beneficios.

7º Podemos concluir, ya para finalizar, que hubo una época en nuestro país que se vió azotada por huelgas y estas han reducido a su mínima expresión y no cabe duda que se debe a esa institución menospreciada por muchos empresarios retrógrados que se llama La Convención Colectiva de Trabajo.

Que sin ella no se podía mantener el equilibrio entre los empresarios y trabajadores debido a la era técnica en que vivimos y las complicaciones sociales que ellas traen.

Que resulta ser esta en la actualidad el mejor instrumento de paz laboral. Claro está, siempre que haya deseos de las partes de aplicarla como es debido.

B.- RECOMENDACIONES

1. No se remedian los males distribuyendo la riqueza de pocos a muchos, sino produciendo más para todos. Lo que creemos y es incuestionable, es que nada se remedia tratando de distribuir la riqueza de unos pocos entre muchos, sino canalizando esa riqueza con el fin de que produzca más para todos.

2. Seguir patrocinando la celebración de Convenciones Colectivas de Trabajo, ya que por medio de ellas podemos provocar la inflación o contenerla. Esta a su vez sirve de instrumento de redistribución de rentas y participación en beneficios e influye en el desarrollo

económico.

3. Deben fomentarse la participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa e incorporar los por medio de acciones, después de reunir ciertos requisitos a la propiedad de la empresa.

4. No se debe apoyar a los sindicatos de trabajadores en huelgas o situaciones laborales claramente injustas. Este es un camino fácil políticamente oportuno. Pero quién no nos dice que más tarde éste no sea un cuchillo de doble filo. Lo mismo se aplica respecto al sector empresarial.

5. Tratar de capacitar más a nuestra clase trabajadora para que tome conciencia, y sepa realmente comprender las necesidades suyas y la de sus empresarios y saber sopesar la realidad existente. Y en la misma forma, capacitar a los dirigentes empresariales a saber respetar los derechos de los trabajadores y tomar conciencia social de éstos.

6. Recomendamos, así mismo, que Las Convenciones Colectivas de Trabajo contengan cláusulas salariales que aumenten de acuerdo al aumento del costo de la vida.

7.- Que se capacite al trabajador y se le de oportunidad de técnicarse.

8.- Que se aumenten las becas, bonificaciones, seguros contra accidentes, jubilaciones. Y señalar al final de toda convención colectiva que los trabajadores se comprometen a más responsabilidades y mayor rendimiento, y si se logra ésto, darles mayores beneficios.

9.- La mayor formación profesional en la totalidad de trabajadores, ya que en una época como la actual existe una tecnología muy compleja, se necesita una formación amplia y al mismo tiempo especializada, a fin de tener personal competente y digno de confianza, y no quedarnos a la saga con respecto a las otras naciones del mundo.

10.- Solicitar a la O.I.T. mayor asistencia, para así poder capacitar a más trabajadores y empresarios en lo referente a las relaciones empresa-trabajador.

11.- Producir debates entre los sectores empresariales, sindicales, y del gobierno, con el fin de refrenar la inflación, tratando de buscar un apoyo común.

12.- Los sindicatos deben fortalecer más su capa-

cidad de negociación, teniendo para ellos dirigentes capaces al frente de ellas, que sepan comportarse correctamente, no sólo por ser personas, sino por el carácter representativo y los intereses que defienden.

13.- El negociador debe saber en qué consiste defender una posición y debe saber formular sugerencias, exponer sus motivos con vigor, pero con vehemencia respetuosa, y no pretender imponerse por medio de amenazas o coacción.

14.- Recomendamos por último, que la Convención Colectiva de Trabajo se extienda en un futuro al sector público, ya que ésta traería una serie de ventajas a los trabajadores más desposeídos de beneficios laborales.

BIBLIOGRAFIA

- BAÑOS, Heberto Amilcar, LA APRECIACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL (El juicio en conciencia). Ed. ARAYU, Buenos Aires, 1954.
- BARRENECHEA, Mario, FORMACION SINDICAL (Métodos y Programas en E. U., Europa, Asia y Latinoamérica)., Ed. BUENA PRENSA, S.A., A. C., México, 2 Ed. 1964.
- BAYON CHACON G.-PEREZ BOTIJA E, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO., Ed. D. Marcial Pons, Madrid, 1964, 5ta. Ed., 2 TOMOS.
- ✓CABANELLAS Guillermo, INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL., Editorial Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires, 1961.
- ✓COMPENDIO DE DERECHO LABORAL., Ed. BIBLIOGRAFICA OMEBA, Argentina, 1968, 2 TOMOS.
- ✓CONTRATO DE TRABAJO (PARTE GENERAL), Ed. BIBLIOGRAFICA, Omeba, Buenos Aires, 1964, 4 TOMOS, 1964.
- ✓DERECHO NORMATIVO LABORAL, Ed. BIBLIOGRAFICA Omeba, 1966.
- ✓DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES., Ed. BIBLIOGRAFICA Omeba, Buenos Aires, 1966.
- ✓DERECHO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO., Ed. BIBLIOGRAFICA Omeba, Buenos Aires, 1968.
- ✓DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO., Ed. BIBLIOGRAFICA, Argentina, Buenos Aires, 1959.

TRATADO DE DERECHO LABORAL, Ed. EL GRAFICO, Buenos Aires, 4 TOMOS.

CALDERA, Rafael, DERECHO DEL TRABAJO, El ATE-NEO, Buenos Aires, 1960.

✓ CAMACHO H., Guillermo, DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, Ed. por Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia-Bogotá, 1964.

DE FERRARI, Francisco, DERECHO DEL TRABAJO, Ed. DE-PALMA, 2da. Ed. Buenos Aires, 4 TOMOS, 1971.

✓ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. PORRUA, S. A., Mexico, 2 TOMOS, 1967.

DUNLOP John T., CHAMBERLAIN NEIL Y OTROS, LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS, Ed. MARYMAR, 1971, Traductor CLEMENTE José, (título en inglés FRONTIERS of COLLECTIVE BARGAINING).

✓ FABREGA P., Jorge, APUNTES DE DERECHO DE TRABAJO (RELACION INDIVIDUAL), Vol. I, IMPRENTA NACIONAL, Panamá, 1970.

FERRERO R., Raul, SCUDELLARI, Carlos, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Ed. Librería Studium, Lima, Perú, 10 Edición, 1970.

GAETE BERRIOS, Alfredo, MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL DERECHO DEL TRABAJO AL DERECHO PROCESAL, Ed. Jurídica de Chile, 1962.

GAETE BERRIOS, Alfredo, TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Ed. Jurídica de Chile, 4 volúmenes, 1967.

GARCIA ABELLAN, Juan , INTRODUCCION AL DERECHO SINDICAL, Ed. Aguilar, 1961, Madrid.

GARCIA, Manuel Alonso , CURSO DE DERECHO DEL TRABAJADOR, 3ra. Edición, Ed. ARIEL, Barcelona-España.

HASSAN, Tomás , EL CODIGO DE TRABAJO Y LOS SINDICATOS., Ed. IMPRESORA PANAMA, S. A., 1963.

HUECK, Alfred Dr., NIPPERDERY, H. C. Dr., COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO, traducido al español por RODRIGUEZ PINEIRO, Miguel Dr., y DE LA VILLA, Luis Enrique Dr., Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, España, 1963.

HUMERE NOGUER, Hector , REGIMEN JURIDICO DEL DESPIDO COLECTIVO., Ed. Jurídica de Chile, 1971.

HUMERES MAGNAN, Hector , PATRONES Y OBREROS., Ed. Jurídica de Chile Cartillas 7, 1954.

HUMERES MAGNAN, Hector , LA HUELGA., Ed. Jurídica de Chile, Cartillas No. 11, 1957.

HUMERES MAGNAN, Hector , APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL., Ed. Universidad Católica de Chile-Santiago 1970, 8va. Edición.

JACCARD, Pierre , HISTORIA SOCIAL DEL TRABAJO. Título original, HISTOIRE SOCIALE DU TRAVAIL. Traductor HERNANDEZ Ramón, Ed. PLAZA Y JANES, 1971, Barcelona-España.

KASKEL-DERSCH , DERECHO DEL TRABAJO, 5ta. Edición. Traducción KROTOSCHIN, Ernesto Dr., Ed. DE PALMA, Buenos Aires, Argentina, 1961.

KROTOSCHIN, Ernesto , INSTITUCIONES DE DERECHO DE TRABAJO, Ed. DEPALMA, Buenos Aires, 2da. Edición, 1968.

KROTOSCHIN, Ernesto , MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. DEPALMA, 1972.

LA HOZ TIRADO, Ricardo , DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, Lima, Perú, 1972, Ed. PEREZ FACUSSICH.

LOSOVSKY A. , DE LA HUELGA A LA TOMA DEL PODER (Curso Básico de Sindicalismo)., Ed. FONDO DE CULTURA POPULAR, Lima 1971.

MORGADO VALENZUELA, Emilio, MANUAL DE CONTRATACION COLECTIVA Y CONFLICTOS DE TRABAJO., Manual No. 1, del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de la Rep. de Panamá, 1970, Imp. Nacional.

NAPOLI, Rodolfo A. , DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL., Editorial LALFY, Buenos Aires, 1971.

OLEA, Manuel Alonso , INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

OLEA, Manuel Alonso , DERECHO DEL TRABAJO., Ed. por la Facultad de Derecho de Madrid, Sección de Publicaciones, Madrid 1971.

PEREIRA ANABALON, Hugo , DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Jurídica de Chile, 1961.

PEREZ BOTIJA, Eugenio , CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Tecnos S. A., Madrid-España, 1948.

PEREZ LEÑERO, José, CONVENIOS COLECTIVOS SINDICA-
LES (Doctrina y Legislación), Ed. Aguilar, Madrid,
1959.

PIÑA, Rolando E., PARTICIPACION DEL TRABAJADOR
EN LA GESTION DE LA EMPRESA., Ed. Depalma, 1968.

RANDLE WILSON C., EL CONTRATO COLECTIVO DE TRA-
BAJO. Título en inglés COLECTIVE BARGAINING PRIN-
CIPLES AND PRACTICES. Traductor PEREZ Victorino,
Ed. Letras S. A. 1958.

LLOYD G., Reynolds, ECONOMIA LABORAL y RELACIONES
DE TRABAJO., Ed. FONDO DE LA CULTURA ECONOMICA,
1964, México, Título original: LABOR ECONOMICS
AND LABOR RELATIONS, Traducido por Ma. Teresa M.
de Silva Herzog.

SEFULVEDA BUSTOS, Mario Alfredo, ENSAYO SOBRE EL CONCEPTO
DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO., Ed. Jurí-
dica de Chile, 1970.

SOTO CALDERON, Juan Carlos, DERECHO PENAL DEL TRABAJO., Edi-
torial Jurídica de Chile, 1961.

WOLFGANG HERSCH-WEBER, LOS SINDICATOS EN LA POLITICA,
Traducción Jose Zamit., Ed. TECNCS S.A. Colección
de Ciencias Sociales, No. 40, 1964.

CONSTITUCIONES

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE PANAMA. Sección de In-
vestigación Jurídica, Universidad de Panamá, Facultad
de Derecho y Ciencias, Políticas, 1968.(1904, 1941 y 1946).

CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA. Editado por la Contraloría General de la República, 1972.

CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

Acuerdo Colectivo, sobre condiciones generales de empleo celebrado entre: Sindicato y Empleadores de Coca Cola de Panamá. Ventas y Mercadeo S. A., 1 de marzo de 1971.

Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Cía. de Productos de Arcilla, S. A., con las Empresas Cía. de Productos de Arcilla, S. A., Alfarería, S. A. y Plásticos Industriales S. A., 14 de octubre de 1971.

Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre el Sindicato Industrial de Trabajadores de Fundición y la Empresa Fundición Centroamericana S. A. - 1 de agosto de 1972.

Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de la Cía. Panameña de Aceites S. A. y las empresas, Cía. Panameña de Aceites, S. A., Cía. Istmica de Plásticos S. A. y Distribuidora Premier, S. A., 31 de agosto de 1972.

Convención Colectiva entre el Sindicato panameño de Aviadores Comerciales y Air Panamá, Internacional, 12 de septiembre de 1972.

Convenio Colectivo entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Mosaico, Bloques y Similares y la Empresa Distribuidora Maribel S. A., 1 de noviembre de 1972.

C O D I G O S

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA DE 1947, FABREGA P. Jorge, Ed. Jurídica Panameña S. A., Panamá, 1966.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA, DE 1972, Ed. Impresora Panamá S. A., Panamá.

CODIGO DEL TRABAJO DE CHILE, anotado, concordado y Jurisprudencia Judicial y Administrativa. GAETE BERRIOS, Alfredo, Ed. Encina, Santiago-Chile, 4 Tomos, 1970.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MEXICO, Ed. Libros Baratos, 1972, México.

CODIGO DE TRABAJO DE COLOMBIA (Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo), Ed. Temis, Bogotá, 1971.

CODIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA. Imprenta Nacional, San José - Costa Rica, 1973.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Ed. Bibliográfica Omeba, 4 Tomos, Buenos Aires, Argentina, 1968.

CAPITANT, Henri, Vocabulario jurídico, Ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1966.

DE CASSO y ROMERO, D. Ignacio y otros, Diccionario de Derecho Privado, Ed. Labor, S. A., 3 Tomos, Barcelona, España, 3ra. edición, 1967.

PE DE ERRATAS

<u>PAGINA</u>	<u>LINEA</u>	<u>DICE</u>	<u>DEBE DECIR</u>
76	decima	negacion, a...	negociación, a...
112	tercera	Asamblea Gremial de..	Asamblea General de...
119	cuarta-	a quienes presenta.	a quienes representa.
163	tercera	u <u>obligaciones...</u>	u <u>obligacionales...</u>

NOTA: En la página 152, línea catorce (14), aparece la abreviatura "TVG" que significa "TARIFVERTRAGSGESETZ" = "LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS".