

Convención Colectiva de Trabajo: Instrumento de Conciliación entre Empleadores y Trabajadores

Collective Bargaining Agreement: Conciliation Instrument between Employers and Workers

Francisco Ramos

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá
Panamá

<https://orcid.org/0009-0004-2532-9045>
ramosmolinaf8@gmail.com

Recibido: 5 de marzo de 2025

Aceptado: 3 de junio de 2025

DOI <https://doi.org/10.48204/societas.v27n2.7620>

Resumen

El presente escrito se fundamenta en el análisis de la Convención Colectiva como instrumento conciliador entre el empleador y el trabajador; se toma en consideración la parte evolutiva e histórica que enmarca el elemento normativo que se traduce en una serie de disposiciones en donde se pasa a regular las relaciones de trabajo individual en las empresas. En este sentido, abordamos los estudios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objeto de dar seguridad al régimen laboral y, por ende, brindar eficacia en el desarrollo de esta herramienta colectiva. Este estudio sobre la aplicación de la Convención Colectiva deja claramente sentado que esta herramienta, una vez cumplidas sus etapas procesales o de rigor, no puede desmejorar las condiciones de trabajo ni causar afectaciones a los aportes que suscriben las partes que las firman.

Palabras clave: derecho laboral, organización del trabajo, legislación, conflicto laboral

Abstract

This work is mainly based on the analysis of the collective bargaining agreement, as a conciliatory instrument between the employer and the worker, taking into consideration the evolutionary and historical part, which tries to frame the normative element that is

translated into a series of provisions of permanence in time, where it happens to regulate the individual labor relations in the companies. In this sense, we analyze the studies and recommendations made by the International Labor Organization, to give security to the labor regime and therefore provide efficiency in the development of this collective tool. We have undertaken this study on the application of the Collective Bargaining Agreement, where we clearly state that this tool, once its procedural or rigorous stages have been fulfilled, cannot deteriorate the working conditions or affect the contributions subscribed by the parties that sign it.

Keywords: labor law, labor organization, legislation, labor conflict.

Introducción

Con esta investigación sobre la Convención Colectiva de Trabajo, se pretende destacar la relevancia que ha adquirido este mecanismo a lo largo de varias décadas, así como los instrumentos jurídicos que le dieron origen y que, con el tiempo, se han consolidado en elementos conciliadores entre empleadores y trabajadores, constituyéndose en un recurso esencial para la resolución de conflictos laborales (Rodríguez Piñero, 2000). El presente estudio conduce a reflexionar en torno a la manera en que nuestra sociedad delibera acerca del sistema sindical, frecuentemente percibido no como una vía para resolver tensiones sociales, sino como un generador de disensos; una perspectiva que reduce su potencial integrador dentro del marco del derecho laboral. Este último, sin lugar a duda, se encuentra estrechamente vinculado con las condiciones que posibilitan el desarrollo pleno del ser humano, en tanto agente activo de su propio desenvolvimiento personal y colectivo.

La Convención Colectiva de Trabajo es la herramienta colectiva de trabajo con la que cuentan los sindicatos para hacer el intento de mejorar sus condiciones de trabajo y que no se convierta en un mecanismo de batalla constante y sin soluciones. Examinaremos este tema desde una perspectiva evolutiva, su alcance, la naturaleza jurídica y las posibles situaciones en la organización sindical.

En este sentido, consideramos que la convención colectiva ha planteado en el siglo XXI situaciones claras y precisas, tanto en el sector empresarial como desde el trabajador, donde, por lo general, se ha dado respuestas a las inquietudes de ambas partes. Con base en estos criterios, ha sido eficaz en su funcionamiento y ha dado respuestas a los complejos problemas en la relación laboral (Rachman, 2002).

Desarrollo

Convención Colectiva de Trabajo

Es evidente, y de conocimiento general, que la Constitución es el instrumento legal de todo país, en la cual responde, emana la evolución social y los hechos que han venido señalando el desarrollo del derecho laboral. Por ende, el tema de la Convención Colectiva de Trabajo y su origen aparece en el reconocimiento que hace todo Estado democrático por el bien de las relaciones labores. Es decir, los trabajadores deben contar con la participación directa en momentos cuando se formulen las reglas que regulan la relación obrero- patronal, y lograr la paz laboral, fundamental para evitar un conflicto de trabajo.

La Revolución Industrial fue una etapa histórica comprendida entre la segunda mitad del siglo XVIII y principio del siglo XIX. Se dice que el poder económico y social se fortaleció mediante la burguesía cuando en su momento controlaban los medios de producción y lograban obtener las grandes riquezas (Kaplan, 2002), unido a los bajos salarios por la fuerza laboral aportada por los trabajadores. Las relaciones de trabajo surgidas de las formas de producción, a partir de este aspecto histórico, eran regidas en su momento por un derecho común vigente, impregnado de concesiones jurídicas individualistas. Esto hizo que apareciera el “principio de la voluntad”, lo cual dio lugar al libre juego de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, cuando se origina una enorme desigualdad entre las partes (Guerra Burgos, 2004). Este proceder empresarial y titulares del poder económico determinaban de manera arbitraria las situaciones de trabajo lo que produjo abusos en contra de la parte más frágil (Gómez,2004).

Lógicamente, al inicio de la época industrial no había un derecho del trabajo, ni mucho menos un derecho de contratación. Ante estas circunstancias, se pagaba el salario sí, pero obviamente se imponían condiciones infrahumanas a los empleados.

Durante aquella época, era evidente el papel del Estado ante los abusos contra de los obreros, en virtud de que no intervenían en los asuntos económicos, de esta manera quedaban sometidos a las condiciones del mercado (Van Eoch, 1995).

A finales del siglo XVIII, inicios del XIX, surgen los movimientos obreros cuyo motivo esencial la defensa colectiva de sus intereses y la mejora de las condiciones laborales y, sin lugar a duda, una tutela del trabajo.

En el marco de estas situaciones coyunturales económicas y políticas, surge, en el año 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) producto de una convulsión mundial, con el fin de dar seguridad al régimen laboral y crear cierto grado de eficacia. Durante esta época aparece la Convención Colectiva, como un instrumento jurídico de equidad entre las partes frente al poder económico del capitalismo. La OIT ha venido recomendando la reglamentación laboral adoptada por las Naciones Unidas durante décadas; además, ha señalado su intención de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. Como último elemento fundamental y prioritario en su labor internacional creadora de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, patentizada en la declaración de la Conferencia Anual Tripartita en el año de 1988, también hace alusión a la libertad sindical, como un mecanismo para superar conflictos y contribuir con los países miembros a fin de hacer efectivos estos derechos.

Antes de estas directrices de la OIT, surgen conceptos y doctrinas que definen esta institución jurídica, una de estas es la Convención Colectiva de Trabajo, con la busca la relación laboral equitativa entre las partes.

Este proceso tiene su origen en la formación del proletariado, es decir, de aquellos obreros cuya subsistencia dependía del salario que percibían por su trabajo y que, por tanto, se veían obligados a aceptar las condiciones impuestas por los empleadores. Tales

condiciones laborales, arbitrarias y desiguales, generaron una situación histórica caracterizada por múltiples formas de injusticia y trato inhumano. En este contexto, la relación laboral se configuró bajo las reglas del mercado, regida por la lógica de la oferta y la demanda, lo que dio lugar a un contrato de naturaleza unilateral, en el cual el empleador establecía, de manera discrecional, criterios y condiciones orientados exclusivamente a la protección de sus propios intereses.

A partir de la Primera Guerra Mundial, se desarrolla la legislación del trabajo y cambios profundos de conceptos jurídicos; nace la corriente del derecho laboral y fundamentalmente, los principios que serán regidos por las Constituciones Políticas de las naciones, es de allí donde surge la figura de Convención Colectiva.

En este sentido, el artículo 398 del Código de Trabajo de la República de Panamá dice a la letra:

Convención Colectiva de Trabajo es todo 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 la otra uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores¹ (Ley 44 de 1995).

Por su parte, el doctrinario Cabanellas (1988) señala que:

[...] la Convención Colectiva de Trabajo es el acuerdo celebrado entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores, con personería general, para regular las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse los contratos individuales de trabajo, entre trabajadores y empleadores de la rama del comercio, industria o las actividades civiles, debidamente,

¹ Código de Trabajo de la República de Panamá. (1971). Decreto de Gabinete N°252.

representadas, así como las condiciones generales a las que deberán ajustarse las relaciones entre las partes intervinientes.

Esta definición y concepción doctrinal es indudablemente la génesis de este instrumento colectivo, fuente del derecho objetivo y autónomo que regula las condiciones en las que se presta el servicio en los lugares de trabajo. La forma de estos acuerdos de voluntades celebradas por las partes desemboca en ciertos avenimientos sustentados, en el caso de Panamá, en el artículo 401 del Código de Trabajo.

Por otro lado, su efecto se centra en el artículo 404 al señalar que: “[...] las cláusulas de la Convención Colectiva se aplicarán a todas las categorías de trabajadores que están empleados en la o las empresas comprendidas por la Convención Colectiva, a menos que la convención prevea (Código de Trabajo de Panamá, 1971).

Esta norma, nos lleva a hacer una reflexión en el sentido de que toda empresa y trabajadores afiliados a esta tienen todos los rigores y responsabilidades de cumplir con las obligaciones laborales, pero no está igual para los obreros, no se encuentra en la obligación de continuar con lineamientos ni objetivos del acuerdo.

Ahora bien, al entrar en la aplicación de este instrumento colectivo, no se puede desmejorar las condiciones de trabajo de servicio establecido en el contrato laboral, salvo que las modificaciones o reformas aprobadas constituyan realmente cambios que en su conjunto sean favorables para el trabajador; en otras palabras, esta institución jurídica no puede variar sin el consentimiento de las partes, en este sentido, se debe cumplir con lo acordado hasta el último día de su vigencia.

Por otra parte, para que se use esta herramienta de trabajo se debe presentar ante la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo para que se ordene su tramitación y el inicio de las negociaciones y se deben realizar de manera bilateral, trabajadores-patronos o de forma tripartita, trabajadores, patronos y autoridad administrativa. Esta negociación debe sustentarse en el principio fundamental del beneficio de los intereses de las partes y la igualdad en casos concretos.

En medio del debate de este instrumento colectivo, las partes pueden o tienen todo el derecho de presentar defensas ante la autoridad competente e impedir que esta se lleve a cabo. Ante esta circunstancia, se puede dar el caso que, contra la decisión que dictamine la autoridad, las partes pueden disponer de recursos judiciales. Una vez dado este desarrollo y aprobado este instrumento laboral, se suscribe y se presenta ante la autoridad de trabajo para sus recomendaciones que esta institución estime pertinente para que surta pleno efectos legales.

Cabe destacar que toda entrada en vigor de esta herramienta laboral, el organismo sindical es responsable ante los obreros que cumplan a cabalidad los derechos y obligaciones pactados, de lo contrario puede crear un conflicto colectivo entre ellas, en la cual debe ser sometido a conciliación. En este sentido, la recomendación N.º 91 de la OIT determina el carácter vinculante de este instrumento jurídico y la primacía sobre los contratos individuales de trabajo. Esto contribuye a que tanto los trabajadores como los empleadores representados en los sindicatos estén obligados a dar cumplimiento de las normas convencionales, lo que da lugar a que las cláusulas de los contratos individuales no contraríen el instrumento de trabajo, de lo contrario se entenderá por suprimida.

Por otro lado, esta herramienta puede ser temporal –no menos de dos años ni mayor de cuatro–. Ahora bien, vencido el plazo, continuará funcionando hasta que pueda ser sustituida por otra. De llegar a desaparecer la organización sindical, los acuerdos pactados siguen vigentes.

En este ámbito de estudio, la OIT funge como instrumento regulador en cada relación laboral, es necesario destacar que su naturaleza jurídica es de corte laboral, social, de carácter constitucional y legal (Hoyos, 1987). Consideramos también en el Tratado de Intensión de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1988, unidos a los convenios 87 y 98, constituye uno los sustentos más reales acerca del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

De allí que, esta institución, dentro del aspecto legal en el cual se crea, gravita en diversas regulaciones de orden privado y público que, por su dinámica y su funcionamiento a la realidad laboral y a la garantía de su práctica eficaz a la norma. Se conforma en un reglamento convencional en la cual se esgrimen situaciones generales de trabajo y ser fuente objetiva de derecho; en cuanto a la doctrina, es un punto intermedio entre el contrato y la ley.

Hoy se destacan en este análisis convencional dos elementos que tratan de señalar su naturaleza. Una es la contractualista, en la cual plantea que el sujeto laboral está formado en la figura sindical, en donde se inscribe para su formación y funcionamiento, esto hace que no pierda la misma. El otro aspecto es la objetivista, consideramos que su tesis fundamental de este instrumento es una institución inédita y que por su parte es autónoma en el Derecho Laboral.

Ante esta exposición, algunos doctrinarios alemanes (Walter Koskel y Alfred Hueck citados en Vargas Velcude, 2023) dan tratamiento a la convención colectiva de negocio jurídico, unido por tres elementos importantes: la envoltura, que son las normas externas que vienen a regular; período por la cual se da esta, obligatoria que viene atender las disposiciones que determinen las mutuas obligaciones que se acuerdan entre las partes, es decir, empresario y sindicato; y lo normativo, que es considerado como el conjunto de normas que van a regir las condiciones de trabajo.

En consecuencia, estamos ante una fuente del derecho de trabajo, creada para cumplir fines netamente colectivos que va más allá del campo contractual donde se llega a transformar en una disposición que regula las condiciones laborales en determinadas empresas, llámese industrial, comercial u otra.

Estos señalamientos nos aclaran que este instrumento colectivo no es una ley, en virtud de que no proviene, en el caso de Panamá, de la Asamblea Nacional de Diputados; es particular y concreta, ya que rige dentro de una empresa. En consecuencia, hay que considerar qué tan especial es su comportamiento y manejo como fuente de derecho,

que los aspectos que se llegasen a pactar en su momento son irrenunciables, en la cual se convierte en un mecanismo de solución en la relación de trabajo.

En el análisis de la Convención Colectiva de Trabajo como instrumento jurídico y laboral, se ha evidenciado una dinámica relacional constante entre los sindicatos y las empresas. A lo largo del tiempo, se han registrado en Panamá aproximadamente cuarenta (40) convenciones colectivas, lo que refleja el interés mutuo de las partes por fortalecer tanto las relaciones individuales como colectivas en el ámbito laboral. Este proceso contribuye a generar un ambiente de comprensión y cooperación, elementos esenciales para prevenir conflictos. Durante la fase de discusión, este mecanismo demuestra su eficacia al propiciar acuerdos que permitan la continuidad de las labores sin afectar el funcionamiento institucional, siempre en el marco del debate y la aprobación correspondiente.

Conclusión

Consideramos que la Convención Colectiva de Trabajo ha sido una de las herramientas más eficaces en el desarrollo del derecho colectivo laboral. Por décadas, se han dado soluciones concretas en las relaciones laborales colectivas mediante el instrumento adecuado para cada negociación colectiva en este derecho. La libertad sindical ha motivado el desarrollo de esta herramienta, al punto de colocarla en el sitio que se merece desde el punto de vista laboral, con el objetivo de ir eliminando paulatinamente las injusticias en la parte más frágil de esta relación.

Referencias Bibliográficas

Cabanellas, G. (1988). *Tratado de derecho laboral* (3.^a ed.). Editorial Heliasta S.R.L.

Decreto de Gabinete N.º 252. Del 30 de diciembre de 1971. Por el cual se aprueba el Código de Trabajo de Panamá. *Gaceta Oficial*, 17.040.

- Doyos, A. (1987). La flexibilidad del derecho laboral tradicional: La experiencia de Panamá en perspectiva comparada. *Revista Madrid*, 20, 173–185.
- Gómez, C. (2004). *La globalización y sus implicaciones en la política económica* (Vol. XIX).
- Guerra Borges, A. (2004). Globalización: Ordenar el debate y asignarle un imperativo ético. *Revista Nueva Seriedad*, 178, 43.
- Ley 44 de 1995. Por la cual se dictaminan normas para regularizar y modernizar las relaciones laborales en Panamá. *Gaceta Oficial*, N.º 22.847.
- Kaplan, M. (2002). *Estado y globalización*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v1n3/v1n3a8.pdf>
- Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho de trabajo y crisis económica*. Editorial Temis.
- Muñoz del Butillo, C. (2001). *Empresas transnacionales y relaciones laborales: Globalización, trabajo y movimiento sindical*. <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>
- Rachman, R. (2002). Contratos y regímenes especiales de trabajo. En *Compendio de derecho laboral* (Vol. II). Compilación Editorial Jaris Textos.
- Rodríguez-Piñero, J., & Bravo-Ferrer, M. (2000). Política, globalización y condiciones de trabajo. *Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1, 107–118.
- Van Eoch, R. (1995). *La globalización y las economías europeas: Perspectivas del sistema financiero*. Madrid.
- Vargas Velcude, O. (2023). La convención colectiva de trabajo en el régimen panameño. *IUSTITIA et Pulchritudo*, 4(2), 28–81.