

Universidad Boliviana Mayor de "San Andrés"

FACULAD DE CIENCIAS JURIDICAS
POLITICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO



Tesis de Grado

EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Catedrático Asesor: DR. ANIBAL REVOLLO GONZALEZ

Postulante: ANGEL SERGIO COSTAS SOSSA

LA PAZ - BOLIVIA

1 9 8 1

NO 00197

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

Expreso mi más profunda gratitud al Alma Mater de nuestra Cultura la UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES.

S.C.S.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sociedad industrial actualmente se caracteriza, por dos factores de producción, que son el capital y el trabajo, cuyo crecimiento ha sido determinante para el progreso de muchos países.

Los países llamados industrializados, han contado con la inversión de grandes capitales de dinero que han promovido su desarrollo económico. Paralelamente, a la expansión de estos capitales se ha visto la necesidad de emplear grandes masas de trabajadores, cuyos intereses en continua pugna con los del capital, ocasionan -- frecuentes conflictos sociales, en todos los ámbitos de la tierra.

Reconocida la importancia de estos dos elementos para el progreso de la humanidad, surge la constante preocupación de gobernantes y estudiosos del Derecho Laboral, por encontrar reglas o fórmulas de conciliación entre estos dos elementos de progreso que cada vez se distancia mas.

En nuestro medio, aunque los capitales privados invertidos no son considerables, en comparación con los de otros países, ni la masa de trabajadores de gran magnitud, no deja de afectar sólo a las partes en pugna, sino a todo el conglomerado social.

Por el mismo hecho, de ser el nuestro un país subdesarrollado, los conflictos obrero patronales, repercuten en nuestra economía, con mayor impacto que en los países altamente industrializados. De ahí el interés para selec

cionar este tema, para una Tesis de Grado.

Se pretende a través de éste trabajo, efectuar una - evaluación, de las disposiciones legales referidas al Convenio Colectivo de Trabajo y qué utilidad han prestado a las relaciones de trabajo, o sí, por el contrario, estas disposiciones requieren enmiendas o substanciales modificaciones, para cumplir con los objetivos deseados.

Las relaciones de trabajo deben orientarse a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, propendiendo a una equitativa distribución de la riqueza.

Tambien la parte patronal debe aceptar una participación en los asuntos de la empresa, a los trabajadores, aplicando las modernas concepciones, que sobre las relaciones en el trabajo, se han expuesto.

Los frecuentes conflictos sociales ocurridos en el país, con los consiguientes perjuicios económicos, ponen en tela de juicio la eficacia de las actuales disposiciones - legales en materia laboral, para evitar tales conflictos.

CAPITULO II.

EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD

Organización Social.-

Ante la inclemencia de la naturaleza y la presencia de fieras y animales salvajes, precisa para sobrevivir del auxilio de otros hombres. Por eso el hombre primitivo vive con sus semejantes en una especie de manadas, donde la ligazón principal es el vínculo de sangre o parentezco. Esta agrupación humana se convierte en una organización social, llamada comunidad "Gens" en la que, por el incremento de la población y el aumento de las necesidades, las fuerzas productivas se van organizando gradualmente en grupos de trabajo, unos dedicados a la caza, otros a la pesca.

Modo de Producción.-

Esta situación social obliga también a los hombres a -- realizar el trabajo en forma colectiva, siendo difícil que cualquier hombre pueda trabajar aisladamente.

A medida que pasan los siglos, el hombre avanza en su lenta evolución, perfecciona sus instrumentos de trabajo, labrando la tierra o descubriendo las propiedades de la punta filar del palo, rudimento de la lanza y posteriormente de la flecha, cubre su cuerpo con hojas de plantas o pieles de animales y vive colectivamente en árboles y luego en cavernas.

Ausencia de las relaciones de trabajo.-

Esta etapa de la evolución humana se caracteriza por una

total ausencia de las relaciones obrero-patronales y la inexistencia de la propiedad privada. El hombre se apropia de los frutos que le presenta la naturaleza su producción es completamente rudimentaria y sus instrumentos de trabajo se reducen a la piedra o al palo, destinados a la caza y la pesca o la recolección de frutos. Por consiguiente no existen ni patronos ni obreros.

Inexistencia de normas legales del trabajo.-

No existe Estado ni clases sociales y lo único que se impone, son las determinaciones del grupo, encargados en el mando a uno o mas representantes, que recaen en los hombres mas fuertes y capaces.

A la vida material en comunidad rudimentaria le corresponde una conciencia y superestructura ideológica y social rudimentarias caracterizadas por el respeto a las costumbres y el temor a infringir las determinaciones de la mayoría, una aceptación inconsciente de su forma de vida. No existe la ley, era innecesaria para el incipiente desarrollo de las fuerzas productivas, bastando simplemente el poder colectivo que castigaba a los infractores de las costumbres, por ello el derecho es también incipiente.

Los conflictos o guerras de la época, estaban determinadas exclusivamente por necesidades de los medios de producción, así entre los distintos grupos humanos, por la posesión de zonas de caza pesca o recolección de frutos.

№ 00197

CAPITULO III.

EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

Características.- La cría de animales salvajes - (ganado) y doméstivos (aves) significa las primeras manifestaciones de la división social del trabajo. Esta primera división social del trabajo que permitió la formación de verdaderas tribus pastoras, a diferencia de otras, agrícolas, facilitó cierta especialización en las actividades, descubriendo las cualidades del ganado y su aprovechamiento de los productos como: carne, leche, lana etc.

Como natural consecuencia, entre unas y otras comunidades entre ganaderos y agricultores realizan el trueque de sus productos. Este intercambio resulta luego, ya no, a nivel de tribu a tribu, sino, de persona a persona, hecho que permite un incremento de la producción en manos individuales, para permutarla por otros de la producción en manos individuales, para permutarla por otros bienes. Este superproducto hace que unos tenga mas que otros, dando origen las desigualdades sociales.

Acelera esta situación el estallido de guerras entre tribus enemigas, donde los prisioneros que antes eran exterminados, son introducidos al proceso de la producción, para hacerlos trabajar en forma gratuita a cambio de perdonarles la vida.

Este fenómeno da a su vez a la aparición de la sociedad esclavista, en la que los contratos de trabajo des

cansaban esencialmente sobre la esclavitud, siendo este hecho, la característica principal de esta época - de la historia. El Derecho Romano recoge esta concepción y trata como cosa al esclavo, bajo el término de "locatio Operarum", permitiendo que el esclavo sea alquilado por el dueño, como cosa.

Las relaciones de trabajo en esta etapa.- Rasgo típico de las relaciones de trabajo, son los contratos entre el señor y el vasallo, pero el Derecho en la Edad Media, rechaza la concepción materialista propugnado por el Derecho Romano tiene influencia decisiva en esta corriente contraria al antiguo Derecho, la Iglesia Católica, que defiende el principio de la igualdad de los hombres ante Dios, que sostiene que el trabajo no puede ser considerado como un simple bien material pero para esta transformación del concepto del trabajo, han tenido su influencia, los siguientes hechos:

Las ordenanzas de la autoridad pública
Los estatutos de las corporaciones que inspirados en el pensamiento cristiano, tratan a los oficiales y compañeros como personas.

La organización del trabajo se traslada de un plano eminentemente contractual a un plano estatutario.

El ordenamiento jurídico referente a los contratos de trabajo no prolifera, pero en la Edad Media, se extiende considerablemente, y son diferentes en su espíritu.

Primeras organizaciones gremiales.- Sobre el origen de los gremios el Dr. Husslein (5) dice que la palabra "GREMIO" proviene de

Peldonia, en latín carlovingio, que aparece por primera vez en el año 779, en una ley promulgada por Carlomagno, que manda "que nadie presuma en adelante unirse en mútuos gremios, pero aclara este término de prohibición, no es en contra de los gremios en sí, sinó contra el juramento de quienes " no habian de tener la ley en sus propias manos, sinó que de dejar su ejecución a las autoridades correspondientes.

Hay diversas opiniones sobre el origen de los gremios; pero la mayoría de los historiadores están de acuerdo - en que la iglesia católica ha tenido una gran influencia para el nacimiento de los gremios, fuera de las fuentes bisantina y romanas.

El documento de mayor importancia referente a la organización de las primeras corporaciones medioevales, es el antiguo Código de Reglamento o Estatutos Corporativos, - con el título de "Libro de los oficios de París", publicado en el año 1258 por Esteban Boileau, Preboste de la ciudad, quien fué el primero en reunir en un cuerpo de - leyes escritas "todas las costumbres orales que se habían convertido en el Código Supremo de los Oficiso de Paris"

El rasgo característico de estas primeras corporaciones, es la comunidad de esfuerzos y la estrecha alianza de - los trabajadores entre sí, basados en los ideales cristianos.

Las corporaciones.- El profesor Guillermo Cabanellas, - expone un concepto acerca de las corporaciones

poraciones como: la comunidad o similitud de oficio como base de la asociación personal y la voluntariedad como vínculo. Las corporaciones se comprometían, bajo juramento a defender sus intereses. Se establecieron cuotas de ingreso, sus miembros tenían la obligación de acatar los estatutos y pagar las cuotas de dinero. Gozaban de personalidad jurídica, podían poseer bienes y dinero. Ante las corporaciones, al haberse organizado bajo la influencia de la Iglesia Católica, estaban inspirados en cuanto a sus fines, fuera del aspecto puramente material, en principios morales y religiosos de gran valor social, como se puede ver, en los conceptos expuestos a continuación:

--- El fin de toda actividad económica estriba en el aporte de beneficios a la comunidad, de modo que uno de sus componentes pueda vivir una existencia cómoda y segura. Sus propósitos no se basan en la concesión de facilidades a unos pocos. para que se enriquezcan a expensas de los demás. Los hombres que se dedican a los negocios con la finalidad de acumular tanto dinero, cuanto les sea posible. "MERCEN TANTO DESPRECIO COMO LOS PIRATAS A LADRONES".

--- Todo artículo de consumo tiene un justo precio, que es igual al del costo de producción. Ningún comerciante está facultado para vender artículos a un precio mayor al de su costo, excepto si este bien al hacerse accesible a la comunidad para satisfacer algunas necesidades, se le autorice hacer un pequeño recargo. Santo Tomás de Aquino en la "Suma Teológica", expresa ---

"APROVECHAR LA ESCASEZ PARA AUMENTAR LOS PRECIOS ES COMETER PECADO MORTAL"

--- Sobre los bienes que existen la tierra, ninguna persona tiene derecho a una parte mayor que la indispensable, "Cualquier excedente que llegue a sus manos no le pertenece, es del fondo común".

Santo Tomás de Aquino, el mas grande filósofo y teólogo del Medioevo, dice: "si un rico rehusaba partir sus riquezas con los pobres, parecíale justificable que se le quitara el sobrante de sus tierras".

--- El cobro de intereses sobre sumas prestadas, si no hay riesgos genuinos, implica un delito de usura.

--- En relación con terceros, las corporaciones llevaron a cabo, una política de soberanía económica total, ya que controlaban los mercados, fijaban precios y organizaban la forma de trabajo en orden a su mayor rendimiento.

De la lectura de estos principios, se puede deducir la gran influencia de la iglesia y de los teólogos de entonces, en contra de los eternos acaparadores de riqueza, particularmente SANTO TOMAS DE AQUINO, que propugna alcanzar el ideal de fraternidad humana y de distribución equitativa de la riqueza "dando a cada cual según sus necesidades"

Las categorías en las corporaciones.- Se establecen las siguientes categorías o niveles de jerarquía en las corporaciones:

El Maestro, el Oficial y el aprendiz

Siendo el de Maestro, el nivel máximo de jerarquía, se exige que para llegar a tal situación, el aspirante debe pasar por grados inferiores de jerarquía.

Para ser admitido en las corporaciones, se establecieron rigurosos requisitos, que son:

Aprendiz.- Tener edad de 12 a 15 años, el número era limitado por temor a que el maestro, siendo muchos descuidara su educación.

Oficial.- Poseer el carnet de aprendizaje
Presentar certificado de buena conducta
Ser católico
Prueba de idoneidad.

Maestro.- Haber cumplido con los años de aprendizaje
Demostrar que ejerció el cargo de oficial
Probar su moralidad
Demostrar su aptitud mediante la presentación de la "Obra Maestra".

La verificación de los requisitos y la decisión de admisión pertenecen a la Corporación, la misma que tiene una organización de carácter patronal.

Estatutos.- Los estatutos corporativos generalmente abarcan los siguientes aspectos básicos:

Prohibición de trabajo nocturno.

La obligación de reposo en días domingos y feriados

La prohibición de trabajo a domicilio

Prohibición de hacer trabajar al Maestro.

Ordenanzas, Reglamentos.- Las ordenanzas de la autoridad -
públicas abarcan fundamentalmente,
disposiciones sobre la escala de salarios que deben regir -
en las corporaciones.

El espíritu de los Reglamentos, no siempre obedece a un interés de proteger al trabajador, sino a otras causas, como se puede ver:

La Prohibición del trabajo a domicilio es establecida para proteger a los maestros contra una competencia desleal, ya que el monopolio de trabajo pertenece a los maestros ar
tesanos. La reglamentación a los salarios tiene por ob
jeto fijar un límite máximo al salario, a fin de impedir el aumento de éste y la consiguiente elevación de precios.

La obligación del reposo dominical, más que el interés de proteger al trabajador, se la puede considerar, como el cum
plimiento de una regla religiosa.

El trabajo nocturno, se prohíbe o limita por los peligros de juego o accidente que puedan ocurrir.

La organización del aprendizaje es promovida sobre todo en interés de la coporación.

Los convenios individuales de trabajo.- Tienen aplicación
fundamentalmente, -
en los contratos de aprendizaje, cuando se fijan derechos y
obligaciones de los aprendices con respecto a los maestros,
fuera de lo contemplado en los Reglamentos.

Para tener una idea del espíritu y forma de los Estatutos, se transcribe a continuación el Estatuto de los Olleros de París.

Primero.- Quienquiera ser ollero de estaño en Paris, puede serlo francamente, con tal que haga una buena obra y legal y puede tener cuantos oficiales y aprendices quiera,

Segundo.- Ningún ollero de estaño puede trabajar de noche ni los días de fiesta, salvo los días en que se celebra la fiesta urbana. Quién quiera que la haga, se estará a cinco días de multa que pagará al Rey; porque la claridad de la noche, no es bastante para que se puedan durante ella hacer trabajo alguno de sus oficio, bueno y legal.

Tercero.- Ningún ollero de estaño, puede y debe en derecho producir, obra de su profesión que no esté, bien y lealmente aleada, según lo requiere la obra misma, si obra en contrario, pierde la obra y se estará a cinco sueldos de multa debidos al Rey.

Cuarto.- Ningun habitante de la ciudad o fuera de ella pueden vender, obra alguna perteneciente al gremio de los olleros de estaño, en las ciudades no en su hotel, si la obra no es de aleación buena, legal y acabado de hacerlo, deberá perder la obra y pagar cinco sueldos de multa al Rey.

Quinto.- Ninguno podrá ni debe vender como nuevo lo viejo - tratándose de una obra perteneciente a los olleros de estaño, si tal hicieran deberán cinco sueldos al Rey.

Sexto.- Los prohombres del gremio de los olleros de estaño piden que los prohombres del gremio sean electos, para el mando por el Proboste de Paris, los cuales deben jurar sobre los santos, que guardarán fiel y lealmente, este gremio de la manera arriba ordenada y que darán a conocer las contravenciones del gremio, al Proboste de Paris a su mandatario.

Séptimo.- Los olleros de Paris deben gusitar sino han pasado los sesenta años.

Octavo.- Los olleros de Paris exigen que los dos prohombres que guardan el gremio sean inmunes de gusitar.

Noveno.- Los olleros de Paris, prohíben la publicidad a voz en grito en las calles y plazas y prohíben el que se agarre a los mandantes en plena calle para llevarlos hasta el interior del taller.

Décimo.- Los olleros de estaño deben la talla y demás tribuciones debidas al Rey por los burgueses de Paris.

Los convenios colectivos de trabajo.- La transformación de los que desempeñan el cargo de oficiales, en una clase cerrada; la aparición de establecimientos con personal numeroso, la mediocridad de las condiciones materiales de los oficiales, favorecieron el nacimiento del vínculo entre los asalariados y el desenvolvimiento de medios destinados a mejorar las condiciones de la vida obrera.

10 "Historia General del Trabajo"

Loui Henri Parias, tomo II pág. 164-165.

Debido a esto aparecen tres formas características de contratos colectivos de trabajo:

--- De grupos entre oficiales.

--- De acuerdos colectivos que son un antecedente de los modernos contratos colectivos.

--- De convenios entre Maestros y Oficiales.

Estos contratos no son organizados, porque tropiezan con las prohibiciones del derecho positivo. Analizando los contratos y convenios enumerados anteriormente en forma sintética, se establece:

De grupo entre Oficiales.- Son una especie de contratos colectivos que pactan entre Oficiales pertenecientes a un mismo gremio a a gremios afines, para desarrollar una común lucha para mejorar sus condiciones de vida y buscar la revisión de las normas secantes que impiden el acceso a que puedan desempeñar el cargo de Maestro. Pero estos pactos son contratos de la unión de Oficiales, suscitan una hostilidad, por las siguientes razones:

La Iglesia sospecha de sus ritos y se ihuieta por el progreso del protentantismo en las filas de las Oficiales;

Los maestros defienden entre ellos la prerrogativa que les acuerda la corporación.

Las autoridades de la policía temen las reuniones y la violencia de estos grupos, de ahí que las prohibiciones contra

esta clase de asociaciones son constantes. Pero todas estas prohibiciones son inútiles, porque los grupos se reconstituyen y el temor que inspiran determina que no se atreven a conseguir su denuncia.

De acuerdos colectivos que son un antecedente de los modernos contratos colectivos.- Son fundamentalmente, acuerdos que previa negociación entre Maestros y agrupación de Oficiales "Oficialage" Oficiales, tocan problemas relativos al aumento de salarios y algunos puntos relacionados con mejoras a introducirse en la reglamentación la misma, tal cual se desprende, por ejemplo el de los olleiros de Paris, determina una sanción pública constituyendo Ley de partes.

De convenios entre Maestros y Oficiales.- Estos convenios en sí representan contratos colectivos que son presentados por las "coaliciones obreras" contra el monopolio de los procedimientos de una serie de actitudes y contratos de trabajo así por ejemplo la lucha contra la rescisión del contrato de trabajo, que determina que en alguna ciudad no haya trabajo, buscando la estabilidad laboral, aspecto que se lo consigna, no obstante de que los poderes públicos, los reprimen temiendo el retroceso de la -- producción que traiga consigo el alza de salacrios mas aún en casos que revisten gravedad, se pronuncia pena de muerte contra quienes aparezcan como agitadores.

Antecedentes del Tribunal Arbitral.- Al respecto Henri Parías, dice: "los oficiales del mismo gremio comenzaron formando coaliciones temporales, para

obtener salarios mas justos. Los Maestros correspondían a ello añadiendo a los estatutos del oficio, artículos que fijaban los salarios y regulaban sus relaciones con los oficiales. Peor quién juzgaba los litigios que en estas relaciones surgían?. Los Maestros tratan de reservar esta jurisdicción a los propios jefes de las corporaciones, o en su defecto a las autoridades urbanas.

Muy pocas veces hubo comisiones paritarias como en Estrasburgo en 1363, aquel Tribunal de Arbitraje compuesto por cinco maestros y cinco oficiales y presidido por un Amman (Agente Municipal) que tenía voto de desempate.

Las relaciones de trabajo al final de la Edad Media.- El acceso de los oficiales para poder ser maestro, se cierra -- progresivamente, debido fundamentalmente a la exigencia de los estatutos y la dificultad para los oficiales, de adquirir los medios materiales necesarios para su instalación. A este factor se suma el alza del costo de vida que se manifiesta en la primera mitad del XV, atenuandose en el XVI y prosiguiendo lentamente en los siglos XVII y XVIII y que no va acompañado de suficientes aumentos de salarios para compensar esta alza. Esta situación, causa un malestar en los contratos de trabajo industrial a fines del siglo XVIII; pero el movimiento obrero, no tiene todavía gran significación y carece de un lugar en el pensamiento filosófico. Además, la gran industria está en sus comienzos. No existe todavía una clase obrera. Los oficiales no forman grupos coherentes y la conciencia de una oposición de clases es todavía débil. El acceso a la maestría, aunque se hace difícil, es todavía débil.

Hace falta, tener en cuenta, la solidaridad natural que existió entre maestros y oficiales, dentro del cuadro artesanal;

la fuerza del sentimiento de caridad cristiana que une a los miembros de la hermandad, con una finalidad religiosa; la fraternidad que obligaba a la asistencia a los viejos y enfermos de la corporación.

La reglamentación del trabajo no tiene todavía, mas que un carácter represivo, y la necesidad de un Derecho del Trabajo protector no aparece sino a fines del XIX y principios del siglo XX.

A los precursores y gestores de la revolución liberal, les parece mas importante y urgente, otras reformas que la modificación de los contratos de trabajo. Se hace sobre todo - necesario liberar la industria trabada por la "Tiranía" de los reglamentos corporativos y de transformar las condiciones de vida de las clases rurales.

Estos son en efecto, los problemas que la revolución tratará de resolver, buscando una transformación de la estructura económica y de la propiedad rural.

CAPITULO IV.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL

El pensamiento liberal.- La teoría política y moral prevaleciente en este época, es que cada hombre estaba dotado de iguales derechos. También alegaba que cada hombre, por sí solo tenia todo el conocimiento y la sabiduría requeridos para hacer de él, el mejor juez -

de los que constituía su propio y verdadero interés, daba a cada persona crédito de una verdadera luz interior mediante la cual podía distinguir las sutiles diferencias entre el mal y el bien. Era siempre posible y, conforme a la teoría, necesario que el individuo hiciera aquello que era mejor para él y en consecuencia mejor para la sociedad.

Principios básicos del liberalismo

La ideología política.- La nueva sociedad revolucionaria descansa sobre la base de una filosofía Individualista, igualitaria y liberal.

El liberalismo se propone, dotar al hombre de amplia seguridad y libertad, lo que da lugar a la Declaración de los Derechos Universales del Hombre, la que expresa que "los hombres nacen y mueren libres". Este principio también debe dar resultados en el orden social al propiciar la desaparición de las corporaciones y quitarle al Estado la Facultad de Intervenir en la organización de la economía o en la celebración de los contratos de trabajo. Por esta razón, el liberalismo está sustentado en el individualismo, que expresa que: "el honor del individuo supone su aislamiento" y con esta actitud el liberalismo, destruye los lazos de solidaridad social existente durante la vigencia de las corporaciones. Por tanto esta ideología sostiene que los hombres siendo todos libres fueron ubicados en un plano de igualdad natural, ya que la igualdad fué asociada con la de la libertad, en todos los trabajos y publicaciones que prepararon la Revolución -- Francesa. Esta posición se justifica por una razón nueva, -cual es la de "que el Estado está impedido de intervenir en la organización del trabajo. El Estado violaría el principio de la igualdad si legislara para una parte de la sociedad, ya que toda excepción al derecho igualitario, constituiría un privilegio.

La doctrina económica.- El liberalismo paralelamente a la doctrina política, creó su doctrina económica, que se afirma en el siglo XVIII con la Escuela de los Fisiócratas cuyo exponente mas notable es el Dr. Francisco Quensney, médico de Luis XV.

La Escuela Fisócrata, compara el fenómeno económico con la fisiología humana, expresando que la riqueza de una nación está fundada en la tierra, antes que en las fábricas depende de la producción y circulación de bienes, mas que de la acumulación de oro y plata. Como fenómeno económico, es fenómeno natural, dicen los Fisiócratas y lo lógico es dejar que actuen por sí mismas las "leyes naturales sin ninguna intervención del Estado".

El fisiócrata francés Quenay es autor de la célebre frase: "laissez faire" laissez passer.

Los fisiócratas son tambien los primeros que dan una visión de conjunto del recorrido que realizan las riquezas desde el instante en que son producidas, hasta el momento en que son consumidas.

La máxima "dejar hacer, dejar pasar" implica una libertad general de la actividad profesional y fué precisamente que en base a este postulado, que uno de los representantes mas sobresalientes de esta escuela, Turgout, quien bajo la influencia de este postulado, dicta su famoso Edicto que lleva su nombre, que busca fundamentalmente la suresion de las corporaciones.

Filosofía del Trabajo: por Frank Tannenaum
"Editorial el Pacífico"
----- Santiago de Chile pag. 24.

El ordenamiento jurídico tiene su mas acadaba expresión en los principios de la AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD Y DE LA LIBERTAD CONTRACTUAL, que sostienen que los daños aportados a la libertad natural por la obligación civil, deben tener su -- fuente en el consentimiento del obligado.

Las voluntades privadas crean su propia ley, a este fin el Estado reconoce a los contratantes, el derecho de redactar a su agrado constratos jurídicos.

La organización de los contratos de trabajo, durante el período liberal, tiene como primera meta la destrucción del régimen anterior, con la dictación de la llamada Ley de Chapelier de 1791, por la cual se intervienen las corporaciones.

Los contratos individuales de trabajo, se basan en los siguientes principios:

- Las relaciones de trabajo tienen una base contractual;
- El Estado se abstiene de intervenir en los contratos entre patronos y asalariados.
- Los contratos de locación de servicios, obedecen a las reglas generales de los contratos.

El contenido del contrato está determinado por las partes bajo las influencias del mercado, por lo que una reglamentación no es necesaria.

De lo anterior, se desprende que esta revolución consigue dos aspectos básicos:

- a) Afirmación de una desigualdad entre clases
- b) Evitar el resurgimiento del régimen feudal.

Lo que la revolución industrial hizo con el individuo en general y con el obrero en particular, fué desarticular su sociedad y socaber la ley de la tradición conforme a la cual vivía. Lo dejó a merced de sus propios recursos, el hombre era ahora "libre" en una forma en que jamás lo había sido anteriormente. Había habido hombres desafortunados sin amo anteriormente y caldereros ambulantes y estudiosos; pero aquí por primera vez, el hombre en general fué hecho independiente. Si podía obtener en empleo podía vivir solo, sin amigos, familia u oficio.

Respondiendo a esta mentalidad, se dictan disposiciones legales que prohíben los contratos colectivos de trabajo.

De lo expuesto se establece, que la filosofía liberal no aseguró condiciones satisfactorias, para los contratos de trabajo, siendo por el contrario perjudicial a los intereses de la clase trabajadora como jamás se había visto en la historia.

Las consecuencias del régimen liberal.- El régimen liberal ha tenido el mérito de iniciar la revolución industrial del siglo XIX, pero en el aspecto social y los intereses de los trabajadores, ha sido nefasto, que se manifiestan en los siguientes hechos.

-- La economía liberal es anarquía, cada industria fija a su modo la cantidad y calidad de su producción;

- Las disposiciones contractuales, no otorgan al trabajador u medio de defensa suficiente, contra las condiciones que le son impuestas. La salvaguardia obrera se deberá buscar en la libertad de no contratarse.
- El advenimiento de la gran industria supera el capital y el trabajo, los lazos personales que existían anteriormente entre el empleador y el asalariado se diluyen.
- La duración de la jornada de trabajo, era en su generalidad de 14 a 16 horas por día, con una interrupción de una hora a dos para las comidas.
- Los salarios eran insuficientes.
- El trabajo de las mujeres y de los niños era indispensable para alimentar a la familia.
- En las fábricas las condiciones de trabajo eran insalubres e inhumanas.
- Los reglamentos de talleres exigían una disciplina severa sancionaban las violaciones en forma desproporcionada a la falta cometida, por lo que reducían aún mucho más el es caso salario ganado por el obrero.
- El agotamiento causado por el exceso de trabajo, la subalimentación, las malas condiciones de alojamiento, alteraban rápidamente el estado físico y psíquico de la clase obrera.
- No existía ningún tipo de seguridad social.

Estas deprimentes condiciones de trabajo, suscitan la intervención del legislador, en las relaciones obrero-patronales es así que mediante una serie de normas dictadas durante los años 1843 y 1841, se comienzan a combatir los abusos mas graves, así por ejemplo, se prohíben el empleo de niños me-

nores de 8 años en el trabajo en las fábricas, se limita a 12 horas por día el trabajo de niños de ocho a doce años.

Esta leyes, aunque no totalmente cumplidas, marcan un hito - en la historia de las reivindicaciones labores. El movimiento de opinión que promovieron, las discusiones que habian suscitado, etc. les dieron un valor de símbolo. Hacen predecir que el liberalismo no tardaría en terminar.

CAPITULO V.

INTERVENCION DEL ESTADO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Fundamentos.- En contradisposición a las tésis individualista de la revolcuión francesa, que sostiene que el individuo provisto de derechos naturales, es la unidad básica del Estado, han surgido las nuevas corrientes, con los siguientes fundamentos:

--Ideológicos: Las reglas de la economía liberal podrían ser aceptadas, si el contrato de trabajo no pusiera en juego - mas que intereses pecuniarios. Pero los contratos de trabajo ligan al asalariado con todo aquello que constituye - el valor individual y social de la persona. Las malas condiciones de trabajo, son incompatibles con la dignidad humana, cuando ellas no aseguran la subsistencia del trabajador, cuando ellas contravienen la formación del niño y del adolescente y comprometen el porvenir de ellos. Por lo que el trabajo no debe ser considerado como mercancía sometido a la ley del mercado. Estas corrientes se pueden sinteti-

zar en tres grandes tendencias:

a) Las que propugnan la solución del problema social, con la intervención del Estado. Es así que en Alemania, en el siglo XIX, el intervencionismo se afirma con la doctrina del socialismo de Estado, cuyo exponente mas notable es Guillermo Hegel. En Francia el intervencionismo no se desarrolla, sino hacia finales del siglo XIX y en algunos Estados europeos su vigencia se debe, en cierta medida a la doctrina del cristianismo social, expresada a través de la Encíclica Rerum Novarum de Leon XIII (1891) que condena al capitalismo liberal. Posteriormente en Gran Bretaña J.M. Keynes ha sido uno de los reconocidos de la intervención activa del Estado en la vida social.

--- Otras corrientes, no conciben el mejoramiento de la vida obrera sino con la desaparición del capitalismo, siendo las mas representativas las Escuelas Socialistas de Saint Simón, Rourir y de Luis Blanc, el Mutualismo Prudoniano el socialismo marxista y reformista de finales del siglo XIX, Tambien se alinean en esta corriente las doctrinas del corporativismo del sindicalismo etc.

--- Finalmente, otras corrientes, sostienen que la socialización de la propiedad es aun insuficiente para conseguir el imperio de la justicia, lo que se conseguirá solo con la destrucción del Estado, esta concepción es sustentada por el anarquismo, el sindicalismo revolucionario que plantea como última etapa de la sociedad comunista.

--- Jurídicos: La doctrina de la autonomía de la voluntad, implicaba un sistema jurídico dentro del cual las voluntades, soberanas, libres e iguales, son el fundamento de la organización social. Pero esta libertad y esta igual

dad existen en afecto? . Considera que no, por cuanto, la - condición de las dos partes es desigual, ya que de una parte se encuentra el empleador beneficiado por su autoridad social, por una instrucción mayor y que además dispone de capital, que le permite soportar sacrificios pasajeros, para imponer finalmente las condiciones del contrato. De otra parte, el trabajador, no dispone normalmente, de otros recursos más que la ganancia o salario que le depara su trabajo y no puede privarse de contratarse, por lo que de estos dos contratantes uno necesariamente debe sucumbir. Es en razón a estos fundamentos que propone que el Estado debe restablecer la igualdad entre las dos partes.

Esta teoría es sostenida por el socialismo jurídico y por -- los jurisconsultos católicos de la "Semanas Sociales" de --- Francia que han recogido la enseñanza tradicional de la I- glesia sobre la justicia social.

Políticos: Las nuevas ideas políticas han podido traducirse en legislación positiva gracias a dos factores:

- a) La conquista del derecho al sufragio por la clase tra- bajadora.
- b) La libertad de prensa, que ha dado a la clase obrera y a los sectores favorables a la intervención del Es- tado el modo de realizar la transformación del dere- cho.

Por lo que existe un marcado paralelismo entre los resulta- dos de la acción política, la formación del derecho del tra- bajo y la vigencia de los contratos colectivos de trabajo.

Económicos.- Por los antecedentes anotados y las críticas - formuladas contra la economía liberal, ésta dió lugar al advenimiento de las teorías que propugnan la economía dirigida por el Estado, siendo un factor transcendental en el desarrollo de las relaciones de trabajo. El fenómeno es natural por cuanto las leyes del trabajo ejercen una influencia decisiva, sobre la vida económica, de ahí que es necesario utilizarlas como armas de la estrategia económica. Así por ejemplo, la política de reducir la producción conduce a la prolongación de la duración del trabajo; el control de los precios entraña también el control de los salarios; la política de crear nuevas fuentes de trabajo, permite orientar la utilización de la mano de obra en relación con las necesidades económicas. A través de la intervención del Estado se ha fijado un límite mínimo a la remuneración y máximo a la jornada de trabajo; se ha determinado formas y normas de trabajo, por la vía de los contratos colectivos.

Esta intervención activa del Estado en la vida económica, -- ofrece al derecho del Trabajo nuevos objetivos, en lugar de concretarse a mejorarlos, por medio de medidas sociales o - a través de la legislación positiva, puede operar una transformación en el medio económico, por lo que los convenios colectivos se conviertan en el campo de experiencia mas propicio para hacer un diagnóstico acertado, para planificar una política de transformación, pasando de este modo una actitud de derecho protectora al de derecho organizador de trabajo.

CAPITULO VI.

EL CONVENIO COLECTIVO

Relaciones sociales colectivas.- Las relaciones sociales colectivas nacen y se perfeccionan en la sociedad contemporánea, fundamentalmente por la formación de grupos profesionales, tanto a nivel de empleadores como de asalariados, dando lugar a dos fuerzas antagónicas; pero entre estos grupos pueden surgir el acuerdo y establecerse una colaboración.

Esta colaboración ha sido muchas veces espontánea y se manifestó a través de los convenios colectivos de trabajo, pero esta forma de colaboración ha sido insuficiente; porque si bien es cierto que los convenios colectivos cooperan a mantener la paz social, también es cierto que el Estado no puede dejar a la sola iniciativa privada el deseo de establecerla. El debe instituir los organismos encargados de realizar una relación permanente y cada vez más avanzada. Este tipo de relación, de colaboración provocada ha sido intentada desde fines del siglo XIX, por lo que se puede decir, sin miedo a equivocarse, que ella ha evolucionado conjuntamente con el derecho moderno del Trabajo. Ha sido uno de los planteamientos de lucha de los trabajadores, hoy felizmente hecho realidad, por lo que en su ejecución abre nuevos campos de aplicación en sus conclusiones, porque no solo regula ya las condiciones de los contratos de trabajo, sino que implica una incursión en otros campos vedados hasta hace poco a los trabajadores, por ejemplo, gestión, cogestión, comités mixtos

de empresa etc.

Denominaciones.- Con respecto al nombre de las relaciones colectivas de trabajo, se han dado diferentes denominaciones tanto en la doctrina, como en la legislación positiva.

Los tratadistas del Derecho Laboral, le han llamado "Contrato Colectivo Impropio", "Contrato Plural", "Contrato con Pluralidad de sujetos". También ha sido llamado "Contrato de Trabajo", "Tratado de Paz Social", otros le han llamado -- "Pacto Intersindical" etc. etc.

El profesor Cabanellas (17), la denomina "Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo", que cree es la mas correcta.

Los tradistas del Derecho Civil, ante lo inesperado de la -- nueva figura jurídica, se pronunciaron de diferentes formas, procurando en todas ellas explicarla de acuerdo a la legislación vigente, existiendo entre ellos marcadas discrepancias. Al respecto Mario de la Cueva dice: "que es imposible aplicar el Derecho Civil a una materia de tan acentuada naturaleza social. Su finalidad política, puesto que la ordenación del régimen de la producción y la satisfacción de los intereses de las clases sociales que se enfrenten son materias de interés general.

Definición.- Así como en cuanto a la denominación, tampoco existe uniformidad de los criterios, en la definición de esta figura jurídica. Muchas legislaciones y tratadistas discrepan sobre la utilización del término. Unos lo llaman Contrato, otros, convención o Convenio. Nuestra

legislación en la Ley General del Trabajo, usa el término "CONTRATO" y también su Decreto Reglamentario Art. 17., -- expresa CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, etc.

En el derecho positivo de algunos países citaremos, los siguientes:

Argentina.- Ley de 13 de octubre de 1953, expresa "Las convenciones colectivas de trabajo, son las que se celebran entre una asociación profesional de empleadores, o un empleador o grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial....."

Bolivia.- Art. 17 Decreto Reglamentario de la L.G.T., define: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o mas patrones y un sindicato, federación, o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o de reglamentación".

Colombia.- Código Sustantivo del trabajo Art 467 dice: ----

"Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patrones o asociaciones patronales por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia"

Chile.- Código del Trabajo: "El contrato colectivo es la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de

sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas -- condiciones comunes, de trabajo, o de salario, sea en una - empresa o en un grupo de empresas".

Ecuador.- Código del Trabajo título II Art. 206 "Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o mas patronos o asiciaciones patronales y una o mas asocia ciones de trabajadores, legalmente constituidas, con el ob- jeto de establecer las condiciones o bases conforme a las - cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo pa- trono y los trabjadores presentados por la asociación con- tratante, los contratos individuales de trabajo determinados por el pacto"

Venezuela.- Ley del Trabajo Art. 48 "El contrato colectivo es el celebrado entre o varios grupos o sindi- catos de trabajadores y uno o varios patronos o, uno o varios sindicatos patronales, que obliga a los patronos que hayan contratado, ya directamente o por medio del sindi- cato del que forman parte y a los trabajadores del o de los respectivos grupos o sindicatos contratantes".

La O.I.T. define como "toda convención escrita concluída, durante cierto período, entre uno a varios patronos o una - organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente reglame_ tar otras cuestiones que interesen al trabajo".

Por lo observado anteriormente, se llega a la conclusión que el término más apropiado es el de CONVENIO DE TRABAJO, por tener mayor alcance que el contrato que sólo es creador de obligaciones.

Funciones del Convenio Colectivo.- Los convenios colectivos representan unas de las - instituciones mas importantes del Derecho Laboral y cumplen las siguientes funciones:

Primero.- Busca la igualdad de las partes. A través del convenio colectivo desaparece la desigualdad que existe entre las partes en convenios individuales. Las condiciones de trabajo son fijadas despues de una discusión efectiva.

Sin embargo, una igualdad completa no se establece. Todo está supeditado a la fuerza de las organizaciones signatarias, la organización laboral puede ser mas poderoso y tener una - preponderancia en la firma del convenio.

Segundo.- Busca uniformar las condiciones de trabajo, porque el convenio establece reglas uniformes. Suprime la competencia que tiende a rabajar las condiciones de trabajo y obliga al empleador a buscar por otras vias, la reducción de los costos.

Si se aplica a un grupo de empresas, el convenio atenúa la competencia entre empleadores, igualando sus cargas sociales.

Cuando el convenio es mas extenso y abarca a la totalidad de los empleadores y de los trabajadores, produce la desaparición completa de la concurrencia y tiende a la formación de un monopolio bilateral. El precio no es determinado más - que sí las partes tienen un poder igual, trayendo como consecuencia, una cierta indeterminación que puede fijarse en un punto intermedio entre un máximo y un mínimo. La fijación

del salario ya depende de "leyes económicas" resulta de la pujanza de las partes intervinientes o el apoyo que preste el Estado al alguna de las partes.

Asímismo, el convenio colectivo, pone a los trabajadores al abrigo de bruscas variaciones del medio económico.

Tercera.- Tiende a la organización profesional, transforma a los sindicatos en organizaciones representativas, facilita la creación de institutos profesionales, de comisiones paritarias, obras sociales, reglamentaciones especiales etc.

Cuarta.- Cumple función económico social: Porque el convenio Colectivo, se presenta a la vez como un medio de organización económica y/o como un instrumento de paz social.

Quinta.- Busca transformaciones económico-sociales: Del plano teórico en muchos países, se ha hecho realidad la intervención cada vez mas acentuada de los trabajadores en la dirección y gestión de la empresa, llegándose en muchos casos a la cogestión.

Propugna acuerdos pro-sindicales, al realizar, descuentos de cuotas sindicales, cláusulas interpretativas de convenios, creación de bancos, cooperativas de viviendas y otros.

Algunos obstáculos al desenvolvimiento de los convenios colectivos.- Sin embargo de los fines de indudable valor social que tienen los convenios colectivos, se presentan algunos obstáculos, tanto a su aceptación como en su cumplimiento,

pudiendo señalarse alguno de estos obstáculos, a continuación

Resistencia a la uniformidad de las condiciones de trabajo:

En algunos casos hay resistencia a la uniformación de los convenios, debido a muchas causas, entre ellas se pueden citar las siguientes:

- a) Empresas que no tienen la misma capacidad económica para absorber las cargas sociales del convenio.
- b) Los profesionales o trabajadores calificados que reciben un mejor trato de las empresas, no tienen mayor interés en su vigencia.
- c) Se presentan inconvenientes, para su cumplimiento en casos de crisis económico-sociales.
- d) Obstáculos de orden ideológico, cuando las partes, bajo influencia políticas, adoptan posiciones contrarias a la colaboración y entendimiento entre ambos.
- e) Areas de aplicación: Generalmente en nuestro país los convenios colectivos están referidos al sector industrial y

otras actividades que encuentran en las ciudades y no así al area rural que tiene otro tratamiento.

Clasificación de los convenios colectivos.- Entre las varias clasificaciones las mas aceptada es la siguiente:

Por su extensión.- Cuando se aplica únicamente a una empresa o alguna sección de la empresa.

Dentro de un sector de actividad, como la rama industrial - abarca toda la actividad industrial por ejemplo en nuestro medio, por una parte La Cámara de Industrias y por otra los trabajadores fabriles.

En el ámbito de una profesión: cuando toma en cuenta solamente a las personas que tiene una profesión.

Por el territorio donde se aplica:Que se pueden subdividir - en los siguientes casos:

Locales: Cuando el Convenio comprende solamente a las actividades en una determinada región geográfica.

Nacionales: Cuando surte sus efectos en todo el país.

Por sus efectos: se los puede clasificar en:

Imperfectos : Cuando no tienen fuerza de ley. Acuerdos verbales que por la costumbre se llama -

"pacto de caballeros".

En cuanto a partes pactantes, únicamente, no incluye a otras personas, aunque sean de similar actividad.

Por su origen: Con la intervención del Estado o sin ella.

Con intervención del estado.- Que se manifiesta en las siguientes formas:

-Para control y registro.- Cuando la norma positiva exige que las partes deben hacer conocer a la autoridad el contrato para proceder a su control y registro.

-A efectos de homologación.- En los casos que los convenios colectivos, para su validéz requieren de una homologación de las autoridades respectivas.

-Cuando los convenios o contratos, necesitan de un acto aprobatorio supremo, como el caso de una resolución suprema o un decreto.

Sin intervención del Estado.- Podemos citar los siguientes casos:

- a) ~~Acuerdos-convención-~~ Cuando los convenios nacen directamente, por acuerdos de partes.
- b) ~~Acuerdos-deliberación-~~ Cuando se crean organismos profesionales, que son las que presiden las deliberaciones que terminan con la elaboración y suscripción de los acuerdos.
- c) Cuando el convenio nace en la etapa de conciliación o arbitraje, presididos por organismos del Estado y las partes determinan acatar el laudo arbitral sin hacer uso de otros recursos establecidos por ley.

Por su contenido.- Se puede clasificar en:

- Fundamentales : Cuando las cláusulas de los convenios constituyen las condiciones básicas - para los contratos individuales de -- trabajo.
- Complementarios : Cuando complementan un convenio, no tiene función reguladora, sino meramente aclaratoria.
- Originarios : Cuando no es la continuación de otro celebrado anteriormente.
- Modificatorios : Cuando solo modifican un convenio anterior.

Por su duración.- Por tiempo fijo o por tiempo indefinido.

CAPITULO VII.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO

Antecedentes.- La naturaleza jurídica del convenio colectivo ha sido muy discutida; porque el análisis jurídico e histórico del mismo, ha variado en el transcurso - del tiempo pudiendo señalarse en su evolución las siguientes etapas:

Al principio, el convenio ha podido ser concluído por un grupo cualquiera, aun sin personalidad jurídica. Luego cuando la convención colectiva ha producido efectos, no solamente para los grupos signatarios, sino también para otros que se adhieran a ella y finalmente, cuando los acuerdos se imponen automáticamente a nuevos miembros de las organizaciones como disposiciones de orden público. Siendo imposible en consecuencia toda derogación, por convenios individuales.

Dos posiciones: La concepción contractual y otra, concepción reglamentaria, han sido sucesivamente defendidas la concepción contractual: Es la mas antigua y ha sido mayormente aceptada por los jurisconsultos. Se desarrolla a fines del siglo XIX, en momentos en que el convenio colectivo aparece en la vida polí-

tica. El principio de libertad contractual permite reconocer la validez del convenio y la teoría general de los contratos le proporciona el fundamento jurídico que le era necesario.

Sin embargo, las tentativas de asimilar el contrato colectivo a un contrato de derecho privado, han sido abandonadas -- por la siguientes críticas:

Mandato.- Se ha tratado de explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo, por la teoría del Mandato, la misma que ha recibido las siguientes objeciones:

-- Hay personas que no pertenecen al sindicato, dentro de un régimen de libertad de -- sindicalización, o perteneciendo a él no estan de acuerdo con las estipulaciones del -- convenio.

El mandato solo obliga al mandante, si el mandatario se atiene a las instrucciones contenidas en el poder.

-- Los mandatarios actúan como tales, pero no precisamente de las personas que en ese momento están en el sindicato o en la empresa, pero que serán contratadas posteriormente y entrarán dentro del marco del contrato.

-- El mandante puede anular el contrato celebrado por medio del mandatario. El Contrato colectivo tiene carácter impositivo para las partes contratantes.

Gestión de negocios.- Otros tratadistas intentan asimilar a la gestión de negocios, pero también han surgido las siguientes objeciones:

- El mandatario y el gestor de negocios no se obliga personalmente. Desaparecen del campo de la ejecución del contrato.

- Por el contrario, el sindicato o asociación, permanecen en primer plano, tiene obligaciones y tienen derechos propios y precisamente actúan para obtener el respeto al contrato.

Estipulación en favor de terceros.- Esta teoría igualmente ha sido criticada, con los siguientes argumentos:

- a) La estipulación puede crear derechos en favor de terceros beneficiarios, pero no puede imponer obligaciones. En el Contrato colectivo, derechos y obligaciones son establecidas al mismo tiempo.

- b) El tercero beneficiario tiene la facultad de rechazar los beneficios que no le convienen. Los que no sucede con el contrato colectivo, por el cual las partes están reatadas al cumplimiento de lo estipulado.

Por lo expuesto, no pudo asimilarse en contrato colectivo los lineamientos del Derecho Civil, por lo que se trató de explicar por medio de otra teoría.

La concepción reglamentaria.- Sostenida por los teóricos - del Derecho Público, según los cuales, el contrato colectivo no es tal, sino un acto reglamentario, una ley en el sentido material.

En efecto, dicen, el contrato supondrá entre las dos partes posiciones o términos diferentes, en tanto que en contrato colectivo los grupos persiguen el mismo fin; la creación de reglas aplicables a los contratos individuales de trabajo.

Por otra parte el contrato creará una situación jurídica subjetiva, individual y temporaria, mientras que el convenio lleva disposiciones generales y permanentes, por lo que creará una situación jurídica objetiva.

Pero es imposible reducir el contrato colectivo a un simple reglamento, por lo que también la posición de los que pretendieron asimilar el contrato a una concepción reglamentaria -- fracasó por ser incompleta.

El dualismo del contrato colectivo.- Según esta posición el contrato colectivo presenta un carácter mixto, Ley en cierto aspecto el convenio -- permanece en otro sentido como contrato, examinemos este aspecto

to:

-- Se puede observar en el procedimiento de elaboración del convenio colectivo, que, aprobado éste, se convierte en una ley por su carácter normativo y porque trae consigo la obligatoriedad de las normas que contiene. Pero no hay que desconocer otro hecho esencial y es del que la reglamentación de las condiciones de -- trabajo, resulta de un acuerdo entre grupos. Este acuer--do dá lugar a negociaciones, discusiones y a concesiones recíprocas, como en cualquier contrato, esto se observa a pesar de la afirmación contraria de los partidarios de la teoría -- reglamentaria.

Teoría del derecho social.-- El derecho del trabajo no solo abarca ya a diversas clases sociales, sino que se adentra en la producción, lo cual hace -- que se contemple desde un punto de vista de interés general y no particular como se había hecho.

Al ser el sindicalismo fundamento primordial en los factores de la producción, fué reconocido por el Estado, como base para la ordenación del trabajo, a la cual es posible llegar -- por intermedio de las Convenciones Colectivas.

Esta tiene el carácter de una verdadera ley en cuanto ordena el trabajo y el régimen de la producción. El Estado confía al grupo lo suyo, dá a la Convención lo que la ley podrá hacer.

Por tanto es imposible aplicar el derecho civil a una materia de tan acentuada naturaleza social. Su finalidad es política, puesto que la ordenación del régimen de la producción y la satisfacción de los intereses de las clases sociales que se enfrenten, son materias de interés general.

TEORIAS NORMATIVISTAS

Siendo uno de los principales sostenedores, Guillermo Cabanellas que expresa: y reconoce al convenio colectivo o convención colectiva, los mismos efectos que una verdadera ley, que la simple interpretación contractualista. Por la homologación de los acuerdos logrados que le conceden carácter de normas generales.

Función social, política y económica:

- a) El convenio colectivo es un contrato con primacía sobre los contratos individuales.
- b) El convenio colectivo conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo por una determinada dirección.
- c) El convenio colectivo es un contrato de paz lleva a impedir las contiendas laborales, a abreviarlas o a terminarlas.

Caracteres Especiales del Convenio Colectivo.- Del estudio realizado aun que muy ligeramente, de los diferentes criterios contenidos tanto en la doctrina como en la legislación positiva, se desprende que el convenio colectivo tiene caracteres propios que lo distinguen de otras figuras jurídicas, entre estos se pueden anotar los siguientes:

----- Extensibilidad: Significa que el convenio colectivo de trabajo que debería favorecer solamente a los trabajadores que pertenecen al sindicato, sus efectos se extienden a aquellos no sindicalizados, sin obligarlos a sindicalizarse.

----- La adhesibilidad: Se manifiesta en el consentimiento y obligaciones que contraen los trabajadores o patronos sin haber participado en las negociaciones ni en la suscripción de los convenios.

----- La inderogabilidad: Radica en que los miembros del sindicato que suscribió el convenio colectivo, no pueden modificar lo pactado, porque el convenio obliga a todos los trabajadores que pertenezcan al sindicato a confederación de sindicatos; aún hasta a los que hicieron -oposición a su firma, en virtud de que no es necesario la unanimidad para que este se realice.

CAPITULO VIII.

EL CONVENIO COLECTIVO EN BOLIVIA

Antecedentes.- Las Leyes sociales en nuestro país, comienzan a dictarse a partir de 1924, teniendo su corolario en dos normas básicas: primero en la Constitución Política del Estado de 1938 y segundo en el Decreto Ley General del Trabajo de 24 de mayo de 1934, el mismo que posteriormente con ligeras modificaciones, fué elevado a rango de ley, el 8 de diciembre de 1942, con el nombre de LEY GENERAL DEL TRABAJO, complementada posteriormente con el Decreto REglamentario de 23 de agosto de 1943.

Normas que regulan el convenio colectivo en nuestro país.-

En nuestra legislación positiva las principales normas que regulan el convenio colectivo, son:

La Constitución Política del Estado,

La Ley General del Trabajo

El Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo

La Ley de 13 de diciembre de 1956

El Decreto Supremo de lro. de octubre de 1958

Constitución Política del Estado.- Promulgada el 28 de
Octubre de 1938 --

Art. 125 " SE GARANTIZA LA LIBRE ASOCIACION PROFESIONAL
Y SINDICAL Y SE RECONOCE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

Las subsiguientes Constituciones de los años 1946, 1947
y 1961, en sus Arts. 126, 128, y 174 mantienen igual reco-
nocimiento.

La Constitución en actual vigencia de 1967, en su Art.
157 determina, "El Trabajo y el Capital gozan de la pro-
tección del Estado. La Ley regulará sus relaciones es-
tableciendo normas sobre CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLEC-
TIVOS.

Ley General del Trabajo. su Decreto Reglamentario, Ley de
13 de diciembre de 1956, y Decreto Supremo de lo. de Octu-
bre de 1958.- La Ley General del Trabajo de 8 de diciembre
de 1942 y el Decreto Reglamentario de esta
Ley, establecen en el título II Capítulo II, normas refe-
rentes al Convenio Colectivo, al margen de otras dispo-
siciones con tenidas en otros artículos, relacionados con
el contrato, disposiciones que a continuación veremos:

Campo de aplicación del Convenio Colectivo.- Está delimi-
tado en el
Art. 23 de la Ley General del Trabajo, que obliga a quie-

nes lo han celebrado el convenio, a los obreros que despues se adhieren , por escrito y a quienes posteriormente ingresen al sindicato, en cambio, la Ley del 13 de diciembre de 1956, en su Art. 4o. cuando determina para quienes es obligatorio el convenio colectivo, señala:

" a) Para las partes contratantes: Que es concordante con el Art. 23 de la Ley General del Trabajo.

b) Para los trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad a la suscripción del contrato: También concordante con el mencionado Art. 23 y de acuerdo a la doctrina, pero omite lo que estipula el tantas veces citado artículo 23 "a los obreros que despues se adhieran por escrito".

c) "Para los empleadores que pertenezcan a la rama de actividad en la que se ha celebrado el contrato".

Este inciso dará a entender que se refiere a aquellos convenios firmados entre una federación por ejemplo: fabriles, con una asociación de patronos de la misma actividad. Pero si ésta no es la interpretación adecuada y hace una extensión automática del campo de aplicación del convenio, está en contradicción con la doctrina y las recomendaciones de la O.I.T., ya -- que una extensión del convenio que vaya más allá de

las partes contrantes, o de los trabajadores que ingresen posteriormente a la empresa, para que su campo de -- aplicación abarque a éstos, solo puede producirse, en las dos formas siguientes: a petición de las partes o por disposición del poder público.

Definición del Convenio Colectivo en nuestra legislación

La Ley General del Trabajo dice: EL CONVENIO PUEDE SER - INDIVIDUAL O COLECTIVO, el Art. 17 del Decreto Reglamenteario, dice: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, es el convenio celebrado entre uno o mas patronos y sus sindicato, federación, o confederación de sindicatos de trabajadores con el objeto de determinar condiciones generales de traabajo o de reglamentarlos"

La Ley de 18 de diciembre de 1956 en su Art. 2o. dice: "El contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre una o varias organizaciones de trabajadores por una parte y, por la otra, una o varias organizaciones de empleadores o uno o varios empleadores, tomados individualmente....."

Sujetos del Convenio Colectivo.- Según el Art. 17 del Decreto REglamentario de la Ley General del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo se celebra "entre uno o mas patronos y un sindicato, --

federación o confederación de sindicatos de trabajadores" la ley de 18 de diciembre de 1956, expresa: "norma las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores Art. 1o. y el Art. 2o. dice el "convenio colectivo de trabajo, debe celebrarse "entre una o varias organizaciones de trabajadores, por una parte, y por otra una o varias organizaciones de empleadores, o uno o varios empleadores, tomados individualmente.

El Art. 2o. del D.S. de 1o. de Octubre de 1958, textualmente, expresa: "Los contratos colectivos de trabajo se suscribirán entre el patrono o su representante legal y el sindicato de la empresa. En caso de que en una empresa existan dos o mas sindicatos, todos ellos deberán organizar una sola representación sindical para la suscripción del respectivo CONTRATO COLECTIVO".

Requisitos:

El Art. 19 del Decreto Reglamentario de la L.G.T. señala los requisitos que deben dumlpir para suscribir el convenio colectivo de trabajo". Sólo los sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores, - con personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y organizados de acuerdo a la Ley General del Trabajo y a su Reglamento, podrán suscribir válidamente contratos colectivos aclarado además, en el Art. 20 del mencionado D.R. que la representación de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, será ejercida conforme a sus estatutos. Estas disposiciones, son refrendadas por el D.S. de 10 de octubre de 1958, que en

su Art. 10. dice "lsaspartes deberán acreditar su capacidad y su personería jurídica conforme a ley".

Pero, la exigencia de la personería jurídica de un sindicato, ha impedido que se suscriba un convenio colectivo, porque en nuestro medio es por demás conocido, que muchos sindicatos, especialmente, los pequeños, no tienen personería jurídica y, con mayor razón los que estan en formación, fundamentalmente cuando se trata de empresas de reciente creación ó que se encuentran en los centros alejados de los centros del gobierno, por lo que se puede decir que esta disposición, hace indirectamente negativa la realización de los contratos. Esta disposición, tiene que estar de acuerdo mas a nuestra realidad, debe buscar elevar el nivel de vida del trabajador y de concientizar al trabajador sobre las ventajas del contrato colectivo de --trabajo, para que de esta manera, surja espontáneamente el deseo de celebración, y por tanto recién cumplir con ese requisito básico de la personería jurídica.

La Ley no contempla los casos de los trabajadores temporales, como zafreros, constructores, que solo se contratan por tiempo determinado.

Obligación de celebrar convenios colectivos

La Ley General del Trabajo, establece: "El patrono estará obligado a celebrar contratos colectivos de trabajo con los trabajadores afiliados a sindicatos, pero siempre que ellos lo soliciten". Como se vé esta disposición obliga -

al patron.) a celebrar el contrato; pero a la parte laboral otorga la facultad de celebrarlo o no.

En cambio el Art. 1o de la ley de 13 de diciembre de 1956 instituye el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON CARACTER OBLIGATORIO....., más aún, el mencionado artículo hace mas patente esta obligatoriedad, cuando determina que si no existe asentamiento de una parte este será suscrito con intervención del Ministerio del Trabajo, Esta disposición es reforzada con del D.S. de 1o. de octubre de 1958 que señala "A partir del 1o. de octubre del presente año, todas las empresas del país, deberán suscribir con los sindicatos respectivos, contratos colectivos de trabajo, de acuerdo a la Ley de 13 de diciembre de 1956".

El Art. 1o de la ley de 13 de diciembre de 1956, contradice los requisitos de validéz de los contratos, al imponer por medio de la autoridad, cuando una de las partes no dá su asentimiento. También viola el Convenio No. 98 de la O.I.T. que proclama el principio de la libertad contractual.

Forma de Celebración de los Contratos Colectivos:

El Art. 18 del Decreto Reglamentario de la L.G.T. expresa "deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado por el Inspector de Trabajo". Este precepto está ratificado y ampliado por la ley de 13 de diciembre de 1956, cuando dice: "tendrán fuerza legal los contratos colectivos, una vez homologados por el Ministerio del Trabajo y reglamentado el artículo anterior el D.S. de 1o. -

de octubre de 1958, dice que "el contrato colectivo es válido, cuando es homologado por la Dirección General - del Trabajo. Además continúa la mencionada disposición "se abrirá un registro de contratos colectivos". El Art. 4to. con la relación a la empresas con domicilio en el - interior de la República dispone que deben presentar en doble ejemplar los contratos colectivos" a la más próxi- ma Jefatura REgional del Trabajo, para que el original - sea remitido a la Dirección General del Trabajo, para su homologación.

Contenido del Contrato Colectivo:

El Art. 24 de la Ley General del Trabajo, indica que el contrato colectivo deberá contener las siguientes esti- pulaciones:

Mención de las profesiones, oficios o especialidades

Mención de su duración;

Mención de las condiciones de prórroga, recisión y ter- minación.

El Art. 6o. de la Ley de 13 de diciembre de 1956, com- plementa con otros requisitos:

- Tipos, montos y formas de remuneración
- Salario mínimo garantizado
- Jornada y horario de trabajo

- Descansos y vacaciones
- Lugar, forma y condiciones de trabajo
- Medidas de higiene y seguridad industrial
- Medidas de asistencia y bienestar social
- Condiciones de trabajo de mujeres y menores
- Formación profesional y aprendizaje
- Formas de procedimientos para ingreso y retiro de trabajadores.

Los requisitos señalados, son simplemente enunciativos y no limitativos.

Prohibiciones:

Las prohibiciones señaladas para los contratos colectivos son: D.S. de 10 de octubre de 1958, prohíbe que contengan estipulaciones contrarias a la Ley, las buenas costumbres y el interés público. Art. 9o. "tampoco se podrá modificar las prestaciones otorgadas por el Código de Seguridad Social".

Finalmente, determina que el Ministerio del Trabajo, proporcionará formularios tipo" a todos los que soliciten

Ampliación de lo favorable en beneficio del trabajador:

Nuestra legislación contiene el principio de "ampliar lo

favorable" en beneficio del trabajador, con las siguientes disposiciones:

Art. 9o. de la Ley de 13 de diciembre de 1956; "Los contratos individuales no podrán derogar las cláusulas del contrato colectivo, salvo que beneficie a los trabajadores".

Art. 10 "Si el contrato suscrito por un sindicato a sindicatos con el respectivo empleador, contiene condiciones mas favorables para los trabajadores, éstas tendrán preferente aplicación al suscrito por la federación o confederación".

Duración del contrato colectivo:

La Ley de 13 de diciembre de 1956 y el D.S. de 1o de octubre de 1958, determinan la duración del contrato -- colectivo, en los siguientes términos:

Plazo fijo: Si el contrato es a plazo fijo, tendrá una duración de uno a tres años.

Trabajo indeterminado: Deberá tener por lo menos la vigencia de un año.

Trabajos de índole transitorio: Gozan del privilegio de fijar libremente el término del contrato.

Revisión del Convenio Colectivo:

La Ley de 13 de diciembre de 1956, determina que es procedente la revisión de los convenios colectivos, en los siguientes casos:

-- "Siempre que haya aumento en el costo de vida".

-- "Que se produzca cambios sustanciales en las condiciones económicas del país; y

-- " Si estos cambios afectan las operaciones financieras o técnicas de la actividad correspondiente".

Del espíritu de las disposiciones antes, citadas, se concluye que los convenios colectivos, deben ser revisados frecuentemente, debido al continuo aumento del costo de vida, tanto en otros países como en el nuestro.

Tácita reconducción:

La Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario, nada dicen al respecto, pero la Ley de 15 de diciembre de 1956 en su Art. 12 determina: Los efectos del convenio colectivo de trabajo subsistirá mientras no se suscriba uno nuevo. representa en el fondo una tácita reconducción.

Este aspecto está plenamente justificado, en cuenta se refiere a contratos individuales a plazo fijo, que luego de cumplidos y pasado el término continúan en ejecución, sin protesta de la parte patronal, se dice que hay tónica reconducción.

Responsabilidad sobre incumplimiento del convenio colectivo:

El Art. 26 de la Ley General del Trabajo, dice: "El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por estos sin necesidad de expreso mandato" El patrimonio sindical garantiza sus obligaciones. En caso de disolución dicho patrimonio continuará afectando a las responsabilidades emergentes.

Este aspecto parece incompleto; porque si bien es cierto que una vez adquirida una obligación, esta debe cumplirse no por eso se debe dejar de señalar las responsabilidades en caso de incumplimiento.

Terminación del Convenio Colectivo:

Según el Art. 13 de la Ley de 13 de diciembre de 1956, termina por las siguientes causas:

-- Por mutuo consentimiento de partes.

- Por las causas estipuladas en el contrato
- Por quiebra o liquidación judicial de la empresa.
- Por conclusión de la obra.
- Por agotamiento de la materia objeto de la explotación
- Por caso fortuito o fuerza mayor.

Conflicto de la negociación de un convenio colectivo:

Los Arts. 11 y 12 del Decreto Reglamentario de la L.G.T. expresa:

En caso de conflicto en las negociaciones del convenio colectivo, se aplicarán estrictamente las disposiciones contenidas en la Ley General del Trabajo y su D.R.

El derecho de huelga sólo será ejercitando, cuando se hayan agotado todos los recursos señalados por la Ley General del Trabajo y por resolución democrática de los Trabajadores de conformidad al ART. 114, expresada mediante voto secreto en asamblea general.

Estos artículos son claros y responde a las recomendaciones generales de la O.I.T. Por consiguiente no merecen mayor comentario.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al término de la presente Tesis, el postulante, se permite formular ante la consideración de los distinguidos Catedráticos Miembros del Tribunal, las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- La incesante evolución de las relaciones de trabajo, en el devenir histórico y las crecientes aspiraciones de los trabajadores a una retribución mas justa a sus esfuerzos, ha dado lugar a la constitución de las organizaciones laborales y también patronales.
- Asimismo, superada la etapa del individualismo liberal y como producto de las nuevas corrientes, políticas y sociales, surge la necesidad de la intervención del Estado, en las relaciones obrero patronales.
- Aceptada la intervención del Estado en la vida económica y social de los pueblos, el Derecho Laboral adquiere mayor importancia, porque tiene que abarcar ahora, los alcances de la nueva figura jurídica, que es el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.
- El Convenio Colectivo de Trabajo, por ser materia del Derecho Laboral, que no sólo abarca ya a diversas clases sociales, sino que se ocupa

del ordenamiento del régimen de la producción y las necesidades mas primordiales de la humanidad, sale del marco estrecho de las relaciones individuales del Derecho Civil, para adquirir una fisonomía y naturaleza jurídica propias.

-- En nuestro país, siguiendo este ritmo del desarrollo del 'Derecho Laboral, se han dictado varias -- disposiciones legales, referidas a la implantación y aplicación del convenio colectivo de trabajo.

Pero, esta legislación contiene norma contradictoria debido a que en su elaboración han sido inspiradas en fuentes diferentes. Algunas responden a un origen francés y tienen carácter reglamentario (corporaciones) y otras de carácter contractual que responden a un origen anglo-sajón (convenios).

A esto se suman factores que han determinado que la aplicación del convenio colectivo en el país, no haya satisfecho las expectativas en torno a él, cuando hacé su aparición en la legislación social. Entre estos factores negativos podemos citar los siguientes:

a) Resistencia de parte de los empleadores

por desconocimiento de su utilidad en las re
laciones obrero-patronales.

- b) Poco interés de los trabajadores, debido también a la falta de una mayor información sobre los alcances de esta figura jurídica.
- c) Falta de mayor difusión e inventivación de parte del estado para la celebración del con
venio colectivo.
- d) Influencia de corrientes político-sociales, en la posición de los trabajadores, que con
sideran que la celebración de convenios co
lectivos, son paliativos que no resuelven en el fondo, los problemas sociales.

La falta de una mayor comprensión entre patronos y trabajadores, ha sido en parte, causa de frecuentes conflictos sociales, que muchas veces por su excesi
va duración afectan gravemente a la paz social y a la economía del país. Estos conflictos tiene su origen mayormente en la insensibilidad de la parte patronal; pero también es evidente que las organizaciones laborales en algunos casos demuestran posicio
nes intransigentes y hacen abuso del derecho del huel
ga, notándose en muchos casos la impotencia de la au
toridad para poner término a tales situaciones.

Por todo lo expuesto se propone:

Primero.- Debe procederse con urgencia a la revisión, actualización, discusión y aprobación del Código de Trabajo, cuyo proyecto elaborado con erogación de dineros se encuentra en estatu quo.

Segundo.- El Código de Trabajo, debe contener disposiciones que con claridad definan el CONVENIO COLETIVO, salvando la confusión que actualmente ocasiona la de los términos de Contrato y Convenio, al mismo tiempo.

Tercero.- Debe establecer procedimientos mas eficaces para evitar conflictos.

Cuarto.- Igualmente debe contener disposiciones para imponer sanciones drásticas a las partes causantes de conflictos, o en los casos de incumplimiento del CONVENIO COLECTIVO.

Quinto.- A los efectos anteriormente citados, el Código debe otorgar mayor autoridad al Ministerio de Trabajo y D.L., así como a la judicatura del Trabajo.

A N E X O S
= = = = =

DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 8 DE

DICIEMBRE DE 1942

T I T U L O I I

C A P I T U L O I I

DEL CONTRATO COLECTIVO

ARTICULO 23.- El contrato colectivo no solo obliga a quienes lo han celebrado, sinó a los obreros que después se adhieran a él por escrito, y a quienes posteriormente ingresen al sindicato contratante.

ARTICULO 24.- En el contrato colectivo se indicará las profesiones, oficios o especialidades, la fecha en que el contrato entrará en vigor, su duración y las condiciones de prórroga, rescisión y terminación.

ARTICULO 25.- Las estipulaciones del contrato colectivo, se consideraran parte integrante de los contratos individuales de trabajo.

ARTICULO 26.- El sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por éstos sin necesidad de mandato expreso. El patrimonio sindical garantiza sus obligaciones. En caso de disolución dicho patrimonio continuará afectando a las responsabilidades emergentes.

ARTICULO 27.- El patrono que emplee trabajadores -- afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con ellos contratos colectivos de trabajo, cuando lo soliciten.

DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA LEY
GENERAL DEL TRABAJO DE 23 DE AGOSTO DE 1943

ARTICULO 17.- Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o mas patronos y un sindicato federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o de reglamento.

ARTICULO 18.- El Contrato Colectivo de trabajo deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector de Trabajo.

ARTICULO 19.- Solo los sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores con personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno y organizados de acuerdo a la -- Ley General del Trabajo y al presente REglamento, podrán suscribir válidamente contratos colectivos.

ARTICULO 20.- La representación de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, será ejercida conforme a sus estatutos.

DISPOSICIONES DE LA LEY DE 13 DE DICIEMBRE DE 1956

Artículo Primero.- Se instituye el Contrato Colectivo de Trabajo, con carácter obligatorio, para normar las relaciones laboreales entre empleadores y trabajadores. Cuando no exista sentimiento de parte, éste será suscrito con intervención del Ministerio de trabajo o de Asuntos Campesinos, en su caso.

Artículo Segundo.- El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre una o varias organizaciones de trabajadores por una parte y por otra una o varias organizaciones de empleadores o uno o varios empleadores tomados individualmente, que regula los derechos y deberes de las partes y contiene normas que determinan las condiciones en que el trabajo deba presentarse y las demás materias relativas a él.

Artículo Sexto.- El contenido mínimo del Contrato Colectivo de Trabajo establecerá:

- a) Tipos, formas y normas de remuneración.
 - b) Salario mínimo garantizado
 - c) Jornada y horario de trabajo
 - d) Descansos de vacaciones
 - e) Lugar, formas y condiciones de trabajo
 - f) Medidas de higiene y Seguridad Industrial
 - g) Medidas de asistencia y bienestar social
 - h) Condiciones de trabajo de mujeres y menores
 - i) Formación profesional y aprendizaje
 - j) Duración del contrato
 - k) Prórroga, revisión o rescisión del contrato, y
 - l) Formas y procedimientos para el ingreso y retiro de trabajadores.
-

DISPOSICIONES DEL DECRETO SUPREMO DE 1o DE OCTUBRE DE 1958

Artículo 1o.- A partir del 1o. de octubre del presente año todas las empresas del país, deberán suscribir con los sindicatos respectivos, Contratos Colectivos de Trabajo, de acuerdo a la Ley de 13 de diciembre de 1956. Los detalles y condiciones serán convenidos libremente por las partes.

Artículo 2o.- Los Contratos Colectivos de Trabajo, se suscribirán entre el patrono o su representante legal y el sindicato de la empresa. En caso de que en una empresa existan dos o mas sindicatos, todos ellos deberán organizar una sola representación sindical para la suscripción del respectivo contrato colectivo.

Artículo 3o.- Todo contrato colectivo de Trabajo para ser válido, deberá ser homologado por la Dirección General del Trabajo, repartición en la que se abrirá un " Registro Nacional de Contratos Colectivos".

Artículo 4o.- Las empresas con domicilio legal en el interior de la República, presentarán, en doble ejemplar, los respectivos contratos a la mas próxima Jefatura REgional del Trabajo, las mismas que deberán remitir el original a la Dirección General, para su homologación.

Artículo 5o.- Para facilitar la aplicación del Contrato Colectivo, El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, proporcionará formularios de contrato tipo.

Artículo 6o.- Todo Contrato Colectivo, deberá tener por lo menos vigencia de un año, salvo, las disposiciones que sobre rescisión y extinción que establece el Art. 13 de la Ley de diciembre de 1956.

Artículo 7o.- Todo Contrato Colectivo obliga por el término de su duración a las personas naturales o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, cualesquiera que fuesen los cambios que se produzcan en sus representaciones.

Artículo 8o.- Los empleadores y los trabajadores obligados por el Contrato Colectivo no podrán estipular disposiciones contrarias a la Ley, las buenas costumbres o al interés público.

Artículo 9o.- Las prestaciones otorgadas por el Código de Seguridad Social y las disposiciones de la Ley General del Trabajo y su decreto Reglamentario, no podrán modificarse en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Artículo 10o.- Constituyendo el Contrato Colectivo de Trabajo un acto solemne, las partes deberán acreditar su capacidad y su personería jurídica conforme a ley.

Artículo 11o.- En caso de conflicto en la negociación del Contrato Colectivo, se aplicará estrictamente, las disposiciones contenidas en la ley General de Trabajo y su Decreto Reglamentario.

Artículo 12o.- El derecho de huelga sólo podrá ser ejercitado cuando se haya agotado todos los recursos señalados por la Ley General del Trabajo, y por resolución democrática de los trabajadores, de conformidad al artículo 114 de dicha Ley, expresada mediante voto secreto en asamblea general.

Artículo 13o.- Derógase el Decreto Supremo No. 3713 de -- fecha 29 de abril de 1954, y todas las disposiciones contrarias al presente Decreto Supremo.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A

= = = = =

| | |
|-------------------------------|---|
| LEGISLACION SOCIAL BOLIVIANA | Abraham Maldonado Imprenta Nacional La Paz- Bolivia 1956, 658 pgs. |
| LESGISLACION SOCIAL BOLIVIANA | Recopilación de Gloria Aya la Mercado, año 1966 La Páz bolivia. |
| HISTORIA DEL TRABAJO | Editorial Cuadernos de Eudebe Francois Barret Buenos Aires 1971, 95 pgs. |
| CONSTITUCIONES POLITICAS | Edición oficial, La Paz-Bo- livia año 1958 225 pgs. |
| CODIGO CIVIL | Edición oficial La Paz-Boli- via año 1976 pág. 442. |
| DERECHO DEL TRABAJO | Francois Barret, Editorial Publicaciones Omega. Madrid-España 1974 277 pgs. |
| CONTRATO COLECTIVO | Ley de 13 de diciembre 1956 |
| CONTRATO COLECTIVO | D.S. de 10. Octubre de 1958 |
| DICCCIONARIO DE DERECHO USUAL | Guillermo Cabanellas, edit. "Eliasta" Buenos Aires-Arg. año 1976 4 tomos |

- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL Guillermo Cabanellas Bibliografía Omeba Buenos Aires argentina, año 1978 927 pgs
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CODIGO PROCESAL DE TRABAJO Recopilación de Jorge Ortega Torrez Editorial "Temis" Bogotá-clombia 1974 686 pgs.
- DICCIONARIO DE LEGISLACION DEL TRABAJO Imprenta Universitaria --- Cochabamba-Bolivia año 1948 pgs. 297
- CODIGO DEL TRABAJO Edición Oficial-editorial Jurídica de Chile Santiago año 1970 pgs. 578.
- DOCTRINAS ECONOMICAS Remo Di Natale Editorial Aurea-Cochabamba Bolivia año 1976, pgs. 87.
- CODIGO DEL TRABAJO Edición Oficial Editorial "Cirjué", Quito-Ecuador año 1975, pags. 156.
- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO Manuel Alonso Garcia, 3ra edición -Edit. "Ariel" Barcelona - España año 1971 pags. 777.
- "EL TRABAJO LA MORAL" José Husslein Ed. Zig-Zag Santiago de Chile, año 1938 127 pgs.
- "LAS REVOLUCIONES BURGUESAS" E.J. Horbam Ed. "Guadarrama" Madrid España año 1971 124 p.

| | |
|--|--|
| "HISTORIA DE LA CIVILIZACION | Mc. Nell Burns, Ed. "Azcuana" Buenos Aires-Arg. año 1974 pags. 1078 |
| POPULARUM PROGRESSIO | Pablo VI Encicla Papal sobre el desarrollo de los pueblos ed. "Paulinas" 1967 pgs. |
| SINTESIS DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO | Recopilación de S. Martinez ediciones "Tiempos Modernos" lima-Perú año 1975 160 pgs. |
| TRATADO ELEMENTAL DE DERE- CHO CIVIL | Marcel Planiol vol. VIII. ed. "José M. Cajica" México- D. F. año 1947. |
| "LEGISLACION DEL TRABAJO | Isaac Sandoval R. Editorial Burillo La Paz-Bolivia 1972 pgs. 310. |
| DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIA- LES | Manuel Ossorio, Ed. "Heliasta" Buenos Aires-Arg. año 1974 pgs. 791. |
| FILOSOFIA DEL TRABAJO | Frank Tannenbaum editorial del Pacífico, Santiago de Chile, año 1956 pgs. 176. |
| TESIS CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO | Luis Felipe Pérez C. Univer- sidad Nl. Autónoma de Nica- ragua, año 1963. |

= = = = =

= = = = =

I N D I C E G E N E R A L

| <u>CAPITULO I.</u> | <u>Pág.</u> |
|--|-------------|
| <u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u> | 1 |
| <u>CAPITULO II.</u> | |
| <u>EL TRABAJO EN LA ANTIGUEDAD</u> | |
| 1.- Organización Social..... | 3 |
| 2.- Modo de Producción..... | 3 |
| 3.- Inexistencia de normas legales del trabajo..... | 3 |
| <u>CAPITULO III.</u> | |
| <u>EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA</u> | |
| 1.- Características..... | 5 |
| 2.- Las relaciones de trabajo en esta etapa..... | 6 |
| 3.- Primeras organizaciones gremiales..... | 6 |
| 4.- Las corporaciones..... | 7 |
| 5.- Las categorías en las corporaciones..... | 9 |
| 6.- El maestro, el oficial y el aprendiz..... | 10 |
| 7.- Estatutos..... | 11 |
| 8.- Ordenanzas, reglamentos..... | 11 |
| 9.- Los Convenios individuales de trabajo..... | 11 |
| 10.- Los Convenios Colectivos de Trabajo..... | 13 |
| <u>CAPITULO IV.</u> | |
| <u>LA REVOLUCION INDUSTRIAL</u> | |
| 1.- El pensamiento Liberal..... | 17 |
| 2.- Principios básicos del liberalismo..... | 18 |
| 3.- La doctrina Económica..... | 19 |
| 4.- Las consecuencias del régimen liberal..... | 21 |
| <u>CAPITULO V.</u> | |
| <u>INTERVENCION DEL ESTADO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.</u> | |
| 1.- Fundamentos..... | 23 |

CAPITULO VI.

| <u>EL CONVENIO COLECTIVO</u> | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| 1.- Relaciones sociales colectivos..... | 27 |
| 2.- Denominaciones..... | 28 |
| 3.- Definición..... | 28 |
| 4.- Funciones del Convenio Colectivo..... | 31 |
| 5.- Resistencia a la uniformidad de las condiciones de trabajo..... | 33 |
| 6.- Clasificación de los Convenios Colectivos..... | 34 |
| 7.- Por el territorio donde se aplica..... | 34 |
| 8.- Con intervención del Estado..... | 35 |
| 9.- Sin intervención del Estado..... | 35 |

CAPITULO VII.

| <u>NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO</u> | |
|--|----|
| 1.- Antecedentes..... | 37 |
| 2.- Mandato..... | 38 |
| 3.- Gestión de Negocios..... | 39 |
| 4.- Estipulación en favor de terceros..... | 39 |
| 5.- La concepción reglamentaria..... | 40 |
| 6.-El dualismo del contrato colectivo..... | 40 |
| 7.- Teoría del derecho social..... | 41 |
| 8.- Teorías normativistas..... | 42 |
| 9.- Caracteres especiales del convenio colectivo.... | 43 |

CAPITULO VIII.

| <u>EL CONVENIO COLECTIVO EN BOLIVIA</u> | |
|---|----|
| 1.- Antecedentes..... | 44 |
| 2.- Normas que regulan el convenio colectivo en nuestro país..... | 44 |
| 3.- Constitución Política del Estado..... | 45 |
| 4.- Definición del Convenio colectivo en nuestra legislación..... | 47 |
| 5.- Requisitos..... | 48 |
| 6.- Obligación de celebrar convenios colectivos..... | 49 |
| 7.- Contenido del Contrato Colectivo..... | 51 |
| 8.- Prohibiciones..... | 52 |

| | <u>pág.</u> |
|---|-------------|
| 9.- Duración del contrato colectivo..... | 53 |
| 10.- REvisión del Convenio Colectivo..... | 54 |
| 11.- Tácita reducción..... | 54 |
| 12.- Responsabilidad sobre incumplimiento del convenio colectivo..... | 55 |
| 13.- Conflicto de la negociación de un convenio colectivo..... | 56 |
| <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u> | 57 |
| ANEXOS | 61 |

| |
|------------------------|
| M.L.B. teif. 850144 |
|------------------------|