



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR INTERINO

DOCTOR: MIGUEL ANGEL PARADA

SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO: RICARDO ERNESTO CALDERON

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DOCTOR MAURICIO ROBERTO CALDERON

SECRETARIO

DOCTOR MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ

ASESOR DEL TRABAJO DE GRADUACION

LICENCIADO: JUAN CARLOS CASTELLON MURCIA

TRIBUNAL CALIFICADOR DEL TRABAJO DE GRADUACION

PRESIDENTE: DOCTOR ISMAEL CASTILLO PANAMEÑO  
PRIMER VOCAL: DOCTORA MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ  
SEGUNDO VOCAL: DOCTOR HECTOR ANTONIO HERNANDEZ TURCIOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

"LA CONTRATACION COLECTIVA"

TRABAJO DE GRADUACION PREPARADO  
PARA LA FACULTAD DE JURISPRUDEN  
CIA Y CIENCIAS SOCIALES.

PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

POR: GENARO SANCHEZ GUARDADO

MES: OCTUBRE      SAN SALVADOR      AÑO:1981



# I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION .....	1
ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .....	2
EL CONTRATO COLECTIVO A LA LUZ DEL DERECHO CIVIL .....	5
LA CONTRATACION COLECTIVA .....	8
VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO .....	11
FUNCIONES DEL CONTRATO COLECTIVO .....	12
TITULARIDAD DEL DERECHO A CONTRATAR COLEC TIVAMENTE .....	14
FORMAS DE LLEGAR A LA CONTRATACION COLECTIVA .....	19
ESTRUCTURA O CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTI- VO DE TRABAJO .....	24
VIGENCIA, DURACION Y TERMINACION DEL CONTRA- TO COLECTIVO .....	26
FORMALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABA JO Y SU PRUEBA .....	28
CLAUSULAS DE CONSOLIDACION SINDICAL.....	30

T  
344-018915  
S211c

--1--

## INTRODUCCION

El derecho del trabajo es de formación reciente. Su autonomía cobra vigencia a partir de mediados del Siglo pasado y nace en el viejo continente, concretamente en aquellos países en donde el industrialismo y el maquinismo alcanzan un alto grado de desarrollo, como en Alemania, Inglaterra, Italia y Francia.

El desarrollo industrial en los centros urbanos acarrea como consecuencia la acumulación de personas que dejan el campo para buscar en las ciudades mejores modos de vida. La oferta de trabajo es inferior a la oferta de mano de obra; el precio del trabajo necesariamente es inferior a lo que el trabajador necesita para cubrir sus más elementales necesidades y la de los suyos. El obrero, incluyendo mujeres y menores es obligado a cumplir con jornadas de trabajo altas, en condiciones insalubres y sin gozar de descanso que permitan al obrero reponer las energías perdidas. El patrono dicta las condiciones de trabajo unilateralmente, todas acomodadas a su conveniencia y desfavorable para el trabajador; éste o las aceptaba o simplemente no trabajaba. Los principios de libre contratación y de autonomía de la voluntad estaban en plena vigencia y el poder público, enmarcado dentro de un liberalismo recalcitrante, no podía intervenir en esas relaciones privadas a fin de poner paro a

los abusos patronales y aliviar así la condición de los trabajadores.

En estas circunstancias nace el derecho colectivo del trabajo, antes que el derecho individual, y con él la contratación colectiva, El contrato colectivo de trabajo -- viene a representar en esta época la culminación de todas -- las aspiraciones de la clase obrera.

El estancamiento de la ley, la indiferencia del poder público y los principios del liberalismo clásico sobre autonomía y libertad, son superados por las nobles instituciones de la contratación colectiva, instrumento por cuyo me dio los trabajadores logran de los patronos mejores condicio nes de trabajo y por consiguiente oportunidad para una vida digna de la persona humana. Las condiciones de trabajo dejan de ser dictadas unilateralmente por el empresario y en su establecimiento a partir de entonces participan en igualdad de posiciones trabajadores y patronos.

#### ORIGENES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo supone la existencia de la coalición obrera y específicamente la existencia de la asociación profesional o sindicato. En la época de la Ley Chapelier, que prohibía las asociaciones profesionales porque atentaban contra la libertad individual, no pu

do nacer el contrato colectivo porque no podía existir su antecedente: la asociación profesional. Antes de su aparecimiento el patrono formulaba el llamado Reglamento de Trabajo, que regulaba cuestiones sobre servicios, salarios, jornadas, descanso etc. etc. y el obrero o persona que quería trabajar o se adhería a él o simplemente no trabajaba. Como se optaba siempre por lo primero, enrolándose la persona a la empresa, el contrato de trabajo no era tal contrato, no surgía de un libre acuerdo de voluntades, sino un simple contrato de adhesión. El contrato colectivo, aparece a mediados del Siglo XIX y sustituye el Reglamento de Trabajo y viene a constituir la respuesta de la clase obrera al abstencionismo del Estado.

El contrato colectivo de trabajo obedece a las mismas razones a que obedece la asociación profesional y posiblemente en aquel se materializan las aspiraciones de ésta. El liberalismo en lo económico defendía la libertad de empresa y la libertad de contratación, libertades que en definitiva perjudicaban a la clase trabajadora.

El contrato colectivo se sitúa entre empresarios y trabajadores a fin de armonizar las relaciones entre uno y otros.

Al hablar de la evolución del contrato colectivo los tratadistas señalan las siguientes etapas: a) su prohibición, que es consecuencia de la misma prohibición para --

las asociaciones profesionales; es una etapa previa; b) su tolerancia, resultado de haberse levantado las prohibiciones contra la coalición obrera y la asociación profesional, época de la Ley Chapelier y del edicto de Turgot; c) su explicación o justificación por el derecho civil, época en que se consideraba que si las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo no emanaban de la Ley, necesariamente tenían su fuente en el contrato; d) época de su reglamentación en leyes especiales o leyes secundarias; y e) su elevación a la categoría de garantía constitucional, que es la época contemporánea del contrato colectivo, en que su celebración se fundamenta en los estatutos constitucionales de los diversos países. Nuestra constitución Política reconoce el contrato colectivo de trabajo, al declarar en su Art. 190 que "La Ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivas de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La Ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contengan la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada -

clase de actividad".

## EL CONTRATO COLECTIVO A LA LUZ DEL DERECHO CIVIL.

El contrato colectivo origina relaciones jurídicas dobles. Una relación jurídica cuyos sujetos son la coalición obrera o asociación profesional y por una parte y -- por otra parte el patrono y otra relación jurídica en donde siempre aparece el patrono como sujeto y por el otro lado -- los trabajadores individualmente considerados. Los trabajadores personalmente considerados son ajenos a la contratación, aún cuando formen parte de la asociación profesional que pacta el contrato, siendo más ajenos aún aquellos que ni siquiera formaban parte de la empresa en donde estaba destinado a regir el contrato. Para el derecho Civil casi era imposible explicarse cómo terceras personas podían estar ligados por un acto al cual eran ajenos. El derecho civil no tenía explicación para esta realidad y fué necesario el surgimiento o independencia del derecho del trabajo para que se explicara jurídicamente el hecho de que el contrato colectivo ligue a personas ajenas a la formulación del mismo.

Si bien en un principio el individualismo del derecho civil, por razones como las apuntadas se mostró contrario a la reglamentación colectiva de trabajo, poco a poco la jurisprudencia y la doctrina fueron admitiendo su licitud, sosteniéndose para ello los siguientes argumentos: -

a) si se admite y permite la asociación profesional y se acepta que su finalidad inmediata es la defensa y mejoramiento de los grupos obreros, obligatoriamente debe también admitirse que la asociación profesional pacta condiciones generales de trabajo, de lo contrario la misma saldría sobrando; b) el segundo punto de apoyo se fundamentó en la regulación legal del trabajo; si el Estado ya había empezado a dictar normas para reglamentar diversos aspectos del trabajo humano, no había razón alguna para que dicha reglamentación no pudieran hacerla los mismos interesados; c) como tercer argumento se trajo a consideración el clásico principio sobre todo lo que la Ley no prohíbe está permitido y sin ninguna disposición legal prohibía la celebración de los contratos colectivos de trabajo, éste puede celebrarse; y ch) finalmente se arguyó que el contrato colectivo de trabajo además de no chocar con los principios legales, ni era contrario a la moral, al orden público ni a las buenas costumbres, por lo que no había razón alguna para sostener su ilicitud.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio, pues resulta de un acuerdo de voluntades, pero es además un contrato porque las partes se obligan recíprocamente; el patrono a cumplir con todas las obligaciones emanadas del contrato y además a incorporar en los contratos individuales las condiciones generales de trabajo pactadas en aquel. La

asociación profesional también se obliga a lo mismo y los -  
trabajadores pertenecientes a la empresa en que va a regir  
a no exigir condiciones más ventajosas a la fijada en el --  
pacto colectivo.

## LA CONTRATACION COLECTIVA

En materia laboral, el contrato va desde el simplemente individual hasta el contrato Ley, pasando por el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo. El contrato individual, dispone el Art. 17 C. T. "Es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, Institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éste y mediante un salario".

Contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo "tienen por objeto regular, durante su vigencia las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contractantes" (Art. 268 C.T.). El contrato ley es el conjunto de "disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica" elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica (Art. 295 C.T.).

De los conceptos que se han expresado se deduce - que el campo de aplicación de las figuras contractuales dichas aumenta a medida que va de lo individual a lo colecti-

vo. Así, el contrato individual de trabajo generalmente rige para dos personas, un patrono y un trabajador; el contrato colectivo se aplica y rige para los trabajadores de una empresa determinada; la convención colectiva de trabajo rige para los trabajadores de varias empresas y el contrato ley se aplica a los trabajadores y patronos dedicados a determinada actividad económica, pudiendo, en consecuencia, aplicarse a una infinidad de empresas, siempre que ésta se dedique a determinada rama de la industria.

Entre contrato colectivo de trabajo y convención colectiva de trabajo no existe diferencia sustancial o de fondo; uno y otra, según queda mencionado regulan las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate. No obstante, nuestra legislación laboral los distingue en el sentido de que el contrato colectivo se celebra entre uno o varios sindicatos por una parte y un patrono por la otra, y la convención colectiva se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos, distinción que como se vé es puramente formal y no de fondo.

El llamado contrato ley, que dicho sea de paso no ha tenido aplicación en nuestro medio, en verdad no es un contrato, si por contrato entendemos esencialmente un acuerdo de voluntades, pues tiene su origen no en un acuerdo, sino en un acto administrativo, acto por el cual, cumplidos -

sean los requisitos que la misma ley menciona, las disposiciones contractuales contenidas en los contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica son elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa actividad económica.

El contrato colectivo de trabajo, comprendiendo en esta denominación la convención colectiva de trabajo, es una de las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, encontrándose por su importancia, a la par de la asociación profesional, que a su vez se fundamenta en el derecho de coalición obrera. A través del contrato colectivo de trabajo los trabajadores persiguen obtener de parte del patrono mejores condiciones de trabajo; mejores salarios, jornadas de trabajo reducidas, altas prestaciones en concepto de aguinaldos, vacaciones, etc. etc., condiciones de trabajo ventajosas, solo posibles de lograr por la contratación colectiva. Pretende ser el contrato colectivo de trabajo y lo es efectivamente, una ley de la empresa, aplicable a todos los trabajadores de la misma, independientemente de que formen parte o nó del sindicato contratante o independiente de que fueran trabajadores de la empresa o no lo fueran al momento de entrar en vigencia. Se dice que el contrato colectivo es una especie de "PACTO DE PAZ" entre trabajadores y patronos, ya que mediante el mismo se logra armonizar las

relaciones entre unos y otros. Con su celebración y vigencia <sup>ventajas.</sup> los trabajadores obtienen ventajas económicas tranquilizados y por su parte el patrono logra seguridad en lo que se refiere a prestaciones, pues sabe que durante el período de vigencia del contrato los obreros no lo exigirán prestaciones que sobrepasen las contenidas en el mismo.

### VENTAJAS DEL CONTRATO COLECTIVO

Mario de la Cueva, al señalar las ventajas del contrato colectivo de trabajo las distingue así: VENTAJAS PARA LOS TRABAJADORES: a) en primer término la ya señalada del mejoramiento de las condiciones de trabajo en favor de los obreros; b) en segundo lugar el imperio del principio de igualdad, que generalmente se concretiza en la cuantía de los salarios y que constitucionalmente se enuncia diciendo que "en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo, nacionalidad" (Art. 182 No. 10. Cn.); y c) el contrato colectivo de trabajo, finalmente, permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores. Así por ejemplo, el sindicato que celebra un contrato colectivo de trabajo, puede obtener del patrono ventajas económicas en provecho de la Asociación misma, campos depor

tivos, tiendas, guarderías, centros sociales.etc. VENTAJAS PARA EL PATRONO: Aún cuando en definitiva el contrato colectivo implica para el patrono mayores desembolsos económicos que necesariamente perjudican su patrimonio, el contrato le reporta algunos beneficios: a) En primer lugar, como ya se ha señalado, la paz en la empresa. El contrato colectivo desempeña el papel de armonizador de las relaciones entre unos y otros. Los trabajadores están seguros en cuanto a las prestaciones y el patrono tiene seguridad en que no habrá conflictos; b) el principio de la igualdad de condiciones de trabajo favorece al empresario, porque sabe a que atenerse y porque nadie puede exigir mejores condiciones; y c) -- Tratándose del contrato ley, que como se ha dicho no es más que un conjunto de disposiciones comunes en los contratos colectivos, contribuye a evitar la competencia desleal, --- pues al uniformar las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a una misma actividad económica, ningún patrono a fin de concurrir deslealmente, puede pagar menores o mayores prestaciones.

#### FUNCIONES DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo en sus relaciones con la legislación laboral desempeña funciones de importancia: a) en primer lugar el contrato colectivo es fuente

especial del Derecho del Trabajo y en éste sentido sus disposiciones se aplican preferentemente respecto de las disposiciones de la legislación de trabajo, siempre que no sean inferiores en cuanto a los beneficios que otorgan. Entendido así, la legislación laboral viene a ser supletoria en su aplicación respecto de las cláusulas, contenidas en el contrato. Así el Art. 24 Lit. c, del Código de Trabajo expresa, que en los contratos individuales de trabajo se entienden incluidos los derechos y obligaciones emanados de las distintas fuentes del derecho laboral, tales como los consignados en los contratos y convenciones colectivas de trabajo; y el Art. 418 en su numeral lo. nos dice que las sentencias serán fundadas en las disposiciones del Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de provisión y seguridad social; b) el contrato colectivo de trabajo hace evolucionar la legislación laboral. La legislación laboral se ve influida por la contratación colectiva de trabajo, pues el legislador al dictar leyes en materia de trabajo toma en consideración los distintos contratos colectivos existentes y muchos principios contenidos en estos son elevados a la categoría de ley. Así por ejemplo, al promulgarse el Código de Trabajo vigente la disposición relativa a vacaciones varió respecto del Código anterior, pues la --

prestación se aumentó en un 30% beneficio que ya contemplaban varios contratos colectivos vigentes; y c) el contrato colectivo desarrolle la legislación laboral, Por su carácter de general y abstracta, la legislación laboral no puede entrar a regular situaciones específicas, muy particulares o propias en las distintas empresas, cosa que sí es posible - por medio de la contratación colectiva que, llamada a regular el trabajo de la empresa tiene posibilidad de concretizar y detallar diferentes situaciones.

#### TITULARIDAD DEL DERECHO A CONTRATAR COLECTIVAMENTE

El titular del derecho a contratar colectivamente es el sindicato mayoritario, es decir, el que tenga como -- afiliados no menos del 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento (Art. 271 C. de Tr.). Si en la empresa o establecimiento los trabajadores pertenecen a varios sindicatos y ninguno de estos alcanza ese porcentaje, los sindicatos pueden obligarse a fin de llamarla, en cuyo caso el patrono está obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos obligados, si estos conjuntamente - lo pidiere. El derecho de coalicción a efecto de celebrar - contrato colectivo no estaba contemplado en la legislación anterior y ocurría que, pese a que todos los trabajadores - de una empresa estaban afiliados a sindicatos, ninguno de -

éstos podía exigir la contratación colectiva por no ser sindicato mayoritario, vedándose así el derecho de los trabajadores a mejores condiciones de trabajo.

No debe confundirse la titularidad del derecho a contratar colectivamente con la titularidad del derecho de huelga. La huelga es un conflicto de carácter económico cuya finalidad precisamente es llegar a la contratación colectiva, pero el titular de éste derecho no es el sindicato, -- aún cuando afilie al 100% de los trabajadores de la empresa o establecimiento, sino que el titular del derecho es la -- coalición obrera, es decir, el conjunto de los trabajadores de la empresa o establecimiento, indiferentemente de que -- pertenezcan o no al sindicato. Así lo prescribe el Art. 527 C.T. que a la letra dice: "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada". Y sobre lo mismo el Art. 529 del mismo cuerpo de leyes en su primer inciso prescribe: "En todo caso el acuerdo de huelga debe ser tomado en votación secreta, por no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o establecimiento afectados por el conflicto; y obligará a todo el personal de los mismos". -- Debe distinguirse entre calibrar el contrato colectivo, --- aprobar el contrato colectivo y negociar el contrato colectivo. La negociación precede a la aprobación y ésta precede

a la celebración.

Celebrar el contrato colectivo significa otorgarlo y firmarlo, haciéndolo el sindicato en su carácter de persona jurídica que es, y en consecuencia, por intermedio de -- aquellas personas que ostentan la calidad de representantes legales (Art. 217 literal d) y 228 literal a) C.T.).

La aprobación del contrato colectivo es atribución de las asambleas generales (Art. 221 literal A) numeral 5o. y literal B) Número 3o. C.T.).

La aprobación del contrato colectivo viene después que el mismo ha sido negociado y representa o consiste en un espaldarazo que la asamblea general del sindicato da a la negociación. (Art. 487 C.T.).

La negociación del contrato colectivo es atribución exclusiva de la junta directiva del sindicato (Art. -- 226 numeral 10o. C.T.), quien puede encomendar la negocia-- ción a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente -- constituidos (Art. 274 C.T.). La negociación fundamentalmen-- te consiste en el intercambio de ideas u opiniones respecto de las cláusulas del contrato, a fin de llegar a un acuerdo sobre su contenido y generalmente se lleva a cabo en forma privada, en el local de la empresa o en el local del sindicato. Casi siempre la negociación la realizan todos los miembros de la junta directiva, quien se lo hacen acompañar de -- apoderados y/o asesores. El patrono generalmente no está --

presente, haciéndose representar por apoderado o apoderados.

La titularidad del derecho a contratar colectivamente, en la práctica, ha dado lugar a que se susciten algunos problemas, fundamentalmente el que se relaciona con la negación de ese derecho. Principalmente el patrono, interesado en que no se celebre contrato colectivo, puede discutirle al sindicato que se lo pide dicha titularidad, alegando que no es sindicato mayoritario, por no afiliar por lo menos al 51% de los trabajadores de la empresa o establecimiento. El problema se resuelve administrativamente, siendo el Director General de Trabajo la autoridad competente para resolver sobre la cuestión, no estando sujeto el procedimiento a formalidad alguna.

Indudablemente que tanto patrono como sindicato aportarán pruebas a fin de demostrar el fundamento de la petición por parte de uno o su negativa de parte de el otro.- Las planillas de pago son elementos suficientes para comprobar el porcentaje mínimo de afiliados por parte del sindicato y por parte del patrono. En la práctica ocurre que a fin de demostrar que el sindicato no cuenta con dicho porcentaje, el empresario incluye en las mismas, personal de su confianza, que no obstante ser trabajadores de la empresa o establecimiento, lo son solo con el objeto de quitar al sindicato el 51% de los trabajadores de la empresa. El departamento nacional de organizaciones sociales del Ministerio de

Trabajo lleva un registro de miembros de cada sindicato y también lleva registro de los casos de expulsión, suspensión o separación de los mismos, registro que lleva por la obligación que la ley impone a las juntas directivas (Art. 226 numeral 3o.).

El sindicato, a fin de establecer la titularidad del derecho perfectamente puede echar mano a ese registro para comprobar si cuenta con la mayoría de los trabajadores de la empresa. Otro elemento de juicio que puede servir al Director General del Trabajo para resolver sobre este punto son las cotizaciones que tanto patronos como trabajadores pagan al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, lo mismo el registro de miembros del sindicato que llevan las juntas directivas en Libro especialmente autorizado por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales (Art. 226 ordinal 2o. C.T.). Debe hacerse incapién que el problema sobre la titularidad debe resolverlo el Director General de Trabajo, en un plazo no mayor de TRES DIAS, que tal diligencia no se sujeta a ninguna formalidad y que sus resoluciones no admiten recurso alguno (Art. 491 C.T.).

Pero también la titularidad del derecho puede provocar conflictos entre sindicatos, llamados en la doctrina conflictos colectivos de trabajo intersindicales, Se presentan cuando los trabajadores de la empresa están afiliados a varios sindicatos, que equivale a decir que en el centro de

trabajo inciden o influyen dos o más sindicatos. Sobre esto cabe manifestar que desde el punto de vista legal es posible que los trabajadores de una empresa se afilien a varios sindicatos; unos al sindicato de empresa, otros a un sindicato de industria y otros a un sindicato de gremio. Si bien el sindicato de empresa para constituirse es necesario que concurren por lo menos el 51% de los trabajadores de la misma, no por ello debe afirmarse que siempre será un sindicato mayoritario, ya que en el transcurso del tiempo, por renunciadas, expulsión, etc., tal mayoría puede perderse, siendo así como la mayoría pudo ser adquirida por otro sindicato, de gremio o de industria, y disputarse así entre varios sindicatos la titularidad del derecho. Pero fundamentalmente el problema surge cuando existen sindicatos blancos o sindicatos amarillos, que no representan ni defienden los intereses de la clase obrera, sino por el contrario toda su filosofía y acción se acomodan a los intereses de la empresa, y existe, por otra parte, sindicatos representativos de la clase obrera. Cada organización se discute el derecho a contratar colectivamente, unos para seguir los lineamientos impuestos por la empresa, otros para pugnar verdaderamente por la defensa de los trabajadores. En cuanto a esto, nuestro Código de Trabajo plantea el problema pero solo refiriéndose a la titularidad del derecho de revisar el contrato, resolviéndolo de la manera que establece su Art. 270.

FORMAS DE LLEGAR A LA CONTRATACION COLECTIVA

A la celebración del contrato colectivo de trabajo se llega por dos vías: la vía voluntaria y la vía del conflicto, que puede también denominarse la vía forzosa o de la huelga. Generalmente patrono y sindicato se ponen de acuerdo sobre las cláusulas y contenidos de lo que puede llamarse un proyecto de contrato y luego que se han puesto de acuerdo lo otorgan y firman, sin siquiera apersonarse ante autoridad alguna, salvo para su inscripción. Pero a veces tal consenso no se presenta, no se ponen de acuerdo patrono y sindicato sobre las cláusulas del contrato, sobre todo en aquellas de contenido económico. Puede aducir el patrono no contar la empresa con el patrimonio suficiente para hacer frente al costo del contrato o que la negociación de la misma no puede responder al pago de las prestaciones que se exigen. Es en este caso que el sindicato necesariamente escoge la vía del conflicto.

Conforme al Código de Trabajo vigente la vía del conflicto se minimiza, pues el procedimiento introduce etapas previas antes de llegarse a la huelga, precisamente con el objeto de evitar en lo mas posible el surgimiento de ésta. Dichas etapas son: la del trato directo (Art. 480 y siguientes C.T.), la de la conciliación (Art. 491 y siguientes C.T.), y la del arbitraje voluntario (Art. 500 ordinales lo.

y 2o. C.T.). Sólo cuando en ninguna de estas etapas pudo -- llegarse a la contratación colectiva, los trabajadores tienen derecho a la huelga para lograr la celebración del contrato.

Sobre la cuestión de el arbitraje como medio para llegar a la contratación colectiva cabe decir que éste puede ser de dos clases: voluntario, en los casos contemplados en el Art. 500 ordinales 1o. y 2o. C.T., y obligatorio en los casos del mismo Art. 500 ordinales 3o. y 4o., regulado el procedimiento en el Art. 515 C.T. Se sostiene que el arbitraje obligatorio coarta el derecho de huelga y por consiguiente es inconstitucional por contravenir el Art. 192 de la Constitución Política, que expresamente estatuye: "los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La Ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios".

Conforme a las regulaciones de la anterior legislación la huelga como medio a forzar la contratación colectiva, no obstante ser un derecho reconocido por la Constitución Política, en la práctica perdía eficacia, al grado de hacerse nugatorio, dado lo engorroso y dilatado de los trámites que esa legislación establecía. Tanto era la dificultad de los trámites, que, salvo una o dos excepciones, todas las huelgas que se dieron fueron huelgas de hecho, ilegales, por no poder los trabajadores esperar el cumplimiento

to de esos trámites a fin de parar las labores y presionar así al patrono a contratar colectivamente. El Código de Trabajo vigente, no obstante imponer etapas previas a la huelga, pretende agilizar el procedimiento de la misma, notándose entre ambas legislaciones una diferencia que a ese respecto tiene el carácter de sustancial, la cual consiste en que, según la legislación anterior la huelga podían hacerla estallar los trabajadores después de la declaratoria de su legalidad y según la legislación vigente su estallido es anterior de esa declaratoria, así lo indica el Art. 547 C.T., que textualmente prescribe "Estallada una huelga o ejecutado un paro, sea o no de los reconocidos por este Código, cualquiera de las partes afectadas por ellos, podrá pedir al Juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos".

Cuando se trate de servicios públicos o esenciales a la comunidad, también podrá pedirla el Fiscal General de la República".

Sobre el tema que nos ocupa debe hacerse mención sobre el derecho que tienen los empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o semi autónomas de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos. Se sostiene, y con razón, -- que tales derechos son ilusorios, refiriéndose el calificativo más que todo al derecho de celebrar contratos colectivos.

En primer lugar porque les está vedada la vía del conflicto o de la huelga para lograr la contratación colectiva, pues constitucionalmente a los funcionarios y empleados públicos se prohíbe la huelga, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos (Art. 110 Cn.). De manera que únicamente cuentan con la vía voluntaria o del mútuo acuerdo para contratar --colectivamente, pero aún esta vía no deja de presentar algunos obstáculos, pues, atendiendo a lo dispuesto en el inciso lo. del Art. 287 C. T. "Todo contrato colectivo celebrado con una institución Oficial Autónoma o semi autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda". O sea, que basándose en esta disposición perfectamente el respectivo Ministerio puede no aprobar el Contrato Colectivo ya celebrado, influyendo además en la aprobación o desaprobación, la opinión del Ministerio de Hacienda. Pero aún, superado este obstáculo, existe otro recogido en la Constitución Política, que en el inciso 4o. de su Art. 122 estatuya: "las Instituciones y empresas estatales de carácter autónomo y las entidades que se costean con fondos del Erario o que tengan subvención de éste, excepto las instituciones de crédito, se regirán por presupuestos especiales y sistemas de salarios aprobados por el Poder Legislativo". Por lo anterior es valdadero afirmar que los contratos colectivos de trabajo celebrados por este tipo de entidades

van a la aprobación del Poder Legislativo en lo que respecta a tablas salariales, cuestión fundamental de tales contratos.

### ESTRUCTURA O CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Doctrinariamente se dice que el Contrato Colectivo de Trabajo consta de dos partes: una parte que se llama núcleo y otra parte denominada envoltura. El núcleo, llamado también elemento normativo está integrado por todas aquellas disposiciones o cláusulas referentes a condiciones de trabajo; es el elemento esencial de contrato, su contenido y fin. Todo lo que se relaciona con tablas salariales, jornadas de trabajo, horarios, prestaciones sociales, etc. etc. forman parte del núcleo y a ello deben acomodarse los contratos individuales de trabajo existentes en las empresas. La envoltura, como su nombre lo indica, es el conjunto de disposiciones que se refieren a la vigencia misma del contrato, a su inicio, duración y fin; también aquellas cláusulas que tratan de asegurar el cumplimiento del contrato o su efectividad y las que instituyen organismos llamados a conciliar intereses en conflicto entre las partes contratantes, como también forma parte de la envoltura el elemento obligacional del contrato, o sea, aquellas disposiciones que establecen obligaciones para los contratantes, para el sindicato o para el patrono y que se consideraran independientes o sepa

radas de las que determinan condiciones de trabajo. El elemento obligacional del contrato obliga al sindicato como -- persona jurídica que es y obliga al patrono, pero no frente a los trabajadores individualmente considerados sino frente al sindicato en su carácter de parte contratante.

Esta idea sobre núcleo y envoltura aplicada al contrato colectivo de trabajo, algunos autores la extienden y la aplican al derecho del trabajo en general, sosteniendo -- que el derecho individual del trabajo constituye el núcleo y el derecho colectivo y procesal del trabajo integran la -- envoltura.

El derecho individual del trabajo constituye el -- núcleo porque determina los derechos de los trabajadores, -- siendo el trabajador el fin mismo del derecho laboral, cuya protección determina su esencia; el derecho colectivo del -- trabajo y el derecho procesal del trabajo proporcionen al -- trabajador instituciones y procedimientos que tienden a asegurar al obrero el cumplimiento y goce de los derechos consignados en la parte individual.

De conformidad al Art. 275 del Código de Trabajo vigente, todo contrato colectivo de trabajo debe contener: a) Lugar y fecha de su otorgamiento; b) Nombre completo y -- generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan; c) La fecha en que entrará en vigor y su duración; ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán

los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento; d) Las cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; e) Cláusulas que garanticen su ejecución y eficacia; y f) - Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

Comparando el contenido del contrato colectivo de trabajo según la disposición citada, con el contenido o estructura de que se habla doctrinariamente, observamos que únicamente lo establecido en el literal ch) forma parte del núcleo; las cláusulas referidas en el resto de literales, o son cláusulas transitorias, que tienen que ver con el inicio de su vigencia, duración, etc., o son cláusulas que pretenden asegurar su fiel cumplimiento y que doctrinariamente se ubican en lo que se llama envoltura.

#### VIGENCIA, DURACION Y TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo entra en vigencia en la fecha convenida por las partes y significa que a partir de ese momento los contratos individuales de trabajo celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento se regirán por las condiciones generales de trabajo estipuladas en el contrato colectivo, Comenzada la vigencia del contrato colectivo, empresario, trabajadores y sindicato deben atenderse

a sus cláusulas. Cobran relevancia los procedimientos, instituciones, organismos o entidades establecidas por el contrato, sea para la solución de los conflictos que surjan en la aplicación del mismo, sea para el impulso de programas de tipo social o económico que por medio del contrato se hayan propuesto patrono y sindicato. Vigente el contrato colectivo de trabajo, los trabajadores no pueden exigir del patrono prestaciones o beneficios superiores a las establecidas en su texto: así mismo el sindicato no puede exigirle al -- empresario beneficios para la organización que no estén pactados en el contrato. En este aspecto, como antes se indicó, el contrato colectivo lleva seguridad al patrono, quien sabe que no puede ser obligado a no dar ni hacer más allá de lo que el contrato manda.

En todo caso el contrato colectivo se celebra a -- plazo, plazo que pueda ser expreso o tácito. Es tácito cuando se celebrara por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra, y es expreso cuando así lo establecen las partes, fijando el tiempo para su duración, que no puede ser menor de un año ni mayor de tres, todo según lo establecido en el Art. 276 C.T. Prescribe esta disposición que el plazo se prorrogará automáticamente por períodos de un año, salvo que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del -- mismo o de su prórroga pida la revisión del contrato. Atendi dos a esto último podemos afirmar que en el fondo todo con-

trato colectivo se celebra por tiempo indefinido, pues si se mantienen las condiciones de la empresa y si ninguna de las partes pide su revisión el contrato continuará vigente por todo el tiempo que la situación perdure. Cuando el contrato se celebra por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra, el plazo del contrato, como se dijo, es tácito, y su vigencia durará mientras dure la ejecución de la obra. En este caso, los contratos individuales de trabajo - corren la misma suerte, pues atendiendo a lo estatuido en el Art. 48 fracción la. los contratos individuales de trabajo terminen sin responsabilidad para ninguna de las partes por el cumplimiento del plazo. En los demás casos, el contrato colectivo de trabajo termina por las causales consignadas en el Art. 283 C.T.

#### FORMALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU PRUEBA

El contrato colectivo de trabajo es un contrato - solemne, pues, para su validez es necesario observar las -- formalidades que la misma ley señala. Debe constar por es-- crito y en tantos ejemplares como contratantes haya, mas -- uno. Aparentemente, los contratantes solo pueden ser dos, - el patrono por una parte y el sindicato mayoritario por la otra, pero esto es sólo aparente, ya que debido a que se -- permite la coalición de sindicatos es posible que sean dos

o mas sindicatos los contratantes y resultar así mas de dos partes en el contrato colectivo (Art. 271 C.T.).

Además, el contrato colectivo debe inscribirse en el Registro que al efecto lleva el Departamento Nacional de Organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La inscripción del contrato en tal Registro se hace con fines de publicidad, es decir, para que el contrato pueda ser conocido por cualquier interesado, y para efectos de prueba, pues, precisamente, atendiendo a lo establecido en el Art. 281 C.T., su existencia solo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el referido departamento. Es por esto que el Art. 280 del mismo cuerpo de leyes ordena que en cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, y el libro número y folios en que aparece el asunto. Las partes conserven un ejemplar y el otro se conserve en el archivo del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.

La prueba del contrato colectivo de trabajo se vuelve necesaria cuando en juicio se discuten derechos derivados del mismo, o derechos que tienen su origen en calidades específicamente atribuidas a su titular dentro del contrato colectivo. Como el contrato colectivo, si bien cabe afirmar que es ley entre las partes y es ley de la empresa, es un pacto ignorado por el Juez; no cabe aquí aquello

de que la Ley se presume conocida por todos, pues dicho instrumento no es ley de la República, aún cuando es de aplicación preferente respecto de la legislación laboral en todo lo que beneficia al Trabajador. Su prueba precisamente se hace, o presentando un ejemplar del contrato con la razón de estar inscrito o presentando certificación del asiento respectivo.

#### CLAUSULAS DE CONSOLIDACION SINDICAL

Como su nombre lo indica, son cláusulas que tienen a asegurar y fomentar la formación y existencia de las organizaciones sociales de trabajadores o sindicatos. El sindicato se considera un instrumento de lucha idóneo para la clase trabajadora. Asegurar su formación y existencia deviene en el aseguramiento de los derechos y garantías de la clase obrera. De ahí que la clase trabajadora se haya preocupado por introducir instituciones que aseguren la formación, fortalecimiento y existencia de la asociación profesional. Dentro de esos instrumentos encontramos las llamadas cláusulas de consolidación sindical, que son de dos clases: cláusulas de exclusión y cláusulas de preferencia sindical. Las primeras, a su vez, son de dos clases: Cláusulas de exclusión de ingreso y cláusulas de exclusión por separación.

Las cláusulas de exclusión de ingreso es una esti

pulación del contrato colectivo, por virtud de la cual, se obliga al empresario, a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes estén sindicados.

La cláusula de exclusión por separación es la facultad de pedir y obtener del patrono, la separación del -- trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales -- que renuncian o sean separados del sindicato. Como se observa, se quiere que los trabajadores sean fieles al sindicato perteneciendo a él y para ello se los presiona amenazándolos con separarlos de la empresa y si quieren ingresar a ésta, solo pueden hacerlo afiliándose a la asociación.

Las cláusulas de preferencia sindical, son aquellas que dan a los trabajadores afiliados al sindicato un trato preferencial respecto de los no afiliados, por el sólo hecho de la afiliación.

Las cláusulas de consolidación sindical no están permitidas en nuestra legislación, pues se dice, y así es -- efectivamente, que las mismas atentan contra la libertad de trabajo y concretamente contra el derecho de asociación profesional, consignado en el Art. 204 C. T. Por otra parte, -- de aceptarse estaríamos infringiendo las prohibiciones a -- que se refiere el Art. 205 C.T. Consecuente con esto el Art. 277 C. T. a la letra dice: "Cualquier cláusula de exclusión en el contrato colectivo se tendrá por no escrita y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertu-

naozen al sindicato.

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameritan por su jerarquía científica, artística o técnica".