

CAPÍTULO 5

CONVENIOS COLECTIVOS: NATURALEZA, SUJETOS NEGOCIADORES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Enrique ÁLVAREZ DEL CASTILLO

SUMARIO: I. Aspecto económico: Salarios. II. Aspecto económico: Tiempo de trabajo. III. Aspecto económico: Previsión y servicios sociales. IV. Aspecto administrativo: Prestación del servicio. V. Aspecto administrativo: Relaciones síndico-patronales. VI. Formación, revisión y discusión.

El derecho autónomo del trabajo tiene su forma propia de expresión en los convenios o contratos colectivos de trabajo.

La creación de normas para regular las condiciones de empleo con respecto a las garantías sociales legalmente establecidas en beneficio mínimo de los asalariados, conforman la característica esencial de los convenios colectivos.

La doctrina y en general las legislaciones nacionales y las prácticas internacionales reconocen que esta formación propia del derecho del trabajo se ha venido realizando en dos modos: *a)* mediante los convenios o contratos colectivos ordinarios o de empresa, reguladores parciales del derecho autónomo del trabajo, y *b)* mediante los convenios o contratos colectivos obligatorios, reguladores generales del derecho autónomo del trabajo.

En la aplicación de ambas instituciones, la doctrina en general y los Estados en particular han desarrollado experiencias singulares que individualizan la evolución y el futuro cumplimiento de nuevos ordenamientos legales cada vez más adecuados. Sin embargo, la gravedad de los problemas se acentúa en los contratos obligatorios que, pese a precedentes de doctrina y de legislación comparada bien amplios, sufren todavía insuficiencias en la aplicación de disposiciones positivas adecuadas y en análisis teórico-práctico suficiente.

Los sujetos en los convenios colectivos generalmente se encuentran definidos en las leyes. En el caso de los convenios ordinarios tienen capacidad de ser partes uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales; cuando se trata de convenios obligatorios, los sujetos colectivos son las dos terceras partes de patronos individuales o

sindicalizados, y por parte de los trabajadores las mismas dos terceras partes de trabajadores sindicalizados pertenecientes a una determinada rama de la industria y en determinada región.

La capacidad de los sujetos, en uno y otro caso, no supone capacidad jurídica plena; es suficiente la capacidad jurídica parcial siempre que responda a la función colectiva que deben desempeñar como sujetos de derecho colectivo del trabajo. En ambos casos, los sujetos tienen la capacidad de celebrar los convenios obligatorios y esos mismos sujetos tienen la capacidad de revisarlos. Sin embargo, esas capacidades son menores que la capacidad jurídica general, porque la celebración o revisión de los contratos colectivos puede existir como capacidad, independientemente del ejercicio procesal de las acciones derivadas de tales contratos y de las limitaciones, especialmente sindicales, que los sujetos puedan tener.

En el lenguaje corriente se habla de la titularidad de los contratos colectivos, del derecho a ser sujetos titulares de tales contratos y, con más frecuencia, de sindicatos titulares de los contratos colectivos. Con estos lemas se quiere expresar a un mismo tiempo: la capacidad para celebrar los contratos colectivos, la capacidad para revisarlos, la capacidad para ejercitar las acciones de ellos derivadas y, por último, la administración cotidiana de su cumplimiento frente al patrón en la empresa. Se hace un juego de conceptos: capacidad que es estrictamente jurídica y administrativa, que comprende tanto el cumplimiento de actos jurídicos como de actos materiales. Trataré de distinguir con brevedad.

La capacidad de los sujetos colectivos es el derecho para formalizar los contratos y para revisarlos, o dicho de otro modo, es el derecho para crear los instrumentos jurídicos que han de regir la relación obrero-patronal.

La administración por los sujetos colectivos significa la capacidad de ejercicio en el aspecto jurídico de todas las acciones que derivan del cumplimiento tanto de las obligaciones individuales como de las profesionales. En el aspecto material, el derecho para realizar todos los actos materiales que implica la vigilancia en el cumplimiento de los contratos colectivos.

Pudiera objetarse que este desdoblamiento del concepto *capacidad* corresponde a la división conocida entre capacidad de goce y capacidad de ejercicio. Sin embargo, la interferencia de sujetos colectivos que cumplen con funciones sociológicas y económicas producto de necesidades colectivas impide la analogía. En los contratos colectivos, de acuerdo con sus elementos, se puede decir que la capacidad es el ejercicio de los derechos que se tienen en la envoltura de los contratos, o sea de las normas que rigen la vida y el imperio de estas instituciones. En cambio, la administración es el ejercicio de las acciones contenidas en los elementos obligatorio y normativo de los contratos

colectivos, que son aquellos que afectan la vida misma de los contratos y su garantía de vigencia incondicionada.

Ha resultado cómodo suprimir el concepto genérico *capacidad*, y hablar, en la primera hipótesis planteada, de titularidad, y en la segunda, de administración.

Las garantías sociales establecidas constitucionalmente deben entenderse como los mínimos imperativos que rigen la prestación de los servicios. Obviamente, en la contratación colectiva no pueden reducirse tales mínimos, por el contrario, se trata de mejorarlos en razón de la calidad del trabajo y las condiciones de la empresa sobre cuyos resultados participa decisivamente el trabajo humano.

Las normas sobre la prestación de los servicios, los derechos y las obligaciones a cargo de los sujetos contratantes, y las estipulaciones sobre vigencia en espacio y tiempo, integran el contenido usual de las convenciones colectivas. En razón de su finalidad, son las normas reguladoras del servicio la parte esencial e indispensable de las convenciones; los derechos y las obligaciones quedan a la voluntad de las partes y las estipulaciones sobre vigencia puede suplirlas la ley.

La ejecución continuada de las convenciones colectivas ha definido una calificación práctica de las normas que integran su contenido; se habla de cláusulas o estipulaciones económicas cuando son prevenciones que han de repercutir inmediatamente en los costos de la empresa: salarios, jornadas, jubilaciones; y se definen como cláusulas o estipulaciones administrativas, las que por referirse a los modos o formas de la prestación del servicio sólo mediatamente afectan los costos: empleados de confianza, vacantes, disciplinas. El criterio diferencial no deja de ser simplista e impreciso, pero su aplicación diaria en las relaciones colectivas ha demostrado una eficacia singular al reducir gradualmente las discusiones en función de lo que menos cuesta a lo que más cuesta. Es una expresión humana de las relaciones de trabajo, porque ha colocado al alcance de todos las dificultades técnicas del contenido de las convenciones colectivas.

I. ASPECTO ECONÓMICO: SALARIOS

Las declaraciones sobre garantías sociales a nivel universal consignan los principios del salario mínimo vital y del salario remunerador; en el primer caso, ordenan cubrir al trabajador, considerado como jefe de familia, lo necesario para satisfacer las necesidades normales de su vida, educación y pla-

ceres honestos; en el segundo supuesto, consideran que los salarios mínimos no corresponden a la idea de la justicia social cuando no se relacionan con la calidad del trabajo o los beneficios de la empresa, por lo que debe hacerse partícipe al trabajador en tales beneficios y fijarse un precio justo a su actividad.

Los salarios mínimos habrían de fijarse por región y revisarse periódicamente por comisiones paritarias; los salarios remuneradores habrían de quedar a la discusión de las partes en los convenios colectivos o en los contratos individuales. La experiencia demostró la insuficiencia del primer sistema que, por carencia de métodos científicos al alcance de las comisiones, no logró el ajuste real de las necesidades mínimas de los trabajadores a las posibilidades de las industrias; en cambio, la experiencia reflejó que el único resultado cierto se obtuvo a través de las convenciones colectivas, que han evaluado, con mayor justicia, los salarios de los trabajadores y han sentado las bases de su establecimiento profesional y revisión constante.

La integración legal del salario comprende los pagos por cuota diaria, las gratificaciones, las percepciones, la habitación y cualquier otra prestación que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria. El principio es objeto de una doble consideración en los convenios colectivos, que precisa su verdadero alcance: por una parte, el salario debe ser directo y cubrirse en efectivo al trabajador, de manera que éste disponga libremente sus gastos y dirija su propia economía; sin embargo, hay necesidades que el trabajador no puede satisfacer con la disposición directa de su salario, ya sea porque le resultan más onerosas, o porque las circunstancias subjetivas de educación y de responsabilidad del sujeto las harían imposibles de cumplir, con el consiguiente perjuicio para él y para su familia; por ello, en mengua de una libertad irrestricta, se desarrollan los salarios indirectos o complementarios.

Los salarios directos se establecen principalmente en las dos formas clásicas aceptadas universalmente: por tiempo y por obra; pero, además se han previsto bonos y premios, que en función de una mejor productividad, incrementan el salario de acuerdo con el esfuerzo individual. Las convenciones colectivas han barajado todos los factores que la moderna técnica sobre salarios nos enseña, y han respetado, no podían dejar de hacerlo, el principio sobre integración del salario, de tal manera que los premios o bonos computan dentro del salario para todos los efectos de contratación: pago de riesgos, jubilaciones. Los salarios indirectos que han comprendido las convenciones colectivas, se han encauzado fundamentalmente en los renglones siguientes: gratificaciones y participación de utilidades; fondos de ahorro formados con la aportación conjunta de cuotas del trabajador y del patrón; ropa de trabajo; pago extra en

vacaciones; atención médica de familiares, renglón éste que ha sido de extraordinaria importancia en la medida que ha suplido o complementado las instituciones de seguridad social. De trascendencia colectiva han sido las estipulaciones sobre habitación obrera, que en razón de la potencialidad económico de las empresas contribuyen a la solución de este problema vital; en la misma forma y de igual importancia han sido las disposiciones sobre escuelas en beneficio de los trabajadores y sus familiares; por último, la especulación mercantil y la necesidad de abaratar el costo de la vida obrera, eliminando intermediarios, ha desarrollado en las convenciones colectivas el establecimiento de tiendas obreras financiadas por las empresas, las cuales con mejores medios, ponen a la libre disposición de los trabajadores y de sus familiares los artículos de primera necesidad a riguroso costo.

En las convenciones colectivas, la política de los factores interesados sobre los salarios permite las siguientes consideraciones generales: los sindicatos tienden a obtener, sin distinguir mayormente, el incremento de los salarios directos y, a la vez, el establecimiento y mejoría de nuevas y viejas medidas complementarias de la retribución; los patrones en cambio, quieren fomentar los salarios indirectos, porque los piensan de mayor beneficio para los trabajadores, quizá de menor costo para ellos, pero, sobre todo, porque permiten un mejor control e integración del trabajo en la empresa.

El ideal del salario es el directo, porque responde a la libertad y a la dignidad de la persona, impide tutelas más o menos paternas y refleja, por sí mismo, la suficiencia del salario en todos los órdenes.

II. ASPECTO ECONÓMICO: TIEMPO DE TRABAJO

Los principios universales en materia de jornada de trabajo se respetan naturalmente en las convenciones colectivas; no hay que perder de vista que son garantías mínimas. La reducción de la jornada implica un aumento del salario, afirmación parcialmente cierta, porque en realidad el salario está en función directa de la producción y de las utilidades de la empresa, y éstas no aumentan por el hecho de que se trabaje menos o se ocupe más personal. La reducción de la jornada se justifica cuando ésta resulta excesiva, en razón de la calidad y cantidad del trabajo realizado (productividad), pero la reducción por pereza no puede aceptarse.

En materia de descanso, las contrataciones colectivas han alcanzado un límite en cuanto al tiempo. Los trabajadores gozan, por principio universal, de un descanso semanal pagado; las convenciones han establecido, en bastantes casos, la llamada semana inglesa.

La legislación ordinaria consigna, además, descansos obligatorios durante el año, en razón de festividades o acontecimientos de importancia nacional, y es obvio que en las convenciones colectivas se haya procurado aumentar el número de descansos lo más posible; sin embargo, la intervención decidida del Estado ha impedido el aumento de estos descansos en las convenciones colectivas, por razones obvias.

Lo mismo ha ocurrido con las vacaciones. Los mínimos legales contemplan actualmente de seis a doce días anuales, y pagados en función del tiempo de servicios en la empresa; las convenciones colectivas han alcanzado hasta un mes de vacaciones al año, aunque la regla general es entre quince y veinte días. La política actual tiende a impedir el incremento en días y, en cambio, exige el aumento de los días pagados al trabajador o el establecimiento de primas especiales y facilidades que permitan un verdadero disfrute de las vacaciones.

Los permisos y sus causas han sido objeto de una amplia reglamentación en las convenciones colectivas y han debido restringirse en cuanto reflejan la tendencia a disminuir la obligación de trabajar.

III. ASPECTO ECONÓMICO: PREVISIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

La protección legal en materia de riesgos profesionales es muy amplia, y la responsabilidad patronal se determina por la mera relación directa e indirecta de la enfermedad o accidente con el trabajo desempeñado. Los mínimos de retribución previstos en las leyes laborales fueron bien pronto superados en las convenciones colectivas. Algunas de ellas siguieron el mismo sistema legal de indemnizaciones tasadas, aumentando los pagos considerablemente; pero en otras, las incapacidades permanentes resultan causas suficientes de jubilación y no se indemnizan con pagos globales. El tratamiento y la recuperación consecuentes de los riesgos, impuso en las convenciones colectivas el establecimiento de hospitales y clínicas obreras a cargo de las empresas, en la medida de las posibilidades económicas de éstas. Finalmente, la protección de los familiares del trabajador fallecido como consecuencia de un riesgo profesional implicó el pago de indemnizaciones en beneficio de la esposa y de los hijos no mayores de dieciséis años, y a falta de éstos a los padres, o simplemente a los dependientes económicos del trabajador.

En términos generales, las legislaciones omiten la protección del trabajador y de su familia en el caso de riesgos no profesionales; las convenciones colectivas han dispuesto, en igual o mayor medida para estos casos, las condi-

ciones de reparación previstas en materia de riesgos estrictamente profesionales. Las indemnizaciones por incapacidades ordinarias han sido reconocidas posteriormente en la legislación del trabajo como mínimos de aplicación general.

En derecho positivo tampoco se consideraron los legítimos derechos que el trabajador adquiere en la empresa, por razón del tiempo de servicios y la pérdida natural de su capacidad de ganancia. Correspondió, entonces, a las convenciones colectivas iniciar la aplicación de los sistemas jubilatorios. Dos formas contractuales se han impuesto: la primera responde estrictamente a la idea universal de jubilación, y considera los años de servicio y la edad límite para otorgar el pago de pensiones que comprenden desde una parte del último salario hasta la totalidad de dicho salario, en la segunda, se concede un pago global calculado como promedio de los días de salario por año de servicios; este pago es independiente del que debe cubrirse al trabajador por concepto de alguna incapacidad parcial o permanente a consecuencia de riesgo.

En materia de servicios sociales, las convenciones colectivas han establecido becas en favor de los trabajadores y de sus hijos, con la finalidad de obtener una mejor capacitación profesional que permita el desarrollo de sus facultades y las posibilidades de progreso personal; también se han ocupado las convenciones colectivas, en su casi totalidad, del fomento de los deportes, mediante el establecimiento de instalaciones necesarias y el mantenimiento de equipos deportivos; por último, para fortalecer la organización sindical, se han dispuesto a cargo de las empresas muy diversas obligaciones: el pago de salario sin la obligación de trabajar a los funcionarios sindicales, el sostenimiento de oficinas, los medios de transporte, las edificaciones sindicales, etcétera.

IV. ASPECTO ADMINISTRATIVO: PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Las convenciones colectivas en general se caracterizan por su minuciosidad, en ellas se pretende, fundamentalmente por los sindicatos, prever hasta los más mínimos detalles de las obligaciones y derechos de trabajadores y patrones. Rompen, las más de las veces, con los principios teóricos que distinguen entre las disposiciones verdaderamente convencionales y las meramente reglamentarias; pero ello tiene una razón de fondo: las convenciones colectivas son revisables con el apoyo del derecho de huelga, y en cambio los reglamentos de trabajo se convienen y revisan voluntariamente o por medios jurisdiccionales. De ahí que la determinación cualitativa y cuantitativa de la prestación del servicio, obligación principal de los trabajadores, se describa circunstancialmente y se quiere impedir, por todos los medios, la futura alte-

ración de sus términos por el patrón. La intención es lícita en tanto que impida cambios arbitrarios de trabajo y permita incentivar la capacidad y progreso personal.

En este orden, los sistemas de productividad han venido entendiéndose e imponiéndose paulatinamente en las empresas a través del cumplimiento puntal de las reglas establecidas en las convenciones colectivas, y han permitido acelerar el ritmo de la producción en provecho de todos.

V. ASPECTO ADMINISTRATIVO: RELACIONES SÍNDICO-PATRONALES

Los sindicatos son los representantes del interés profesional de los trabajadores en la empresa y, en principio, del interés individual de cada trabajador frente a la empresa. De esta manera, todas las cuestiones suscitadas en el cumplimiento de las convenciones colectivas, debe tratarlas el patrón con los funcionarios sindicales; en este aspecto se excluye la relación directa del patrón con los trabajadores individualmente considerados.

Particular importancia tiene, en las convenciones colectivas, la regulación de los escalafones de la empresa. Los derechos derivados de ellos pertenecen individualmente a los trabajadores, y son inviolables para el sindicato y el patrón; pero las reglas sobre su ejecución y la protección institucional de los escalafones es facultad y obligación de los sindicatos en las relaciones colectivas. De esta manera, la formulación de los escalafones no queda al libre arbitrio de los empresarios, ni tampoco es materia de discusión entre éstos y los trabajadores considerados individualmente; los sindicatos formulan los escalafones en colaboración estrecha con los patrones, y para ese efecto en las convenciones se previene la formación de comisiones mixtas escalafonarias permanentes o transitorias, según las necesidades. El criterio que, en términos generales, rige los movimientos de ascenso (predomina la tendencia sindical), es la antigüedad en el servicio y, después, la competencia; sin embargo, la natural desconfianza que funda este criterio ha cedido, y se ha admitido (postura patronal) como factor decisivo la competencia.

Por último, las resoluciones escalafonarias ejecutadas por la empresa siempre son recurribles por el trabajador afectado ante los tribunales del trabajo.

Por cuanto a las disciplinas y separaciones, los sindicatos han impuesto en las convenciones colectivas la reglamentación de procedimientos que permitan investigar medios y conductas previamente a la imposición de sanciones, la formación de comisiones mixtas paritarias con facultades de resolución, sin embargo, la intervención de estas comisiones es prácticamente conciliatoria,

porque sus decisiones no impiden el libre ejercicio de los derechos disciplinario y rescisorio por el patrón; en tales circunstancias, el patrón justificará las medidas adoptadas ante los tribunales del trabajo.

VI. FORMACIÓN, REVISIÓN Y DISCUSIÓN

La celebración de las convenciones colectivas es obligatoria para la empresa, siempre y cuando se la solicite el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores. Los términos de vigencia son variables (de un año a cinco años). La revisión de las convenciones también es obligatoria para el patrón. Desde luego, el sindicato debe solicitar la revisión con anticipación a la fecha de vencimiento. En términos generales, las leyes reglamentarias ponen en favor de los sindicatos, a su libre elección, dos modos o procedimientos para obtener eficazmente la formación, revisión o terminación de las convenciones. El primer supuesto es jurisdiccional, y consiste en el planteamiento del conflicto de orden económico en la empresa, que resolverán imperativamente los tribunales del trabajo competentes. La sentencia viene a ser, en realidad, la convención colectiva de trabajo entre las partes, dictada por el tribunal en su sustitución.

En la solución de estos conflictos es determinante la singular eficacia de la huelga, como medio de presión directa a disposición de los trabajadores coaligados y de sus sindicatos. El derecho de huelga forma parte de las garantías sociales establecidas en beneficio de los trabajadores, y es considerado como un derecho individual de ejercicio colectivo mayoritario. La motivación constitucional de la huelga se hace consistir en la necesidad de crear un equilibrio económico entre los factores de la producción: capital y trabajo.

La legislación ordinaria presume que este equilibrio se encuentra roto cuando no existe en la empresa convención colectiva o cuando, por el transcurso del tiempo (puede ser de un año hasta cinco), se estiman alteradas las circunstancias que fundamentaron la convención vigente y, por tanto, revisables las condiciones pactadas. Sin temor a equivocación, puede decirse que, en general, es el medio usual y casi exclusivo que utilizan los sindicatos para obtener la celebración y la revisión de las convenciones.

No escapan al más breve análisis los defectos de ambos procedimientos: el planteamiento de conflictos económicos, las más de las veces, es inoperante y el ejercicio de las huelgas es siempre perjudicial; aquél se estima como un ideal no logrado y éste como un mal necesario. Por composición o por destrucción, ambas situaciones son extremas y reflejan la imposibilidad de ave-

nimiento natural entre las partes en conflicto. La intervención preventiva del Estado se impone y se realiza, en general, por las autoridades del trabajo, las administrativas o las jurisdiccionales, mediante diversos sistemas conciliatorios que han venido forjándose día con día.

La discusión de las condiciones de convención corresponde, en principio, a los interesados, y así se reconoce; pero la trascendencia social de sus dificultades, ese tercer interesado que es el interés público, exige la presencia gubernamental en la vía conciliatoria. Inicialmente, la intervención gubernamental fue vista con desconfianza por sindicatos y por patrones; se temía que las presiones políticas y económicas, principalmente, forzaran en un momento dado a soluciones arbitrarias en perjuicio exclusivo de alguno de los factores; afortunadamente, la marcha de la institución conciliatoria ha demostrado sus beneficios y ha evolucionado en forma positiva.

La mecánica conciliatoria es muy fácil: ante la existencia de un conflicto, pueden las partes, a instancia de cualquiera de ellas, acudir libremente a los funcionarios conciliadores, o puede ocurrir que sus dificultades sean del conocimiento de las autoridades, y éstas se encarguen de citar a los interesados ante los propios conciliadores.

Las técnicas tanto de discusión como de conciliación son muy variadas; se celebran pláticas conjuntas y separadas, se facilitan las meras transacciones, pero, lo que es más importante, se proponen fórmulas de solución fundadas en el conocimiento, cada vez mayor por la experiencia, de las condiciones reales del medio económico general y del particular de la empresa y los trabajadores. Lo cierto es que no se escatiman esfuerzos para evitar los perjuicios de la contienda abierta, sobre todo de la huelga.

Para concluir, este mismo sistema conciliatorio se emplea para dirimir las controversias derivadas de la interpretación y cumplimiento de las convenciones colectivas. La violación de ellas, en perjuicio de los sindicatos, se evita con el ejercicio, también posible, del derecho de huelga, o desde luego mediante el procedimiento jurisdiccional.

El conocimiento de las instituciones fundamentales en materia social, de sus características y de su aplicación, enseña un estilo de vida democrático y un propósito inalterable de alcanzar la justicia social con el respecto de las libertades esenciales del hombre. Los trabajadores y también los patrones han demostrado en sus relaciones colectivas, y en sus convenciones, que se puede crear un sistema más humanitario, que escuche y respete la voz de cada quien, y resuelva fundado en la opinión de las mayorías. Las convenciones colectivas de trabajo son una bella lección de democracia.