

DOCTRINA

El Convenio Colectivo como Instrumento de Paz Laboral

Julián Serulle*

EL DERECHO LABORAL HA SURGIDO Y SE HA DESARROLLADO FRUTO DE LOS CONFLICTOS QUE HISTORICAMENTE HAN COLOCADO DE FRENTE A LAS DOS CLASES FUNDAMENTALES DEL REGIMEN DE PRODUCCION E INTERCAMBIO CAPITALISTA: DE UN LADO, LOS PROPIETARIOS DE DINERO Y MEDIOS DE PRODUCCION (LOS CAPITALISTAS) Y, DEL OTRO, LOS PROPIETARIOS DE FUERZA DE TRABAJO (LOS OBREROS ASALARIADOS).

1. DEFINICION Y NATURALEZA DEL CONVENIO COLECTIVO

En ese contexto, las convenciones colectivas constituyen una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea, porque representan el momento en el que, por vez primera, una clase social impone a los representantes del capital una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no es regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, y cuyo propósito sería asegurar al trabajador asalariado una participación más justa en el proceso de la producción y en la distribución de los beneficios.

Podríamos, en otras palabras definir lo que son

las convenciones colectivas siguiendo lo expresado al respecto por el eminente maestro mexicano, Mario de La Cueva, cuando éste señala: "Las convenciones colectivas son la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social en pos de la elevación permanente de las condiciones debida de los hombres, esto es, como el ordenamiento que se propone alcanzar condiciones de prestación de los servicios que respondan a las exigencias materiales y espirituales de los hombres y al disfrute de la libertad y dignidad que pertenecen a todos los seres humanos" (De La Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. II, Editorial Porrúa, México, 1979, 2da. Ed. p. 375).

La recomendación sobre los Contratos Colectivos del 1951, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entiende por Convenio Colectivo lo siguiente: "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 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" (Código Internacional de Trabajo, 1957, Art. 876, B).

Los Códigos de Trabajo en todo el cotexto latinoamericano recogen la negociación colectiva como parte de su contenido sin dejar de reconocer que en muchos de los Estados latinoamericanos se eleva a un derecho de carácter constitucional.

Los países del Cono Sur de Latinoamérica tienen larga historia en lo que concierne a la negociación colectiva, no ocurriendo lo mismo con los países del área de Centroamérica y del Caribe,

*) Licenciado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM).

en parte por su bajo nivel de desarrollo industrial y, también, por el débil rol desempeñado por las organizaciones sindicales.

La OIT reconoce la Convención Colectiva como uno de los instrumentos más idóneos para regular las condiciones de trabajo dentro de una empresa, llenar las lagunas de la ley y aplicar en forma más efectiva las disposiciones que resulten de las convenciones internacionales que provienen de tan alta instancia y que hayan sido ratificadas por los Estados miembros.

Por esto, el fomento de la Negociación Colectiva ocupa un lugar importante en el mandato de la OIT, especialmente a partir de la Segunda Guerra Mundial, convirtiéndose en una de las preocupaciones centrales de dicha organización. La Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y objetivos de la OIT, adoptada en el 1944, confirió a la Organización Internacional del Trabajo la responsabilidad concreta de fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva entre todas las naciones del mundo.

2. RECONOCIMIENTO FORMAL DEL CONVENIO COLECTIVO EN AMERICA LATINA

Debemos tener presente el valor y la trascendencia que han tenido para los trabajadores del mundo y, como marco de referencia, para las legislaciones laborales de los diferentes Estados el Convenio número 87 del 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, y el Convenio número 98, del 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, ambos ratificados por el Estado dominicano. Es de observar, que en el artículo 4, del Convenio 98, se prevé que: "deberán

adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo" (Código de Trabajo de la República Dominicana, Santo Domingo, 1995, edición especial de la Secretaría de Estado de Trabajo).

Es notorio reconocer que en muchos de nuestros países latinoamericanos, los anhelos de la OIT se han quedado en la simple ratificación por los Estados miembros, amén de que muchas de nuestras legislaciones son tímidas o, las más de las veces huérfanas, en la puesta en práctica de normas que hagan realidad el libre ejercicio del derecho de sindicalización, así como el cabal reconocimiento del derecho a la huelga.

Los doctrinarios del derecho laboral aseveran que esas tres instituciones (sindicato-convenio colectivo y huelga) configuran el gran triángulo del derecho colectivo del trabajo. En efecto, la falta de garantía para el ejercicio pleno de una de ellas atenta contra el derecho colectivo, por consecuencia, el Convenio Colectivo pierde razón de ser como instrumento jurídico con capacidad creadora de normas que broten del diálogo directo entre las partes intervinientes en la entidad económica que se transmuta en unidad social.

Para 1931, México, cuya legislación laboral ha servido de norte no sólo en Latinoamérica, sino hasta en el mismo continente europeo, a través de una ley de ese año, expresaba que las convenciones colectivas nacieron de las exigencias económicas nacionales y de la injusticia de las re-

laciones puramente individuales de cada trabajador y el empresario.

3. PROCESO DE DISCUSION PARA LA VIABILIZACION DE CONVENCIONES COLECTIVAS REALES

Las Convenciones Colectivas presentan la oportunidad para que los sectores intervinientes en una unidad económica puedan de por sí y en consonancia con el desarrollo económico de la empresa (tomando en cuenta el costo de producción, el mercado y la competencia), dar respuesta a las exigencias mismas de los trabajadores en aquellos elementos que se constituyen en neurálgicos en la vida de todo trabajador, tales como: salario, vacaciones, planes sociales, salud, educación, jubilación y seguro de vida del trabajador.

Sabemos que cuando los representantes obreros y de empleadores entran en la sala de discusión de una convención colectiva, ellos no adoptan la mentalidad de universitarios con el interés de participar en los trabajos de un congreso de economistas. Más bien, se encuentran reunidos como representantes de fuerzas que han decidido discutir los problemas alrededor de una mesa, después o antes de enfrentarse en otros lugares.

En esa mesa de negociaciones, las partes, en conjunto y de acuerdo al nivel de salario compatible con el grado de acumulación de capital y de rentabilidad de las empresas y las necesidades de los trabajadores, se hacen las proposiciones y contrapropuestas a lo que se estime justo, y se provoquen el proceso de convencer a la otra parte del bien fundado de su demanda o posibilidades de acuerdo.

De ahí, la imperativa necesidad de que los

trabajadores puedan tener la plena libertad para organizarse y que las empresas cuenten con sindicatos sólidos y con conciencia por parte de los trabajadores del valor que representa tal instrumento en su diario accionar, y que empleadores y trabajadores puedan verse a los ojos y comprender que a través del diálogo directo, sin intermediario, más que el mínimo que establece la ley, puedan ellos dar respuestas y convertirse en co-participes del desarrollo y engrandecimiento de la entidad económica. Edificantes son los ejemplos de países como el Japón, Francia, Alemania y los Estados Unidos de América, donde las convenciones colectivas, en sí, se han constituido en la fuerza motorizadora de las relaciones laborales y la paz social que fecundiza el desarrollo económico en el marco empresarial.

4. OBSTACULOS AL DESARROLLO DE CONVENIOS COLECTIVOS

No debemos perder de vista que el fomento y desarrollo de la negociación colectiva, tropieza hoy en día con grandes dificultades en el contexto de los países latinoamericanos. Efectivamente, las relaciones laborales y, por ende, la negociación colectiva no constituyen por sí un mundo aparte, sino que están expuestas a la influencia de los distintos acontecimientos de carácter político, económico y social que transcurren en un país determinado. Tal como sabemos, la región ha estado sujeta a grandes tensiones estructurales y ha experimentado un proceso de desarrollo económico desigual, con agobiantes problemas de miseria y atrasos acumulados, con deudas externas inmensas e impagables para todos los países.

Hoy, nos encontramos con elementos de carácter económico que, por su impacto negativo en la vida social, influyen directamente en las relaciones laborales de cada empresa. Además, los países desarrollados conocen hoy una crisis en sus procesos industriales y agrícolas, en su comercio, en sus sistemas monetarios internos y en sus relaciones comerciales y financieras internacionales. Su reacción lógica y tradicional para mantener niveles adecuados de acumulación, se expresa, en el plano interno, implementando la austeridad, es decir, intensificando la explotación de la población laboriosa, incrementando los ejércitos de desocupados, y presionando con ello la disminución real de los salarios de los obreros, llevando muchas veces a estos últimos a limitar sus luchas a la reposición de cancelados, con lo que se debilita sus demandas tendentes a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todos los trabajadores. Asimismo, se reducen las llamadas ayudas sociales aportadas por el Estado a la población desposeída. En suma, el resultado de esta situación de crisis y recesión económicas conduce a disminuir el ingreso real de las amplias mayorías y a aumentar sus niveles de indigencia y miseria, mientras los monopolios internacionales fusionan sus capitales y se distribuyen mercados y zonas de influencia. En el plano externo, las grandes potencias económicas incurren en gastos superfluos, tales como la fabricación y compra de armas cada vez más sofisticadas y provocan el endeudamiento de estados pequeños y grandes, imponiéndoles costos financieros cada día más elevados y políticas que desmembran sus aparatos productivos, haciéndoles así más dependientes del exterior.

Estas modificaciones en la economía mundial han agravado la crisis generada por el orden socio-

político y económico vigente y han repercutido en el sistema de las relaciones laborales y, de manera particular, en la negociación colectiva, la cual ha sido objeto de grandes controversias. Se le ha tildado, por ejemplo, de ser un vehículo de reivindicaciones laborales exageradas, de estimular la inflación y de constituir un freno para el desarrollo.

La convención colectiva, por el contrario, debe ser vista como la piedra angular a normar las relaciones entre empresarios y trabajadores en pos de la paz laboral, siendo, a la vez, la consecuencia directa de la negociación libre y en igualdad de condiciones surgida entre las partes que se involucran de forma permanente en el desarrollo y la estabilidad económica de la empresa como unidad económica, teniendo por norte la constitución de la empresa en una unidad de carácter social.

Si el derecho del comercio no se interesa más que por la persona del empresario, el derecho social, en cambio, debe hacerlo por toda la colectividad humana que forma la empresa. En consecuencia, debemos abocarnos a adaptar nuestra legislación laboral a los nuevos tiempos y realidades, y fortificar las instituciones del derecho colectivo del trabajo, en particular el derecho a la sindicalización como la base generadora de convenios colectivos. Por todo lo antes señalado, debemos proteger a los trabajadores y asegurar su digna representación en las mesas de negociaciones, al tiempo que nos dotemos de una política económica que parte de metas nacionales, en pos del desarrollo industrial, comercial y agrícola, que alimente el espíritu de inversión de nuestros capitalistas nacionales y nos coloque como pueblo y nación en un trayecto seguro de desarrollo integral.