

Universidad Mayor de San Andrés  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO

La Paz - Bolivia



Tesis de Grado

"EL CONVENIO O CONTRATO COLECTIVO  
DE TRABAJO Y SU APLICACION EN BOLIVIA"

Postulante: JAVIER NAVARRO AGREDA

1 9 8 1

NO 0 0230

A MIS PADRES, que con sacrificio y abnegación contribuyeron a mi formación, sin cuyo apoyo y orientación, no hubiera logrado culminar con éxito mi carrera profesional.

A MI ESPOSA Y HERMANOS, que en todo momento me brindaron apoyo y aliciente para concluir mis estudios académicos.

La Paz, junio de 1981

## C A P I T U L O I

### I N T R O D U C C I O N

NO 00230

El Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo, como institución jurídica que es, no ha nacido como una teorización de juristas ni ha sido labor de legisladores. El Contrato Colectivo, por el contrario, es el resultante de la acción de las masas laborales y de las circunstancias históricas, donde se desarrolló su gestación; esa acción sin embargo, en nuestro país, no ha sido orientada al logro de la elaboración de Convenios o Contratos Colectivos por empresa o por ramas de actividad, que normen y establezcan las condiciones de trabajo, en las que el trabajador tenga que desarrollar su actividad. Es forzoso reconocer que en la actualidad la protección del trabajador, también en la esfera del contrato individual de trabajo, ha sido asumida ampliamente por la legislación estatal, sobre todo mediante la fijación de salarios mínimos y otros beneficios. Con esto, la función de la convención colectiva consiste en gran parte en la ejecución y adaptación de las normas legales a las particularidades que ofrece la rama de actividad que comprende. Aún siendo así, la función de la convención colectiva es todavía importante, y aumenta en la medida en que la convención a su vez se adelanta a la legislación estatal.

El presente trabajo pretende aportar a un mayor conocimiento y difusión del Convenio Colectivo de Trabajo en nuestro país, en especial de los trabajadores y sus organizaciones; asimismo, contribuir en forma positiva al establecimiento de las causas que impiden la aplicación integral de esta figura jurídica del Derecho Colectivo-

NO 0 0 2 3 0

Laboral.

La primera parte de la presente tesis, trata del planteamiento del problema, o sea, preguntarnos "por qué" no se aplica en Bolivia el Convenio Colectivo de Trabajo en su totalidad?. Para lo cual además de la explicación de las actuales relaciones colectivas de trabajo, se establece el estudio relativo al Marco Teórico Doctrinal con teniendo los aspectos concernientes a sus generalidades, fundamentos, denominaciones, definiciones, naturaleza jurídica, caracteres, contenido, validez, duración, formas y efectos.

El Marco Normativo se ocupa de analizar la legislación positiva, que existe en nuestro país referente a la contratación Colectiva y las normas que rigen en su aplicación.

La segunda gran parte, está destinada a establecer las posibles respuestas, a la pregunta que constituye el planteamiento del problema y de esta forma se analizan las causas de la aplicación parcial del Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo en Bolivia, entre las que citamos: el desconocimiento de su contenido y sus alcances; la desconfianza laboral o poca credibilidad que otorga la clase trabajadora a sus ventajas; la negativa patronal a contratar en forma colectiva o por ramas de actividad; los posibles límites al derecho de huelga y la susceptibilidad que despierta en los trabajadores la garantía patrimonial exigida a los Sindicatos.

La Hipótesis, consiste en plantear la ampliación del Derecho Colectivo Laboral en nuestro país, otorgando mayor vigencia a las organizaciones laborales y patronales, mediante un reconocimiento previo por parte del Estado a las facultades de los Sindicatos patronales y laborales de pactar en forma colectiva a nivel de empresa y de ramas de industrias. Asimismo, se plantea el aglutinar, recopilar, y uniformar los Laudos Arbitrales, Convenios de Partes y Reglamentos Internos por ramas de producción.

Dentro de las medidas coadyuvantes a una aplicación integral de la Contratación Colectiva, se propone: Una mayor difusión y conocimiento de las ventajas y desventajas del Contrato Colectivo; el establecimiento de Contratos Tipos conteniendo cláusulas maestras para su elaboración; un mejor asesoramiento estatal, además de una mayor implementación de normas legales.

La última parte, al margen de las conclusiones, está cubierta por el trabajo de campo e investigación, destinado a la obtención y elaboración de datos que confirmen la hipótesis; de esta forma se establecen: La inexistencia de Convenios Colectivos de Trabajo por ramas profesionales o de actividad; la existencia de Convenios dispersos y contradictorios en sectores de producción análogos; la falta de uniformidad en Laudos Arbitrales y Reglamentos Internos en una misma categoría laboral.

En síntesis, la presente tesis está destinada a aportar, aunque sea en mínima parte, a la solución de los intrincados y múltiples conflictos laborales existentes, además de normar en forma más efectiva, las relaciones de trabajo, hoy, bastante deterioradas.

## C A P I T U L O   I I

### - LA APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN BOLIVIA

Luego de más de medio siglo de arduas luchas sindicales en nuestro país, se logró en cierta medida la dictación de disposiciones legales que limitan la voluntad patronal en los procesos de contratación a fin de que sus relaciones no fueran reguladas por el simple contrato de derecho común con una clara preponderancia del criterio civilista, que permitía a los patronos disponer unilateralmente las condiciones de trabajo en sus empresas, con prescindencia absoluta de la voluntad de la clase asalariada.

El vínculo jurídico que creaba las relaciones obrero-patronales era así un simple contrato de derecho civil, por virtud del cual quedaban prefijadas de antemano las obligaciones de ambas partes. Por otro lado, en cuanto al régimen de retribución de los servicios prestados, era comprensible que, ante la ausencia de protección estatal y por efecto de la concepción que orientaba la conducta burguesa y liberal, la clase patronal debiera imponer a dicho régimen salarial el principio económico de la oferta y la demanda.

Sin embargo, la conciencia de clase adquirida por la masa-trabajadora determina que la actitud del proletariado no se signifique sólo en el hecho de implorar la protección del Estado, sino que su acrecentamiento se acentuó de tal manera, impulsado por el éxodo a los centros manufactureros y su solidaridad hacia un ideal común -

de liberación económica se hizo tan compacta, que permitió una acción de fuerzas conjuntas para lograr su reivindicación como clase social. El transcurso del tiempo y las batallas sostenidas por los sindicatos bolivianos, lograron que el estado interviniera en una forma más intensa dentro de las regulaciones del Contrato de Trabajo, ejerciendo mediante las mismas un sentido tutelar de los derechos de los trabajadores; de esta forma se promulga la Ley General del Trabajo el 8 de diciembre de 1942 y su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, instrumentos legales que establecen las normas generales sobre las -- que se enmarcarán en el futuro las relaciones de trabajo, en especial se dan las regulaciones elementales para la realización de contratos colectivos, definiéndolo en el artículo 17 del D.R.; posteriormente, se promulga la ley de 13 de diciembre de 1956 que instituye con carácter obligatorio, el contrato colectivo de trabajo, la misma que fué reglamentada por el D.S. de 1º de octubre de 1958.

No obstante de contar con preceptos legales, las organizaciones laborales y patronales no aprecian su verdadero alcance, dando lugar por el contrario a que sea el estado quien mediante disposiciones dispersas y confusas establezcan las condiciones de trabajo para las diferentes formas de producción.

En la actualidad, no se aplica en sus verdaderos alcances, el contrato o convenio colectivo de trabajo, en especial los convenios ley por sectores profesionales o ramas de actividad; de esta forma sólo podríamos hablar de los convenios entre empresas y sindicatos,

así como de los laudos arbitrales y algunos reglamentos internos donde se establecen condiciones de trabajo con el pleno concurso e intervención sindical.

Para una mejor comprensión de los alcances y metas de esta categoría jurídica laboral, esta primera parte se divide en dos grandes campos: a) El marco teórico doctrinal de la convención colectiva, y b) Los aspectos normativos en su aplicación. Campos de acción que nos permitirán en forma posterior analizar las causas que impiden la aplicación total del convenio colectivo en nuestro país.



C A P I T U L O   I I I

MARCO   TEORICO   DOCTRINAL

- FUNDAMENTOS. -

El Derecho Colectivo de Trabajo está integrado por un conjunto de instituciones necesarias a la formación y actividad de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patrones que intervienen en las relaciones de producción.

El Derecho Colectivo, por otra parte, no queda constreñido a un simple papel de garante de las normas del derecho individual, sino por el contrario proyecta su ámbito de acción mucho más allá de la relación contractual. Adquiere las características de un agente del cambio social y tiende a formar un derecho autónomo superando el marco jurídico referencial de las relaciones individuales de trabajo. A este fin, abarca aspectos que interesan a las clases intervinientes en las relaciones de producción, así como otros asuntos de carácter general vinculados con la administración del Estado y los patrones de dominación ideológica. (1).

Es en este entendido que las relaciones de producción entran a un proceso de discusión, trato y ajuste entre un patrón y un sindicato con el objeto de determinar conjuntamente el contenido de

(1) SANDOVAL RODRIGUEZ, ISAAC "Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo". Edit.Imp. Amauta S.A. -Lima, Perú - 1976. pág. 46

un convenio o contrato colectivo de trabajo.

Esta es la médula de los propósitos sindicales, porque es el medio para normalizar las relaciones obrero-patronales y el principal instrumento para que los trabajadores participen en el establecimiento de salarios y condiciones de trabajo más ventajosos.

Además de los beneficios directos para las partes contratantes, la negociación colectiva y su resultante contrato de trabajo tienen una poderosa influencia en la economía de la nación y en su estructura social. Cuantos mejores salarios y condiciones de trabajo puedan conseguir los trabajadores, tanto mayor podrá ser su participación en las actividades de los diversos sectores económicos y sociales del país.

El Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, no sustituye al contrato individual de trabajo, ni determina relaciones inmediatas y directas entre la entidad patronal y los trabajadores individualmente considerados. Lo que hace en forma esencial, es fijar condiciones básicas de labor, de salario, tiempo de duración, modos de remuneración para los distintos niveles de producción en la empresa, horarios y turnos de trabajo, régimen de descansos, vacaciones, tareas extraordinarias, goce de beneficios sociales, asignaciones, primas al mayor rendimiento, sanciones por omisión e incumplimiento de lo estipulado, formas de resolver los diferendos individuales y colectivos entre el empleador y los trabajadores, etc.; tópicos y previsiones que generalmente figuran en los contratos individuales de -

trabajo. De esta forma, el convenio o contrato colectivo, como indistintamente se usa el término en latinoamérica, precede a los contratos individuales de trabajo, o si ellos ya existen, los complementa con las reglas y previsiones pertinentes.

La convención colectiva tiene características propias y definidas. En primer lugar, es una convención en la cual la parte que representa a los trabajadores debe ser una persona jurídico-laboral de carácter colectivo (Sindicato). En segundo término, el convenio colectivo contiene cláusulas que regulan la relación individual de trabajo, obligando a que los trabajadores comprendidos en sus alcances, cumplan con las estipulaciones prescritas. En tercer lugar, es un convenio solemne sujeto a requisitos formales imprescindibles. En cuanto a su concreción, debe extenderse por escrito en varios ejemplares, cumplirse con los trámites administrativos necesarios para que entre en vigencia. En cuarto lugar, el contenido del convenio colectivo está limitado por disposiciones de orden público tanto en lo que corresponde a medidas de hecho en el ejercicio de la defensa profesional, como en los asuntos pertinentes a la relación individual del trabajo. Derechos estos últimos que no pueden ser vulnerados en ninguna circunstancia.

Por lo tanto, la gran mayoría de los autores afirman que el fin a que se aspira en estas convenciones, es a alcanzar la paz entre las partes, una especie de tregua obligatoria entre los intereses sociales contrapuestos representados entre trabajadores y emplea

dores.

De donde el convenio o contrato colectivo sería el instrumento idóneo para conseguir un equilibrio en las relaciones de trabajo, transitorio si se quiere, pero lo suficientemente eficaz a esos propósitos.

#### - GENERALIDADES Y DEFINICIONES

Los contratos colectivos de trabajo o pactos colectivos de condiciones del trabajo, como también se los denomina son convenios que se realizan entre un patrono o más, u organización patronal, con un sindicato u organismo obrero, relativo a las condiciones de trabajo. Es un contrato tipo al que deben sujetarse los contratos individuales, en él se consignan, las horas a que debe sujetarse la labor, la forma de remuneración, las condiciones higiénicas, etc.; sus cláusulas tienen fuerza de ley y no se pueden renunciar por convenios -- particulares. En suma es una de las protecciones más eficientes en favor del trabajador, puesto que en esta forma los contratos entre patronos y obreros se realizan en un pie de igualdad, lo que no sucede en el contrato individual en que estos últimos muchas veces tienen que aceptar condiciones de trabajo desfavorables, por la situación económica difícil en que se encuentran.

No se debe confundir el contrato colectivo del trabajo con los de equipo. En estos últimos existe una prestación efectiva de -- trabajo, mientras que en el anterior solo se establecen normas a las

cuales deben sujetarse los contratos individuales; en el contrato de equipo el jefe de él cobra el salario en forma global para distribuirlo entre los elementos integrantes del grupo, sin pactar ninguna condición de trabajo.

Una de las características principales de este convenio, es que los derechos adquiridos en virtud de él, no tienen validez únicamente para los obreros pertenecientes al sindicato pactante, sino que se extiende a los que ingresen aún después de realizado el contrato. El contenido de las cláusulas del contrato colectivo deben servir de base para los contratos individuales.

Guillermo Cabanellas, define al contrato colectivo en la siguiente forma: "Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, son las normas reglamentarias acordadas por representaciones clasistas que ostentando el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades en general a que se hayan de referir, tienen fuerza de ley una vez aprobadas por la autoridad y las que se dan por incluidas en los contratos individuales de trabajo, sin que la sola voluntad de las partes puedan dejarlas sin efecto en perjuicio de los trabajadores" (2)

Esta definición nos parece más adecuada porque incluye en ella los elementos fundamentales del contrato que vamos analizando como ser, que establece las normas a que deben circunscribirse los contratos individuales, que ellas tienen fuerza de ley y que no se pueden renunciar por convenios particulares.

La Oficina Internacional del Trabajo dió la definición -- del contrato colectivo del trabajo en la siguiente forma: "Toda con vención escrita concluída, por un cierto período, entre uno o va -- rios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo -- de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de -- uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo". (3)

El Código de Trabajo de Chile, consigna la siguiente defi nición: "Contrato colectivo es la convención celebrada entre un pa-- trón o una asociación de patronos, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos por otro, con el fin de establecer cier tas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas". (4)

El Código de Trabajo del Ecuador, define como contrato o pacto colectivo, "el convenio celebrado entre uno o más patronos o asociaciones patronales y una o más asociaciones de trabajadores le galmente constituídas, en el que se establecen las condiciones o ba ses conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, ante el mismo patrono y los trabajadores representados por la asociación -- contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto". (5)

---

(2) CABANELLAS GUILLERMO: "El Derecho del Trabajo y sus Contratos"

(3) CABANELLAS GUILLERMO: "Derecho Normativo Laboral" Bs.As. pág.48

(4) Código del Trabajo de Chile, Art. 3ro.

(5) Código del Trabajo del Ecuador, Art. 181

El Art. 17 del D.R. de la Ley General del Trabajo de nuestro país, define de la siguiente manera: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o de reglamentarlo". (6)

En el proyecto de articulado para un código de trabajo boliviano, el Dr. Isaac Sandoval Rodríguez define de la siguiente manera: "Contrato Colectivo de Trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador o un grupo de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, debidamente elegidos a los efectos de la suscripción del convenio". (7)

El Proyecto de Código del Trabajo de 1971 en su artículo 497 establece que el Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio escrito celebrado entre una o varias organizaciones sindicales con uno o varios empleadores, en el que estipulan normas y condiciones de trabajo aplicables a una determinada empresa o grupo de empresas de la misma actividad. (8)

Para otros, como el malogrado líder sindicalista americano, Samuel Compers, significa un proceso continuo y dinámico para resolver los problemas que se derivan directamente de la relación

---

(6) Ley General del Trabajo, su Decreto Reglamentario, Art. 17

(7) SANDOVAL ISAAC, ob. cit. pág. 69

(8) Proyecto de Código del Trabajo y Procedimiento Laboral de 1971. Edit. del Estado, La Paz - Bolivia, pág. 143

obrero-patronal".

O, más concretamente, como manifiesta el profesor Perlman: "Es la presión ininterrumpida que ejerce la clase trabajadora para -- elevar su condición" (9)

Como hemos podido observar por las definiciones que se -- han dado a conocer, es preciso que exista pluralidad de contratan -- tes por parte de los trabajadores, lo que no es necesario por la -- parte patronal, y tiene por finalidad acordar diferentes normas, a las cuales deben sujetarse los contratos individuales.

#### - DENOMINACIONES

Entre las denominaciones que se le han dado tenemos las -- siguientes: Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, Tratado In -- tensindical, Reglamento corporativo, Negociación Colectiva, Contra -- tación Colectiva, Convención Colectiva, Contrato de Tarifas, Pacto -- Colectivo y Acuerdo Paritario. La mayoría de los tratadistas opinan que el nombre de contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, está más de acuerdo con la naturaleza de este contrato.

---

(9) AGUILAR E. HUMBERTO: "El Contrato Colectivo de Trabajo" Temas la -- borales IADSL-BOLIVIA. Ed. Don Bosco. 1972. pág. 10



- NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS  
O CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.-

Inicialmente las convenciones colectivas de trabajo se estudiaron como contratos de Derecho Común. Al evolucionar y difundirse, al ir adquiriendo relieve e independencia estos pactos laborales, al observar los efectos que se les atribuían en relación con terceros comenzó a discutirse cuál era la naturaleza de esa institución jurídica que, nacida de un acuerdo de partes, se aplicaba incluso a aquellos que no habían participado, ni en forma directa ni indirecta, en su elaboración.

Trató de verse si no nos encontrábamos en presencia de un sistema jurídico que, al elevarse el contrato a la categoría de ley, superaba la concepción estrictamente contractualista.

El desarrollo institucional y el análisis técnico han llevado a formular doctrinas que intentan agruparse dentro de conceptos generales; pero pecan muchas de ellas de un carácter dualista que hace difícil, por la complejidad del planteamiento, su inclusión dentro de cualesquiera de los sistemas establecidos.

Por constituir la convención colectiva de trabajo la figura jurídica que, como sostuvo De Ferrari, marca mejor el carácter de las transformaciones producidas en un mundo como el actual, dirigido y dominado por las masas, el problema de su naturaleza para el Derecho tiene no sólo particular importancia en la hora presente, sino que se exige en exigencia derivada de la contribución que presta tan-

to a la paz social como a la organización de la empresa moderna.(10)

Desentrañar la verdadera naturaleza jurídica de los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituye un problema difícil, si hemos de atenernos para ello a los caracteres de esta nueva figura laboral. Su importancia es tanto doctrinal como práctica; pues la fijación de su cabal carácter técnico ayudará a dilucidar la razón de la fuerza obligatoria de estas convenciones o pactos y el porqué de obligar a todos los pertenecientes a una misma profesión, aún cuando no hayan participado en la gestión normativa, ni la hayan aprobado. La doctrina no está conforme acerca de la clasificación adecuada que corresponde a las diversas teorías formuladas sobre la naturaleza jurídica de los convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo; por mi parte, adoptaré la siguiente: a) Teorías Civilistas; b) Teoría de Transición; c) Teorías jurídico-sociales; d) Teoría mixta de ley y contrato.

#### Teorías civilistas

Las primeras tesis formuladas, que naturalmente debieron so meterse a considerar el convenio colectivo de trabajo, como un contra to de Derecho Privado, innominado dentro del Derecho Civil y nominado dentro del Derecho Laboral; son las teorías civilistas o estrictamente contractuales y se recurre al expediente de aplicar al Deré cho La bor al las determinaciones volitivas que caracterizan a la autonomía de la voluntad como fuerza vincular. Las explicaciones civilistas de la convención colectiva parte de ese principio y como indica Gallart;

(10) GUILLERMO CABANELLAS, "Derecho Normativo Laboral", ob.cit.pág.64

tratan de demostrar, mediante contestables sutilezas que existe siempre una aquiescencia voluntaria, tácita o expresa, manifestada personalmente o por procurador al compromiso pactado.

El propio Gallart señala la razón por la cual pueden ser justificadas aunque no compartidas las teorías civilistas: "Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo eran consideradas como de Derecho Privado, y en época en que el Derecho Público quedaba reservado, casi exclusivamente, a regular las actividades del Estado, de la provincia o del municipio; y, por tanto, era lógico que la explicación teórica del nuevo fenómeno jurídico que aparecía y cuyo futuro desenvolvimiento no se podía, preveer; se intentase dentro del Derecho Privado y recurriendo a las figuras jurídicas entonces conocidas" De esta forma es que se han confeccionado diversas teorías, que las pasamos a analizar:

Antecontrato, contrato preliminar o acto preparatorio

Dentro de la tesis civilista, algunos autores consideran que el convenio colectivo de trabajo integra un antecontrato o contrato preliminar, un acto propietario para el contrato de trabajo -- que se formaliza. Nos encontramos en la situación de que los trabajadores, previamente a formalizar sus contratos individuales de trabajo, fijan por medio de sus representantes y de acuerdo con los patronos, las condiciones de conformidad a las cuales se obligarán individualmente.

---

(11) CABANELLAS GUILLFRMO, "Derecho Normativo Laboral" -Talleres "El Gráfico" Bs.As. 1966, pág. 64.

La tesis de Jay afirma que el denominado contrato colectivo de trabajo no es, en realidad, sino una reglamentación contractual previa a las condiciones de trabajo.

Pero ocurre, dentro de esta tesis, que los trabajadores ya han celebrado individualmente sus contratos; y de lo que se trata, es (con el convenio colectivo), de regular las condiciones de prestación individual, sobre la base de la fijación de normas obligatorias y comunes, de esta forma el contenido de la convención normativa, se aplica incluso a los contratos anteriores a su formalización.

La observación precedente asesta un golpe decisivo a la posición doctrinal que enfoca como precontrato la norma colectiva laboral pactada por la representación de trabajadores y empresarios.

Se confunde dentro de esta tesis la verdadera reglamentación contractual, que es el contenido de la convención normativa, con la obligatoriedad de suscribir contratos individuales de trabajo, que la convención colectiva no puede imponer.

#### Contrato por adhesión

Conforme a esta teoría, existe una norma que se impone y a la cual se adhieren los participantes en la convención colectiva de condiciones de trabajo; integra así un contrato implantado por el más fuerte y aceptado por el más débil. Sin embargo, las reglas que rigen los contratos por adhesión, no se aplican a esta clase de convenios; pues con ellos se pretende precisamente que desaparezca la -

desigualdad en la posición de las partes contratantes, lo cual, constituye la principal, y para algunos, la única característica de aquel tipo de contrato.

En los convenios colectivos de condiciones de trabajo, se produce justamente lo contrario que en los contratos por adhesión. En el individual de trabajo, el trabajador se ve precisado a adherirse a las condiciones establecidas unilateralmente por el empresario; y para evitar que éste dicte un reglamento-ley para la parte más débil en la contratación, se conciertan los pactos colectivos, en los cuales ambas partes se encuentran en aparente plano de igualdad. Podrá existir contrato por adhesión cuando el convenio colectivo resulte de aplicación a terceros, a no contratantes y luego obligados, pero, en verdad, tal supuesto es excepcional y no sirve de pauta para delinear la naturaleza jurídica que le corresponde. Además, los contratos por adhesión se caracterizan por las cláusulas contractuales impuestas unilateral y libremente por uno de los contratantes, a las cuales se adhiere luego el otro; en cambio en los pactos colectivos, ambos contratantes se adhieren a las cláusulas contenidas en los mismos. (11).

#### Contrato Innominado

Capitant y Cuche reconocen, en la convención colectiva, un contrato innominado no estudiado hasta ahora, no reglamentado por la

(1) CABANELLAS GUILLERMO "Derecho Normativo Laboral" Ob.Cit.pág.145.

ley y del cual es necesario determinar los efectos inspirándose en el fin perseguido por los signatarios, sin extraviarse por las reglas -- trazadas para situaciones jurídicas diferentes. A la doctrina se pliega abiertamente Balella, cuando sostiene que "el contrato colectivo - adquiere naturaleza jurídica propia en la que podrán encontrarse, es cierto, puntos de contacto o de analogías con otros contratos; pero - que no deja por eso de ofrecer una fisonomía particular".

La teoría del contrato innominado valdría si la naturaleza de los pactos colectivos de condiciones de trabajo fuera contractual; pero dichos pactos no integran típicos contratos civiles. Basta tener presente que el convenio colectivo constituye el molde utilizado para que, dentro de él, sean vaciados los contratos individuales y para su aplicación resulta indispensable que el convenio colectivo se formalice, se concrete, adquiera relieve y por tanto se requiere para ello que el contrato individual de trabajo tenga ejecución concreta. No cabe dar cumplimiento a los convenios colectivos de condiciones de -- trabajo mientras no haya contratos individuales a los cuales aplicarlos.

A los argumentos de fondo debe agregarse otro de forma en contra de este enfoque. Consiste en que no son "innominadas" las convenciones colectivas de condiciones laborales, que se conocen con esa y con otras varias calificaciones por la técnica jurídica.

#### Teoría del Mandato

En los convenios colectivos, lo que se intenta explicar es

cómo un acuerdo de partes surte sus efectos en relación a quienes no lo han estipulado. Para justificar esa expansiva eficacia, un grupo-calificado de civilistas se pliega a la teoría de que en las convenciones colectivas existe un mandato, en ocasiones expresa y en otras tácito, entre los que contraen el acuerdo convencional y aquellos a quienes se aplica; así, surgiría el rasgo genuino y distinto del mandato, por la función representativa que el sindicato asume.

Bergeron señala que el sindicato, al estipular un contrato colectivo, representa a sus miembros, en virtud de un mandato resultante de la adhesión de ellos a los estatutos gremiales. El mandato, "se origina en el poder otorgado a los representantes del sindicato o en los mismos estatutos sindicales", por tanto, el sindicato contrata en nombre de los asociados, de los cuales resulta mandatario. Valleroux, por su parte, sostiene que el mandato se confiere al sindicato por la ley, ya que éste, le permite a aquél defender los intereses profesionales, estipular en nombre de los trabajadores y representarlos en la convención.

Por mucho que en el convenio colectivo haya quienes contraten a nombre y en representación de otros y que los dirigentes actúen como mandatarios de los sindicatos. La diferencia salta a la vista - una vez que en el mandato civil el mandatario obra en nombre y según las instrucciones del mandante, y en el convenio colectivo, el sindicato obra en nombre propio, pues su personalidad jurídica, absorbe - la individualidad de sus miembros. (12)

---

(12) PEREZ PATON ROBERTO, "Principios del Derecho Social y Legisla - ción del Trabajo". Buenos Aires, Argentina. 1965. pág. 244

De otra parte "el mandante puede derogar lo hecho por su -  
mandatario; puede también sustituir, dando fin al contrato. En el a  
cuerdo colectivo los sindicatos no pueden hacer una ni otra cosa; es  
tá fuera de su voluntad alternar o derogar lo que se hubiera pactado  
a su nombre" (13). La disimilitud es mayor aún si se considera el --  
convenio colectivo como ley normativa para las partes contratantes,--  
pues en la aplicación del "contrato-Ley" por encima de cualquier man  
dato el convenio amplía su ámbito de aplicación. (14)

La teoría del mandato es errónea, porque observa solamente  
los nexos que surgen entre los participantes de la relación jurídica  
colectiva dentro de una de las partes: el sindicato; además, resulta  
inexacta, pues, si bien en el Derecho Romano se proclamaba principio  
opuesto, el mandatario -en nuestro derecho- obliga al mandante, res -  
pecto a terceros, sin obligarse él mismo, y; evidentemente, en el con  
venio colectivo quedan obligados tanto mandantes como mandatarios.

A los argumentos expresados pueden agregarse los de Cunha-  
Goncalves, que señala, no es aceptable la teoría del mandato, porque  
el mandatario no asume responsabilidades personales en el contrato -  
celebrado, como en el contrato colectivo las tienen el sindicato y -  
el gremio (organización Patronal); o porque no puede haber mandata -  
rios de personas desconocidas, indeterminadas y hasta futuras, como  
las que sucesivamente van entrando en tales asociaciones o de ellas-  
se separan.

---

(18) PEREZ PATON ROBERTO, Ob. Cit. pág. 244

(14) SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC. "Convenio o Contrato Colectivo de Traba  
jo" Ob. Cit. pág. 62



### Estipulación a favor de tercero

Otra teoría civilista, que ha obtenido también calificadas adhesiones, es la de la estipulación a favor de tercero. De acuerdo con esta posición, el sindicato contrata por su propia iniciativa, pero en interés de sus miembros; los trabajadores se benefician por su permanencia en el sindicato o por su posterior ingreso en él, lo -- cual implica una ratificación.

Esta tesis, la de la estipulación a favor de un tercero ha sido sostenida en la doctrina con algunas variantes, por Raynaud, Planiol, Laronze y Bourdon. Desconoce que, para apreciar dicha figura -- jurídica, resulta necesario: a) que la estipulación sea una parte, no el todo del contrato; b) que lo favorable no vaya condicionado ni -- compensado por ninguna especie de obligación; c) que ninguno de los contratantes tenga autorización bastante ni representación legal del tercero.

En la estipulación a favor de un tercero se presume la triple existencia de quien estipula, del que promete y del tercero beneficiario. El que estipula, sería el sindicato, el que promete, el patrón o empresario; y el tercero, los trabajadores. De conformidad -- con esta tesis, el sindicato contrataría con el empresario o patrón un convenio en favor de sus afiliados. Pero inmediatamente aparece -- como problema el de que las convenciones colectivas se aplican tam -- bién a aquellos que no están afiliados a la entidad sindical, a terceros que le son extraños. Por otra parte, los sindicatos no son ter

ceros en relación al acuerdo; pues, al mismo tiempo que obligan a sus afiliados se obligan ellos a observar lo convenido.

Oponiéndose a esta teoría, Krotoschin sostiene, con mucho acierto, que es de observar que nunca la convención colectiva ofrece solamente ventajas al trabajador, sino que a éstas van unidos siempre en mayor o menor medida los deberes. "Trataría, entonces, de una combinación de la estipulación en favor de tercero con la promesa del hecho del tercero. La falta de cumplimiento puede encargar la obligación de daño a cargo de la asociación pactante; pero no se ve cómo el cumplimiento podría ser exigido directamente en la relación interindividual entre el patrono y el trabajador".

Pero es más, situando al contrato colectivo en aquella disposición del Código Civil por la cual se permite a un tercero no presente en el contrato privado ni formando parte de él, se beneficie de sus efectos favorables a sola condición de que manifieste su consentimiento posterior. (15)

Por tanto, esta antigua norma civilista no se ajusta a la convención colectiva contemporánea, ya que la estipulación en favor de un tercero en el Derecho Civil es un efecto secundario del contrato y no es el contrato mismo, dependiendo de la aceptación del tercer beneficiario para surtir sus efectos, lo que no se cumple en la convención colectiva.

---

(15) PLANIOL MARCEL "Tratado Elemental de Derecho Civil", París. Tomo II, pág. 602

### Contrato Mixto

Un grupo de civilistas, encabezados por Deslandres, intenta, para explicar este fenómeno jurídico, combinar el contenido de dos o más contratos civiles, estos autores unieron entonces el mandato con la estipulación en favor de tercero, y de esa amalgama nació un nuevo convenio; pero, lejos de esclarecer el problema, se oscureció aún más; en lugar de haber un solo error, se produjeron dos simultáneamente. Ambas figuras contractuales no resuelven, ni conjunta ni separadamente, el problema de explicar el fenómeno jurídico por el cual aquellos que no han prestado su consentimiento se encuentran, sin embargo, obligados por un acto jurídico que tiene para ellos -- fuerza compulsiva, aunque no hayan participado en su elaboración. Las críticas a una y otra tesis, sumadas entre sí, resultan suficientes para rechazar la del contrato mixto u otra cualquiera combinación de dos o más contratos civiles.

### Críticas a las teorías civilistas

Las teorías expuestas se basan fundamentalmente en el principio de la autonomía de la voluntad como fuerza vincular en el Derecho de los Contratos. Así, partiendo de las cláusulas y características del contrato civil, avanzan en el análisis comparativo. Si bien el convenio colectivo no deja de ser un acuerdo, con cláusulas obligatorias semejantes a las de los contratos individuales o en que intervienen entes colectivos, se diferencia en cambio de éstos en que su finalidad no es la de establecer relaciones inmediatas de deudor y

acreedor entre las partes, sino de perseguir objetivos generales abstractos, pues fija normas generales de trabajo y de retribución que han de regir en determinada empresa o grupo de empresas; normas derogables por acuerdos particulares, encaminadas a mejorar las condiciones de labor, procurar un mayor rendimiento productivo, racionalizar el trabajo, a cambio de un trato adecuado a los dadores de la -- fuerza de trabajo. (16)

Dentro de los contratos del Derecho Civil, no puede incluirse un fenómeno jurídico propio de los tiempos modernos y de la esfera laboral. Como señala Gómez, la convención colectiva surgió como un producto característico de un estado social que los romanos no conocieron ni podían tampoco imaginar fórmulas que a él se adaptasen; "no se pudo percibir el sentido revolucionario del fenómeno ni procurar su explicación dentro de los cuadros tradicionales del Derecho"; y, como éstos no ofrecen una solución, "recurrieron a sutilezas doctrinarias para transformar las viejas formas en la camisa de fuerza en la que se había de encerrar una nueva institución. (17)

### Teorías de Transición

El sistema civilista individualista, que se intentó para interpretar el fenómeno jurídico que representan las convenciones -- normativas, tuvo su secuela más importante en la aparición de algunas

---

(16) CABANELLAS GUILLERMO, "Contrato de Trabajo", Cita: Sandoval Rodríguez Isaac "Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo" Ob. Cit pág. 61.

(17) CABANELLAS GUILLERMO "Derecho Normativo Laboral". pág. 152

teorías que se califican de transición entre ese sistema individual - lista clásico y el de las teorías jurídicosociales que ven en la con ven ción normativa una ley delegada, un acto regla o una combinación de ley y contrato. (18)

#### Teoría del uso o costumbre individual

A esta posición se han plegado insignes juristas, como Lambert, Pic y Garraud, entre otros. Considera que la generalización de los pactos colectivos revela la existencia de prácticas profesionales que, a título de costumbre industrial, podrían ser impuestas como normas reglamentarias en las relaciones de trabajo exigibles ante los tribunales de justicia. Kaskel afirma concretamente que son producto de una acción impuesta por los grandes intereses de la industria. A ello objeta Gallart que cómo podría imponerse una convención pactada, precisamente, para derogar los usos industriales hasta entonces en vigor.

Se considera de tal forma que las normas contenidas en una convención colectiva constituyen un uso o costumbre general que debe aplicarse dentro de la actividad profesional de que se trate, y no solamente a quienes por sí o por representación de la entidad sindical hayan firmado el acuerdo; sino también a aquellos ajenos a la convención por el hecho de que, por constituir esas normas usos y costumbres generales, son como éstos de aplicación general.

---

(18) CABANELLAS GUILLERMO, "Derecho Normativo Laboral" Ob. Cit. pág. 153.

Cuanto se dice para justificar esta teoría carece de validez si se tiene presente que la costumbre, fuente del Derecho, se caracteriza por ser norma jurídica no escrita, impuesta por el uso. Resulta inadmisibles esa costumbre escrita, muy semejante a la ley en su forma de obligatoriedad, pero que participa del contrato por su elaboración; además, la costumbre se forma de manera espontánea e instintiva, mientras los pactos se formalizan, muchas veces, por presiones de ambiente o por necesidades que fuerzan a su elaboración. (19)

Compartimos en parte esta teoría por cuanto con ella cabe fundar los efectos de los convenios colectivos sobre terceros que no han participado en su elaboración, ni directa ni indirectamente; pero no en lo referente a definir la naturaleza jurídica de dichos convenios normativos. Se explica y justifica así uno de sus efectos -la extensión a terceros-, pero no su carácter jurídico; por lo cual, y a fin de evitar posibles confusiones, es necesaria la presente aclaración.

#### Representación Legal

La teoría de la representación ha sido sustentada, entre otros, en Italia, por Barassi y por Ranelletti. Parten del supuesto de que la ley concede un título de representación al sindicato, para convenir condiciones de trabajo en nombre de los asociados, y aún de

---

(19) CABANELLAS GUILLERMO "Derecho Normativo Laboral", Ob.Cit.pág.155

todos los que pertenezcan a la profesión; en virtud de ese título, la convención colectiva obliga a cuantos comprende, como en Derecho Civil liga al representado todo lo que hace su representante.

Derivando sus facultades de la ley, el sindicato, que tiene representación gremial, no actúa como mandatario de sus asociados, sino representando "Los intereses profesionales de los trabajadores que desempeñan sus actividades en una misma profesión, industria u -oficio" (20).

Barassi estudia las convenciones colectivas estableciendo que los sindicatos son en ellas contratantes, en tanto que el acuerdo produce derechos y obligaciones para los miembros de las dos categorías representadas. De tal manera, toda relación de trabajo debe cumplirse necesariamente de conformidad con las cláusulas de los convenios normativos. Por otra parte, el sindicato cumple cierta función legislativa semejante a la de la ley ordinaria, por no tratarse de un simple acto administrativo, sino de un típico acto legislativo.

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

---

(20) CABANELLAS GUILLERMO, "Derecho Normativo Laboral" pág. 155

### Teoría de la personalidad moral ficticia

A principios del siglo XX, Nast formuló su teoría intermedia entre el mandato y la estipulación en beneficio de otro, y que denominó de la personalidad moral ficticia. De acuerdo con esta teoría, que supera la gestión de negocios, la de mandato y la relativa a la estipulación a favor de tercero, se considera que el sindicato, no es parte en la convención, sino que son los afiliados los que concluyen ésta. De acuerdo con tal enfoque, nos encontramos en presencia de una personalidad moral absolutamente ficticia; el sindicato es una colectividad que negocia a favor de sus miembros y tiene una existencia puramente ficticia, pues se identifica con cada uno de sus --componentes, que constituyen, en realidad, los contratantes de la --convención colectiva.

Esta tesis no puede tampoco prosperar; además de no determinar la naturaleza del convenio, por ceñirse a fijar la del vínculo, porque el sindicato también se encuentra ligado por el acuerdo; pues to que responde, en nombre de sus asociados, del cumplimiento del -pacto colectivo convenido. Negar que el sindicato tiene personalidad, es destruir la propia existencia de éste, y de ahí que la teoría de Nast parta de un principio falso para llegar a una confusión alejada de la realidad. Aún cuando se estime que sobre la entidad sindical -prevalece el interés de los asociados, y que ese interés sea el de -los grupos y el que los lleva en definitiva a concertar un convenio-colectivo, no por ello se explica la razón por la cual éste se apli-



ca no solamente a los asociados de la entidad sindical, sino también a los no asociados, a aquellos que lo han consentido y a los que no lo han consentido. Aunque hábil, la tesis no llega, empero, a solucionar el problema que deriva de la situación por la cual el sindicato, que tiene personalidad jurídica, desaparece frente a la aglutinación de los intereses individuales.

Como ser y no ser al mismo tiempo, termina por destruir la construcción jurídica.

### Teoría del Pacto Social

Según esta teoría, tanto los patronos como los trabajadores, al ingresar a la entidad sindical, se someten a las decisiones de la mayoría, de tal forma que entre trabajadores y patronos no hay contrato, sí, coincidencia de intereses.

Por eso, el acuerdo sobre condiciones de trabajo constituye un acto complejo de la misma naturaleza que la fundación de una asociación. Se trata por tanto, de una convención-ley, de un acto reglado, de una ley profesional, donde se disciplinan, de manera objetiva y permanente, las relaciones profesionales entre las dos categorías. Afirma De Visscher que a la entrada en la asociación, patronos y trabajadores se someten, por anticipado a las decisiones de la mayoría. Al hacerlo, consienten de una vez, para siempre en inclinar sus voluntades individuales ante la colectiva, que la ley de la mayoría permite reconocer.

Esta teoría es de tipo contractualista; pues, existe un consentimiento, manifestado en el momento en que los patronos o los trabajadores ingresan en el sindicato, se adhieren a éste, y por lo tanto, aceptan sus estatutos.

La solidez de esta tesis se encuentra en que reconoce la -- existencia de una voluntad: la de la mayoría, y una dejación tácita -- de sus derechos por parte de la minoría. Empero, no acepta sino a los sindicatos para la conclusión de los pactos colectivos; y, aún cuando con respecto a éstos resulte en parte cierta, ello es sin perjuicio de considerar que los hechos, realmente, impiden la conclusión de una base tan acabada que obliga a los asociados a doblegarse ante el peso -- de la mayoría, en virtud de ese supuesto compromiso contraído al in -- gresar en la entidad sindical.

Si el convenio colectivo de trabajo fuere de aplicación exclusiva a los asociados, se justificaría en mayor medida esta teoría; pero, como prácticamente se extiende a la totalidad de la profesión, cae por su propio peso, pues el tercero no adherido al convenio, ni -- miembro del sindicato, no tendría por qué observarlos, por constituir para él "res inter alios acta" (La cosa pactada entre unos, no aprovecha ni perjudica a los otros). (21).

#### Teoría de la Solidaridad Necesaria

Ha sido formulada por Rouast y se inspira en buena parte en la teoría de De Visscher. Sostiene aquél que nos hallamos en presen --

cia de un derecho colectivo superior a los derechos individuales, y señala el parecido de esta situación con la suspensión de pagos, donde la minoría debe someterse a la mayoría si ésta acepta un convenio con el deudor. A este respecto señala Planiol que en los contratos colectivos existe una regla especial: la voluntad de la mayoría hace la ley, los disidentes se hallan ligados por un contrato al cual no se han adherido; el contrato se forma por una voluntad colectiva que reemplaza a la suma de todas las voluntades individuales.

Krotoschin explica la teoría de la solidaridad necesaria expresando: Es precisamente por la necesidad social de subordinar el interés individual al colectivo, y por aquel otro fenómeno de que, del lado del obrero por lo menos, la protección del interés social sólo se obtiene mediante la organización, que debe explicarse la obligatoriedad de la convención colectiva. El principio de la solidaridad necesaria se invoca para explicar la obligatoriedad de las normas colectivamente establecidas, tanto con respecto a los miembros de las asociaciones participantes como a los no sindicalizados. En el entender de esta teoría, la necesidad de la solidaridad clasista ejerce su presión mucho más fuertemente sobre los individuos de ambos grupos que la ejercida por los mismos sindicatos. En consecuencia, debe reconocerse un derecho colectivo superior a los individuales; esto es, con prioridad absoluta sobre cualquier exteriorización de la voluntad individual. (22)

---

(21) CABANELLAS GUILLERMO "Derecho Normativo Laboral" pág. 158

(22) KROTOSCHIN ERNESTO "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" Ob. Cit. pág. 176. Tomo I.

La teoría de la solidaridad necesaria explica bien las causas que obligan a someter a la minoría disidente, aplicándole los acuerdos contraídos por la mayoría, e incluso sirve para determinar la razón que justifica la unificación del sujeto de los pactos colectivos de condiciones de trabajo para concertarlos. En cambio, no especifica la manera de obrar la convención colectiva como figura jurídica; pues no sólo no estructura los rasgos de este fenómeno jurídico, sino que únicamente considera sus efectos, la aplicación de la convención a toda la profesión. Por ello, más que doctrina jurídica para fijar la naturaleza de los convenios colectivos, esta teoría determina con exactitud los efectos de los convenios. Por esa razón la consideramos inaceptable y nos remitimos, en lo referente a la formalización de los convenios, a cuanto decimos al tratar del sistema representativo.

#### Teorías Jurídico-sociales

Se ha visto que las teorías llamadas civilistas y las de transición son inaceptables para explicar el fenómeno jurídico de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; porque se requiere no sólo lo establecer la fuerza obligatoria del convenio colectivo, sino además el carácter jurídico de dicha figura; simplemente, si es ley o contrato, o si participa de una y otro.

Las teorías examinadas estiman los convenios normativos como convenciones de Derecho Privado, de carácter contractual, mientras las teorías jurídico-sociales consideran que los pactos colectivos constituyen una reglamentación profesional, de carácter normativo

con la misma eficacia de la ley, por ser, incluso, una ley llamada a regir la profesión.

Las teorías jurídico-sociales superan los límites del Derecho Privado clásico para penetrar en el área del Derecho Público. De acuerdo con ellas, se le da al sindicato una función normativa, de notable parecido con la que ciertos órganos o Poderes del Estado tienen para la formación de leyes, decretos y ordenanzas de carácter general. De conformidad con estas teorías, las representaciones de los intereses profesionales pueden establecer entre sí, convenios normativos para regular las relaciones de trabajo individuales, que deberán someterse a las cláusulas de tales convenios. (23)

#### Teoría Sindicalista Integral

Considera la misma los efectos que el fenómeno asociativo produce. Advierte así que los sindicatos tienen ciertos poderes, o a ellos se les conceden éstos, para regular las situaciones de orden profesional que se producen entre trabajadores y empresarios. Se pretende de esta manera reconocer una cierta soberanía sindical que los Poderes Públicos otorgan al autorizar efectos normativos para la categoría profesional de que se trate. Paga Gallart, las normas contenidas en la convención colectiva son obligatorias como expresión de la soberanía autárquica del Sindicato dentro del grupo profesional. Tales convenciones no obligan por ser la síntesis de la coincidencia de los criterios patronal y obrero, sino cual manifestación de la autoridad sindical obrera; que, si en este caso presenta carácter con-

---

(23) CABANELLAS GUILLERMO, Ob. Cit. pág. 165

vencional, ello resulta indiferente a los efectos del Derecho Proletario, disciplina al grupo obrero con vida independiente de la disciplina del grupo estatal.

### Teoría Normativista

Para esta serie de enfoque doctrinales, la convención normativa de trabajo constituye una verdadera ley; su naturaleza jurídica no es contractual, sino legal. Por ella se llega a la conclusión de que, al lado de la ley escrita, se va formando paralelamente otro Derecho Positivo. Las convenciones normativas constituyen de tal forma, fuentes de ese ordenamiento jurídico vigente y de imperio general. Existen diversos planos sociales en los que se elabora el Derecho, por lo cual la ley ya no es sólo una regla de conducta dictada y sancionada por el Estado; sino que, al lado o enfrente de éste, los grupos y los particulares van creando normas que tienen el mismo sentido imperativo de las reglas establecidas por los Poderes Estatales.

Reconociendo su carácter de órganos de elaboración del Derecho, realidad innegable para quienes sustentan esta tesis, llegan a establecer normas generales legislativas para ciertos sectores profesionales. En tal sentido, la ley permite que determinados órganos ejerzan facultades delegadas "para crear disposiciones normativas -- del trabajo para un ámbito profesional y territorial determinado.

### Teoría de la Ley Delegada

Esta teoría, trata de explicar el valor obligatorio de la convención colectiva mediante una delegación del poder legislativo - del Estado en los organismos sindicales, patronal y obrero, en virtud de la cual estas entidades formulan la ley profesional. A este respecto se sostiene que "las convenciones colectivas constituyen una legislación secundaria, que completa y da flexibilidad al contenido indispensable de las medidas de orden social promulgadas por el Parlamento, que es el legislador primario".

Uno de los iniciadores de la teoría de la ley delegada es el autor francés Géný, para él, el monopolio jurídico de la ley no es definitivo; porque debe rechazarse la conclusión de que la ley escrita contenga todo el Derecho Positivo. Pretende rehabilitar otras fuentes del Derecho, anuladas u olvidadas por el dogmatismo realista de la Revolución francesa . Según este enfoque, los poderes del Estado se delegan en los órganos sindicales de patronos y de trabajadores, para que éstos, por medio del convenio normativo, formulen la ley profesional; ésta es una ley como otra cualquiera, obligatoria, en razón de que el auténtico Poder Legislativo les da a los sindicatos la facultad de redactar regulaciones de trabajo dentro del ámbito profesional.

#### Carácter Mixto de Ley y Contrato

García Oviedo sostiene que la convención colectiva presenta carácter mixto. Expresa: "El convenio colectivo, en cuanto ordena el régimen del trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene -

un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es, de mandamiento general abstracto. La ley-convención, es la ley de un grupo mismo. El Estado confía al grupo, al interés, lo que podría -- ser suyo: da al pacto lo que de la ley estatal podría ser. Así, diríamos que el convenio colectivo es materialmente una ley, pero no parlamentaria, sino convencional; puesto que no emana del Órgano legislativo o institucional, sino de los propios factores de Producción. Es una especie de ley intersocial, que brota del acuerdo de dos grupos interesados en alcanzar una misma reglamentación." (24)

#### Teoría del Objetivismo solidarista

Esta es la teoría más generalizada sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo; propugna la autonomía del derecho laboral y en esta situación el convenio colectivo vendría a ser una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del Derecho Civil. "Es una convención - ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales - entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones - permanentes y duraderas entre dos grupos sociales; el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de estos grupos".

Las convenciones colectivas, además, revisten el carácter de inderogables por las partes contratantes. De esta manera, las nor



mas objetivas creadas rigen para una indeterminada cantidad de relaciones de trabajo sin que ninguna de las partes intervinientes puedan enervar o modificar sus alcances. "La obligatoriedad implica la inderogabilidad", situación que encuentra su excepción, naturalmente en el principio pro-operario, esto es, cuando el contrato individual es más beneficioso para el trabajador. De igual modo la inderogabilidad cede por segunda vez cuando el convenio normativo atenta contra el orden público. En consecuencia, la convención colectiva no puede contraponerse a las prescripciones legales de orden laboral una vez que éstas reconocen derechos irrenunciables a los trabajadores. (25)

#### - C O N C L U S I O N E S

Con frase aguda señala Pérez Botija que el convenio colectivo no tiene cuerpo de contrato ni alma de ley, sino que posee cuerpo de ley y alma de contrato. Es decir, que los viejos esquemas contractuales resultan insuficientes para contener esta figura jurídica, y también que la concepción contractual lo mismo que la reglamentaria están siendo superadas.

Para resumir las amplias consideraciones precedentes, y con Gallart, sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva de condiciones de trabajo, podemos formular las siguientes bases de orden general:

---

(24) CABANELLAS GUILLERMO, "Derecho Normativo Laboral" pág. 170

(25) SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC "Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo" Ob.Cit. pág. 64

- a) La convención colectiva de condiciones de trabajo es, por su naturaleza íntima, distinta del contrato;
- b) constituye una ley, en el sentido amplio de esta palabra;
- c) integra la norma disciplinaria espontánea en las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora;
- d) de esa norma disciplinaria espontánea del grupo social procede el carácter jurídico que la convención colectiva posee; por tanto, - tiene que ser reconocida por el Derecho Positivo estatal y articulada en el sistema de fuentes del Derecho de cada país;
- e) la convención colectiva de condiciones de trabajo, aún en los países donde ha logrado consagración legal, no puede considerarse como una expresión de la soberanía estatal; pues su dinamismo no arranca del Estado sino del grupo social autónomo;
- f) aún siendo una expresión jurídica del grupo productor, la convención colectiva no tiene el carácter estricto de ordenamiento corporativo; pues esta denominación conviene mejor a las decisiones de los órganos colegiados, representativos de la comunidad industrial, como las corporaciones, jurados mixtos, consejos paritarios, entre otros;
- g) la convención colectiva de condiciones de trabajo es un acuerdo - bilateral, convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora, para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma; y, por tanto, - constituye la figura jurídica especial que, dentro del Derecho Público se llama unión convencional normativa.

- CARACTERES DEL CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Contenido, validez, duración, forma, acciones, publicidad y responsabilidad.

Contenido

El contenido de los convenios colectivos de trabajo se refiere particularmente a las partes contratantes, patronos y trabajadores, los primeros pueden suscribir el pacto en forma unipersonal o en asociación patronal y los segundos necesariamente tienen que hacerlo por intermedio de un representante o representantes de un organismo sindical.

Además, se debe tener en cuenta otro factor del contenido del contrato, cual es la cláusula o cláusulas, en las que se establecen los deberes y derechos de las dos partes que integran el pacto. Las partes tienen generalmente libertad para ajustar el contenido de la convención, pro hay límites que privienen del requisito de la homologación, como también del carácter imperativo de la legislación estatal.

a) Cláusulas normativas.-

Partiendo de la división del contenido de la convención en cláusulas normativas y puramente contractuales, nos ocuparemos primero de aquellas, ya que la finalidad de la convención consiste principalmente en su creación. Tales normas deben regir las relaciones individuales de trabajo entre los patronos y los trabajadores afectados -

Por la convención. En consecuencia, el contenido de las normas consiste en todo lo que puede ser contenido de un contrato individual de trabajo. Pero a veces el contenido de las normas es más amplio en el sentido de que éstas se refieren también a la propia celebración y la terminación de los contratos individuales. (Condiciones de ingreso y de egreso), como asimismo a cuestiones de organización de las empresas en general (medidas de protección y de asistencia, disposiciones relativas a la representación del personal en la empresa, etc.) Prácticamente, las partes de la convención colectiva tienen la posibilidad de regular, además de los contratos individuales, la vida interna de las empresas en su totalidad en cuanto al sector "trabajo" se refiere, desde luego dentro de las normas legales (estatales) vigentes.

Las cláusulas normativas pueden tener un contenido tan variable como corresponden a la variedad de las relaciones individuales de trabajo. Por lo general se refieren a la remuneración, en todos sus múltiples aspectos, al ejercicio del derecho de dirección (traslados, horarios, suspensiones disciplinarias, etc.), a los casos de interrupción de la prestación del trabajo (licencias, suspensiones por falta o disminución del trabajo), al deber de previsión (vestuarios, baños, etc.), como a otros aspectos del contrato de trabajo.

Ocurre que las partes de la convención incluyan en ella expresamente ciertas disposiciones legales (por ej. sobresueldo anual complementario, vacaciones, pago de salario en caso de accidente o enfermedad) o que reproduzcan principios generales del derecho del trabajo consagrados en textos constitucionales, convenciones internacio-

nales, etc. La inclusión de tales cláusulas a veces tiene el significado de una simple remisión al texto de la ley, y otras veces de la pauta para la interpretación de la convención. Si el texto legal aludido tuviera carácter dispositivo, se convertiría en precepto obligatorio para las partes. (26)

Quando la convención colectiva fija condiciones para el ingreso (título habilitante, buena conducta, edad, etc.) también se trata de normas que obligan directamente a los patronos y trabajadores afectados. La diferencia con las demás normas consiste en que las relativas al ingreso no se aplican a una relación individual de trabajo ya existente, sino que se refieren al establecimiento de esta relación. Por otra parte, también se puede obligar a las partes de un contrato de trabajo extinguido, o a una de ellas, a que reanuden la relación individual (cláusulas relativas al ingreso o reingreso de trabajadores, ya que ellas, como se acaba de mostrar, no se refieren a una relación de trabajo existente. Pero desde que la convención colectiva se ha convertido en "ley" para las personas comprendidas, tienen carácter normativo todas las disposiciones que de algún modo se vinculan a las relaciones individuales, tanto las existentes como las futuras (e inclusive, como se ha visto, aunque fuera sólo excepcionalmente, a las ya extinguidas).

Si las partes de la convención no quisieran el efecto obligatorio de esas cláusulas, tendrían que redactarlas correspondiente -

---

(26) KROTOSCHIN ERNESTO "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" T. II, pág. 746.

mente, (por ej. formular la recomendación o el deseo de que se reincorpore a los trabajadores egresados o que sólo se coloque a trabajadores que cumplan con ciertos requisitos, etc.)

Lo característico de una parte de estas normas, sobre todo de las de "efecto solidario", consiste en que si bien integran los contratos individuales, y por consiguiente, otorgan a cada trabajador, en principio, el derecho de exigir el cumplimiento (por ej. la instalación de locales higiénicos y techados para los obreros que almuercen, de ventilación adecuada, etc.) este derecho muchas veces, en la práctica, se halla absorbido por derecho del conjunto del personal, cuyo ejercicio corresponde al órgano representativo de éste que se hubiere creado. El incumplimiento por parte del patrono es, por eso, capaz de suscitar un conflicto colectivo con el conjunto del personal y no sólo con los trabajadores individualmente.

#### b) Cláusulas obligacionales (contractuales)

Como se ha visto, la convención colectiva tiene un doble carácter; además de crear normas objetivas válidas para las relaciones individuales, las partes de la convención también pueden estipular derechos y deberes en su relación mutua, -esto es, regularmente, entre las propias asociaciones pactantes-, derechos y deberes de carácter contractual (obligacional) en el sentido estricto de la palabra. Es común que produzca tales efectos entre las partes de la convención en virtud de cláusulas expresas de ésta o bien de la propia

ley. Pero inclusive crea obligaciones mutuas de las asociaciones contratantes, aún cuando ninguna disposición convencional o legal se refiere a ellas. Son tales, sobre todo, las llamadas obligaciones de -- mantener la paz social y de ejecutar fielmente la convención, las que son inherentes a toda convención colectiva, aún tácitamente.

La diferencia de esta parte obligacional de la convención, frente a la parte normativa, consiste en que sus cláusulas no se refieren directamente a las relaciones individuales (Contratos individuales de trabajo), y que tampoco producen efecto obligatorio respecto de ellas, sino que sólo rigen la relación entre las dos partes. (regularmente colectivas) que han unido sus voluntades para crear normas, pero que al mismo tiempo las han combinado para respaldar el cumplimiento de éstas, asumiendo obligaciones propias al respecto. Con todo la parte obligacional de la convención tendrá muchas veces una importancia secundaria en el sentido de que sólo existe en interés de la parte normativa y que su función se limita a servir a ésta.(27)

Según Guillermo Cabanellas, los pactos de que hablamos comprenderían las siguientes cuestiones:

a) Condiciones generales de trabajo, b) salarios, c) duración de los contratos individuales y, d) normas generales en relación con el propio pacto.

---

(27) KROTOSCHIN ERNESTO "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" Ob. Cit. T. II, pág. 750

Validez

Las condiciones de validez, en este contrato son, que el sindicato o agrupación sindical debe encontrarse expresamente facultado para una expresión de voluntad de los miembros del organismo trabajador, y mediante uno de los siguientes procedimientos de acuerdo -- con Planiol, ellos son:

- 1.- Por una cláusula formal de los estatutos,
- 2.- Por una deliberación especial de la agrupación obrera; y
- 3.- Por un mandato especial cuya forma ha de ser necesariamente por escrito.

El mismo autor, en su libro Tratado Práctico de Derecho Civil, manifiesta que "el pacto firmado por un sindicato o agrupación sindical sin haberse empleado ninguno de esos procedimientos para su habilitación, no es necesariamente nulo, queda la posibilidad de convalidarlo por medio de la ratificación de los miembros de la agrupación. Esta ratificación ha de ser objeto de una deliberación especial de la asamblea de la agrupación. Hay que equiparar, sin duda alguna, la ratificación por declaraciones escritas individuales, provenientes de la mayoría de los miembros de la agrupación o del sindicato" (28)

De otra manera creemos que sería perjudicar a los miembros de la agrupación pactante, puesto que si es verdad de que el representante del organismo sindical no se hallaba en dicha hipótesis expresamente facultado para ello, y mediante este convenio los obreros o trabajadores obtuvieron condiciones de trabajo ventajosas nada más con



veniente que ratificar las cláusulas convenidas.

Nuestra legislación al respecto, manifiesta: "Todo -- contrato colectivo para ser válido deberá ser homologado por la Dirección General del Trabajo, repartición en la que abrirá un Registro Nacional de Contratos Colectivos"; asimismo, expresa que tratándose de un acto solemne, las partes deberán acreditar su capacidad y su personería jurídica conforme a ley.

#### Forma

La forma del contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a las diferentes legislaciones, está sujeta a exigencias especiales.-- Dicho contrato por sus características especiales y por su importancia, es preciso que se lo suscriba por escrito y que se de lugar a su publicidad. En efecto, este contrato tiene por finalidad establecer -- en sus cláusulas las condiciones de trabajo a que deben sujetarse los trabajadores, es de carácter eminentemente normativo y según algunos autores, es una convención ley. Por lo general el trabajador que suscribe este contrato no tiene la suficiente capacidad para interpretar su contenido y por ello se hace necesaria la intervención del Estado, por intermedio de funcionarios administradores de los organismos que tienen por atribución, regir las relaciones entre el trabajo y el capital. Tal sucede en nuestra Ley General del Trabajo, que en su Decreto Reglamentario determina: "que deberá ser obligatoriamente celebrado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo".

Estos requisitos son indispensables para que el pacto colectivo pueda surtir en sus efectos jurídicos.

### Duración

La duración en los convenios colectivos de trabajo debe ser mucho mayor que la de los contratos individuales, en atención a que como tienen un carácter eminentemente normativo y se refieren a aspectos generales, se estima que deben tener más estabilidad, además en esta forma permiten a los patronos y trabajadores, emprender en base a ellos, trabajos de envergadura y más estables.

Este contrato puede ser fijado a plazo determinado e indeterminado. En general la mayoría de las legislaciones optan por el primero; aunque es susceptible a revisión cuando las partes contratantes así lo crean conveniente a sus intereses.

El proyecto de contrato colectivo de trabajo, presentado por el Dr. Roberto Pérez Patón ante la Cámara de Diputados, en su artículo 8º determina a este respecto que el contrato colectivo puede concertarse:

- a) Por tiempo indefinido
- b) Por tiempo fijo; y
- c) Por duración de una empresa u obra determinada.

En su artículo 9º agrega: "El contrato colectivo por tiempo fijo no podrá concertarse por más de tres años, ni por menos -

de dos. Es revisable todo contrato colectivo, sea parcial o totalmente, cada dos años a pedido de cualesquiera de las partes. (29)

De acuerdo a nuestra legislación positiva, diremos que no se debe imponer un plazo tope ni mínimo, ni máximo; así los expresa el Art. 24° de la L.G. del Trabajo. "El contrato colectivo indicará la fecha en que el contrato entrará en vigor; su duración (dejar a las -- partes contratantes) y las condiciones de prórroga, rescisión y terminación"

En cuanto a la conclusión del contrato, el artículo 13° de la Ley de 13 de diciembre de 1956 expresa: "El Contrato Colectivo - de Trabajo terminará por las siguientes causas:

- a) Por mutuo consentimiento de partes, previa autorización del Ministerio del Trabajo y S.S. y en su caso del Ministerio de Asuntos -- Campesinos.
- b) Por las causas estipuladas precisamente en el contrato colectivo - de trabajo;
- c) Por quiebra o liquidación judicial de la empresa;
- d) Por la conclusión de la obra para la que se haya contratado;
- e) Por agotamiento de la materia, objeto de la explotación;
- f) Por caso fortuito o fuerza mayor".

#### Acciones

---

(29) Proyecto presentado por el Dr. Roberto Pérez Patón, ante la Cámara de Diputados.

Las acciones emergentes del incumplimiento total o parcial de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, pueden ser de carácter individual o de naturaleza colectiva. La primera como su nombre lo indica puede ser iniciada por cualesquiera de las personas que forman parte del sindicato pactante y la otra acción tiene lugar por -- parte de los representantes del lado obrero, representantes del sindicato o del grupo patronal.

El anteproyecto del Dr. Isaac Sandoval Rodríguez, establece: "Cuando no se indicara en forma expresa en el Contrato Colectivo el procedimiento a seguir para resolver problemas emergentes del -- mismo, se entenderá que las partes se someten a lo estipulado por la ley en su capítulo sobre conflictos colectivos. (30)

La actual Ley de Procedimiento del Trabajo en su artículo 3º expresa: "La judicatura del trabajo tiene competencia para decidir las controversias emergentes de los contratos individual y COLECTIVO de trabajo..."

#### Publicidad

Este aspecto se refiere particularmente al registro -- que debe tener el documento que contiene el contrato en la oficina estatal (Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral) que tiene por función precautelar los derechos de los trabajadores y la publicación a

---

(30) SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC "Legislación del Trabajo" Ob.Cit. pág.70

que algunas legislaciones aluden; hecho éste que siempre es conveniente, pero que en nuestras disposiciones legales relativas al trabajo, no la preceptúan. El acto del registro del convenio colectivo de Trabajo, se justifica por el hecho de que los acuerdos adoptados en él, no pueden de ninguna manera violar las disposiciones de la ley y por lo tanto es menester que ellos sean conocidos por las autoridades.

### Responsabilidad

El caso de la violación de las normas establecidas -- por el pacto colectivo, ya sea por parte del patrono o del obrero, da lugar a la responsabilidad. En tratándose de los representantes patronales no ofrece ninguna dificultad, puesto que el patrimonio patronal responderá a las sanciones que se le impongan, pero del lado obrero sucede casi siempre que no existe la solvencia necesaria para responder al pago de daños e intereses por violación a sus preceptos, por este hecho algún tratadista ha propugnado la transformación de las -- sanciones civiles por las penales, pero las legislaciones modernas, establecen la obligatoriedad de que los sindicatos, que deben pactar -- los convenios colectivos de trabajo, contarán necesariamente con un fondo especial para responder a este objeto. Tal ocurre en nuestra -- Ley General del Trabajo, que en su artículo 26° establece "que el Sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por éstos sin necesidad de expreso mandato. El patrimonio sindical garantiza sus obligaciones. En caso de -- disolución, dicho patrimonio continuará afectado a las responsabilidada

des emergentes.

Ernesto Krtotoschin hace una diferenciación entre la violación del convenio colectivo y la del contrato individual, manifestando que lo que se infringe en el verdadero sentido de la palabra es el contrato individual, puesto que el colectivo está representado solamente por normas generales.

Es necesario también en cuanto a las sanciones emergentes del incumplimiento del convenio colectivo de trabajo, individualizar a la persona u organismo que ha quebrantado el pacto, especialmente en lo que se refiere a las penas de carácter patrimonial. Pero se presentan casos en los que existe una verdadera solidaridad, como por ejemplo cuando se suscribe un pacto con varias organizaciones sindicales, representadas por una federación, y una de ellas viola el pacto con varias faltas, naturalmente la federación tiene la obligación de ejercitar su influencia para que el organismo que ha faltado a su obligación la realice. Es decir que la solidaridad solo concierne en el aspecto del cumplimiento de los fines sociales y económicos en general, pero el aspecto patrimonial solo deben responder las personas u organismos que directamente hayan infringido el pacto.

En forma más concreta la responsabilidad para la parte que incumplió el convenio puede consistir en que la otra parte pueda exigir el cumplimiento del contrato, o el pago de daños e intereses, y aún negarse a la prestación que le corresponda mientras la otra no cumpla con la suya.

Para la exigencia de daños y perjuicios contra la institución trabajadora que haya incumplido la obligación emergente del convenio colectivo, es necesario que exista culpa, la acción se iniciará contra la institución pactante, pero algunas legislaciones permiten la acción directa contra la persona que ha faltado al pacto.

Cuando a una de las partes no le interesa ya el proseguir en relaciones con la otra por haberse faltado al contrato, de acuerdo a las normas generales del derecho civil, podrá pedir la disolución de la convención colectiva.

La forma de proceder contra la inejecución del pacto podrá consistir en llevar el asunto ante los tribunales ordinarios o especiales del trabajo, de acuerdo a la legislación del país, o si el caso permite solucionarlo por la vía del arbitraje.

#### - EFECTOS DEL CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

##### a) Alcance y límites generales.-

Tomando como base el hecho de que la convención colectiva, en primer término y principalmente, crea normas objetivas obligatorias para una cantidad indeterminada de relaciones individuales de trabajo. Es necesario estudiar más detenidamente este efecto normativo. Como este efecto es ordenado por la ley, existe con todo el alcance que la ley le ha dado, pero por otro lado, también no sólo con este alcance.

Se tratará de establecer por eso, primeramente, los límites dentro de los cuales las partes de una convención colectiva pueden establecer normas objetivas.

El límite principal consiste en "las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo". En consecuencia las cláusulas de la convención no pueden derogar disposición legal alguna, en cuanto tenga carácter imperativo, sólo se permite la derogación en favor de los trabajadores. Pero también "serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general".

Asimismo, la convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Se presenta nuevamente la cuestión de saber si con esto se lesiona el principio de igualdad. Después de un nuevo examen del asunto me adhiero a quienes sostienen que tal lesión no existe, pues no parece irrazonable distinguir entre trabajadores afiliados y no afiliados a los fines de otorgar ventajas a los primeros. Debe tenerse en cuenta que los trabajadores afiliados, por el hecho de su adhesión y el apoyo que prestan moral y materialmente al sindicato, han hecho posible, en gran parte, la celebración del convenio y por



eso, es justo que se les recompense mediante beneficios especiales. Por otro lado, también parece equitativo que los trabajadores no afiliados— que si bien no participan de los beneficios especiales, de todos modos se aprovechan con los beneficios generales de la convención—retribuyan a su vez de algún modo esta ventaja. Consiguientemente, las leyes de — ben admitir cláusulas por las cuales se establezcan contribuciones en favor de la asociación de trabajadores contratantes con validez tam — bién para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención. Sin embargo, tales contribuciones no podrían ser de tal modo que equi— valgan a una agremiación obligatoria indirecta, desvirtuando el princi— pio de la libertad sindical. Sobre todo, no deberían tener carácter — permanente (durante la vigencia de la convención) ni igualar, en cuan— to al monto, los aportes de los trabajadores afiliados. Se satisfacen— las exigencias justificadas del sindicato pactante, al reducir las con— tribuciones retributivas de los trabajadores no afiliados, favorecidos por la convención, a cuotas que no son "de tracto sucesivo o continuado" para que no produzcan ni la sensación siquiera en el trabajador no afi— liado de que automáticamente se le considere como afiliado por el solo hecho de estar comprendido en el ámbito de la convención. Otras limita— ciones de los efectos normativos se desprenden de la propia convención colectiva, en cuanto debe consignar "las actividades y las categorías— de trabajadores a que se refieren", así como "la zona de aplicación".

(31)

---

(31) KROTOSCHIN ERNESTO "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Ob. cit. T. II pág. 754.

Se entiende que el efecto normativo, necesariamente, se limita de este modo material, personal y territorialmente, mientras que la indicación (obligatoria) del período de vigencia no implica limitación temporal, a causa del llamado efecto ulterior de la convención; claro está que la voluntad de las partes, con respecto al ámbito de validez material, personal y territorial de la convención, no ha de ser arbitraria, sino que es decisivo para ello, además de consideraciones de conveniencia y utilidad, el mismo carácter de la asociación pactante. Cada asociación sólo puede actuar y ejercer las funciones "legislativas" que se han confiado a ella, dentro de su competencia, es decir, para las actividades y las categorías de trabajadores que representa, y para la zona comprendida en su esfera de acción según los estatutos. Pero mientras la asociación no podría extender el efecto normativo de la convención más allá de su competencia, bien puede limitarlo a determinada actividad o empresa o a determinada categoría de trabajadores, de las varias que representare, o a una zona más restringida. Esto último será el caso, sobre todo, cuando una asociación de segundo o de tercer grado participa en el establecimiento de la convención.

Dentro de estos límites, legales y convencionales, el efecto normativo se extiende a "todos los trabajadores y empleadores de la actividad" (empresa, profesión o categoría) comprendida, en la zona para la cual la convención se ha hecho, sin tener en cuenta su carácter de afiliados o no. Abarca a estas personas en cuanto se hallan mutuamente en una relación de trabajo o entran en tal relación. La re-

lación efectiva de trabajo, en cuanto es capaz de producir los efectos de un contrato de trabajo, equivale a éste.

Como ya se ha visto, en el derecho más antiguo de la convención colectiva, también en los países en que desde tiempo atrás se ha establecido por ley su efecto normativo, éste se limitaba a los miembros de las respectivas organizaciones que celebraron la convención. En época más reciente, fue introduciéndose el principio según el cual es suficiente que el patrono (la empresa) esté comprendido en la convención- porque es individualmente parte de la convención o porque es miembro de la asociación patronal respectiva o se adhirió después a ésta o a la convención- para que las cláusulas de la convención se apliquen indistintamente a todos los trabajadores ocupados en la empresa, sean afiliados o no de la asociación de trabajadores pertinente. Se considera que esta aplicación uniforme a todo el personal de la empresa comprendida en la convención no puede evitarse con respecto a las cláusulas relativas a la organización social u orden interno de la empresa, pero tampoco es conveniente que en una misma empresa tratándose, de la misma profesión o categoría de trabajadores a que se refiere la convención, valgan distintas condiciones mínimas de trabajo según los trabajadores revistan carácter de afiliados o no. Así, la extensión, en virtud de la propia ley, a todos los trabajadores de las profesiones o categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas -gracias a la obligación que pesa sobre sus dueños- se justifica hasta cierto punto por consideraciones de orden práctico. Por otro lado, estas razones no parecen suficientes para exten-

der también el propio campo de aplicación de la convención colectiva, sin más, a otras empresas (patronos) que no han creído de su conveniencia adherirse, sin someter antes esta extensión a un examen minucioso de las circunstancias. Puede ser que estas empresas hayan tenido motivos razonables y justificados para no adherirse, los que también obstarían al trato igual que, en principio, establece la convención. Si no fuera así, el apartamiento de algunas empresas no se justificare objetivamente, debe ser posible la extensión también a ellas mediante un procedimiento especial, tal como lo prevé por ejemplo ; la recomendación de la O.I.T. y lo han introducido efectivamente ; y sin otro examen, a todos los empleadores, dentro de la actividad y zona afectadas, constituyéndose en convenios-ley. (33)

b) Campo de aplicación en particular

Las convenciones colectivas homologadas son obligatorias, no sólo para quienes las suscribieren, sino también para todos los trabajadores y empleadores de la actividad (empresa, profesión o categoría), en la zona a que se refiere la convención. Se ha visto que el efecto normativo se limita, de este modo, material y territorialmente.

Según la zona de aplicación, es posible distinguir entre convenciones nacionales, departamentales, o por zonas, cuando el ámbito de su validez territorial no coincide con ninguna de las divisiones políticas o administrativas.

---

(33) KROTOSCHIN ERNESTO " Ob. Cit. T. II pág. 758

Dentro de la zona de aplicación, la convención vale para una o varias actividades (o empresas) determinadas, o bien para determinadas categorías o profesiones de trabajadores. Las actividades comprendidas en una convención colectiva suelen ser las de un determinado grupo de empresas que persiguen cada una por sí o en conjunto la misma finalidad de producción, muchas veces sin mayores diferenciaciones (por ej. toda la industria metalúrgica, química, textil, de la construcción, bancaria, de comercio, etc.) En este caso, la convención es válida para todas las empresas, esto es, los trabajadores y patronos respectivos, que por su actividad (finalidad económica) pertenecen a ese grupo. Si se tratare de empresas que persiguen varios fines independientes de producción, sería decisiva su actividad principal, pero en este caso, la convención también podría ser aplicable a una sola sección, dedicada a la actividad a que la convención se refiere, si reviste suficiente independencia y es del mismo volumen, más o menos, que las demás secciones. Por otro lado, la convención colectiva puede ser aplicable a una sola explotación.

Cuando la convención colectiva se aplica a una actividad o empresa (por su objeto) vale para todas las relaciones de trabajo que se vinculan a ésta, sin tener en cuenta los diversos oficios o categorías de trabajadores que se desempeñan en ella. Es decir, la diversidad de oficios no pone límites al efecto normativo, pero, desde luego, se la toma en consideración en la misma convención que suele fijar diferentes condiciones de trabajo para cada profesión o categoría. El oficio queda incluido, aún cuando es ajeno a la orientación princi-

pal de la empresa, o sólo secundario o accidental para la consecución de sus fines. A la inversa, las condiciones de trabajo que se establecieren para estos oficios por así decirlo accesorios, no son válidas para otras empresas que no se dedican a la actividad comprendida en la convención pero para las cuales aquellos oficios podrían ser los principales.

El principio de que en cada actividad o empresa sólo ha de ser aplicable una sola convención colectiva se manifiesta, precisamente, en lo que se acaba de exponer. Incumbe a las partes de la convención la tarea de tomar las medidas necesarias para que esta unicidad no perjudique los intereses de las diversas categorías de trabajadores u oficios.

Si se llegara a establecer una convención colectiva para determinadas categorías de trabajadores (u oficios), entonces es decisivo el trabajo prestado por los trabajadores respectivos y no la empresa y el objeto de ésta. Pero también es posible una combinación de ambos sistemas en el sentido de que la convención valga para una rama de actividad, pero dentro de ésta sólo para determinadas categorías de trabajadores. (33).

En relación al ámbito de validez, la convención se aplica a todas las relaciones de trabajo que ya existieron al entrar ésta en vigor o que se establecieron durante el período de vigencia.

---

(33) KROTOSCHIN ERNESTO "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" ob. Cit. T. II pág. 761.

En el primer caso el efecto normativo empieza, regularmente, en el mismo momento de la entrada en vigor (aplicación inmediata), en cuanto la propia convención no difiera el comienzo respecto de algunas condiciones. Sobre el posible efecto retroactivo.

Las convenciones colectivas homologadas, deberán regir a partir del día siguiente al de su publicación; de esta manera las partes no pueden decidir que la convención como tal empiece a regir sólo a partir de una fecha posterior. Sin embargo, podrían decidir que por ej. ciertos aumentos de salarios sólo se pagarán a partir de una fecha posterior, o que ciertas otras obligaciones sólo deben cumplirse en un momento posterior a la entrada en vigor de la convención, esto es, se difieren hasta una fecha posterior. A la inversa, también pueden decidir que ciertas prestaciones deben cumplirse a partir de una fecha anterior a la vigencia de la convención.

#### c) Esencia del efecto normativo

Para fundamentar el efecto obligatorio no es necesario suponer que las cláusulas de la convención "se incorporan" a los contratos individuales de trabajo. Rigen estos contratos, igual que las normas legales (forzosas) aplicables, como fuente general "superior" de derecho que como tal queda fuera del contrato, o por lo menos no necesita ser incorporada en él, ya que también lo gobiernan cuando las partes, expresamente, las hubieran excluido. Se verá más adelante, que la ficción de la incorporación tampoco es necesaria para fundar el llama-

do efecto ulterior de las condiciones de trabajo establecidas, una vez vencido el término de una convención colectiva; también se ha sostenido que al disponer la obligatoriedad de las cláusulas de la convención colectiva, al mismo tiempo se las haya declarado normas de orden público. Sin embargo, norma imperativa y norma de orden público no son, necesariamente conceptos que coinciden. En cuanto las cláusulas de la convención tienen principalmente, en mira la protección de ciertos individuos (por ej. cláusula de reincorporación), su carácter de orden público puede ser dudoso pero no lo es su carácter forzoso.

Gracias a la obligatoriedad de las cláusulas de la convención, los contratos individuales de trabajo no pueden tener un contenido contrario a éstas. Las cláusulas, "no podrán ser modificadas", dice la ley, son "inderogables", como suele decirse en doctrina. Se infiere de ello la nulidad de las cláusulas estipuladas en contrario, pero sin que por eso llegara a ser nulo el contrato en sí, no otras cláusulas que las partes del contrato individual pudieren haber convenido lícitamente (por ej. sobre puntos no regulados en la convención, o cláusulas que son más favorables al trabajador). Las partes no podrían invocar la nulidad de todo el contrato alegando que no lo habrían hecho sin las cláusulas ilícitas. En lo demás, ya se ha señalado que la convención es aplicable también a una simple relación efectiva de trabajo, Tratándose de contratos individuales hechos con anterioridad a la entrada en vigor de la convención, se eliminan como inválidas las cláusulas que se oponen a ésta, pero se mantienen las condiciones más favorables, en razón del conocido principio general del-



derecho del trabajo. Si las partes del contrato individual están facultadas para derogar en lo futuro la convención colectiva mediante cláusulas más favorables al trabajador, es lógico que se respeten las cláusulas más favorables convenidas en lo pasado. El problema, en un caso como en el otro, consiste en saber cuándo las condiciones estipuladas en el contrato individual son más favorables que las fijadas en la convención. Esta cuestión no es siempre de fácil solución. El efecto normativo abarca también, claro está, todos los suplementos del contrato de trabajo, sobre todo los reglamentos internos. Por otro lado, el efecto obligatorio consiste no sólo en aniquilar las cláusulas de los contratos individuales contrarias a la convención, sino que las condiciones de ésta, gracias a su calidad de "NORMAS COACTIVAS COMPLEMENTARIAS", en cuanto tengan un contenido positivo, se sustituyen a las cláusulas eliminadas, no en el sentido de una "incorporación", sino en el sentido de que el contenido del contrato depende directamente de la convención como norma objetiva. En cambio, tratándose de normas negativas o prohibitorias, el efecto obligatorio se limita a la eliminación. Si el mismo objeto del contrato fuera prohibido (por ej. trabajo nocturno, ocupación de menores en número excesivo, etc. se podría interpretar, según la voluntad de las partes colectivas, que las partes individuales deben disolverlo en la primera oportunidad. (34).

Otra consecuencia del efecto normativo y obligatorio, consiste en que el trabajador por sí solo no puede renunciar al cumplimiento de las cláusulas de la convención. Tal renuncia no es admisible

---

(34) OLMOS OSTINAGA MARIO, "Compendio de Derecho del Trabajo" pág.326.

ni anterior ni posteriormente, conforme a los principios generales del derecho del trabajo.

d) Extensión del efecto normativo en el tiempo

El efecto normativo se mantiene aún después de vencido el término de la convención, hasta tanto entre en vigencia una nueva, (Efecto ulterior); de esta manera se adopta el principio clásico de la aplicación del derecho en el tiempo, según el cual los contratos siguen rigiéndose por la norma válida en el momento de su celebración o que ha venido a gobernarlos en algún momento de su existencia. Pero -- mientras en el derecho común las partes están libres de modificar el contenido del contrato, una vez derogada la norma objetiva, se excluye esta facultad en el derecho de la convención colectiva de trabajo, gracias a la tácita reconducción, y se reserva el cambio del contenido -- del contrato a las asociaciones profesionales mediante la celebración de una nueva convención colectiva.

e) Derogación en favor del trabajador

Las normas de las convenciones colectivas sólo son derogables en favor de los trabajadores. La derogación podría estar contenida en un contrato individual, pero también resultar, por ej. de un reglamento interno u otro acuerdo entre el patrono y la representación laboral, en cuanto éstos constituyen fuentes para el contenido de los contratos individuales. En este sentido también la costumbre o el uso profesional podrían derogar la convención.

ción colectiva de manera que con respecto a algunos, es más ventajoso y menos favorable con respecto a otros, sin que del conjunto del contrato individual se infiera claramente si las ventajas prevalecen sobre las desventajas y las compensan. (35)

La cuestión quizá no tendrá mayor importancia para -- las derogaciones que se convinieren, una vez entrada en vigor la convención. Pero puede plantearse en forma aguda para las condiciones de rogatorias ya existentes en el momento de llegar a aplicarse la convención colectiva. Es probable que las condiciones más favorables -- estipuladas en el contrato individual estén íntimamente relacionadas con otras menos favorables. Si en tal caso se quisiera mantener sólo las cláusulas más favorables y sustituir las menos favorables por las normas de la convención colectiva, podría resultar una situación de desequilibrio ajeno a la voluntad de las partes del contrato individual. Debe admitirse, por lo tanto, la comparación del conjunto de -- las condiciones, por lo menos de las que están relacionadas entre sí. Claro está que esta comparación a veces será muy difícil y que el resultado no será siempre muy seguro. Por eso, en caso de duda, debería descartarse las normas discrepantes en su totalidad y hacerse gobernar el contrato individual sólo por las normas de la convención.

La obligatoriedad implica la inderogabilidad, situación que encuentra su excepción, naturalmente, en el principio pro-operario, esto es, cuando el contrato individual es más beneficioso para el trabajador. De igual modo, la inderogabilidad cede por segunda vez cuando el convenio colectivo atenta contra el orden público. En-

---

(35) KROTOSCHIN ERNESTO, ob. cit. pág. 767

consecuencia la convención no puede contraponerse a las prescripciones legales de orden laboral una vez que éstas reconocen derechos irrenunciables a los trabajadores. (36)

#### f) Extinción de la Convención Colectiva

Dentro de la doctrina, se ha fijado un límite mínimo y un máximo para la vigencia y duración de los pactos normativos de trabajo. "El contrato colectivo de trabajo es como un tratado de paz que celebran dos potencias sociales" (37). Los problemas de la duración del contrato colectivo se refieren a la armonía de ésta aparente contradicción.

Siguiendo al tratadista Ernesto Krotoschin, podemos manifestar que existen dos formas de extinción del convenio colectivo de trabajo, la regular y la irregular.

La extinción regular se produce principalmente por dos causas; por el transcurso del tiempo señalado por las partes o por la denuncia de una de ellas.

En cuanto a la terminación del plazo fijado tenemos que la convención se extingue en forma automática. Lo mismo sucede cuando es por obra determinada, acabada ella, el pacto o convenio se extingue en la misma forma. En general las legislaciones establecen un plazo para la vigencia de la convención, ya que no pueden estable-

---

(36) PEREZ LEÑERO JOSE, "Convenios Colectivos Sindicales". Madrid-España. 1959, pág. 514.

(37) DE LA CUEVA MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo". Fondo de Cultura Económica. México. 1971. pág. 690

cerse servicios a perpetuidad.

La extinción por denuncia tiene lugar cuando se ha manifestado que el pacto se hace en forma indeterminada o a plazo inde-terminado, en tal caso él concluye a denuncia de una de las partes; este derecho se extiende por supuesto a las dos partes contratantes.

La extinción de la convención puede tener lugar en forma irregular, y ella se presenta en los siguientes casos:

- 1ro. Por incumplimiento del pacto que de acuerdo a sus cláusulas produzca la extinción;
- 2do. Por cambio esencial de las condiciones económicas;
- 3ro. Por mutuo consentimiento;
- 4to. Cuando se presenta imposibilidad de su cumplimiento.

El incumplimiento de la convención colectiva general -mente da lugar a la extinción del pacto, puesto que una de las partes, ya no tiene la confianza suficiente en la otra para seguir sus relaciones y además supone la violación de la norma acordada.

En cuanto al cambio fundamental de las condiciones económicas fuera de ser evidentes tienen que ser probadas judicialmente y deben tener los caracteres de imprevisibilidad. Esta extinción -naturalmente tiene que producirse, ya que un cambio profundo en las -condiciones económicas determina fluctuaciones considerables en los precios de producción, en la materia prima, etc. Si la voluntad de las partes que han intervenido en la convención colectiva han determinado las obligaciones emergentes de ella en igual forma esta misma --

voluntad en cualquier momento puede dar lugar a poner término al pacto colectivo de trabajo.

La imposibilidad de cumplimiento de la convención, también puede determinar este pacto, y ello ocurre cuando por ejemplo, - por alguna razón debe cerrarse el establecimiento comercial o industrial, o cualquier otra causa de esta naturaleza.

La muerte del empresario o la disolución de la empresa en el derecho común determinan la extinción del pacto, lo que, no sucede en el derecho laboral, en el cual las obligaciones correspondientes al patrono se transmiten a los herederos.

La incapacidad de una de las partes tampoco determina la extinción de la convención colectiva, a no ser que fuera de tal naturaleza que diera lugar al cierre de la empresa. En tal caso de pérdida de la personería jurídica por parte del sindicato, ello no modifica la obligación que existe para el cumplimiento de las obligaciones contraídas anteriormente, pero sí podría dar lugar a la denuncia de la convención.

En cuanto a los efectos de la extinción de la convención colectiva, se presenta el asunto de la relación que existe entre la convención extinguida y los contratos individuales suscritos de acuerdo a ella, y manifiesta Krotoschin, que los contratos individuales son independientes de la convención terminada, y pueden ser modificados por la voluntad particular, siempre dentro de los límites legales, excluyendo la convención extinguida que ya no tiene vigencia.

C A P I T U L O . I V

---

M A R C O N O R M A T I V O

---

- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA LEGISLACION BOLIVIANA

---

Dentro de nuestro derecho positivo, tenemos muy pocas disposiciones que normen la vida de las Convenciones Colectivas; al respecto podemos citar el artículo 157 de la Constitución Política -- del Estado, que expresa "El Trabajo y el capital gozan de la protección del Estado. La Ley regulará sus relaciones estableciendo normas sobre CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS....."

La Ley General del Trabajo, no define las convenciones colectivas y en la regulación de éstas es sumamente limitada. El Decreto reglamentario de la ley incluye una definición de las convenciones, aunque en el texto legal no tengan el desenvolvimiento técnico que la importancia de esta institución jurídica precisa. La Ley del 13 de diciembre de 1956, instituye, con carácter obligatorio, el contrato colectivo de trabajo. Dicha ley fue reglamentada por el D.S. -- 5051 del 1ro. de octubre de 1958.

El artículo 17 del D.R. define así: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación, o sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales del trabajo o de reglamentarlo.

El artículo 24º de la Ley General del Trabajo, establece que en el Contrato Colectivo de Trabajo, 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.

Se dispone igualmente que el patrimonio sindical garantiza las obligaciones de los sindicatos, el que quedará afectado a las responsabilidades emergentes.

Por su parte el Decreto Reglamentario dispone que el Contrato Colectivo deberá ser necesariamente estipulado por escrito y registrado ante el Inspector del Trabajo, y que sólo los organismos sindicales con personería jurídica reconocida por el Supremo Gobierno podrán suscribir válidamente contratos colectivos.

Posteriormente y con el fin de dotar al país de una Ley sobre el Contrato Colectivo, se promulgó la Ley de 13 de diciembre de 1956; sin embargo la misma, no se ha puesto en aplicación ni se encuentra inserta en los anales de la legislación boliviana, por tener fallas fundamentales y alejadas de los principios legales que rigen la materia.

Con el objeto de aclarar dicha ley, se dictó el Decreto Supremo No. 05051 de 1º de octubre de 1958, por el cual se norma el Contrato Colectivo de Trabajo en 13 artículos. Dicho Decreto dispone que "a partir del 1º de octubre de ese año, todas las empresas del



país deberán suscribir con los sindicatos respectivos, contratos colectivos de trabajo, de acuerdo a la Ley de 13.12.56. Los detalles y condiciones serán convenidos libremente por las partes". Asimismo, establece que los contratos colectivos deberán ser homologados por la Dirección General del Trabajo e inscritos en el "Registro Nacional de Contratos Colectivos". El Ministerio proporcionará formularios de contrato colectivo tipo.

El artículo 6º, prescribe que "todo contrato colectivo deberá tener por lo menos la vigencia de un año, salvo las disposiciones que sobre rescisión y extinción establece el Art. 13º de la Ley de 13 de diciembre de 1956".

El artículo 8º determina que "Los empleadores y los trabajadores obligados por el contrato colectivo no podrán estipular disposiciones contrarios a la Ley, las buenas costumbres ni al interés público" (38)

Al respecto del Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo, se han realizado varios proyectos, como ser: el Proyecto de Ley No. 693 de Roberto Pérez Patón; Proyecto de articulado para un Código de Trabajo Boliviano del Dr. Isaac Sandoval Rodríguez; Proyecto de Código del Trabajo y Procedimiento Laboral de 1970, durante la presidencia del Gral. Juan José Tórrez G. y el Anteproyecto del Código del Trabajo realizado en el gobierno del Gral. Bánzer.

---

(38) SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC, "Legislación del Trabajo" pág. 69.

El Proyecto de Ley del Dr. Pérez Patón denomina a esta figura jurídica como "Pacto Colectivo"; en cambio el proyecto de 1970 y el perteneciente al Dr. Sandoval se refieren con el nombre de "Contrato Colectivo de Trabajo", y el Anteproyecto de 1977 denomina - "Convenio Colectivo de Trabajo".

El Anteproyecto de 1977 y el Proyecto de 1970, dejan a la iniciativa de los trabajadores y las empresas de confección del Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, mientras el Dr. Pérez Patón en su proyecto obliga a todo patrón a celebrar Contratos o Pactos Colectivos de Trabajo.

En cuanto a su alcance el anteproyecto de 1977 y el Proyecto de 1970 establecen que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo tienen fuerza de Ley entre las partes y regirán también para quienes ingresen con posterioridad a la empresa o establecimiento.

En relación a las especificaciones y estipulaciones ; el artículo 358 del Anteproyecto de 1977 expresa las siguientes: Nombre y razón social de las partes contratantes, personalidad jurídica, domicilio, lugar y fecha duración, campo de aplicación y extensión, renovación, extinción, derechos y obligaciones de las partes, modalidades de trabajo, salarios, seguridad e higiene en el trabajo, bienestar social y formas de solución en caso de controversia. Al respecto el artículo 505 del Proyecto de 1970 manifiesta: "El Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará necesariamente por escrito y deberá conte-

ner las siguientes estipulaciones de carácter principal:

- a) Las de orden general que hagan referencia a las partes contratantes, su situación legal, domicilio, campo de aplicación del contrato, lugar y fecha.
- b) Las referentes a aspectos generales o particulares del trabajo, como ser: condiciones de trabajo, fijación, ajuste y período de pago de salarios, vacaciones; jornada de trabajo, horas extraordinarias, trabajo nocturno, bonos, incentivos, antigüedad, régimen de contratación; trabajo de mujeres y varones menores de edad; ascensos, traslados de personal, estudio de normas de productividad, cambios tecnológicos y cualquier otro asunto que convengan las partes;
- c) Las referentes a derechos, obligaciones y responsabilidades que asumen las partes: a la ejecución, duración, condiciones de renovación y extensión del contrato colectivo; a sistemas de colaboración, medios de solución para casos de controversia, arbitraje, sanciones y, en general, cualquier otro asunto que se relacione con las obligaciones y responsabilidades de las partes contratantes. (38)

En cuanto a la duración del contrato colectivo de trabajo, los diferentes proyectos establecen, lo siguiente: El Proyecto del Dr. Pérez Patón, establece que no podrá contratarse por más de 3 años ni por menos de 2; procediendo su revisión parcial o total cada 2

---

(38) "Proyecto de Código del Trabajo y Procedimiento Laboral" pág.145

años.

El artículo 362 del anteproyecto de 1977, otorga una duración mínima de dos años y tácitamente reconducido por un período igual, si no es denunciado con 30 días de anticipación. Sobre esta materia el proyecto de 1970, manifiesta que "Todo contrato colectivo será de plazo fijo y con duración no menor de un año ..."

En caso de presentarse divergencias, éstas deberán ser resueltas según el anteproyecto de 1977; por las autoridades administrativas del trabajo; mientras el proyecto del Dr. Pérez Patón, dispone, que serán de conocimiento del Juez del Trabajo, con recurso de apelación ante la Corte Nacional del Trabajo y de nulidad ante la Corte Suprema de Justicia.

La suspensión y extinción del Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo está sujeta a las siguientes causas: Artículo 365 del Anteproyecto de 1977 "suspensión: a) acuerdo mutuo; b) Cierre temporal, total o parcial de la empresa o establecimiento de trabajo; c) Cumplimiento de las condiciones suspensivas que hubieran sido estipuladas; d) Caso fortuito o fuerza mayor; e) Huelga Legal. Al respecto el proyecto de 1970 solamente cita las causales de los incisos a) y b). Artículo 366° "Son causas de extinción: a) El vencimiento del término estipulado, no reconducido; b) El acuerdo de partes; c) La denuncia -- del convenio por cualquiera de las partes; d) El cumplimiento de las condiciones resolutorias estipuladas como causas de extinción; e) El cierre definitivo de la empresa o establecimiento de trabajo; f) Los casos fortuitos o de fuerza mayor que invalidan el objeto del convenio

El proyecto de 1977, establece además las siguientes causales: a) La expiración del plazo estipulado; y b) La muerte o la incapacidad física o mental del empleador unipersonal.

Para finalizar este análisis sobre los diferentes proyectos, debo manifestar que los artículos 355 y 359, establecen aspectos, que podría clasificarse como innovaciones; el primero expresa: - "Durante la vigencia de los convenios a que se refiere el presente título, no podrán plantearse conflictos colectivos sobre los mismos aspectos que han sido objeto de aquellos", esta limitación desde ya, deja de lado el derecho a huelga que tienen los trabajadores, si acaso no ven satisfechas sus peticiones, como ser los pliegos petitorios de aumento de salarios.

El segundo es muy confuso puesto que habla de una eventual situación de crisis, y dice así: "Eventualmente, las partes podrán convenir estipulaciones que modifiquen las relaciones individuales de trabajo existentes, para conservar las fuentes ocupacionales y evitar la marginalidad económica de las empresas o establecimientos,-- sin que proceda el despido directo en este caso, sujeto a las siguientes condiciones:

- a) La plena difusión entre los trabajadores interesados del contenido de las negociaciones;
- b) La intervención de las autoridades del trabajo a fin de evaluar la situación de crisis".

## C A P I T U L O   V

### ASPECTOS NORMATIVOS EN SU APLICACION

#### - OBLIGATORIEDAD PATRONAL Y LABORAL

Este tipo de obligatoriedad, se circunscribe a la obligación del patrono que está sujeto por mandato expreso de la ley de celebrar contratos colectivos cuando lo soliciten, respectivamente, un sindicato al cual estén afiliados sus trabajadores o un grupo de estos; por lo tanto es una obligación anterior a la suscripción de cualquier pacto colectivo, que no deviene por eso de su celebración, sino del imperio de la norma legal que lo obliga a celebrarlo.

Dentro de nuestra legislación la obligatoriedad patronal está establecida mediante el artículo 27 de la Ley General del Trabajo, que expresa: "El patrono que emplee trabajadores afiliados a asociaciones de trabajadores, estará obligado a celebrar con ellas contratos colectivos de trabajo cuando lo soliciten".

Del artículo anteriormente citado se desprende como requisito previo a la obligación de celebrar contratos colectivos, la solicitud del sindicato o parte laboral, mientras esto no ocurra el patrono no es obligado a nada; este aspecto fue posteriormente salvado mediante el D.S. No. 05051 de 1º de octubre de 1958, que en su artículo primero manifiesta: "A partir del 1º de octubre del presente -

año, todas las empresas del país DEBERAN 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".

Del análisis correspondiente, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

a) Al expresar "Todas las empresas", se incluye también a las del Estado, que en nuestro país son muchas, por lo tanto supone un avance en la materia.

b) Se deja de lado la condición previa establecida en el artículo 27- en el sentido de que debería existir la solicitud laboral previa, de donde se colige que los patronos estarían obligados a poner en práctica la contratación colectiva; aunque se deja de lado un elemento de mucha importancia, al no hablar de las Asociaciones o agrupaciones patronales con personalidad jurídica reconocida, aspecto que obstaculizará la realización de convenios-ley o convenios colectivos por ramas de actividad.

En relación a la obligatoriedad laboral, debemos manifestar que la misma no existe, puesto que se deja a una iniciativa del sindicato, federación o confederación, el realizar o no, esta clase de convenios, aspecto que sin duda le resta efectividad a lo dispuesto por el decreto supremo 05051, la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario. Aunque esto no supone que dentro la realidad -

nacional no existieran convenios específicos y reglamentos internos, donde se verifica una clara y voluntaria participación de la parte la boral, a objeto de dar solución a los múltiples problemas que necesariamente se presentan dentro las relaciones de trabajo.

Intervención estatal (trato directo,  
conciliación y arbitraje).

Ante la falta notoria de convenios normativos laborales en nuestro país, la intervención estatal en las relaciones de tra bajo es de mucha importancia, ya que mediante la dictación de normas legales variadas y dispersas, suple en parte la falta de estipulación de condiciones de trabajo en las diferentes ramas de actividad; esta intervención se consolida también en la vía de los conflictos colecti vos entre patronos y trabajadores mediante el establecimiento de tri bunales especiales (arbitrales), donde por ocupar la tercera posición define mediante el árbitro que representa al Ministerio del Trabajo y por consiguiente al Estado. Esta facultad proviene de la norma Consti tucional que expresa :El estado, mediante tribunales u organismos especiales resolverá los conflictos entre patronos y trabajadores o empleados, así como los emergentes de la seguridad social".

Los Laudos arbitrales, por comportar verdaderas sen tencias, constituyen la fuente más importante dentro del estableci -- miento de condiciones de trabajo, además que supone la culminación de una serie de instancias en los conflictos colectivos de trabajo, que



se inician en los pliegos de peticiones interpuestos por los trabajadores aglutinados en sindicatos, federaciones, y/o confederaciones a sus similares patronales. Las instancias a las que nos referimos líneas arriba son:

- a) Trato Directo
- b) Etapa de Conciliación
- c) Arbitraje (Laudo Arbitral)

Nuestra Ley General del Trabajo en su título X, capítulo I, trata de los Conflictos Colectivos de Trabajo y del procedimiento de la Conciliación y el Arbitraje, como formas de su tramitación y solución, estableciéndose que en ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, sin antes haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje, caso contrario el movimiento se considera ilegal.

Los artículos 106 al 113 de la Ley General del Trabajo y 149 al 158 tratan sobre la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo, los mismos que concluyen en la etapa de arbitraje con la consiguiente dictación del Laudo Arbitral, fallo que de acuerdo al nuevo Código procesal del Trabajo, artículo 218 comporta verdadera sentencia y su ejecución está a cargo de la judicatura laboral, en los mismos términos que una sentencia social ejecutoriada.

El artículo 216 de dicho código de Procedimientos, establece el apremio del ejecutado o de la parte perdedora; si la misma se rehusa a cumplir dentro de tercero día; aspecto que sin duda otor-

ga mayor fuerza y efectividad a los fallos arbitrales, que casi siempre son incumplidos por la parte patronal.

### Reglamentos Internos

Los reglamentos internos, llamados también reglamentos de empresa, surgen en principio como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados, no penetra sino más tarde en el área del Derecho Colectivo de Trabajo; en tanto que, en su comienzo es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo. Con la evolución de las relaciones obrero-patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento interno deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe de empresa, para constituir un conjunto de normas que se aplican a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, va como expresión de los intereses colectivos del patrono y sus trabajadores.

La evolución experimentada por los reglamentos internos o de empresa ha provocado una transformación que modifica su propia estructura. No podemos concebir actualmente el reglamento de taller como un conjunto de normas que, dictadas unilateralmente por el empresario, contienen tanto las disposiciones propias para la ejecución del trabajo como las sanciones que por transgresiones a la reglamentación pueden imponerse al trabajador. Marchan ahora, en forma has

ta cierto punto paralela, con las convenciones colectivas de trabajo; y éstas, en gran parte, han absorbido el contenido substancial de dichos reglamentos, para tornar cada vez más limitado su campo de aplicación patronal, por lo tanto es factible la coexistencia de las dos instituciones: reglamentos de empresa y convenios colectivos, pues no son antagónicas, sino que se complementan mutuamente. En tanto que en los contratos colectivos de trabajo se establecen las condiciones que se pactan en relación a los contratos individuales, en los reglamentos internos o de empresa se determina la forma de ejecución de los trabajos, tomando en cuenta las particularidades de éstos y la modalidad de cada una de las actividades y profesiones.

La legislación positiva no se muestra unánime acerca de si el reglamento de empresa debe incluirse dentro del Derecho Individual de Trabajo o en las convenciones colectivas laborales. La ley Federal del Trabajo de México, que ha ejercido tanta influencia en esta materia, coloca el reglamento de empresa dentro del título II, que versa sobre el contrato de trabajo y en la misma forma lo hace el Código Substantivo del Trabajo de Colombia. (39)

Nuestra legislación a diferencia de la mayoría, ubica a los reglamentos internos dentro del Título V de la Ley General del trabajo y su Decreto Reglamentario, relativo a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en sus artículos 67 y 62 establecen respectivamente lo siguiente: "El patrono está obligado a adoptar todas las precau

---

(39) CABANELLAS GUILLERMO, "Derecho Normativo Laboral", pág. 454

ciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado". "Cada empresa industrial o comercial que cuente con más de 20 empleados u obreros, deberá tener un Reglamento Interno legalmente aprobado, aplicándose con referencia a este asunto las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938".

Del análisis de ambos artículos podemos deducir, que no se ubica a los reglamentos internos, ni en las emergencias directas del contrato individual de trabajo y menos dentro del Derecho Colectivo Laboral, por tanto desnaturaliza su finalidad y localiza a esta clase de reglamentos dentro del campo de la Seguridad Industrial. Otro aspecto preocupante es la exclusión de los demás sectores de producción al mencionarse expresamente a las empresas industriales y de comercio; en franca contradicción con lo que establece el Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, que habla de toda empresa, fábrica o establecimiento que cuente con más de 20 empleados. Dicho Decreto Supremo, en forma más clara indica que los Reglamentos Internos deberán estar de acuerdo con las modalidades de trabajo de cada actividad y contendrán aspectos relacionados con el Contrato de Trabajo, como ser: Condiciones para el ingreso, requisitos inherentes al contrato -

de trabajo, las horas en que principia y termina la labor, condiciones de trabajo extraordinario y su remuneración, los descansos, los diversos tipos de salarios que se paga, el lugar y día de pago, las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que deben sujetarse -- los trabajadores, las sanciones y multas aplicables por faltas disciplinarias e infracciones y reglamentos, disposiciones de orden, higiene y seguridad de acuerdo con la clase del trabajo, la designación de personas ante quienes deberán hacerse las reclamaciones en general; manera de entablar estas reclamaciones, condiciones de trabajo de mujeres y niños si los hubiere, el término del contrato y disposiciones -- generales. Como se verá el contenido del Decreto Supremo de 1938 contempla aspectos relacionados con las condiciones de trabajo que en -- forma paralela y complementaria se pueden establecer en un convenio -- colectivo de trabajo, más aún si en su artículo segundo indica que la redacción de dichos reglamentos quedan a cargo de los patronos o empleados, creando la posibilidad de una participación real de los trabajadores a fin de que en el término de ocho días formulen las observaciones que creyeren convenientes; de esta forma el Ministerio de -- Trabajo como órgano administrativo de protección al trabajador pueda -- dirimir las controversias al respecto; situación que fácilmente puede asimilarse a la función del estado dentro de los tribunales arbitra -- les y los laudos arbitrales que de él emerjan.

## C A P I T U L O   V I

### CAUSAS DE LA APLICACION PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN BOLIVIA

Mediante el presente capítulo pretendo establecer las posibles respuestas en relación a las interrogantes que constituyen el planteamiento del problema, o sea, analizar las causas del POR QUE no se aplica en nuestro país, el Convenio Colectivo de Trabajo en toda su magnitud; ya que a la fecha los patronos y trabajadores se limitan a ejercitar las relaciones colectivas de trabajo, solamente mediante el logro de Laudos arbitrales originados en pliegos de peticiones en su mayoría de carácter económico; convenios de partes originados en conflictos de intereses a nivel de empresa y algunos reglamentos internos producto de una negociación previa entre sindicato y su similar patronal.

Sin embargo de las múltiples y complejas razones que intervienen en el ámbito laboral y patronal; para la aplicación total de los Convenios normativos laborales; deseo expresar las que a mi juicio son las más principales:

#### a) Desconocimiento de su contenido y alcances

En los círculos laborales y patronales de nuestro país, no se conocen las ventajas y desventajas que encierra la negociación colectiva, menos su contenido y sus alcances; razón por la cual

casi siempre se confunde con el Contrato de Trabajo Colectivo, contrato de enganche, que tiene por objeto la contratación de trabajadores por una persona distinta del patrono. Esta falta de apreciación, se debe exclusivamente al poco uso que se hace de los convenios colectivos de condiciones de trabajo en base al acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, mediante el cual se estipulan cláusulas que habrán de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciertan condiciones que servirán para regir una actividad o profesión.

#### b) Desconfianza laboral

El Convenio Colectivo de Trabajo, no obstante ser un instrumento jurídico-laboral, puesto en práctica en la mayoría de los países tanto de la órbita capitalista como socialista, las organizaciones laborales en nuestro país le atribuyen en forma exclusiva a una forma de contratación eminentemente capitalista, razón por la cual le restan toda eficacia y postergan su aplicación en la creencia de que es un instrumento más de explotación empleado en contra de sus intereses. Es evidente que el Contrato Colectivo de Trabajo es una de las piedras angulares donde se asienta la legislación de los Estados Unidos, que declara que su política debe llevarse a cabo: "alentando la práctica y el procedimiento de la contratación colectiva y

protegiendo el ejercicio por los trabajadores de la plena libertad de asociación, para que se organicen por si mismos, y para designar representantes de su propia elección, con el fin de negociar los términos y condiciones de su empleo o para otra ayuda o protección mutuas". Asimismo, exige que el patrón y el representante de sus empleados se reúnan las veces que sea razonable hacerlo, para conferenciar de buena fe por lo que respecta a: salarios, jornada de trabajo y otros términos o condiciones de empleo, negociación de convenios o de cualquier cuestión que dimana de algún convenio. La obligación de negociar viene impuesta al patrón y al representante de los empleados por igual; es práctica laboral injusta en la que incurre cualquiera de las dos partes al negarse a negociar y a contratar colectivamente con la otra. Sin embargo, la obligación no exige a ninguna de las dos partes que acceda a una proposición formulada por la otra. (40)

Paralelamente a los postulados de las relaciones de trabajo en el sistema capitalista, en el ámbito socialista, los contratos colectivos están llamados a considerar y satisfacer más íntegramente las demandas y necesidades de cada colectividad concreta, a reflejar sus condiciones específicas de producción, las necesidades de determinados grupos de trabajadores, las que no pueden ser previstas pormenorizadamente ni por cualesquiera instrucciones de los organismos económico-administrativos o sindicales, ni tampoco por las leyes generales. (41). El Contrato Colectivo en la Unión Soviética ,

---

(40) Ley Nal. de Relaciones Obrero-Patronales, Washington D.C.AID (México), pág. 8 y 9



contiene las obligaciones de la administración y del comité sindical de la fábrica, empresa o institución en cuanto a: incorporar a obreros y empleados a la dirección de la producción, participar en las - asambleas de producción, elevar la eficacia de la creación técnica - de obreros y empleados, y aumentar el número de participantes en la misma, crear adecuadas condiciones para la exitosa actividad de las - organizaciones de la asociación científico-técnica del sector, la So - ciedad Nal. de Inventores y Racionalizadores y de las uniones creado - ras de los trabajadores; mejorar la ordenación del salario, perfec - cionar los sistemas de remuneración del trabajo y de premios, elevar el interés material de los trabajadores tanto en los resultados de - su propio trabajo como en el balance general de actividad de la agru - pación (combinado), empresa u organización y en los alcances de la - economía nacional. (42)

Aunque hay una diferencia en las relaciones existen - tes entre los obreros y la administración en la URSS y las que hay - en los países capitalistas, es evidente que la Contratación Colecti - va puede amoldarse a ambos sistemas; razón más que suficiente para - aplicar esta modalidad dentro del contexto latinoamericano y especial - mente boliviano.

c) Negativa patronal para negociar y sus - cribir convenios por ramas de actividad

- 
- (41) MEDVIEDEV FIODOR, KULIKOV GUENADI KULIKOV "Coloquio sobre Sindi - catos Soviéticos" Ed. Profizdat. Moscú-1976. pág. 69  
(42) Consejo Central de los Sindicatos Soviéticos "Derechos de la Or - ganización Sindical de Base" Ed. Profizdat. Moscú 1978. pág. 29.

Si bien nuestra legislación establece la obligación -- que tienen los patronos a celebrar contratos colectivos de trabajo, -- cuando lo soliciten los trabajadores; no se encuentra legislada la fi gura jurídica de los contratos-ley, que consiste en uniformar las con diciones de trabajo en una determinada rama de actividad, con efectos para una zona territorial de aplicación nacional o regional. Aunque -- por deducción del artículo 19 del Decreto Reglamentario se percibe -- que las federaciones o Confederaciones nacionales, tienen que enta -- blar negociaciones con la patronal con similar representatividad o me jor dicho con su equivalente; lo que vendría a significar que a una -- Confederación equivale a una Asociación o Sindicato patronal con ju -- risdicción nacional.

En la práctica se ha llegado a Convenios Colectivos, -- derivados de pliegos petitorios, mediante el fallo o laudo arbitral , tramitados de acuerdo a los procedimientos señalados por el título X de la Ley General de Trabajo, en tres sectores privados reacios a reconocer suficiente personalidad jurídica a sus organizaciones nacio -- nales, tales el caso de la Cámara Nacional de Industrias, Asociación de Bancos y Entidades Financieras ASOBAN y la Cámara Boliviana de la Construcción; que luego de arduas jornadas fuera y dentro de los tri -- bunales arbitrales tuvieron que aceptar dichos Laudos, creándose de esta manera el precedente para que en el futuro se pueda negociar con venios colectivos con las Confederaciones Sindicales de esas tres im -- portantes ramas de actividad, puntualizando que el año 1979 se convier -- te en el punto de partida para el establecimiento de los convenios --

colectivos de condiciones de trabajo a ese nivel.

Antes de esos tres laudos arbitrales a nivel nacional es evidente que los distintos sindicatos laborales, han culminado sus peticiones mediante la suscripción de Convenios dentro del trato directo o la etapa de la conciliación y/o arbitraje; pero los mismos no cuentan con un mínimo de uniformidad tanto en el ámbito salarial, así como en las condiciones de trabajo, creando de esta forma una disparidad total en una misma rama de producción, deparando un trato injusto para los sindicatos pequeños que casi siempre son los más débiles.

En conclusión, diremos que en nuestro país, las organizaciones patronales siempre han sido renuentes a cualquier negociación con sus similares laborales; arguyendo el concebido pretexto de no contar con la personalidad jurídica suficiente para el efecto.

d) Posible negación y/o limitación del derecho a huelga

Uno de los principales objetivos de la Contratación Colectiva, es el de establecer distintos niveles de negociación, que garanticen una paz social duradera en los diferentes sectores de producción; aspecto que es mal entendido en nuestro medio, considerándose una tácita limitación al derecho de huelga; sin reparar que nuestra legislación no reconoce la legalidad de una huelga, si antes no se ha seguido las instancias de trato directo, conciliación y arbitraje.

Las organizaciones laborales no se han planteado, que mediante un convenio colectivo se pueden establecer tribunales bipartitos de quejas y sanciones; así como instancias que posibilitem de clarar legal un paro o huelga por efecto directo de las estipulaciones convenidas en los contratos normativos laborales; aspecto que llegaría a llenar el vacío legal en relación al procesamiento de los distintos pliegos de reclamaciones.

Si por el contrario no se indicara en forma expresa en el Contrato Colectivo el procedimiento adecuado a seguir para resolver las controversias y problemas emergentes del mismo, se entenderá que las partes deberán someterse a lo establecido en la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario en su capítulo sobre conflictos colectivos.

e) Garantía patrimonial a cargo de las organizaciones sindicales

Una de las causas más importantes para el rechazo de los trabajadores de nuestro país a la suscripción de Convenios Colectivos de Trabajo, es que nuestra legislación en forma completamente desacertada dispone que el patrimonio sindical garantiza las obligaciones de los sindicatos, el que quedará afectado a las responsabilidades emergentes; es así que el artículo 26 de la Ley Gral. del Trabajo establece que: "El Sindicato contratante es responsable de las obligaciones de cada uno de sus afiliados y tendrá acción por éstos --

sin necesidad de expreso mandato. El patrimonio continuará afectado a las responsabilidades emergentes".

Del análisis del artículo anteriormente citado, podemos colegir una predominancia del criterio civilista en relación a las emergencias de un contrato en esa materia, cuyo incumplimiento ocasionaría el resarcimiento mediante el pago de daños y perjuicios -- que se garantiza por medio de la afectación del patrimonio del deudor. Por otro lado se responsabiliza al Sindicato por las faltas o el incumplimiento al contrato de uno de sus afiliados, aspecto que confunde con criterio simplista un conflicto colectivo con uno individual, colocando al patrimonio de las organizaciones laborales en un riesgo que de ninguna manera cuenta con el más elemental sentido de equivalencia.

La legislación laboral en la gran mayoría de los países en vías de desarrollo, así como los organismos jurisdiccionales laborales; tienden a una política de protección al trabajador y sus organizaciones, aspecto que se desnaturalizaría con una agresión directa al patrimonio de los sindicatos; para finalizar, diremos que los convenios colectivos de trabajo tienen como meta eliminar las causas potenciales de conflicto, situación que se vería afectada, si una organización sindical es multada o embargados sus bienes en detrimento de su patrimonio, aspecto que originaría de inmediato la reacción de los trabajadores afectados, los mismos que optarían de inmediato el ingreso a medidas de hecho.

f) Desconfianza laboral en la efectividad del  
Contrato Colectivo de Trabajo.

---

Dentro de las luchas sindicales en nuestro país, se hace notable la adopción de medidas de hecho para ejercer presión tanto a los gobiernos como a las empresas, lógicamente sin seguir en muchos casos todas las instancias que establece la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario en su Título X; esta situación aparentemente anormal, tiene su explicación en la casi ninguna confianza en los resultados de un tribunal arbitral y menos en la capacidad de negociación de las empresas que de costumbre adoptan posiciones intransigentes que imposibilitan todo acuerdo en el trato directo y en la etapa de la conciliación, a esto debemos añadir el constante cambio de autoridades en el Ministerio del Trabajo, dilatando la solución de los conflictos planteados y que deben ser nuevamente explicados en cada cambio a las nuevas autoridades.

Si bien los Laudos Arbitrales, constituyen verdaderos convenios colectivos, en la práctica sindical, casi siempre éstos se refieren solamente a aspectos económicos o de aumentos salariales, dejando de lado las estipulaciones referentes a las condiciones de trabajo, las mismas que son fijadas mediante disposiciones legales dispersas y confusas y a veces contradictorias, en una misma rama de actividad. Esta dispersión y anarquía legislativa, podría ser superada mediante la firma de convenios colectivos de condiciones de trabajo; sin embargo la desconfianza de los trabajadores en la efectividad de los mismos, radica en su casi total desconocimiento y lo que es más, en

la poca receptividad y predisposición de las organizaciones patronales a entablar negociaciones de gran altura y profundidad.

C A P I T U L O   V I I

---

AMPLIAR Y TIPIFICAR EL DERECHO COLECTIVO EN BOLIVIA .

El Derecho Colectivo Laboral en Bolivia, adolece de errores substanciales en sus alcances; en primer lugar se aisla totalmente al Contrato Colectivo del Trabajo de los títulos IX y X que tratan del Derecho de Asociación Sindical (Laboral y patronal), los conflictos colectivos, la huelga y el lock out; y se lo incursa en forma totalmente indebida dentro del Título II, correspondiente al Contrato o relación de trabajo individual; esta falta de adecuación legal, contribuye a que en el país se haga más difícil la aplicación de la Convención Colectiva, por cuanto se la excluye de los procedimientos de conciliación y arbitraje; dejando de esta manera sin normas que ubi - quen un tratamiento adecuado en caso de existir discrepancias de fondo en su negociación. Al margen de estos aspectos, nuestra economía - jurídica laboral, tampoco establece en forma clara los procedimientos y organismos indicados de conocer los pliegos de reclamaciones o pedidos de la parte laboral ante un supuesto incumplimiento de lo convenido en una contratación colectiva; vacío legal que contribuye a la proliferación de huelgas, las mismas que se realizan a costa de ser de claradas ilegales.

Por tanto, el poder legislativo o en su defecto el E-jecutivo; deberán ampliar y tipificar el Derecho Colectivo de Trabajo; regulando en forma más efectiva, las relaciones entre patronos y tra-



bajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales; mediante la fusión de lo que se considera Derecho Colectivo Laboral, o sea, dictar normas más ajustadas a la realidad nacional, en lo que concierne a las Asociaciones profesionales, convenios colectivos, Conciliación y Arbitraje, Huelga y Lock Out. Además de propender a la creación de Tribunales Especiales y/o juzgados de trabajo que mediante un procedimiento rápido puedan considerar las denuncias por incumplimiento a las cláusulas de los convenios colectivos, así como dar solución a los distintos pliegos de reclamaciones, basados en transgresión de los derechos reconocidos por las leyes sociales.

- a) Obligación de las Organizaciones Patronales a concertar Convenios Colectivos de Trabajo por ramas de actividad.
- 

La mayoría de los Estados modernos, han estimulado y protegido las Convenciones obrero-patronales, destinadas a celebrar convenios colectivos para regir las condiciones de trabajo, con carácter general y obligatorio, en una determinada demarcación territorial y rama de producción, ya que la uniformación de las condiciones de trabajo, tiende a evitar los desajustes sociales provocados por el desequilibrio económico entre los diferentes factores que intervienen en el proceso productivo. Y esta es una razón más que justifica la conducta del Estado de estimular y fomentar la contratación colectiva por ramas de la actividad industrial y/o profesional.

Mario Deveali, expresa que la convención colectiva, poco después de aparecer, reveló su fuerza expansiva y excluyente. No se limitó a regular las condiciones de trabajo de una fábrica o de un grupo de fábricas situadas en una determinada localidad, sino que, en algunos países, pretendió extender su eficacia obligatoria a todas las empresas que realizan una misma actividad; no se limitó a las fábricas de una ciudad o de una provincia, sino que pretendió abarcar a todas las empresas de un determinado país. (43).

En nuestro país, lejos de existir un criterio de UNIFORMAR las condiciones de trabajo por ramas de actividad, las organizaciones patronales eluden cualquier posibilidad de negociar colectivamente y en forma sistemática indican no contar con la suficiente personalidad jurídica, para representar a sus afiliados en la solución de los conflictos colectivos planteados inclusive a nivel de pliegos de peticiones y oponen excepción previa de impersonería, restando de esta forma legitimidad a sus posibles actos y resultados. Una muestra de esta miopía empresarial, son los pliegos de peticiones presentados en 1979 por dos sectores importantes de la actividad económica-productiva, como son la Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia y la Confederación Sindical de Trabajadores Bancarios y R.A. de Bolivia "CONSTBRA"; que luego de largos y tortuosos trámites, lograron la dictación de dos Laudos Arbitrales históricos para ambos secto

---

(43) DARIO TORREZ IVAN, "La Contratación Colectiva en Venezuela" Edit. "La Torre", Caracas, 1971, pág. 224.

res, ya que en ellos no solamente se contemplan aspectos reivindicativos en el orden económico, sino también aspectos inherentes a las condiciones de trabajo.

La legislación nacional, establece la libre asociación sindical de trabajadores y patronos mediante el Art. 159 de la Constitución Política del Estado, 99 de la Ley General del Trabajo y 120 de su Decreto Reglamentario; situación legal, que facilitaría ampliamente a la convención colectiva; dentro la equivalencia de sus organizaciones, más aún si se interpretara en forma correcta los niveles de relación que dispone el artículo 120 del D. Reglamentario "Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores y a los patronos de una misma empresa, PROFESION U OFICIO O DE EMPRESAS, PROFESIONES U OFICIOS SIMILARES O CONEXOS", esto quiere decir que al estar garantizada la asociación a niveles de profesión u oficio, es procedente la negociación y/o contratación colectiva, a esos niveles. Lo que en la práctica vendría a suponer que a un pliego de peticiones o solicitud de contratar colectivamente, presentado por una Confederación Nacional de Trabajadores, deberá responder el sindicato patronal llámese Cámara de Industrias o Asociación, con jurisdicción nacional, sin dilación ni excepción alguna.

Es lamentable que hasta la fecha, las organizaciones patronales, no hubieran comprendido las ventajas que encierra el uniformar las condiciones de trabajo en cada rama profesional; razón por la cual el Estado, deberá obligar mediante un instrumento legal expre-

so a convenir con sus similares laborales, es decir que implique un-reconocimiento tácito de la personalidad jurídica de los sindicatos-patronales para responder, dentro del nivel y jurisdicción que plantea el sector laboral.

b) Aglutinar, recopilar y uniformar, Laudos Arbitrales, Convenios de partes y Reglamentos Internos - por Ramas de Actividad.

---

Tal como demostraré en el siguiente capítulo, las relaciones colectivas de trabajo en Bolivia, carecen de uniformidad entratándose de Convenios a nivel de Empresa, Laudos Arbitrales y Reglamentos internos, en una misma rama de actividad; situación que conlleva un trato injusto y discriminatorio para los trabajadores que laboran en una misma profesión, creando de esta forma diferencias odiosas, que poco o nada contribuyen al establecimiento de una justicia social equitativa a nivel de los mismos trabajadores. Si bien es cierto, que existen empresas grandes, medianas y pequeñas y que sus posibilidades de mejorar a sus trabajadores, está en directa relación a su tamaño, no es menos cierto que la clase trabajadora es una sola; por lo tanto, las condiciones de trabajo deberán guardar cierta equivalencia, más aún tratándose de una misma actividad.

La Oficina Internacional del Trabajo, al hacer referencia a la extensión de los convenios colectivos, expresa: "Las reglamentos nacionales, deberán tomar medidas apropiadas para que los beneficios de los convenios concluidos por las organizaciones de emplea-

dores y de trabajadores que representen respectivamente a la mayoría de los empleadores y a todos los trabajadores que ejerzan su actividad dentro del marco industrial y territorial del convenio", esto quiere decir, que el efecto expansivo incluye tanto a trabajadores como a patrones de una misma rama industrial o de actividad, que no intervinieron en su celebración. Esta propensión del contrato colectivo de trabajo obedece a una serie de razones; una de ellas de orden económico, si el contrato colectivo tiene por efecto elevar las cargas económicas de una mayoría importante de patrones de la industria, circunstancia que coloca a los que no lo han celebrado en una situación de privilegio, es natural y lógico que se propenda a nivelar la situación económica de todos los patrones; otra de las razones es la conciencia, cada vez mayor de que el trabajo no es una mercancía sino un valor humano, que no debe ser aprovechado para lograr beneficios económicos; una tercera razón, es el sentimiento y sentido de justicia, y equidad que inspira todo el derecho.

Partiendo del principio de equidad, fuente de todo derecho; es necesario que en nuestro país, se proceda a recopilar, aglutinar y uniformar beneficios y obligaciones establecidos en Laudos Arbitrales, Convenios realizados a nivel de empresa y Reglamentos Internos confeccionados con plena intervención sindical, para de esta forma contar con una base sólida, que concretice y posibilite un verdadero acercamiento a los convenios o contratos-ley. Si consideramos la dinámica de las relaciones de trabajo, en cuanto a las condiciones básicas de labor, salario, modos de remuneración, duración de los con -

tratos individuales, régimen de descansos, características específicas de producción, etc.; llegaremos a la conclusión, que su normatividad sería muy compleja, en especial por la variación en cuanto a lo específico de cada profesión o rama de actividad; razón por la cual nuestra legislación, en su afán de regular y legislar para cada una de ellas, ha creado una maraña de disposiciones legales, que en la actualidad se encuentran dispersas y al margen de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario; haciéndose imperante la promulgación de un Código del Trabajo, que aglutine, recopile y ordene sistemáticamente, todo lo avanzado en materia social.

Paralelamente, a la promulgación de un Código del Trabajo, por las características propias y definidas de la convención colectiva, se hace imperante ingresar dentro del campo de los contratos ley, que posibiliten la generalización de principios, derechos y obligaciones a ramas completas de actividades productivas, no obstante la pluralidad de empresarios, y los desajustes sociales provocados por el desequilibrio económico entre los diferentes factores que intervienen en el proceso productivo.

Por tanto, la utilización de todo lo logrado en laudos Arbitrales, convenios de partes, reglamentos internos y legislación dispersa; significará una base cierta y objetiva; que ubique el procedimiento más adecuado e idóneo para lograr un provechoso y justo entendimiento obrero-patronal, encaminado a uniformar las condiciones generales de trabajo, base indispensable para una fecunda paz social.

c) Mayor Difusión

El casi total desconocimiento de los convenios normativos laborales y sus efectos, han contribuido a hacer de Bolivia uno de los países más conflictivos en materia laboral, aspecto que se agrava con la deficiente conformación de su Derecho Colectivo Laboral; -- donde los conflictos, no encuentran canales de solución adecuados al margen de la conciliación y el arbitraje; procedimientos utilizados -- casi en exclusividad para las reivindicaciones salariales.

Es pues, necesario implementar una campaña a nivel gubernamental que oriente y especifique los alcances de la convención colectiva, sus ventajas y desventajas; así como las sanciones por omisión e incumplimiento de lo estipulado en sus cláusulas y formas de resolver los diferendos individuales y colectivos entre el empleados y los trabajadores, que necesariamente trae adherido todo contrato colectivo.

El Ministerio del Trabajo, deberá desarrollar una labor de orientación y estímulo, a nivel de organización sindicales y trabajadores de base; procurando una evolución económica y social en el trabajador, quien debe abandonar el papel de contratante aislado, -- cediendo sus derechos a la organización sindical a la que pertenece, -- quien fijará las condiciones de trabajo y de esta forma salvar la inefectividad a que está sometido en el mercado de trabajo; mediante la fortaleza que le otorga el derecho de asociación, para la defensa de sus intereses comunes.

Los convenios colectivos de condiciones de trabajo, constituyen acuerdos de las categorías profesionales o sindicatos que representan a éstas, los cuales, consentidos libremente, poseen en ocasiones valor de contrato, en otras el de costumbres y usos, que por ser más beneficiosos para el trabajador tienen aplicación general; y en algunos casos revisten carácter de leyes, bien por delegación de los Poderes Públicos, bien por sanción legislativa expresa. En nuestro país, por la renuencia patronal al cumplimiento de Laudos Arbitrales y sus respectivas resoluciones supremas de obligatoriedad, debe respaldarse todo convenio-ley con un Decreto Supremo, que le otorgue la categoría de Ley, posibilitando de esa forma su cumplimiento estricto; de lo contrario, si solo se apela a la homologación, se corre el riesgo, de que sus estipulaciones sean burladas e incumplidas. Es así que las convenciones-leyes, se constituyen en primer lugar en: Convenciones, por cuanto resulta indispensable un acuerdo de voluntades, sin el cual no se arribaría a la conclusión de estos pactos, en los cuales predomina, aún cuando aparentemente no es así, el principio de la autonomía de la voluntad, manifestada aquí en régimen de absoluta igualdad jurídica y económica, de los contratantes, y en segundo lugar, son Leyes, porque, sancionadas por la autoridad competente, no pueden ser incumplidas por las partes; además rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuviera revestido de una modalidad especial, incluyendo la de su homologación, por la cual adquieren, al menos, valor de ley, aplicación general, fuerza ejecutiva. Revisten, por tanto, carácter de norma dentro del oficio, profesión o industria de que se trate y en los límites



de espacio y tiempo determinados.

Debemos hacer notar, que la obligatoriedad de los convenios colectivos no es absoluta, porque la presión obrera o la raras-generosidad patronal puede llegar a establecer condiciones más favorables para los trabajadores en sus contratos individuales que permiten aquilatar mayores méritos por capacidad técnica u otras ventajas personales; en esta situación, se deberá proceder a la excepción en aplicación al principio "Pro-Operario" cuando el contrato individual resulta más beneficioso para el trabajador; por cuanto las convenciones colectivas sólo determinan condiciones mínimas para la categoría-profesional del trabajador.

La obligatoriedad también implica el principio de inderogabilidad, siendo nulas y sin efecto las cláusulas del contrato individual contrarias o que puedan limitar o disminuir las situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente. La inderogabilidad del pacto o convenio normativo laboral halla también su excepción cuando ésta atenta contra el orden público, como son las leyes del trabajo, y, además porque tienen el carácter de la irrenunciabilidad. "Donde el orden público, se atraviesa, la libertad contractual se reduce más aún, con eficacia igual para empresarios y trabajadores, La cláusula normativa sería nula en todo momento". (44)

---

(44) CABANELLAS GUILLERMO, "Derecho Normativo Laboral", Ob. Citada. pág. 514.

- d) Establecer Convenios-tipo, que contengan Cláusulas maestras.

La casi ninguna práctica en la elaboración de Convenios Colectivos de condiciones de trabajo, impone, que el Ministerio del Trabajo, organice una oficina especializada en la divulgación, asesoramiento, control y adecuación de los convenios normativos laborales, en principio a nivel de empresas y su consiguiente proyección y acrecentamiento de los convenios-ley; una de las principales funciones de esa Oficina, será el de elaborar Convenios-tipo, que contengan cláusulas maestras, que se acomoden dentro lo específico de cada rama de actividad o de producción.

Al respecto el artículo 5to. del D.S. No. 05051 de 1° de octubre de 1958, que establece: "Para facilitar la aplicación del Contrato Colectivo, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social proporcionará formularios de contrato-tipo".

La presente tesis con el fin de coadyuvar a este objetivo, ha elaborado un posible Contrato Tipo, conteniendo cláusulas inherentes al mismo:

PROYECTO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTENIENDO CLÁUSULAS MAESTRAS PARA SU ELABORACION

La convención colectiva tiene como característica su amplio margen de aplicación y puede ajustarse a toda forma de produc -

ción; por la variedad de la misma, es muy difícil presentar un proyecto específico por cuanto las condiciones de trabajo varían de acuerdo a la naturaleza del trabajo, por esta razón el presente proyecto se refiere a cláusulas que por lo general debe contener un convenio colectivo.

### I.- INTRODUCCION Y PROPOSITO

### II.- Ambito de aplicación del Convenio

- Situación legal del Sindicato (personalidad Jurídica)
- Requisitos para que los trabajadores sean miembros del Sindicato.
- El patrón o Empresa fomenta el ingreso de los trabajadores en el Sindicato.
- Reconocimiento del sindicato como único organismo negociador.
- Deducción por parte de la empresa de cuotas sindicales.
- Reconocimiento a las actividades sindicales durante horas de trabajo.
- Empleo de los tableros de boletines.
- Acceso a los archivos y documentos de la Empresa por parte del Sindicato.

### III.- Prerrogativas de la Empresa

- Cláusulas generales acerca de las prerrogativas de la empresa.
- Derechos de la Empresa sujetos a las estipulaciones del Contrato.
- Contratación y subcontratación con participación sindical.

- Condiciones en las que se permite la contratación a plazo fijo.
- Relaciones con el Sindicato.

#### IV.- Disposiciones generales acerca de salarios

- Cláusulas generales acerca de salarios
- Período y forma de pago de salarios
- Pago extra por trabajo peligroso e insalubre
- Aumento automático por tiempo de servicios
- Paga durante traslados y transferencias
- Salario mínimo vital
- Viáticos y pago por trabajo fuera del lugar donde se encuentra su principal o habitual establecimiento.
- Adiciones no monetarias a los salarios (Subvención de artículos - de primera necesidad (Congelamiento y/o pulperías baratas).

#### V.- Programas de ajuste de salarios

- Aumentos salariales cada 6 meses y/o un año previa negociación de partes.
- Programas de ajuste automático de salarios (paquetes, devaluaciones)
- Pago de primas extras - bonificaciones
- Participación de utilidades
- Programas de salarios-incentivo (incremento al mérito) con participación del sindicato.

#### VI.- Programas de Jubilación

- Seguro de invalidez (incapacidad permanente) vejez y muerte
- Gastos funerales
- Cuota mortuoria
- Seguros de vida

#### VII.- Compensación por despidos

- Consolidación cada dos años de los Beneficios Sociales
- Reducción de causales de despido
- Desahucio equivalente a 5 sueldos
- Privilegio o prioridad en la recontratación; en especial por crecimiento de la empresa.

#### VIII.- Vacaciones

- Derecho por parte del trabajador a fijar la fecha de toma de vacación.
- Bono Vacacional
- Determinación del período de vacaciones
- Colonia de Vacaciones
- Pago de Vacaciones en un doble en caso de retiro

#### IX.- Horas de trabajo

- Establecimiento de horas ordinarias
- Períodos para tomar alimentos
- Períodos de descanso

- Períodos de Aseo y traslado.

#### X.- Tiempo Extra

- Cancelación del tiempo extra
- Tarifas o pago de tiempo extra
- Pagos de horas extras por reuniones o juntas convocadas por el patrón.
- Restricciones concernientes al tiempo extra
- Gastos de alimentación en trabajos realizados en tiempo extra.

#### XI.- Trabajos por turnos

- Restricción acerca de turnos múltiples
- Selección de turnos (participación del sindicato)
- Intercambio transitorio de turnos
- Rotación de turnos

#### XII.- Trabajo en sábados, domingos y feriados

- Pago triple por domingos, sábados y feriados
- Días de fiesta pagados
- Compensación por días de fiesta

#### XIII.- Reajustes y recontractación

- Pliegos de peticiones anuales (aumento salarial)
- Reajuste automático por alza del costo de vida

- Adelanto de Beneficios Sociales
- Pago total de beneficios previa recontractación
- Recontratación sin pérdida de antigüedad, ni del bono correspondiente.
- Pérdida de los derechos de recontractación.

#### XIV.- Ascensos y traslados

- Procedencia de los ascensos, sin vacancia previa
- Cuadros de calificación de ascensos
- Intervención sindical en las promociones
- Postulación a exámenes de competencia
- Traslados dentro de una misma categoría
- Traslados de turnos
- Traslados a otros distritos

#### XV.- Despidos y renunciaciones

- Causales de despido, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo
- Aviso anticipado al sindicato
- Despido previo proceso obligatorio con intervención del sindicato
- Apelación del despido
- Retiro voluntario, con derecho a indemnización por tiempo de servicios.
- Suspensión temporal a pedido de parte, sin goce de haberes.
- Retiro forzoso por reducción de categoría y/o sueldo, con derecho a indemnización y desahucio.

XVI.- Comités de quejas y sanciones

- Conformación de comités bi-partitos (empresa-sindicato)
- Comisiones mixtas por turnos
- Procedimiento a emplearse
- Notificación escrita de la queja
- Plazos para la acumulación de datos e informes
- Plazos para la discusión de quejas
- Apelación del fallo, mediante arbitraje
- Procedencia o improcedencia de la sanción, comunicada por escrito.

XVII.- Juntas de arbitraje permanente

- Nombramiento de árbitros (un patronal, un laboral y un dirimidor - nombrado por acuerdo entre empresa y sindicato)
- Pago a los árbitros por parte de la empresa a excepción del laboral.
- Procedimiento a seguir (Procedimientos del arbitraje).
- Organo de apelación ante las decisiones del Comité de quejas y sanciones.
- Conclusión del conflicto, mediante fallo arbitral (Compromiso de acatar.)

XVIII.- Multas y penas disciplinarias

- Multas pecuniarias colectivas (empresa y sindicato, cuando fallo - arbitral comprueba incumplimiento grave del Convenio Colectivo)
- Multa pecuniaria al trabajador.



- Suspensión sin goce de haberes
- Penas no monetarias (llamadas de atención)
- Recaudación de multas en beneficio del club deportivo del centro - de trabajo, en caso de no existir se debe hacer un fondo pro juegos de navidad.

#### XIX.- Huelgas y cierres patronales

- Procedencia de las huelgas o cierres, destinados al respeto y cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Convenio Colectivo.
- Prohibición de paros hasta que el procedimiento de quejas, haya resultado infructuoso.
- Procedencia de las huelgas de solidaridad
- Garantía sindical en resguardo de los instrumentos de trabajo y bienes de la empresa.
- Se permite la huelga, para hacer cumplir lo establecido por un Laudo Arbitral.
- Pago por días no trabajados, en las huelgas permitidas por el Convenio o Contrato Colectivo.

#### XX.- Duración y renovación del Contrato

- Vigencia anual
- Procedencia de la tácita reconducción, en caso que las partes no hicieran conocer su deseo de renovar con 15 días de anticipación a la fecha de fenecimiento.
- Prolongación transitoria del Contrato, por acuerdo de partes.

C A P I T U L O V I I I

SITUACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN BOLIVIA

El análisis de la situación por la que atraviesan las relaciones colectivas de trabajo, posibilita evaluar los verdaderos alcances de la Contratación Colectiva en nuestro país; por tanto el presente capítulo se nutre del trabajo de campo destinado a la obtención y elaboración de datos que confirmen lo enunciado en la Hipótesis.

a) Inexistencia del Contrato Colectivo de Trabajo por ramas de actividad.

Hemos podido establecer, que la uniformidad de las condiciones de trabajo, debe ser alentada, estimulada y fomentada por el Estado, en su calidad de regulador de las relaciones entre empresas y sindicatos, más aún, si en muchos países este sistema jurídico-laboral, ha resultado favorable, colocando a la contratación colectiva por ramas de actividad como meta inmediata para el logro de mejores condiciones de vida y trabajo, que posibilite el establecimiento de una justicia social real y no simplemente enunciativa. Por la orientación que dieron los diferentes Estados, la Convención Colectiva, no se limitó a regular las condiciones de trabajo de una fábrica o de un grupo de fábricas o empresas situadas en una determinada localidad, sino que pretendió extender su eficacia obligatoria a todas las empresas que realizan una misma actividad; de esta forma, no se limitó a

las fábricas de una ciudad o de una provincia, sino que se pretendió abarcar a todas las empresas de un determinado país. En Bolivia, no existen ni siquiera los convenios colectivos de condiciones de trabajo, a nivel de empresa-sindicato, menos debemos esperar, existan los Convenios o Contratos Ley.

b) Convenios dispersos y variados en sectores de producción análogos.

Una de las principales metas del presente trabajo, es la de propender a la uniformidad de las condiciones de trabajo por ramas de actividad, mediante la presentación de pliegos de peticiones -- por organismos sindicales nacionales, que al margen de posibilitar una lucha unitaria, ayuden a eliminar un trato injusto y discriminatorio dentro de un mismo proceso de producción.

En la práctica laboral, los conflictos colectivos de intereses se dan con una frecuencia inusitada por la acción dispersa de cada sindicato; conflictos que en muchas oportunidades son solucionados mediante la firma de un convenio de partes, ya sea en la etapa del trato directo o en la conciliación.

Si analizamos por ejemplo el sector fabril, podemos establecer que el año pasado (1979-1980) se homologaron en el Ministerio del Trabajo 31 Convenios entre empresa y sindicato, los mismos -- que establecen una variedad de beneficios en favor de los trabajadores de ese importante sector, aspecto que contribuye a crear una disparidad casi insalvable, si pretendemos uniformar las condiciones de

trabajo.

En el caso del convenio suscrito en fecha 3 de septiembre en "La Papelera", se consignan beneficios que no tienen los trabajadores de industrias similares, como ser:

- a) El bono escolar de \$b.- 200 por cada hijo registrado en la tarjeta de asegurados a la C.N.S.S., inclusive a los hijos que cursan estudios universitarios y enseñanza superior.
- b) Dotación de útiles escolares hasta \$b. 200. por cada hijo en edad escolar.
- c) Servicio de peluquería
- d) Bono de asistencia trimestral
- e) 25% de descuento sobre los precios de lista
- f) Subvención del 50% del costo del almuerzo que se expenda en el comedor de la fábrica los días de trabajo.
- g) Bono de suciedad, de \$b. 90
- h) El personal se compromete a presentar sus pliegos cada dos años; y la empresa abonará 1/2 salario incluyendo bono de antigüedad, bono de \$b.- 535,00.- bono extra y bono de producción en el mes de junio de cada año que no se presente pliego de peticiones.
- i) El personal renuncia a adherirse a Pliegos Petitorios que presenten la Federación o Confederación General de Trabajadores Fabriles de Bolivia.

Como se puede observar, al margen de lograr beneficios no consignados para el resto de trabajadores fabriles; se comprometen a

quebrar cualquier acción unitaria que provenga de su organización matriz

Al igual que en "La Papelera", en muchas empresas fabriles se firmaron convenios que establecen otros beneficios, como el "Bono de Incentivo y el sueldo 16 de INMETAL (Convenio de 19-11-79), el "Bono-extra ingreso "de HORMET S.A.", "Bono a la Categoría" de Laboratorios Inti, etc. En forma paralela la Confederación de Fabriles lograba mediante el Laudo Arbitral de 9.5.79 la generalización del "Bono de Producción" - en una lucha conjunta a nivel nacional.

De ninguna manera nos podemos oponer a los Pliegos de - Peticiones internos, pero eso no supone que dejemos de lado los principios de solidaridad y uniformidad de condiciones de trabajo.

Al igual que en los trabajadores fabriles, en los otros sectores existen situaciones similares que ahondan más la brecha del- trato injusto.

c) Falta de uniformidad en Laudos Arbitrales dentro de una misma Rama de Actividad.

---

Mientras no exista una verdadera coordinación en los pedidos de los trabajadores de una misma rama de actividad, es obvio que los resultados a los que se arriben tanto en la vía del trato directo , la firma de convenios o la promulgación de Laudos Arbitrales, serán dife- rentes y a veces contradictorios. Es por esta razón, que al igual que en los Convenios analizados en el inciso anterior, verificamos la existen - cia de Laudos Arbitrales diversos, al margen de los Laudos Arbitrales lo

grados por las Organizaciones Sindicales Nacionales.

Los laudos arbitrales logrados por las organizaciones nacionales abren un futuro más promisorio, para el Convenio Colectivo de Trabajo por Ramas de Actividad, por cuanto se podrá negociar en el futuro a ese nivel, logrando en favor de los trabajadores un trato más igualitario y equitativo.

Sindicalmente significaría, presentar un frente unitario y coherente en la negociación con los sindicatos patronales, aspecto que sin duda posibilita un mayor fortalecimiento de las organizaciones nacionales; que en base a una táctica común y única, llegarían a plasmar en realidad las metas estratégicas planteadas a nivel de cada sector.

#### d) Reglamentos internos diversos

El hecho que el artículo 2º del Decreto Supremo de 23 de noviembre de 1938, deja en forma optativa a los trabajadores o patronos para la redacción de los Reglamentos Internos, nos hace apreciar un contenido de convenio, en especial cuando la parte laboral lo redacta y discute posteriormente.

Esta situación hace que muchos reglamentos internos sean diferentes en su campo de acción y en su contenido en una misma rama de actividad.

Dentro de la investigación realizada en el Sector Bancario, se puede establecer que los reglamentos internos de la Banca Es

tatal tienen una proyección más amplia y entran en el campo de la Convención Colectiva, que los de la Banca Privada donde solamente se establecen aspectos relacionados con el cumplimiento del Contrato Individual, estableciendo en su gran mayoría aspectos relacionados con -- las condiciones y formalidades de ingreso, el horario de trabajo, los deberes del personal, medidas disciplinarias, prohibiciones del trabajador, fianzas.

Los Bancos Estatales, por el contrario crean mecanismos de quejas y sanciones, instancias y apelaciones, además de entrar en el campo de las condiciones de trabajo, normando inclusive los aspectos relacionados con la Carrera Bancaria y las formas de arreglarlas controversias que pudieran presentarse.

Una cláusula muy importante es la establecida por el Art. 57 del Reglamento Interno del Banco Popular del Perú, que expresa: "Para los casos de divergencias con motivo de la interpretación o ejecución de cualquiera de los artículos o disposiciones de este Reglamento Interno, las partes se someten al Laudo arbitral inapelable, pronunciado por un Tribunal Arbitral compuesto por dos árbitros designados por cada parte y un tercer dirimidor en caso de discordia de los árbitros de las partes". Del análisis de la cláusula o artículo citado podemos colegir, la existencia de un Tribunal Arbitral destinado a tratar aspectos relacionados con el contenido mismo de las condiciones de trabajo, sin tener competencia para tratar de resolver conflictos colectivos de intereses.

En el sector de Trabajadores Fabriles, tenemos también marcadas diferencias entre unos y otros reglamentos internos, en algunos casos como el de la Fábrica de Hilados Acrílicos "ACRIBOL LTDA." y Texturizadora Boliviana "TEXTURBOL", se encuentran artículos que van más allá del estricto cumplimiento de los contratos e irrumpen en campos como el de la Seguridad Social, Seguridad Industrial y montos mejorados para el pago de trabajos extraordinarios y horas extras. El reglamento de la Mueblería y Barraca "SATO LTDA." en su artículo primero expresa: "Este reglamento formará parte de los contratos de trabajo en actual vigencia y los que se suscribieren sean individuales o COLECTIVOS"; de donde podemos deducir que los Reglamentos Internos, deben ser catalogados como una parte del Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo y no como una actitud unilateral de los patronos.

Por tanto, al igual que el resto de los factores intervinientes en las convenciones colectivas, debe propenderse a uniformar dentro de una misma rama profesional, por cuanto el efecto normativo abarca también, todos los suplementos del Contrato de Trabajo sobre todo los Reglamentos Internos.



C O N C L U S I O N E S

Uno de los aspectos típicos que caracterizan nuestra época es el progresivo multiplicarse de las relaciones de convivencia con diversas formas de vida y de actividad asociada, y como institucionalización jurídica; es también fruto y expresión de una tendencia natural, casi incontenible, de los seres humanos: la tendencia a asociarse para la consecución de los objetivos que superan la capacidad y los medios de que pueden disponer los individuos aisladamente.

En la sociedad moderna, el objetivo de los pueblos es lograr la JUSTICIA SOCIAL, el respeto a la dignidad del hombre, lo cual nos hace presenciar una profunda transformación en las relaciones humanas, que se traslada necesariamente a las instituciones jurídicas.

La evidencia de que en muchos países se haya ya consagrado la validez y obligatoriedad "erga omnes" de los convenios colectivos celebrados en el marco de la legislación respectiva, pone de manifiesto que el sindicalismo es quizás uno de los hechos más agudos y trascendentes de nuestro siglo.

La JUSTICIA SOCIAL no busca necesariamente el exterminio de una de las partes, ni su propósito puede ser el de eliminar la empresa, ni el de obstaculizar el desenvolvimiento económico, ni el -

de restar la ya exigua iniciativa privada; buscar y encontrar el equilibrio de las fuerzas, he allí la misión a cubrir por la institución de la convención colectiva de trabajo. Si bien en esencia el contrato colectivo establece cláusulas o normas, que rijan las contrataciones individuales, ello no excluye la posibilidad de que se estipulen normas de tipo contractual a ser cumplidas por las partes que intervienen en la contratación. Cuando el sindicato tiene alguna prestancia y responsabilidad, contrae obligaciones y a su vez adquiere derechos. Asimismo no es extraño que en la contratación colectiva se establezcan beneficios, ya para el propio sindicato, ya sobrepasando el campo de las relaciones laborales se estipulen beneficios para los trabajadores ya para los familiares de éstos, es muy frecuente en nuestro medio hablar de subsidios económicos para el sindicato de préstamos y becas - para los trabajadores, de escuelas y becas para los hijos de los obreros, de atención médica y farmacéutica para los familiares de los trabajadores, etc. y hasta se pretende, desviando un sentido institucional ajeno al querer de las partes, invadir la esfera del seguro social obligatorio y de sus prestaciones.

Pero lo fundamental y esencial son las bases que se sientan y sobre las cuales deben desenvolverse las contrataciones individuales; y aún cuando en nuestra práctica sólo se estime que única y necesariamente ello implique superar los beneficios de la ley proteccionista de la contratación individual, es de considerar que el pacto colectivo mire la rama de trabajo de que se trate, la empresa o empresas que quedan dentro de la contratación, el medio y la zona en

que actúan, para sí dar normas específicas, reglas singulares, cláusulas apropiadas para que los contratos individuales se adapten a la realidad. La ley en sí es genérica, el pacto colectivo debe constituir la normación específica y apropiada al medio singular en que va a actuar. Los dirigentes sindicales, y singularmente las autoridades del trabajo, tarde o temprano pasarán de lo superficial para adentrarse en la institución. El objetivo primordial es el de establecer las condiciones o bases para las contrataciones individuales; es así como el pacto colectivo deviene en una especie de ley específica de trabajo para la empresa o empresas de que se trata y aún más para la rama de trabajo que la comprenda.

Si bien de toda contratación nacen obligaciones para las partes, jamás de la teoría contractualista surgen, como sucede en la convención colectiva, disposiciones "erga omnes", esto es, obligaciones para terceros, y menos aún si algunos de éstos han manifestado expresamente ser adversos a la asociación y por lo tanto ajenos a la contratación colectiva, cuya fuerza vital y ejecutiva hay que explicar la en la teoría del gobierno de las mayorías arrastrando a las minorías, aspecto de compulsión al cual tampoco le damos la debida importancia. Del contrato colectivo tampoco devienen relaciones de trabajo, ni siquiera el deber de dar ocupación; simplemente, si hay que efectuar contrataciones individuales existiendo un pacto colectivo, hay que encuadrar a aquéllas en las cláusulas de éste. Tal es su alcance.

Pero si a la contratación individual la hemos delimi-

tado tanto y la seguimos rodeando de preceptos proteccionistas, al extremo de que poco o nada queda de libertad contractual, ¿Para qué sirve entonces la convención colectiva? Convenimos en que las garantías de la contratación individual del trabajo es, en el fondo, el reconocimiento de la "capitis diminutio" del trabajador, que por ningún aspecto puede tener la misma presencia, nivel e independencia -- frente al empleador; pero también convenimos que para lo futuro, el derecho a la contratación laboral se hará en un plano de igualdad y respetabilidad de las partes, saliendo de la esfera estrictamente individualista, merced a la organización de los trabajadores en sindicatos y a una estructura y planificación positiva de la empresa y de la mano de obra; mas para su logro hacen falta tiempo y responsabilidad organizativa; pero nosotros necesitamos ponernos con las nuevas instituciones y responder solventemente a las exigencias del momento.

El contrato colectivo tenemos que mirarlo como una -- institución nacida de un estrato de organización positiva del trabajo, de una planificación y orientación efectiva de la empresa, de una técnica clasificación de la mano de obra, de una jerarquización de los - servicios, de un criterio firme de escalafón. Todo ello conduce al de<sup>u</sup> senvolvimiento de la institución, sobre una base de realidad y con un sentido definido y sólido de justicia social, dando vida a los princi<sup>u</sup> pios constitucionales de "a igualdad de trabajo, igualdad de remunera<sup>u</sup> ción", tomando en cuenta la especialización y la práctica en el traba<sup>u</sup> jc .

La falta de apropiación de las ventajas de la Contratación Colectiva, nos ubica en un panorama laboral sombrío y sin ninguna proyección de tipo social, de igual forma las deficiencias y "vacíos" en la legislación positiva laboral contribuyen a una atmósfera adversa en las relaciones empresa-sindicatos.

La proliferación de huelgas y actitudes de hecho en nuestro país, se debe en parte a deficiencias en nuestra legislación-laboral, que no establece los canales adecuados para la solución de los múltiples conflictos que se presentan dentro de las relaciones de trabajo, éste es el caso de los "Pliegos de Reclamaciones", cuya base no es necesariamente el plantear petitorios económicos o de intereses, sino reclamar por el incumplimiento de convenios y/o disposiciones legales en materia laboral.

El Derecho Colectivo Laboral en Bolivia, adolece de "vacíos" que obstaculizan el establecimiento de una paz social, duradera y priva de avances importantes en las relaciones obrero-patronales. Nuestra legislación, establece una sola vía para la solución de los conflictos colectivos de intereses mediante las etapas del trato-directo, conciliación y arbitraje; mientras no estipula la forma de solución a los pliegos de reclamaciones, los mismos que no plantean "cosas nuevas", sino el reclamo de un determinado organismo sindical por el incumplimiento a leyes sociales vigentes, convenios de partes y Laudos Arbitrales, aspectos que de ninguna manera pueden estar sujetos al arbitraje, más por el contrario, debe imponerse el estricto-

cumplimiento, debiendo crearse por lo tanto, juzgados de trabajo depen-  
dientes del órgano jurisdiccional en materia laboral, cuyo fin sea -  
resolver en tiempo breve las controversias colectivas entre patronos  
y trabajadores.

De igual forma se debe propender a jerarquizar y do-  
tar de poder coactivo al Ministerio del Trabajo, órgano administrati-  
vo que deberá emplear métodos nuevos destinados a facilitar sobre una  
base más amplia y más general, la conclusión de acuerdos tendientes  
a reglamentar las relaciones entre los dos elementos esenciales de -  
la producción, en vista a una consideración m á s favorable de --  
los intereses comunes de la colectividad y la paz social.

A las dificultades citadas, se añade la falta de un  
Código del Trabajo, que aglutine y seleccione las innumerables, dis-  
persas y contradictorias disposiciones legales que en materia labo -  
ral se han promulgado, las mismas que hoy en día se han constituido  
en una "maraña" que impide una correcta aplicación de nuestra legis-  
lación sustantiva. En Bolivia, todavía se tiene idea que solamente -  
mediante disposiciones legales, se pueden establecer condiciones de  
trabajo, exagerando las bondades de un régimen legislativo puro, cu-  
yas normas no pueden adaptarse a la diversidad de empresas, regiones,  
clases de actividad, etc. ya que la generalidad de la ley no prevé-  
los diversos problemas que surgen en su aplicación, aspecto que pro-  
voca la promulgación de disposiciones legales en serie.

A las deficiencias legales, jurisdiccionales y administrativas, se suma el desconocimiento generalizado de la Contratación Colectiva y las ventajas que ofrece al trabajador y al empleador; en el primer caso consisten en el reemplazo de la negociación individual, por la negociación colectiva a cargo de los sindicatos, ese simple hecho asegura al trabajador ciertas condiciones mínimas que son, como tales, en general, las más favorables a que el trabajador puede aspirar en el momento de celebrarse el contrato. En el segundo caso las ventajas se consignan principalmente por la invariabilidad y uniformidad principal de condiciones mínimas de trabajo, que por regla general se establece por un lapso determinado sin que normalmente haya que temer perturbaciones de la paz industrial durante ese tiempo, se asegura al patrono una cierta base para sus cálculos y planes económicos, haciendo imposible, en particular, la competencia originada en el pago de salarios más bajos. La consecución y garantía de un cierto estado de paz social, dentro de las actividades, comprendidas en la convención, llega a ser así, una de las principales finalidades de ésta, la que sobre todo debe importar a los patronos. Por otro lado, gracias a la convención colectiva se persigue hoy muchas veces el incremento de la productividad. La contratación colectiva cumple así, a un tiempo, funciones jurídicas, sociológicas y económicas.

El desarrollo de las asociaciones profesionales y su participación activa en el desenvolvimiento de las relaciones laborales ha tenido como consecuencia el nacimiento de un nuevo aspecto del

Derecho del Trabajo; el Derecho Colectivo Laboral, el mismo que nuestra legislación no lo ha implementado, más por el contrario, se lo restringe ubicando en forma errónea el capítulo concerniente a los convenios colectivos, dentro del Derecho Individual del Trabajo, en forma similar no se consigna lo relativo a los Reglamentos Internos, que por contener cláusulas normativas son parte importante de las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo. Son pues, dos aspectos distintos: uno, que surge de la relación contractual entre el trabajador y el patrono y que se encuentra comprendido en el Derecho Privado del Trabajo; otro, que se manifiesta como consecuencia de la existencia de grupos sindicales que representan los intereses de los trabajadores, contratando colectivamente con los patronos o grupos de patronos.

Por lo tanto, se hace necesario ampliar y tipificar - el Derecho Colectivo Laboral en Bolivia, insertando en su campo de acción los Convenios o Contratos Colectivos de Trabajo, Reglamentos Internos y todo lo concerniente a la intervención de los organismos sindicales, inclusive lo relativo al Control Obrero y postulados de la Autogestión y Co-gestión obrera.

Paralelamente, y con fin de materializar Convenciones Colectivas por ramas de actividad, es necesario aglutinar, recopilar y uniformar legislación, Laudos Arbitrales, Convenios de Partes y Reglamentos Internos por sectores o ramas de producción.



Para concluir, manifiesto que la Contratación Colectiva se justifica no sólo porque protege los derechos de los trabajadores, sino también porque extiende la difusión del poder, lo que robustecería a una democracia real. La Contratación Colectiva, ha sido, y continúa siendo, un freno contra el ejercicio de la autoridad absoluta en la contratación y despido de trabajadores y en determinar de otra suerte, las condiciones de trabajo; tal autoridad es demasiado grande para que pueda confiársele por completo solo al sector empresarial. De hecho, el Convenio Colectivo, puede introducir en la administración industrial varias salvaguardias comparables a nuestro sistema de frenos y compensaciones.

Así como el gobierno político requiere protección constitucional contra el uso arbitrario del poder, de la misma manera lo requiere el gobierno industrial, determinando las normas y reglamentos, bajo los cuales deben funcionar las partes. En ese aspecto, es legislativa.

Casi inevitablemente, durante la vigencia del Convenio o Contrato Colectivo, surgirán problemas respecto a la aplicabilidad del mismo o acerca de lo que cierta cláusula del contrato significa en general, o en términos de una situación determinada y se presenten controversias. En estas circunstancias la Contratación Colectiva, interpreta, explica o falla. Al hacer tal cosa actúa en forma judicial, especialmente en los procedimientos de quejas y sanciones y por último - hace que se cumpla el contrato, lo cual constituye claramente, una fun

ción ejecutiva. Así pues, según las circunstancias, esta importante forma de contratación, puede ser legislativa, judicial o ejecutiva.

El estado debe intervenir en forma efectiva, sin que pretenda frenar las aspiraciones colectivas, sino que determine en el ordenamiento jurídico positivo, las disposiciones pertinentes que hagan eficaz la elaboración, administración y ejecución del contrato.

La ley ha de obligar a las partes a consagrar en sus contratos como cláusulas obligatorias, todas las previsiones en vigencia, y ordenar todo el régimen legal tendiente a la fijación de estipulaciones sobre las condiciones mínimas de trabajo que deben ser incorporadas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

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

- 1.- AGUILAR E. HUMBERTO  
"El Contrato Colectivo de Trabajo"  
Temas Laborales IADSL - BOLIVIA  
Editorial Don bosco, 1972
- 2.- CABANELLAS GUILLERMO  
"El Derecho del Trabajo y sus Contratos"  
Argentina, 20 de abril de 1945  
Editorial Mundo Atlántico. Bs. Aires
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO  
"Derecho Normativo Laboral"  
Bibliográfica Omeba. Talleres El Gráfico.  
Buenos Aires 1966
- 4.- CAPITANT HENRI  
"Vocabulario Jurídico"  
Ediciones De palma Bs. As. Argentina
- 5.- CARTA OBRERA  
"Preparación para la Negociación Colectiva"  
Centro Regional de Ayuda Técnica (A.I.D.)  
México, 1969
- 6.- DARIO TORREZ IVAN  
"La Contratación Colectiva en Venezuela"  
Editorial "La Torre" Caracas - Venezuela, 1971
- 7.- DE LA CUEVA, DE FERRARI  
"Derecho Colectivo Laboral"  
Ediciones Depalma - Buenos Aires, 1973
- 8.- JENKS C. W.  
"La Justicia Social en el Derecho de las Naciones"  
Editorial Tercnos. Madrid, España. 1974.

- 9.- JOHNSON E.L.  
"El Sistema Jurídico Soviético"  
Ediciones Península. Editorial Lito Fisán.  
Barcelona - España. 1974
- 10.- KROTOSCHIN ERNESTO  
"Instituciones del Derecho del Trabajo"  
Editorial Depalma  
Buenos Aires - Argentina, 1947
- 11.- KROTOSCHIN ERNESTO  
"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"  
Ediciones Depalma - Buenos Aires, Argentina. 1962
- 12.- LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA  
De 8 de diciembre de 1942
- 13.- LEY GENERAL DEL TRABAJO DE BOLIVIA  
Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943
- 14.- MOSCOSO DELGADO JAIME  
"Introducción al Derecho"  
Empresa Editora Urquiza Ltda.  
La Paz, Bolivia - 1977.
- 15.- OLMOS OSINAGA MARIO  
"Compendio de Derecho del Trabajo"  
Editorial Serrano Hnos. Ltda.  
Cochabamba - Bolivia, 1974
- 16.- OSSORIO MANUEL  
"Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales"  
Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires - Argentina, 1974
- 17.- PEREZ PATON ROBERTO  
"Principios del Derecho Social y Legislación del Trabajo"  
Buenos Aires, 1965
- 18.- PROYECTO DE CODIGO DEL TRABAJO Y PROCEDIMIENTO LABORAL  
Gobierno del Gral Juan José Torrez G.  
Edit. del Estado, 1971

- 19.- SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC  
"Legislación del Trabajo"  
Editorial Artes Gráficas.  
E. Burillo Ltda. La Paz - Bolivia, 1974
  
- 20.- SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC  
"Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo"  
Editorial Imprenta Amauta S.A.  
Lima - Perú. 1976
  
- 21.- SANDOVAL RODRIGUEZ ISAAC  
"Legislacion Comparada del Trabajo"  
Ed. Universidad de Carabobo, 1974
  
- 22.- RANDRLE C. WILSON  
"El Contrato Colectivo de Trabajo"  
Editorial Letras S.A.  
México D.F. 1963
  
- 23.- VALDEZ VICENTE  
"Nueva Compilación de Leyes del Trabajo y de Previsión Social"  
Empres Editoria Universo.  
La Paz - Bolivia. 1954

# INDICE GENERAL

---

	Pág.
CAPITULO I.	
INTRODUCCION -----	1
CAPITULO II.-	
LA APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN BOLIVIA -----	4
CAPITULO III.-	
MARCO TEORICO DOCTRINAL -----	7
- Fundamentos -----	7
- Generalidades y Definiciones -----	10
- Denominaciones -----	14
- Naturaleza Jurídica de los contratos o convenios colectivos de trabajo-----	15
- Conclusiones -----	39
CARACTERES DEL CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO -----	41
- Contenido -----	41
- Validez -----	46
- Forma -----	47
- Duración -----	48
- Acciones -----	49
- Publicidad -----	50
- Responsabilidad -----	51
EFECTOS DEL CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO DEL TRABAJO -----	53
- Alcance y límites generales -----	53
- Campo de aplicación en particular -----	58
- Esencia del efecto normativo -----	61
- Extensión del efecto normativo en el tiempo -----	64
- Derogación en favor del trabajador -----	65
- Extensión de la Convención Colectiva -----	67
CAPITULO IV.-	
MARCO NORMATIVO -----	70
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA LEGISLACION BOLIVIANA -----	70
CAPITULO V.	

CAPITULO V.-

ASPECTOS NORMATIVOS EN SU APLICACION -----	77
- Obligatoriedad patronal y laboral -----	77
- Intervención estatal -----	79
- Reglamentos Internos -----	81

CAPITULO VI.-

CAUSAS DE LA APLICACION PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN BOLIVIA -----	85
- Desconocimiento de su contenido y alcances -----	85
- Desconfianza laboral -----	86
- Negativa patronal para negociar y suscribir convenios por ramas de actividad -----	88
- Posible negación y/o limitación del dere- cho a huelga -----	90
- Garantía patrimonial a cargo de las organi- zaciones sindicales -----	91
- Desconfianza laboral en la efectividad del contrato colectivo de trabajo -----	93

CAPITULO VII.-

AMPLIAR Y TIPIFICAR EL DERECHO COLECTIVO EN BOLIVIA -----	95
- Obligación de las organizaciones patrona- les de concertar convenios colectivos de trabajo por ramas de actividad -----	96
- Aglutinar, recopilar y uniformar, laudos - arbitrales, convenios de partes y reglamen- tos Internos por ramas de actividad -----	99
- Mayor difusión -----	102
- Establecer convenios tipo, que contengan - cláusulas maestras -----	105

CAPITULO VIII.-

SITUACION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE -- TRABAJO EN BOLIVIA -----	113
- Inexistencia del Contrato C. de Trabajo -- por ramas de actividad -----	113
- Convenios dispersos y variados en sectores de producción análogos -----	114
- Falta de uniformidad en laudos arbitrales- dentro de una misma rama de actividad-----	116
- Reglamentos internos diversos -----	117
CONCLUSIONES -----	120
BIBLIOGRAFIA -----	130