

# La convención colectiva de trabajo en el régimen panameño\*

OSCAR VARGAS VELARDE<sup>Ψ</sup>

\*Autor para correspondencia. E-mail: [oscar\\_vargasvelarde@hotmail.com](mailto:oscar_vargasvelarde@hotmail.com)

Recibido: 27 de junio de 2023

Aceptado: 1 de julio de 2023

---

## Resumen

Este artículo explica la convención colectiva de trabajo en el Derecho Laboral panameño, vinculada a los derechos de asociación sindical, sindicalización, huelga, negociación colectiva y tutela judicial efectiva, que se traduce en el acuerdo entre los factores de la producción relativo a las condiciones de trabajo y de empleo. Al respecto, se examina el panorama latinoamericano sobre el nombre y los perfiles de la figura jurídica, se explican los elementos que se desprenden de la definición legal panameña y se contrastan con los exiguos rasgos de los acuerdos colectivos de trabajo, se estudian los sujetos envueltos en el negocio jurídico y su legitimación, las características, la naturaleza jurídica, el contenido, la duración, los efectos, la validez, la interpretación, y las causas de terminación de este importante instrumento jurídico, que formalmente es un contrato, pero materialmente tiene valor de norma jurídica, cuya finalidad es mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

**Palabras clave:** Convención colectiva, empleador, sindicato, empresa, organización, condiciones laborales, empleo, derechos, obligaciones.

## Abstract

This article explains the collective labor agreement in Panamanian Labor Law, linked to the union membership right, strike, unionship, collective bargaining and effective judicial protection, which translates into an agreement between the factors of production regarding working conditions and

---

\* A la memoria del distinguido amigo, Dr. César Martáns Ventayol, jurista, laboralista y educador.

<sup>Ψ</sup> Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas (Universidad de Panamá), especialista en Derecho Laboral (Universidad Santa María La Antigua) y máster en Educación con énfasis en Didáctica (Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología). Fue coordinador de Juntas de Conciliación y Decisión, director general a. i. de las Juntas de Conciliación y Decisión y ministro de Trabajo y Bienestar Social. Es profesor de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá y de Posgrado en la Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos de la Universidad de Panamá. Ha publicado, entre otras, las obras Derecho de Trabajo (tomos I y II), Curso de Derecho del Trabajo (Vols. I, II, III y IV, este último en coautoría), Casuística laboral, Jurisprudencia de Casación Laboral, Las causas justas de despido, Las causas del despido disciplinario, El despido: tipos, formalidades y efectos, y El despido del trabajador y la carga de la prueba.

employment. In this regard, the Latin American panorama on the name and profiles of the legal figure is examined, the elements that emerge from the Panamanian legal definition are explained and are contrasted with the meager features of the collective labor agreements. The subjects involved are also studied, their role in the legal business and their legitimacy. It also delves into the main characteristics of the agreement, its legal nature, content, duration, effects, validity, interpretation, and the causes of its termination. It concludes that the collective labor agreement, which is formally a contract, has, materially, the value of legal norm, whose purpose is to improve the living standards of workers.

**Keywords:** Collective agreement, employer, union, company, organization, working conditions, employment, rights, obligations.

## I. ASPECTOS GENERALES

Los derechos colectivos de los trabajadores están trazados en cinco figuras jurídicas fundamentales, a saber: el *derecho de asociación sindical*, también denominado derecho de sindicación o sindicalización, *el derecho a la solución jurisdiccional y alternativa de los conflictos colectivos de trabajo*, llamado derecho a la tutela judicial efectiva del Estado, *el derecho a la negociación colectiva*, *el derecho a la contratación colectiva* y *el derecho a la huelga*.

Unos derechos colectivos se encuentran consagrados explícitamente en la Constitución Política y otros implícitamente en su texto. Así, en forma expresa el artículo 68 de la Carta Magna panameña, reconoce el *derecho de sindicalización* a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social; el artículo 69 reconoce el *derecho de huelga* y el artículo 77 *el derecho a la tutela judicial efectiva*, pues dispone que todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo se someten a la jurisdicción del trabajo, que se ejerce de conformidad con lo dispuesto por la ley. En tanto, los derechos de la *negociación colectiva* y de la *contratación colectiva* se desprenden de los tres derechos colectivos contenidos expresamente en la Carta Magna, pues de los derechos de sindicación, de huelga y de tutela judicial efectiva, se derivan los derechos de las organizaciones sociales de trabajadores de negociar y solucionar sus conflictos con los empleadores y de celebrar convenciones colectivas para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

En el Convenio N.º 87, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la *libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* (1948), que forma parte del Bloque de Constitucionalidad, se adoptan “diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación”, tomando en consideración la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros aspectos, que “el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, ‘la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical’” y que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”. A este efecto, el artículo 2 dispuso que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el derecho de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. El “término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”. (Art. 10). Por su lado, las “organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” (Art. 5).

El Convenio N.º 98, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el *derecho de sindicación y de negociación colectiva* (1949), integrante del mismo modo del Bloque de Constitucionalidad, está encaminado a “garantizar el respeto al derecho de sindicación”, así como “estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, otro convenio componente del Bloque de Constitucionalidad, garantiza el “derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales”, el “derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos, y el “derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas”; igualmente, garantiza el “derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”. (Art. 8).

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales o Protocolo de San Salvador, otro instrumento internacional del Bloque de Constitucionalidad panameño, confirma esos dos derechos sindicales: 1. “El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses”. Nadie está “obligado a pertenecer a un sindicato”. Los sindicatos pueden “formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección”. Estas organizaciones sociales deben funcionar libremente. 2. El derecho de huelga. (Art. 8).

En el Código de Trabajo todos estos derechos tienen debida recepción. El *derecho a la sindicación*, regulado por el Título I (Derecho de asociación sindical), del Libro III (Relaciones colectivas), corresponde a todos los empleados y los obreros, es decir, a los trabajadores dependientes o subordinados, que son los vinculados a contratos o relaciones de trabajo; pero, asimismo a los trabajadores independientes, a los profesionales y a los empleadores. (Arts. 335 y 336). El *derecho de huelga*, reglamentado por el Título IV (Derecho de huelga), del Libro III (Relaciones colectivas), es el que permite a los trabajadores el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo establecidos por las disposiciones del Código de Trabajo. (Art. 475). El paro patronal no tiene cabida en las normas constitucionales ni en las legales. La tutela judicial efectiva está hoy regida por la Ley 59, de 5 de diciembre de 2001, que adiciona el Título XVII sobre jurisdicción laboral, al Libro I del Código Judicial y dicta otra disposición. Esta ley reorganiza esta jurisdicción y deroga la Ley 67 de 11 de noviembre de 1947 y cualquier disposición que le sea contraria. Además, por la Ley 53, de 28 de agosto de 1975, que le atribuye competencia al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para conocer y decidir determinadas reclamaciones laborales colectivas. Los medios alternos de solución de controversias para los conflictos colectivos de trabajo se inscriben en el marco de esa tutela judicial efectiva que el Estado brinda a los trabajadores. Estos medios alternos son los siguientes: el trato o arreglo directo, la mediación, la conciliación y el arbitraje.

“La negociación colectiva (...), -afirma Mariano Recalde- es un instrumento válido para promover una más justa distribución del producto bruto nacional, alcanzar mayores niveles de igualdad y de participación, desarrollar una acción solidaria de los trabajadores, teniendo en miras el cumplimiento de uno de los principios esenciales del Derecho del Trabajo, la justicia social”. “La negociación colectiva es un instrumento de paz laboral y permite resolver el conflicto industrial, contribuyendo a la estabilización del sistema político”. “La negociación colectiva forma parte hoy (...), del contenido de la libertad sindical en su aspecto colectivo, esto es, como un derecho fundamental de los sindicatos. En este sentido, y como forma de advertir la importancia de este mecanismo de autotutela colectiva, el Convenio N.º 98 de la OIT, sobre aplicación de los principios de sindicación y negociación colectiva, establece en su artículo 4 que ‘deberán adoptarse las medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo’”.<sup>1</sup>

Este derecho reconocido por el Convenio N.º 98, (1949) tiene de igual forma cabida en otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, como lo son la Recomendación N.º 91, sobre los *contratos colectivos* (1951), la Recomendación N.º 163, sobre la *negociación colectiva* y el Convenio N.º 154, sobre la *negociación colectiva* (1981).<sup>2</sup>

El Convenio N.º 154, sobre la *negociación colectiva* (1981), (aún no ratificado por Panamá), entiende por negociación colectiva, “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Según Antonio Ojeda Avilés, este derecho de negociación colectiva tiene como su parte nuclear “la libertad para regular las condiciones de trabajo mediante instrumentos colectivos que tengan preferencia en esta materia sobre la regulación pública y supremacía sobre la regulación individual”.<sup>3</sup> El derecho a la negociación colectiva para resolver conflictos colectivos o celebrar convenciones colectivas de trabajo está dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico-laboral por el Título III (Conflictos colectivos), del Libro III (Relaciones colectivas), del Código de Trabajo. Existen dos formas para hacer efectivo este derecho colectivo, a saber: 1. El trato o arreglo directo; y 2. La conciliación. En los conflictos colectivos jurídicos se les añade la mediación.

En el *trato o arreglo directo* entre las partes -empleador y trabajadores- en forma espontánea, sin intervención de un tercero, arreglan sus diferencias. Cuando se trate de trabajadores no organizados, el mecanismo puede conducir a la negociación y la firma de un acuerdo colectivo de trabajo. Cuando

---

<sup>1</sup> RECALDE, Mariano. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. (Buenos Aires, 1.ª edición, EDUNPAZ, Editorial Universitaria, Universidad Nacional de José C. Paz), pp. 335, 340 y 341.

<sup>2</sup> “La negociación colectiva está estrechamente unida a la historia del sindicalismo (Alfredo Ruprecht, *Derecho Colectivo de Trabajo*, Madrid, 1979, p. 17). Europa es la cuna de la negociación colectiva. Los primeros convenios colectivos se celebran en Inglaterra, Alemania y en otros países de Europa occidental. Europa es la cuna de la negociación colectiva. Los primeros convenios colectivos se celebran en Inglaterra, Alemania y en otros países de Europa occidental”. [HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. (2002). *Código de Trabajo anotado I*, artículos 1 al 316. (Santo Domingo, Instituto de Estudios del Trabajo), p. 446].

<sup>3</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. (1998). *Compendio de Derecho Sindical*. (Madrid, Editorial Tecnos), p. 280.

se trate de trabajadores organizados (sindicatos, federaciones o confederaciones), el método puede llevar a la celebración de una convención colectiva. Del arreglo concertado se levanta el acta que, en copia auténtica, se remitió a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, dentro de los tres días siguientes, directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. En caso de que la negociación desemboque en la convención colectiva, esta debe ajustarse a los presupuestos establecidos por el Código de Trabajo y registrarse en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. El acuerdo colectivo de trabajo asimismo debe registrarse en este Ministerio. (Arts. 423 y 424, Código de Trabajo; art. 2.º, Decreto Ejecutivo N. º18, de 20 de mayo de 2009, reformado por el Decreto Ejecutivo N. º131, de 3 mayo de 2010).

La *conciliación* es un procedimiento administrativo que se surte ante dicho Ministerio. Comienza con el pliego de peticiones, que requiere la contestación del empleador, dirigido a negociar y suscribir cualquier arreglo o, si fuere el caso, una convención colectiva de trabajo. En este caso, el pliego de peticiones debe contener el proyecto de convención colectiva correspondiente y la petición sólo puede hacerla una organización social de trabajadores. El procedimiento está dirigido por el conciliador designado, quien es un intermediario, dirige los debates, desempeña papel activo en la aclaración de los hechos, examina y explora los posibles medios para llegar a un entendimiento y presenta propuestas oportunas. Este procedimiento debe durar quince días hábiles contados desde que se notificó el pliego de peticiones, salvo que ambas partes con la anuencia del conciliador decidan prorrogarla hasta dos veces, cada una de ellas por un período no mayor de diez días hábiles (Arts. 425-447).

La *mediación* es mecanismo propio de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica -y aunque la ley laboral no desarrolla su procedimiento y debe tal vacío llenarse con el procedimiento de conciliación en lo que sea compatible-, que se puede elegir antes de acudir a los tribunales laborales. Ahora bien, si el conflicto es de los que comprenden el ejercicio del derecho de huelga, debe hacerse uso estricto de dicho procedimiento de conciliación, tal como está reglado por el Código de Trabajo.

Vertiente relevante de la negociación colectiva en nuestro régimen jurídico es la consolidación del *derecho a la contratación colectiva*, traducido en la celebración de la *convención colectiva de trabajo*, que se encuentra prevista en el Título II (Convenciones colectivas de trabajo), del Libro III (Relaciones colectivas), del Código de Trabajo. (Arts. 398-416). Mario de la Cueva concibe esta institución en el orden del “convenio que celebran los representantes profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios”.<sup>4</sup>

## II. DENOMINACIONES Y PERFILES

En el sistema jurídico panameño se denomina *convención colectiva de trabajo* a una figura que en otras latitudes hace gala nombre semejante o distinto, pero sus contornos son en esencia equivalentes. En efecto, en el Código de Trabajo de 1972 se designa con este nombre de convención colectiva de trabajo, que cobró vida en la Organización Internacional del Trabajo desde 1951, a los acuerdos sobre las condiciones y la dinámica del trabajo que celebran los empleadores con las organizaciones sociales de trabajadores.

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. (1970). *Derecho Mexicano de Trabajo*. Tomo II. (México, D. F., Editorial Porrúa, S. A.), p. 647.

Esta convención colectiva -también así se conoce en el régimen laboral del Canal de Panamá (Ley 19, de 11 de junio de 1997, que organiza la Autoridad del Canal de Panamá), en los distintos países latinoamericanos tiene los nombres siguientes:

En Argentina: convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo.

En Bolivia: contrato colectivo.

En Brasil: convenio o acuerdo colectivo de trabajo

En Chile: convenio colectivo y pacto sobre condiciones especiales de trabajo.

En Colombia: convención colectiva de trabajo.

En Costa Rica: convención colectiva de trabajo.

En Ecuador: contrato colectivo de trabajo, contrato colectivo o pacto colectivo.

En El Salvador: contrato colectivo de trabajo y convención colectiva de trabajo.

En Guatemala: contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo y pacto colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada.

Honduras: contrato colectivo de trabajo.

En México: contrato colectivo de trabajo y contrato-ley.

En Nicaragua: convención colectiva de trabajo.

En Paraguay: contrato colectivo de condiciones de trabajo o contrato colectivo y contrato-ley.

En Perú: contrato colectivo de condiciones de trabajo o contrato colectivo de trabajo.

En República Dominicana: convenio colectivo de condiciones de trabajo.

En Venezuela: convención colectiva de trabajo.

En Uruguay: convenio colectivo.

En otros ordenamientos laborales a este importante instrumento regulador de los entornos laborales se le conoce con el título de pacto colectivo de trabajo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, contrato de tarifa, pacto gremial, convenio colectivo normativo de trabajo, contrato de paz social, concordato de trabajo, convención sobre normas de trabajo y salarios,<sup>5</sup> concordato intersindical, reglamento intersindical de servicios profesionales y convenio colectivo sindical.<sup>6</sup>

Esta institución, pese a la diversidad de nombres, experimentó un proceso histórico no diferente a los otros derechos colectivos, que Mario de la Cueva describe así:

“a) Su prohibición, que es una etapa previa;

b) su tolerancia, resultado de haberse levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional;

---

<sup>5</sup> Cfr. LÓPEZ FAJARDO, Alberto. (2004). *Elementos de Derecho del Trabajo*. (Bogotá D. F., 2.<sup>a</sup> edición, Librería Ediciones del Profesional Ltda.), p. 527.

<sup>6</sup> HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 449.

- c) su explicación por el derecho civil; su reconocimiento por las leyes civiles; su reglamentación en leyes especiales;
- f) su elevación a garantía constitucional”.<sup>7</sup>

En la mayoría de esos países, el Código de Trabajo o la ley laboral brinda el significado de la institución en estudio y así enuncia *grosso modo* sus perfiles, pero en otros se guarda silencio, aunque no se dejan de desarrollar sus alcances y sus límites. Veamos tales aspectos.

En Argentina, Brasil y Paraguay y Uruguay, países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), Osvaldo Mantero resalta que, en esos países, tales instrumentos reconocen que, en la negociación colectiva, la parte trabajadora requiere de un sujeto colectivo que siempre es una organización sindical (Argentina: asociación sindical de trabajadores con personería gremial), salvo los casos de Uruguay y Paraguay que, asimismo, puede ser una coalición de trabajadores.<sup>8</sup> En este último país, el derecho de las organizaciones representativas de trabajadores comprende a las federaciones y las confederaciones. La contraparte, por su lado, se integra de empleadores individuales (personas naturales o jurídicas), de grupos informales de empleadores o de una o varias organizaciones patronales.<sup>9</sup>

En Argentina, en cuanto al objeto, la convención colectiva de trabajo -dice Benito Pérez- regula “las condiciones de trabajo y otras cuestiones aferentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos de trabajo”.<sup>10</sup> Para la propia legislación argentina, el contenido de los convenios colectivos “podrá comprender tanto las condiciones generales de trabajo, como la escala de salarios”.<sup>11</sup> Estos convenios colectivos tienen ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa, así: 1. Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial; 2. Convenio intersectorial o marco; 3. Convenio de actividad; 4. Convenio de profesión, oficio o categoría; o 5. Convenio de empresa o grupo de empresas. En Brasil, el convenio colectivo “establece una regla creando nuevas condiciones de trabajo a ser observada en el futuro por todos los miembros de la categoría profesional y económica representados, independientemente de su afiliación o no al sindicato”.<sup>12</sup> En Paraguay, el artículo 326 de Código del Trabajo indica que el contrato colectivo se dirige a “establecer condiciones de trabajo”. Cuando el contrato colectivo ha sido pactado por las dos terceras partes de los empleadores y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, o región indicada, o profesión, previo estudio y resolución fundamentada de la autoridad administrativa del trabajo, será elevado a la categoría de contrato-ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones”. (Art. 344). En Uruguay, el convenio colectivo -precisa Américo Pla Rodríguez- fija

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. (1959). *Derecho Mexicano de Trabajo*. (México, Porrúa Hermanos), p. 474, citado por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. 9.ª edición, (Bogotá, D. C., Editorial Leyer), p. 479.

<sup>8</sup> Cfr. MANTERO, Osvaldo. (1993). “Regulación legal del convenio colectivo de trabajo en los países del MERCOSUR”. (Montevideo, *Revista de la Facultad de Derecho* N. °4, Universidad de la República, Montevideo), p. 49-52.

<sup>9</sup> Cfr. MANTERO. (1993), p. 52-55.

<sup>10</sup> PÉREZ, Benito. (1983). *Derecho del Trabajo*. (Buenos Aires, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Palma), p. 45.

<sup>11</sup> ALDAO-ZAPIOLA, Carlos M. (2013). *Convenios colectivos de trabajo y productividad*. Argentina 1975-2006.1.ª edición. (Montevideo, Organización Internacional del Trabajo, OIT/CINTERFOR), p. 488.

<sup>12</sup> MEIRELES, Edilton. (2017). “Eficacia y naturaleza jurídica de los convenios colectivos en Brasil”. (La Coruña, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. IX, Instituto de Investigación de la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social), p. 111.

“las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”,<sup>13</sup> pero en este país se adoptan diferentes modalidades: convenios colectivos de vacaciones, de cajas de auxilio, de seguro de enfermedad, de la mayoría de la Liga de la Construcción, etc.<sup>14</sup>

En Bolivia, el “contrato colectivo trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo”. Su propósito es la determinación de las condiciones generales del trabajo o la reglamentación de dicho trabajo. Es “celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente” (Art. 53, Código del Trabajo).

En Chile, el convenio colectivo, entre organizaciones sindicales y empleadores, suele versar sobre “condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado, temporada o faena transitoria determinada”. (Arts. 314, 366 y 367, Código del Trabajo) y en las empresas con una afiliación sindical igual o superior al treinta por ciento del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, pueden acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo (Art. 374, Código del Trabajo).

En Colombia, la convención colectiva de trabajo “se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones profesionales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” (Art. 467, Código Sustantivo de Trabajo).

En Costa Rica, la convención colectiva se celebra “entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”. (Art. 54, Código de Trabajo). Pero, también existen las convenciones colectivas de industria, de actividad económica o de región determinada, la cual para que se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y los trabajadores, sindicalizados o no, deben cumplirse determinados requisitos: acuerdo escrito, número de trabajadores contratados y declaración del Poder Ejecutivo (Art. 63, Código de Trabajo).

En Ecuador, el contrato o pacto colectivo “es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto”. (Art. 220, Código de Trabajo). Cuando el contrato colectivo es “celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo...” (Art. 252, Código del Trabajo).

En El Salvador, según su Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo tiene lugar “entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra. (Art. 269). La convención colectiva de trabajo “se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos”. (Art. 289). Tanto el uno como la otras, “tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que

---

<sup>13</sup> PLA RODRÍGUEZ, Américo. (1999). *Curso de Derecho Laboral*. Tomo 4 vol. 1. (Montevideo, Editorial Idea), p. 95.

<sup>14</sup> Cfr. MANTERO. (1993), p.47.

regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes” (Art. 268).

En Guatemala, el contrato colectivo es el que “se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y ajustada periódicamente”. (Art. 38, Código de Trabajo). El pacto colectivo de condiciones de trabajo se suscribe “entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos”, en función de “reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”. (Art. 49, Código de Trabajo). Este pacto, cumplidos varios requisitos, se expande con fuerza de ley para todos los patronos y los trabajadores, sindicalizados o no, de una determinada rama de la industria, actividad económica (Art. 54, Código de Trabajo).

En Honduras se conoce por contrato colectivo de trabajo el convenio escrito “celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente, para establecer lo “relativo a las condiciones de trabajo y empleo” (Art. 53, Código del Trabajo).

En México, el contrato colectivo de trabajo dispone la Ley Federal del Trabajo, “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. (Art. 386). En cambio, el contrato-ley, “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”. “Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local”. “Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional” (Arts. 404, 405 y 406).

Entre las diferencias de uno y otro, explica Baltasar Cavazos Flores, se localizan las siguientes: “1. El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. 2... El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3. El contrato-ley debe otorgarse por varios patronos. El colectivo puede ser firmado por uno solo. 4. El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 antes de su vencimiento. 5. El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido” (*Nueva Ley Federal del Trabajo*. comentada tematizada y sistematizada, p. 418).<sup>15</sup>

En Nicaragua, la convención colectiva de trabajo se constituye en el “acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con

---

<sup>15</sup> Citado por DE BUEN, Néstor. (2002). *Derecho del Trabajo*. Tomo II, 16.<sup>a</sup> edición actualizada. (México D. F., Editorial Porrúa, S. A.), p. 847.

personalidad jurídica”. Sus propósitos “son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas” (Art. 235, Código de Trabajo).

En Perú, el contrato colectivo de condiciones de trabajo es “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos”. El objeto de este contrato colectivo es “establecer condiciones de trabajo” (Art. 326, Código de Trabajo).

En República Dominicana, el convenio colectivo de condiciones de trabajo “es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores”. Su objeto es “establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas” (Art. 103, Código de Trabajo).

En Venezuela, según la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras “tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza convención colectiva de trabajo”. (Art. 431). “El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo (...) con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario” (Art. 437).

### III. DEFINICIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo, la convención colectiva de trabajo es “toda convención escrita, concluida por cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de unificar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo”.<sup>16</sup>

La Recomendación N.º91, sobre los contratos colectivos (1951), entiende que la expresión “contrato colectivo” “comprende 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 otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

Tanto la definición aceptada por la OIT como la Recomendación identifican como sujetos a empleadores individuales, unidos en grupo u organizados y trabajadores que solo pueden serlo a través de organizaciones o coaliciones. La primera fija su objeto en la unificación de las condiciones de trabajo y la reglamentación de otros aspectos del trabajo, la segunda se enfoca en las condiciones de

---

<sup>16</sup> Citada por GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. (2003). *Manual de Derecho del Trabajo*. 3.ª edición. (Bogotá D. C., Colombia, Editorial Leyer), p. 551.

trabajo y de empleo; pero solo se trata de redacción porque en el fondo no difieren. Ambas, como es natural, exigen la solemnidad de la forma escrita.

El Código de Trabajo de 1972 define la convención colectiva de trabajo de manera más ajustada a la terminología de la Recomendación que a los términos de la definición. Se distancia, sin embargo, de las dos, en cuanto a los sujetos por la parte de los trabajadores, pues la coalición de trabajadores en el sistema panameño está fuera del esquema jurídico.

Por eso, en aras de armonizar con las disposiciones de la OIT<sup>17</sup> y no desechar del todo los problemáticos acuerdos de empresa, pactados entre empresarios y grupos no sindicalizados de trabajadores (llamados por el Código, grupos de trabajadores no organizados), que estuvieron en boga hace algunos lustros, con el beneplácito de autoridades administrativas y judiciales, impidiendo con ellos la celebración de las convenciones colectivas, en violación flagrante de la normativa laboral, en el 2009 el Gobierno Nacional para encontrar una solución a ese conflicto que estaba, con toda razón *in crescendo*, autorizó mediante norma reglamentaria la celebración a esos grupos de los llamados *acuerdos colectivos de trabajo* en aquellas empresas en que no estuviera constituida la organización social de trabajadores y sin perjuicio de que el cualquier momento, organizada ésta, pudiera negociar y firmar la convención colectiva de trabajo, al tenor del Código.

Así, el Decreto N. °18, de 20 de mayo de 2009, “Por el cual se reglamentan los artículos 398, 400, 401 403 y 431 del Decreto de Gabinete N°252 de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo), modificado por la Ley 2 de 1993”, reformado su artículo 2.º por el Decreto Ejecutivo N. °131, de 3 mayo de 2010, dispuso las pautas siguientes:

1. “Reconocer que el derecho de negociar y suscribir Convención Colectiva de Trabajo, por parte de los trabajadores, corresponde a las organizaciones sociales debidamente constituidas, en concordancia con los artículos 398, 400, 401 y 403 del Código de Trabajo. “En consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral no admitirá ningún Pliego de Peticiones que se presente por un grupo no organizado de trabajadores para la suscripción de una Convención Colectiva de Trabajo” (Art. 1).
2. “Un empleador no podrá entablar negociaciones con un grupo no organizado de trabajadores para celebrar un acuerdo colectivo de trabajo o por un pliego de peticiones para un acuerdo colectivo de trabajo cuando exista una organización sindical debidamente constituida en la empresa. Cuando no exista una organización sindical de trabajadores debidamente constituida dentro de una empresa, un grupo no organizado de trabajadores de la empresa podrá presentar, para su registro, ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Acuerdos Colectivos o Pliego de Peticiones para la celebración de Acuerdos Colectivos con el empleador. El Ministerio verificará, antes de proceder a su registro, que no existe un sindicato en la empresa, y que con dicho Acuerdo Colectivo no se vulneran los derechos y prestaciones de los trabajadores, conforme el artículo 8 del Código de Trabajo, ni se obstaculiza el derecho de asociación sindical. Si se dieran alguna o algunas de estas condiciones el Acuerdo Colectivo

---

<sup>17</sup> La OIT considera, en su resumen de los principios relativos al derecho de negociación colectiva, que “El derecho de negociación colectiva corresponde a las organizaciones de trabajadores de todos los niveles, así como a los empleadores y a sus organizaciones; la negociación colectiva con representantes de trabajadores no sindicalizados debería ser posible únicamente cuando no existan sindicatos en el nivel de que se trate (...). Se deberá adoptar medidas para evitar que los acuerdos directos con los trabajadores no sindicalizados se utilicen con fines antisindicales. (...). [ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). *Negociación colectiva*. Guía de políticas. 1.ª edición. (Lima, Oficina Internacional del Trabajo), p. 13].

o el Pliego de Peticiones para la celebración de Acuerdo Colectivo no se admitirá”. “El registro así hecho no será obstáculo para que posteriormente una organización sindical de trabajadores presente una Convención Colectiva negociada por la vía directa o Pliego de Peticiones para la suscripción de una Convención Colectiva de Trabajo; o para que el empleador rehúse celebrar una Convención Colectiva de Trabajo con el sindicato, las cuales no podrán desconocer el mínimo de los derechos consignados en el Acuerdo Colectivo ya registrado” (Art. 2).

3. “En concordancia con lo señalado en ese Decreto, no será posible la acumulación de dos pliegos de peticiones cuando uno de los solicitantes sea una organización sindical de trabajadores, y, por el otro lado, un grupo no organizado de trabajadores, y las negociaciones sobre Pliego de Peticiones deben proceder, en consecuencias, al trámite de ley en relación con el presentado por el sindicato (Art. 3).<sup>18</sup>

Retomando el tema: el artículo 398 de este Código define la *convención colectiva de trabajo* como “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 trabajadores”.<sup>19</sup>

Los elementos de esta definición legal panameña son:

1. *La convención colectiva de trabajo es un acuerdo.* Es un concierto de voluntades, un pacto, un compromiso, un arreglo, cuyos contornos están apropiadamente reglamentados por el Título II (Convención Colectiva de Trabajo), del Libro III (Relaciones Colectivas), del Código de Trabajo. Es posible su celebración por vía directa, es decir, a través del trato o arreglo amigable o vía la conciliación, en la cual participa el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por medio del conciliador escogido por llevar adelante el procedimiento de conciliación.

El acuerdo colectivo de trabajo así mismo es pacto o compromiso que se celebra. Opera en virtud de la negociación directa entre las partes o con la presentación del pliego de peticiones para así activar el procedimiento de conciliación.

2. *La convención colectiva de trabajo se celebra por escrito.* La forma de este compromiso colectivo ha de ser siempre escrita. Cuando se trata de la presentación del pliego de peticiones para iniciar la negociación con la asistencia del conciliador, la organización social debe presentar con dicho pliego el proyecto de convención colectiva correspondiente. De toda forma, al tenor del artículo 399 del Código de Trabajo, la convención colectiva se suscribe en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero se presenta al

---

<sup>18</sup> En el *Manual de procedimientos y funciones* (p. 2), de la Sección de Mediación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral existe una confusión al no distinguir los convenios colectivos de trabajos, propios de los grupos no organizados de trabajadores y las convenciones colectivas de trabajo, propias de las organizaciones sociales de trabajadores. Así, est *Manual* expresa que, entre sus funciones, está la “Tramitar, conocer y participar en la negociación de los convenios colectivos de trabajo interpuesto por sindicatos o grupos de trabajadores a la empresa o grupo de empresas atendiendo las disposiciones legales sobre la materia”. (<https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2019/10/Mitradel03.pdf>. Recuperado 10/6/2023, a las 11:00 a. m.)

<sup>19</sup> El Código de Trabajo de 1948, ya derogado, con alcance muy limitado, definía el convenio colectivo o convenio sindical como aquel instrumento escrito “que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, y en virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante la remuneración que se estipule para cada uno de éstos”. (Art. 30). Tal contrato colectivo se podía extender a grupos de trabajadores no sindicalizados si el grupo se comprometía en aceptar la responsabilidad de la ejecución del trabajo. (Art. 31).

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Por lo tanto, se excluyen los acuerdos verbales y los tácitos. El contrato individual de trabajo, en cambio, puede ser verbal o escrito, pero a partir de la Ley 44, de 12 de agosto de 1995, prevalece la forma escrita.

No cabe la menor duda que el acuerdo colectivo de trabajo debe constar por escrito y registrarse en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cuando se negocia en forma directa, al igual que cuando se negocia mediante la presentación del pliego de peticiones, que, a no dudarlo, requiere el proyecto sobre el cual negociar, al aplicársele supletoriamente el artículo 427, numeral 4, del Código de Trabajo (Art. 2, Decreto N.º 18 de 2009, reformado por Decreto N.º 131 de 2010).

3. *La convención colectiva de trabajo concierne a las condiciones de trabajo y empleo.*<sup>20</sup> La materia sobre la que recae el acuerdo escrito atañe a las condiciones de labores y ocupación de los trabajadores. La convención colectiva gravita sobre las condiciones generales y particulares de trabajo. Conforme a la reforma de 1995 es además herramienta jurídica idónea para reglamentar el Código de Trabajo, pues su contenido permite desarrollar todas sus disposiciones y, al mismo tiempo, renovar en el escenario de la empresa, los deberes y los derechos de los trabajadores y los empleadores. En todo caso, aunque la norma no lo exprese abiertamente, coincidimos con Francisco Lafont, en que toda convención colectiva “tiene por objetivo mejorar las condiciones laborales individuales y colectivas”.<sup>21</sup>

Según la Organización Internacional del Trabajo, “La negociación colectiva centra su atención en las condiciones de trabajo y empleo y en la regulación de las relaciones entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y uno o varios sindicatos”. “Las condiciones de trabajo y empleo podrían incluir cuestiones como salarios, horas de trabajo, bonificaciones anuales, vacaciones, licencia de maternidad, seguridad y salud en el trabajo y otros asuntos”. “Las cuestiones concernientes a las relaciones entre las partes pueden incluir temas como instalaciones para los representantes sindicales; procedimientos para la solución de conflictos; y consultas, cooperación e intercambio de información, entre otros”. “El concepto de ‘condiciones de trabajo’ no solo comprende las condiciones de trabajo tradicionales (jornada de trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso, salarios, etc.), sino también las cuestiones que las partes decidan contemplar libremente, como las que suelen incluirse en el ámbito de las condiciones de empleo en sentido estricto (ascensos, traslados, supresión de puestos sin preaviso, etc.)”.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> “La convención colectiva es un acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios o de la empresa, que tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo o de empleo y de productividad en un ámbito laboral determinado, que surge de la negociación de ofertas recíprocas y de la concurrencia de voluntades en la aceptación de lo pactado”. “Este pacto concertado es fuente de derechos y obligaciones recíprocas, y tiene fuerza vinculante, ya que viene a reflejar los entendimientos pactados y acuerdos derivados de la libertad ejercida por las partes que lo suscriben, y la función normativa de determinar las condiciones de trabajo a las que se someterán las partes en la actividad que desarrollan, buscando la satisfacción de un interés colectivo”. “El contenido del convenio colectivo es muy variado, pues, puede regular aspectos económicos, (cuestiones relativas al salario y complementos salariales) y condiciones laborales tales como las jornadas de trabajo, descansos, horarios de trabajo, productividad, seguridad e higiene, formación profesional, servicios de asistencia, etc.” [Fallo de 26 de abril de 2007. Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Agroindustriales de la Caña y Afines (SITACA), contra la sentencia del 26 de septiembre de 2006, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, dentro del proceso laboral: Sindicato de Trabajadores Agroindustriales de la Caña y Afines (SITACA) vs. Compañía Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA)]. (Registro Judicial Digital).

<sup>21</sup> LAFONT, Francisco. (1991). *Derecho Laboral Colectivo*. (Bogotá, Ediciones Ciencia y Derecho), p. 221.

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016), pp. 3 y 13.

El Código del Trabajo de Paraguay de 1993, con mucha amplitud, se refiere a las cláusulas normativas que recaen sobre el monto de los salarios conforme a la antigüedad, la categoría, la naturaleza del trabajo, la eficacia y la duración, los descansos legales eventuales mejorados, especialmente vacaciones, medidas de higiene, seguridad, comodidad, utilización de equipos de protección, y las cláusulas que fuesen necesarias para la finalidad del contrato, estipuladas por las partes. De la misma suerte a las cláusulas compromisorias atinentes a las que regulan las demás relaciones entre los celebrantes y los modos pacíficos de solución de los conflictos colectivos por medio de la mediación y el arbitraje voluntario, con los procedimientos adecuados que también serán previstos. No es lícito establecer en este contrato colectivos cláusulas derogatorias de leyes del trabajo y de procedimiento de solución de conflictos, declarado de orden público, ni incluir cláusulas o disposiciones menos favorables al trabajador que la sancionada por leyes o reglamentos. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas en el contrato colectivo, por otras, aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores” (Art. 329).<sup>23</sup>

El Código de Trabajo de República Dominicana de 1992, más parco, indica que en el convenio colectivo “pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo. Con éste “pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo”. Se pueden incluir “todos los acuerdos que tengan por objeto garantizar el cumplimiento de buena fe de sus disposiciones”. En todo caso, son “ilícitas, y en tal concepto se reputan como no escritas, las cláusulas que obliguen al empleador: 1. a no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato; 2. a preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato; 3. a despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato; 4. a ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece”. (Arts. 104-106).<sup>24</sup> “Se trata -aclara Lupo Hernández Rueda- de la prohibición de establecer cláusulas contrarias a la libertad sindical, y, además, por tanto, garantizar la democracia sindical”.<sup>25</sup>

Por otro lado, este elemento, atinente a las condiciones de trabajo y empleo, a que se refiere el Código panameño, distingue la convención colectiva de trabajo del contrato individual de trabajo, porque “éste hace nacer entre las partes directamente la relación de empleo, esto es, la obligación ... (del) empleado (de) prestar el servicio y la ... del empleador ocuparlo y remunerarlo”.<sup>26</sup>

Por último, en el acuerdo colectivo de trabajo panameño no se determina su objeto. El Decreto N. °18, de 20 de mayo de 2009 omite establecer las coordenadas de su contenido, como sí lo estatuye el artículo 403, del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, la Ley 8 de

---

<sup>23</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2019). *Código de Trabajo de la República de Paraguay*. Rubricado y concordado con normas internacionales del trabajo, tratados sobre derechos humanos y normativa interna. (Santiago, Humberto Villasmil Prieto, editor, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina), p. 240.

<sup>24</sup> MINISTERIO DE TRABAJO. (2012). *Código de Trabajo de la República Dominicana*. (Santo Domingo, República Dominicana), p. 56.

<sup>25</sup> HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 458.

<sup>26</sup> GOMES, Orlando y GOTTSCHALK, Elson. (1979). *Curso de Derecho de Trabajo*. Vol. II, 1.ª edición en español (México, D. F., Miguel Bermúdez Cisneros, traductor y autor de los comentarios al Derecho Mexicano, Cárdenas, editor y distribuidor), p.793.

30 de abril de 1981 y por la Ley 44 de 12 de agosto de 1995, con respecto a la convención colectiva. Ante ese vacío, debe aplicarse artículo 403 por analogía a tal acuerdo.

4. *Los sujetos de la convención colectiva de trabajo son los factores de la producción.* El factor capital y el factor trabajo están involucrados en la celebración de la convención colectiva de trabajo. El capital está representado por persona natural o jurídica, es decir, por el empleador (persona natural o jurídica), un grupo de empleadores (personas naturales o jurídicas, o ambos) o una o varias organizaciones de empleadores. El factor trabajo está representado por siempre por una o distintas personas jurídicas: un sindicato, varios sindicatos, una federación, o una confederación o central. Al tenor del Código de Trabajo es fin y función principal del sindicato o de cualquier organización sociales, en la defensa de los intereses comunes de sus miembros, celebrar y garantizar su cumplimiento, convenciones colectivas de trabajo. (Art. 357, numeral 2). En el contrato de individual de trabajo, en cambio, hay dos sujetos individuales: el trabajador, persona natural y el empleador, persona natural o jurídica. Incluso, en el contrato de grupo o de equipo los sujetos trabajadores son individuales. En este caso, hay un empleador, persona natural o jurídica y varios trabajadores, todos son personas naturales; que contraen con ese empleador una relación individual.

Las partes envueltas en la celebración de las convenciones colectivas tienen por ley el poder de representación de los interesados, es decir, de cada uno de los sujetos del sector que representan y los beneficiarios, a los efectos de entablar ante los tribunales o las oficinas jurisdiccionales de trabajo o ante las autoridades administrativas de trabajo las peticiones, las denuncias, las acciones o las reclamaciones que deriven de dicho instrumento jurídico. La organización social de trabajadores no solo representa a los sindicalistas, sino a todos los trabajadores beneficiados de la convención en gestiones administrativas o jurisdiccionales de trabajo. El citado artículo 357 (numerales 2 y 3) sostiene que estas organizaciones tienen potestad de ejercer los derechos y las acciones que de tales convenciones se originen por motivo del incumplimiento empresarial de sus cláusulas *erga omnes* y específicamente de representar “a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva, o intervenir en los conflictos, controversias o reclamaciones, individuales y colectivas, que se hubieren promovido”.

En el acuerdo colectivo de trabajo las partes son: “Un empleador”, persona natural o jurídica y un “grupo no organizados de trabajadores”, es decir, una coalición de trabajadores. El Decreto N. °18, de 20 de mayo de 2009 guarda silencio sobre la facultad de asumir la representación de los beneficiarios para las quejas, los reclamos, las denuncias o las demandas ulteriores de ese grupo *ad hoc* de trabajadores que celebró el negocio jurídico.

#### IV. SUJETOS Y LEGITIMACIÓN

La celebración de una convención colectiva de trabajo es una obligación para el empleador y un derecho para la organización social. De ahí que la ley imponga el deber a todo empleador, que tenga a su servicio trabajadores miembros de un sindicato, de celebrar con éste, previa solicitud, una convención colectiva. Si el empleador se niega a celebrarla, los trabajadores tienen la libertad, una vez terminado el trato o arreglo directo, o la conciliación para ejercitar el derecho a huelga.

Sin embargo, lo cierto es que conforme al artículo 6 de la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, las empresas constituidas a la fecha de la entrada en vigor no estaban obligadas a celebrar convención colectiva de trabajo con la organización de trabajadores correspondiente, dentro de los dos primeros

años de operación. Tampoco debían hacerlo aquellas empresas que aun cuando estuvieren operando al momento de entrar en vigor esta ley no hubieren celebrado convención todavía. Esta excerta legal fue reemplazada por el artículo 12 de la Ley 8, de 30 de abril de 1981, en el sentido de que ninguna empresa estaba obligada a negociar y suscribir una convención colectiva durante los dos primeros años de operaciones. Tres décadas después, se puso en vigor la Ley 32, de 5 de abril de 2011, que establece el régimen especial, integral y simplificado para el establecimiento y la operación de las Zonas Francas y dicta otras disposiciones, cuyo artículo 78 derogó el mencionado artículo 12 de la Ley 8. De ahí que recobró actualidad tal deber del empleador desde el inicio de sus operaciones.

Por parte del *factor capital* están legitimados para negociar y sancionar la convención colectiva tanto sujetos individuales como colectivos. De esta forma, el empleador puede ser una persona natural como jurídica y lo mismo cada uno de los integrantes del grupo de empleadores que está legitimado a tal efecto. En cambio, una organización de empleadores, al igual que varias organizaciones de empleadores, son personas jurídicas, sea que deban su existencia a las normas laborales, sea que estén constituidas conforme a las normas civiles, sea que deban su formación a las normas mercantiles.

Los empleadores no organizados justifican su representación conforme al derecho común. Si se trata de personas jurídicas, el representante legal o el gerente de la empresa podrá representarlas en la convención colectiva.

Las organizaciones sociales de empleadores comprueban su personería por medio de certificación expedida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la autorización para celebrar la convención colectiva mediante copia autentica de la resolución que al efecto dicte la Junta Directiva o la Asamblea General de la organización social de que se trate.

Cuando se trate de organizaciones de empleadores constituidas conforme al derecho común, se sujetan a este en lo referente a la prueba de la personería y de la autorización para negociar.

Por parte del *factor trabajo* no están legitimados para negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo ni los trabajadores individualmente considerados ni un grupo de trabajadores, aunque laboren en equipo. Únicamente tienen la capacidad jurídica las organizaciones sociales, los sujetos colectivos: el sindicato, varios sindicatos, las federaciones o las confederaciones o centrales.

Las organizaciones sociales de trabajadores acreditan su personería por conducto de certificación expedida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la autorización para celebrar la convención colectiva mediante copia autentica de la resolución que al respecto pronuncie la Junta Directiva o la Asamblea General de la organización social de que se trate.

Si varias organizaciones sociales de trabajadores concurren a la celebración de una convención colectiva en una misma empresa y se ponen de común acuerdo no será necesario dilucidar cuál tiene el derecho de negociarla. En el caso de que no lo hicieren, el artículo 402 del Código de Trabajo indica las reglas de preferencia, que son las subsiguientes:

1. Si concurre un sindicato de empresa con uno o más sindicatos industriales, la convención colectiva se celebra con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> La “Sala considera que si los sindicatos SINATRAVIP, SITRACOMMCSAP y SITRACOVIP coincidieron en la presentación de pliegos de peticiones para la negociación de una nueva Convención Colectiva de Trabajo, por vencimiento, y no lograron escoger un representante para esa negociación, es evidente que la Dirección General de Trabajo, en aras de cumplir con lo estatuido en el artículo 431 del Código de Trabajo, tenía que aplicar la regla prevista en el numeral 1 del artículo 402 de dicho cuerpo normativo; es decir, que la negociación

2. Si concurren los sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria pueden los primeros celebrar una convención colectiva para su profesión, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que formen parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicios en la empresa o la industria correspondiente.

3. Si concurren varios sindicatos gremiales, la convención colectiva se celebra con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebra una convención colectiva para su profesión. (Por lo tanto, el ámbito de aplicación de la convención colectiva será sólo de carácter profesional. Debo entender, que lo previsto para la profesión, alcanza así mismo al oficio o la especialidad, toda vez que los sindicatos gremiales están formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad).

Otras reglas de carácter práctico las esbozó en su oportunidad el entonces Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, del tenor siguiente:

1. “...un Sindicato sólo puede pedir la celebración de una segunda Convención Colectiva cuando represente a trabajadores pertenecientes a categorías excluidas de la primera convención, por ejemplo, un sindicato de tipo gremial. Si la convención colectiva comprende todas las categorías de trabajadores, no hay posibilidad legal de que pueda celebrarse otra convención con un sindicato distinto”.

2. “Si conforme al Artículo 402 un sindicato determinado tiene preferencia en ese momento para celebrar la convención colectiva, pero quien la pide es el sindicato que carece de esa preferencia en ese momento, lo más prudente es participar de la solicitud del sindicato mayoritario a fin de evitar que éste alegue posteriormente que hubo colusión entre la empresa y el sindicato minoritario de la empresa a fin de desvirtuar la obligatoriedad de la negociación colectiva. Pero si de manera abierta y con participación de los trabajadores en general se negocia y se firma la convención colectiva con un sindicato, sin que el mayoritario haya hecho

---

debía hacerse con el sindicato que tuviera la mayor representación sindical o grupo mayoritario de trabajadores; lo cual viene a comprobar que, los argumentos del demandante son desacertados, pues, si bien es cierto dentro del grupo económico Inmobiliaria Don Antonio, S.A., y Agro Industrial Rey, S.A., se llevan a cabo diversas actividades comerciales y cuenta con un número plural de organizaciones sindicales de trabajadores, lo que origina que exista una variedad de Convenciones Colectivas de Trabajo, no podemos soslayar que la propia normativa laboral exige que la representación en el conflicto sea ejercida, en caso de concurrencia de pliegos de peticiones, por el sindicato que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, cuya norma insistimos es diáfana y no merece interpretación alguna por no contener una expresión oscura que altere su comprensión”. “Es importante dejar sentado que estas normas no aluden, de manera expresa, que la contabilización del número de afiliados a las organizaciones sindicales, en caso de existir un grupo económico o empresa donde haya diversidad de actividades económicas, deba hacerse segregando a cada afiliado según sus centros de trabajo, tal como lo ha querido hacer ver el demandante; ya que, ello iría en contra de lo establecido en el artículo 405 del Código Laboral, conforme el cual la Convención Colectiva *se aplica a todas las personas que trabajan en las categorías comprendidas en la convención, en la empresa, negocio o establecimiento*, aunque no sean miembros del sindicato”. (Resolución de 24 de noviembre de 2021. Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Proceso Contencioso Administrativo de Plena Jurisdicción, incoado por el Sindicato Industrial de Trabajadores del Comercio, Víveres al por Mayor y Menor y Elaboración de Productos Alimenticios (SITRACOVIP), para que se declare nula, por ilegal, la Resolución N.º 003-DGT-17 de 17 de abril de 2017, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, sus actos confirmatorios y para que se hagan otras declaraciones). (Registro Judicial Digital).

uso de la preferencia, no podrá invocar con posterioridad el Artículo 402 para pedir una segunda convención colectiva, con sujeción a los supuestos que arriba dejamos enunciado, y siempre que se haya dado oportunidad al sindicato mayoritario de hacer uso de su preferencia mediante la comunicación del caso”.<sup>28</sup>

Hoy está desarrollado el procedimiento administrativo para esta concurrencia sindical por cualquier conflicto laboral, incluyendo el causado con la presentación de dos o más pliegos de peticiones que contengan proyectos de convención colectiva de trabajo, que es el caso en estudio. El Decreto N. °68 de 30 de abril de 2021, que reglamenta el artículo 402 y 431 del Código de Trabajo indica que la concurrencia se produce exclusivamente entre organizaciones sociales legitimante constituidas y no entre éstas y grupos de trabajadores no organizado. (Art. 2). Este procedimiento se refiere a la recepción de los pliegos de peticiones (el primero y el adicional), la notificación personal a los representantes legales, el anuncio de las organizaciones sociales al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de haberse llegado a un acuerdo sobre la representación de los trabajadores; en caso contrario -o ante su silencio- la autoridad laboral debe definir, incluso con la presencia de representantes de las partes y en atención a los archivos y el registro de afiliados, la organización social que mantiene el mayor número de afiliados al momento de la presentación del último pliego de peticiones dentro de tal concurrencia. La autoridad competente es la Dirección General o Regional de Trabajo (art. 6), que decide mediante resolución administrativa la organización social que cuenta con la mayoría de los afiliados y ordena proseguir con la negociación del pliego de peticiones correspondientes. La decisión adversa admite recurso de reconsideración ante la propia Dirección General o Regional de Trabajo y el de apelación ante el ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral. (Arts. 9 y 10). Agotada la vía gubernativa es posible acudir a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia por medio de acciones contencioso-administrativas.

En ningún caso procede la concurrencia de pliegos de peticiones entre una organización social de trabajadores y un grupo no organizados de trabajadores. El Pleno de la Corte Suprema de Justicia al respecto ha respaldado la decisión de la Dirección General de Trabajo, al sostener que:

“la Corte dejó sentado en fallo del 12 de noviembre de 2014, ‘que siempre que exista una organización sindical debidamente constituida en la empresa, el empleador no podrá entablar negociaciones con un grupo no organizado de trabajadores para celebrar un acuerdo colectivo de trabajo o por un pliego de peticiones para un acuerdo colectivo de trabajo...’” “También concluyó el Pleno de la Corte Suprema de Justicia que no pueden acumularse dos pliegos de peticiones cuando uno de los solicitantes sea una organización sindical de trabajadores, y el otro un grupo no organizado de trabajadores. En este caso, debe darse el trámite de Ley al Pliego de Peticiones presentado por el sindicato”. En este caso, el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral verificó que existía un pliego de peticiones presentado con anterioridad al entregado por el grupo no organizado de trabajadores, el cual fue aportado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Aguas Cristalinas, S. A. (SISTRAECSA) contra la Empresa Aguas Cristalinas, S.A., para la fecha del 29 de octubre de 2019”. “Establecido lo anterior, debemos indicar que la decisión tomada por el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de no imprimir el trámite al acuerdo colectivo por vía directa entre la empresa Aguas Cristalinas, S.A., y un grupo no organizado de trabajadores de la empresa Aguas Cristalinas, S.A. y proceder a su devolución, fue acorde al debido proceso, al decidir lo resuelto dentro de los parámetros propios del

---

<sup>28</sup> Nota de 7 de abril de 1972. Rolando MURGAS T., viceministro de Trabajo y Bienestar Social.

cumplimiento de las normas contenidas en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República; las cuales regulan lo concerniente al trámite correspondiente al momento de recibir un pliego de peticiones, el proceso de conciliación y las respectivas garantías constitucionales”. “Concluimos señalando que el acto expedido por el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral se fundamenta en estricto derecho y no violenta de ninguna forma los Artículos 17, 18 y 32 de la Constitución Nacional, por lo tanto, debe denegarse la acción de amparo interpuesta”.<sup>29</sup>

## V. NATURALEZA JURÍDICA

En torno a la *naturaleza jurídica* de la convención colectiva de trabajo giran entonces las teorías contractualistas o civilistas, que le imprimen a la figura el giro de contrato, en tanto acuerdo de voluntades<sup>30</sup>, las teorías normativas, reglamentarias o publicistas, cuyo afán es considerarla como regla jurídica objetiva, y las teorías mixtas que combinan sus elementos contractuales con sus elementos normativos.

Las *teorías contractualistas o civilistas* son las siguientes:

1. *La teoría del contrato preliminar*. La convención colectiva “es un acto preliminar para el perfeccionamiento del contrato individual de trabajo; o sea, que los trabajadores antes de formalizar esos contratos individuales fijan por medio de sus representantes y de acuerdo con los patronos, las condiciones de obligarse individualmente”.<sup>31</sup>

Esta tesis -replica con propiedad Guillermo Guerrero Figueroa- “es inaplicable, porque sucede que, cuando se celebran las convenciones colectivas, ya los contratos individuales de trabajo vienen ejecutándose con anterioridad”.<sup>32</sup>

En Panamá es evidente que la convención colectiva se celebra después de los contratos individuales, pues primero debe haber trabajadores contratados en la empresa, para que formen un sindicato que, a su vez, celebre dicha convención colectiva. Es más, ésta modifica automáticamente las estipulaciones de los contratos de trabajo menos favorables a los trabajadores porque son contrarias o incompatibles con ella. (Art. 408, Código de Trabajo).

2. *La teoría del contrato innominado*. La convención colectiva es un instrumento contractual no reglamentado, pero autorizado por el ordenamiento legal.

Sin embargo, “la convención colectiva -dice Guerrero Figueroa- representa el molde utilizado para que dentro de ella se vacíen los contratos individuales, lo que resulta indispensable para que la

---

<sup>29</sup> Fallo de 10 de febrero de 2020. Acción de Amparo de Garantías Constitucionales propuesto por la sociedad Aguas Cristalinas, S. A., contra la Nota N.º 910-DGT-19 de 3 de diciembre de 2019, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. (Registro Judicial Digital).

<sup>30</sup> “Los Arts.124 y 126 del CT (República Dominicana) lo consideran un contrato, y en Francia, la jurisprudencia administrativa lo ve también como un contrato. Manuel Alonso Olea (Derecho del Trabajo, Madrid, 1981, p.496) entiende que es un contrato atípico que surge de un acuerdo contractual de voluntades sobre ofertas, y, para Hueck y Nipperdey (Compendio de Derecho del Trabajo, Madrid, 1963, p .254-255), los convenios colectivos, aunque posean eficacia normativa, son contratos privados por celebrarlos asociaciones privadas, en forma privada y para relaciones jurídicamente privadas. [HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 449].

<sup>31</sup> GUERRERO FIGUEROA. (2005), p. 509.

<sup>32</sup> GUERRERO FIGUEROA. (2005), pp. 509 y 510.

convención se formalice. Es imposible aplicar convenciones colectivas mientras no haya contratos individuales a los cuales aplicarlas”.<sup>33</sup>

En Panamá, si bien la convención colectiva se aplica a todas las categorías de trabajadores (salvo la exclusión expresa de algunas categorías) de la empresa (mediante contrato o incorporación a los servicios), sindicalizados o no, lo cierto es que las reglas de la convención colectivas están previamente delineadas desde el artículo 398 hasta el artículo 416 del Código de Trabajo, de lo que resulta infructuoso intentar encuadrarla en el rango de los dispositivos jurídicos innominadas, que son aquellos que carecen de reglamentación concreta y que se rigen por las reglas general de la contratación. Su regulación en el Código de Trabajo y las leyes ulteriores, que subrogan disposiciones de este Código, es bastante amplia. La convención colectiva es entre nosotros en la esfera colectiva un contrato nominado como lo son en la esfera individual el contrato individual de trabajo y el contrato de grupo, y sus variantes los contratos especiales siguientes: el contrato de servicios domésticos, el contrato de músicos, artistas y similares, el contrato de maestros y profesores, el contrato de trabajadores del campo, el contrato de conductores, el contrato de los marinos, etc.

Contrato innominado es el acuerdo colectivo de trabajo dado que las normas solo indican escasamente los sujetos y las circunstancias de su celebración y registro, más no sus otros elementos, sus características, su contenido, su duración, etc.

3. *La teoría del mandato.* El sindicato es un mandatario de sus asociados y, por consiguiente, el representante de sus intereses individuales, en cuanto a la celebración de la convención colectiva. Para unos, el mandato tiene raíz legal, toda vez que tiene su origen en las propias normas del Código de Trabajo, en virtud de la facultad taxativa conferida a los sindicatos, las federaciones y las confederaciones de trabajadores de negociar y suscribir convenciones colectivas para su aplicación obligatoria a todos los sindicalistas. Para otros, el mandato a la organización social está dado por los trabajadores desde que ésta se constituyó e inscribió. En caso de que los estatutos de la organización guarden silencio al respecto, se entiende que el mandato es tácito. Celebrada la convención, el sindicato agotó su misión y no está facultado, ante cualquier conflicto, para actuar en juicio o al margen de él para hacerla cumplir.

Entre nosotros, la falla de esta teoría se basa en lo siguiente: no los todos los trabajadores beneficiados forman parte de la organización social (los derechos pactados que amparan a todos los trabajadores devienen de la propia ley laboral, por orden del Artículo 405, del Código de Trabajo); por consiguiente, en ningún momento fueron parte de los actos constitutivos de esta organización o adoptaron los estatutos o votaron en la asamblea general para autorizarla a celebrar la convención. De este modo, no hubo forma de que confirieran tal mandato si no formaban parte del organismo sindical.

Además, el sindicato, una de las partes de la convención, su legitimación no se agota con la firma de la convención; debe estar vigilante que las cláusulas se cumplan y tiene personería, por disposición legal, para promover ante las autoridades administrativas o judiciales de trabajo todas las peticiones, las denuncias o las acciones que se deriven de la convención colectiva sin necesidad de poder previo otorgado por los sindicalistas afectados por el incumplimiento (Art. 409, Código de Trabajo).

4. *La teoría de la estipulación en favor de terceros.* El sindicato es una persona jurídica que hace con la firma de la convención colectiva, creadora de derechos y obligaciones, estipulaciones a favor de los sindicalistas, con lo cual queda constituido como parte actuante de esta convención y puede ejercer las acciones judiciales o extrajudiciales derivadas de su incumplimiento. En este contrato estamos ante

---

<sup>33</sup> GUERRERO FIGUEROA. (2005), p. 510.

tres sujetos: el “promitente” que, con la estipulación, se constituye en el deudor de la prestación; el “estipulante” o “promisario,” que celebra dicho contrato con el promitente para la prestación a favor de un tercero; y el “beneficiario”, que es el tercero, adquirente del derecho a recibir a la prestación estipulada. En la convención colectiva, el empleador sería el “promitente”, el organismo sindical sería el “estipulante” o “promisario,” y los sindicalistas, que se favorecen de la convención colectiva, serían los terceros “beneficiarios”.

Sin embargo, para la eficacia de la estipulación a favor de terceros, es necesaria la declaración de los trabajadores, de “querer beneficiarse de sus condiciones”<sup>34</sup>; pero resulta que en Panamá eso no es así: la convención colectiva surte plenos efectos por ministerio de la ley con respecto a todas las categorías de trabajadores que estén empleados en la o las empresas comprendidas en ella, sean miembros o no del sindicato. (Arts. 404 y 405). En resumen, reciben las utilidades resultantes de la convención colectiva tanto trabajadores sindicalizados como trabajadores ajenos al sindicato. Incluso, los futuros trabajadores quedan bajo el manto protector de esta convención.

5. *La teoría de la gestión de negocios.* Según la cual, la dirigencia sindical se convierte en un gestor de negocios. La organización social de trabajadores, que gestiona la convención colectiva, no se desempeña como mandataria de los trabajadores, sino como gestor de negocios. Por lo tanto, la relación entre ellos no está sujeta al contrato de mandato; obedece a la figura jurídica de los cuasicontratos.

No obstante, en la gestión de negocios, el gestor asume el negocio en forma voluntaria y espontánea, sin mandato, sin encargo expreso o tácito ni autorización de ninguna especie, pero en la convención colectiva existe una “previa delegación expresa o tácita, del grupo profesional a sus dirigentes para su estipulación”. Además, es difícil demostrar que el negocio se refería a otros, siendo el sindicato, como lo es, interesado en su conclusión, además de poder vincularse al negocio por obligaciones específicas”.<sup>35</sup>

En Panamá, esta teoría no tiene asidero, porque la celebración de la convención colectiva debe estar precedida, de acuerdo con el artículo 400, de la autorización de negociar, derivado de la asamblea general o de la junta directiva de la organización social de trabajadores o, como dispone el artículo 428, numeral 1 que, con la presentación del pliego de peticiones dirigido a celebrar la convención colectiva es menester acreditar la copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la asamblea general de la organización de trabajadores de que se trate.

Las teorías *normativas, reglamentarias* o *publicistas* son las subsiguiente:

1. *La teoría de la institución.* El sindicato es una institución y la convención colectiva es el estatuto o la carta de esa institución que está integrada por esa agrupación profesional. Cada “ramo industrial es un organismo colectivo, un cuerpo unitario dotado de órganos y viviendo una vida propia y autónoma. El hecho de alguien de pertenecer a ese organismo, a esa institución obliga a someterse a la disciplina de la misma (reglamentos de fábrica, convenciones colectivas), como si fuesen normas jurídicas”.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>GOMES y GOTTSCHALK. (1979), p. 803.

<sup>35</sup>GOMES y GOTTSCHALK. (1979), p. 803.

<sup>36</sup>GOUNOT. (1912). *L'autonomie de la volonté. Contribution a l'étude critique de l'individualisme juridique.* (Paris), citado por GOMES y GOTTSCHALK. (1979), pp. 806.

En Panamá, si bien los miembros de la organización social de trabajadores deben someterse a la decisión de la mayoría que dispuso la celebración de la convención colectiva, a ésta deben someterse ulteriormente los trabajadores de las empresas, los establecimientos y los negocios que se benefician del instrumento y no forman parte de la respectiva organización social.

2. *La teoría del acto-uniión o solidaria.* Esta teoría niega el valor incondicional de los civilistas a la autonomía de la voluntad y el culto de los publicistas al monopolio de la ley, encasilla lo convención colectiva en una nueva categoría de actos jurídicos.

Los actos jurídicos son unilaterales o plurilaterales. Entre los actos plurilaterales están los contratos, los actos colectivos y las uniones. Las convenciones colectivas son actos-uniión en el que “la coincidencia de voluntades crea una regla, una norma de actividades, da lugar a un estatuto”.<sup>37</sup> Este estatuto -enseña Leon Duguit- es “una verdadera ley que se aplicará no sólo a aquellos que fueron parte de estos grupos en el momento del convenio, sino también a los que formarán parte más tarde y a terceros que no fueron parte de este grupo”. “Por tanto, el contrato colectivo celebrado entre el sindicato patronal y el obrero será verdaderamente la ley de la profesión organizada”.<sup>38</sup>

3. *La teoría normativa.* La convención colectiva es una norma de Derecho y forma parte de un sistema normativo estatal y no cabe concebirla como el resultado de la voluntad colectiva de los grupos profesionales. En este sistema promovido por Hans Kelsen, “la convención colectiva entra como una especie común de acto jurídico, más como todos los otros, normativos” dicen los autores brasileños Orlando Gomes y Elson Gottschalk.<sup>39</sup> Por su lado, Néstor de Buen asevera que la “concepción kelseniana, aun cuando acepta como condición esencial que el pacto colectivo es, en rigor, una convención esto es, un contrato, en realidad plantea ya la verdadera naturaleza de la institución, esencialmente normativa, derivada de un arreglo celebrado en forma obligatoria y con un continente predeterminado, que está muy lejos de aceptar la naturaleza contractual”.<sup>40</sup>

Entre nosotros, si bien la convención colectiva forma parte del sistema normativo-laboral del Estado y es una de sus fuentes formales principales, es a no dudarlo, consecuencia de la voluntad de las partes, por mandato del Código de Trabajo. Su desenvolvimiento subsiguiente en cuanto a la ejecución de sus cláusulas que tienen carácter normativo no puede desprenderse de su origen negociado y suscrito entre los empleadores y las organizaciones sociales de trabajadores.

Las *teorías mixtas* parten de la idea que la convención colectiva en sentido amplio se identifica en cuanto a su formación con el contrato de trabajo, dado que es un negocio jurídico bilateral, un acuerdo de voluntades, mientras que en su contenido “se asemeja a la norma jurídica, entendida esta en su acepción amplia de precepto regulador de relaciones jurídicas, por vía general”.

“Quiere decir que es un contrato mixto de interés general. La naturaleza y los efectos de las disposiciones normativas del contrato colectivo resultan de la finalidad sociológica, esto es, del hecho de que son el instrumento de la función normativa autónoma de dicho contrato.

---

<sup>37</sup> GOMES y GOTTSCHALK. (1979), p. 06.

<sup>38</sup> DUGUIT, Leon. (2007). *Las transformaciones del Derecho público y privado.* (Granada, Traducción castellana, Comares), pp. 68-70, citado por MEIRELES. (2017), p.111.

<sup>39</sup> GOMES y GOTTSCHALK. (1979), pp. 805, 806 y 807.

<sup>40</sup> DE BUEN. (2002), p. 812.

En cumplimiento de esta función, la convención colectiva crea mediante esas disposiciones normas laborales objetivas autónomas para los contratos individuales de trabajo. Poseen, necesariamente, dos cualidades: a) Son verdaderas normas jurídicas; b) Son inderogables; por eso reúnen dos elementos: el efecto obligatorio y el inmediato o automático. La parte obligacional se refiere a las obligaciones mutuas que los sujetos asumen (sindicatos). Sirven para dar eficacia a la parte normativa”.<sup>41</sup>

En este “contrato normativo”, “se presenta clara y precisa, siendo, por tanto, un acto que es un verdadero y propio contrato del lado formal y, una verdadera y propia norma jurídica, del lado material o sustancial”.<sup>42</sup>

“Para una mayor elucidación del tema en cuestión, se debe diferenciar, ante todo, la naturaleza del vínculo que une a trabajadores y empleadores, contratados individualmente, donde el objeto de la obligación contractual es la prestación de trabajo, del de la convención colectiva, en la que, por el contrario, el objeto lo constituyen las normas o cláusulas de las cuales deriva el vínculo entre trabajadores y empleadores, como de una ley en sentido material”. “Las partes contratantes no son los trabajadores y los empleadores, sino los sindicatos pactantes, por lo menos del lado obrero, que lo hacen en representación de los integrantes de la categoría profesional y el objeto de la convención colectiva no son las prestaciones de trabajo, esto es la prestación de trabajo individual, sino las cláusulas normativas, es decir, la actividad de los sindicatos, a que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo”. “La normatividad atribuida a las convenciones colectivas de trabajo emana de la teoría de los poderes delegados potestativamente por el Estado, en el sindicato legalmente reconocido, como organismo intermedio, para el cumplimiento de su objeto, función y fines”.<sup>43</sup>

Por eso, según Francesco Carnelutti, la convención colectiva de trabajo tiene “cuerpo de contrato y alma de ley”,<sup>44</sup> es decir, es “Una especie de centauro jurídico”, acorde interpreta este enunciado Carmen Amelia Giménez.<sup>45</sup>

En consecuencia, coincido con Vasco Torres De León, en el sentido de que la legislación panameña se inclina por estas teorías mixtas, que están resumidas con maestría en la expresión de Carnelutti. La convención colectiva “se perfecciona por un mero elemento contractual y sus efectos se proyectan como una ley material, el producto de esa conjunción de elementos crea una nueva figura a la que no le es posible aplicar las reglas, en su totalidad, que se aplican a los elementos primarios”, como serían los casos de la propia ley y el contrato.<sup>46</sup> En efecto, no cabe la menor duda: esta convención colectiva, expedida por el común acuerdo de ciertos sujetos de las relaciones de trabajo, en sus cláusulas normativas se constituye en un andamiaje de producción de reglas jurídicas que son fuente formal del

---

<sup>41</sup> GOMES y GOTTSCHALK. (1979), p. 808.

<sup>42</sup> ROVELLI, Francesco. (s/f). *Il contratto collettivo di lavoro come fonte di diritto*, "D'études sur les sources du droit, en l'honneur de François Gény". Tomo III. (París), p. 204, citado por PÉREZ. (1983), p. 408.

<sup>43</sup> PÉREZ. (1983), p. 409.

<sup>44</sup>Citado por LÓPEZ GUERRA, Guillermo. (1996) “Fuentes del Derecho del Trabajo. Ley y autonomía privada”, en la ponencia incluida en la Memoria del Congreso Internacional: “Las fuentes del Derecho del Trabajo en el sistema jurídico Latinoamericano”. (Roma, *Roma e America. Diritto Romano Comune* N.º2, Revista di Diritto Dell'Integrazione e Unificazione del Diritto in Europa e in América Latina, Università “Tor Vergata”, Mucchi Editore), p. 80.

<sup>45</sup> GIMÉNEZ. (2006), p. 425.

<sup>46</sup> TORRES DE LEÓN, Vasco. (1998). *Teoría básica sobre el convenio colectivo panameño*. (Panamá, Papeles Laborales), p. 85.

Derecho del Trabajo, porque sus disposiciones son “mandatos (...) generales, impersonales y abstractos”.<sup>47</sup> En otras palabras, su validez es similar a la ley, que José Afonso de Silva define como “acto normativo de carácter general, abstracto y obligatorio, que tiene como finalidad la ordenación de la vida colectiva, en el sentido de aportar certeza, precisión y garantía a las relaciones jurídicas”.<sup>48</sup> En este caso, acto normativo que tiene eficacia en la empresa, las empresas, los establecimientos o los negocios en donde tenga aplicación.

En ese entendimiento, Rafael Caldera en una feliz expresión ha dicho: la convención colectiva “constituye la ley emanada del poder social, integrado por patronos y trabajadores”.<sup>49</sup> Es ley, no en sentido formal, porque no procede del Órgano Legislativo, acompañada de la sanción y la promulgación del Órgano Ejecutivo, sino en el sentido material. En tal orden de ideas, deslinda la Corte Constitucional de Colombia, “La convención, por su origen, proviene de una relación contractual surgida entre partes, cuya finalidad no es propiamente producir, como sucede con la ley, una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, dado que su ámbito de aplicación es restringido, a una o varias empresas, e inclusive cuando es extendida su vigencia por acto gubernamental a las empresas de una misma rama industrial en una determinada región económica (...).” Además, no se “corresponde propiamente a la potestad legislativa del Estado, que se manifiesta a través de la ley que expide el Congreso (...), o de los decretos con fuerza de ley que puede expedir el Gobierno, cuando es investido de precisas facultades extraordinarias, o cuando pone en vigencia el plan Nacional de Inversiones Públicas (...), o de los decretos legislativos, o con fuerza de ley, que igualmente puede dictar el Gobierno dentro de los estados de excepción, en los casos de guerra exterior, conmoción interior y emergencia económica (...)”.<sup>50</sup>

En Panamá, las normas laborales de la Constitución Política son fuentes formales del Derecho de Trabajo y sus mandamientos constituyen mínimos indispensables a favor del trabajador. Los postulados laborales del Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales de la ONU y del Protocolo de San Salvador de la OEA, así como las disposiciones de los Convenios N.º87 y N.º98 de la OIT, que forman parte del Bloque de Constitucionalidad, son sin discusión alguna fuentes formales del Derecho del Trabajo, como lo son también el Código de Trabajo, las demás leyes laborales, los otros convenios de la OIT adoptados mediante ley, los reglamentos ejecutivos, las reglamentaciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en ejercicio de las potestades que le

---

<sup>47</sup> NEVES MUJICA, Javier. (2021). “El convenio colectivo en el sistema peruano de las fuentes del Derecho”. (Lima, *Laborem* N.º 24, revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 44 y 45. (<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf>. Recuperado 16/6/2023, a las 2:30 p. m.).

<sup>48</sup> DE SILVA, José Afonso. (2007). *Processo constitucional de formação das leis*. 2.ª edición. (San Pablo, Malheiros), p. 24, citado por MEIRELES. (2017), p.106.

<sup>49</sup> Citado por GIMÉNEZ, Carmen Amelia. (2006). “Apuntes sobre la convención colectiva de trabajo y su consideración como derecho de los funcionarios públicos regidos por la ley del estatuto de la función pública”. (Caracas, *Erga Omnes* N.º 1, Revista Jurídica de la Sindicatura Municipal de Chacao, Ediciones Sindicatura Municipal de Chacao), p. 414. ([http://ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/REO\\_CHACAO/1/REO\\_CHACAO\\_2006\\_1\\_413-426.pdf](http://ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/REO_CHACAO/1/REO_CHACAO_2006_1_413-426.pdf). Recuperado el 11/7/2023, a la 1:41 p. m.).

<sup>50</sup> Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-009 de 1994, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell. (Sentencia N.º C-009/94. Sala Plena. Santafé de Bogotá, D.C. 20 de enero de 1994. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>. Recuperada el 11/7/2023 a las 2:30 p.m.).

confiere su ley orgánica, los reglamentos internos de trabajo, las convenciones colectivas de trabajo,<sup>51</sup> los laudos arbitrales, la costumbre, los usos y la jurisprudencia en materia de inconstitucionalidad y de ilegalidad.

## VI. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS

“La ley -observa Lupo Hernández Rueda- requiere de determinadas condiciones para su existencia y validez, que van desde formalidades para justificar la capacidad y calidad de las partes, hasta la publicidad u obligación de redactar el convenio por escrito, en tanto originales como partes hayan intervenido con intereses opuestos...”<sup>52</sup>

En efecto, la convención colectiva de trabajo adopta forma contractual porque en ella operan los *elementos necesarios para la existencia y la validez de los contratos*, pues se encuentran dos partes, formada cada una de un sujeto o varios sujetos, con *capacidad* para celebrar el negocio jurídico. Tal instrumento jurídico requiere del *consentimiento* de las partes, recae sobre *objeto* propio, precisa de *causa* y se caracteriza por su *formalidad*.

Los *sujetos* están determinados por el artículo 398 del Código de Trabajo: por una parte, un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores; por la otra parte, por uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales.

Del artículo 400 brota el tema de la *capacidad* jurídica para obrar, en otras palabras, para contraer obligaciones mediante el compromiso jurídico. Las organizaciones sociales de empleadores y trabajadores deben acreditar su capacidad para negociar la convención colectiva por medio de la autorización de la junta directiva o asamblea general de la organización de que se trate, expedida mediante resolución. Los empleadores no organizados acreditan su capacidad al tenor del Derecho Común: Civil o Mercantil. En todo caso de la persona jurídica como empleador, por ministerio de la ley laboral, el representante legal de la sociedad (civil o comercial), la asociación o la fundación, etc., o el gerente de la empresa constituida bajo la égida de la persona jurídica podrá representarla en la negociación y la firma de la convención colectiva.

El tema del *consentimiento* se observa en el mismo artículo 398, cuando señala que dicha convención es un “acuerdo”; decir, un “Convenio entre dos o más sujetos” o el concierto de voluntades, tal como expresa en alguna de sus acepciones el *Diccionario panhispánico del español jurídico*, de la Real Academia Española, o “Coincidencia de las voluntades con miras a producir el efecto de derecho intentado por las partes”, como define la *Enciclopedia jurídica* (edición 2000), en línea. Este consentimiento es expreso y solemne, porque la ley así lo exige.

El *objeto* lo indica también mismo artículo 398: el propósito de la convención colectiva es el acuerdo “relativo a condiciones de trabajo y empleo”. Estas condiciones tienen mayor especificidad en los

---

<sup>51</sup> La Corte Constitucional de Colombia subraya: “La convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales. Aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales”. (Sentencia N.º C-009/94, de 20 de enero de 1994, citada).

<sup>52</sup> HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), pp. 468 y 469.

numerales 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 403: la reglamentación del comité de empresa, las estipulaciones sobre condiciones generales y particulares del trabajo, la duración, las estipulaciones del artículo 67, del contrato individual de trabajo, que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva y las demás estipulaciones que convengan a las partes.

“En realidad, -explica Néstor de Buen- lo esencial en contrato colectivo lo constituye el aspecto normativo. Podrá pensarse incluso, de un convenio que contuviera los otros dos elementos, esto es las cláusulas que establecen obligaciones específicas de las partes y las que atienden a su eficacia temporal y territorial. En su lugar operarían las disposiciones de ley”.<sup>53</sup>

Este aspecto normativo es el que le proporciona la naturaleza *sui géneris* a la convención colectiva de trabajo. Una decisión convencional se convierte en norma de Derecho objetivo para la reglamentación de las condiciones de trabajo para las partes y para todos los trabajadores de las empresas y las “instituciones” en que deba aplicarse. Se observa -dice Meireles- que, cuando el convenio colectivo crea una pauta instaurando nuevas condiciones de trabajo para que sea cumplida hacia el futuro de los integrantes de la categoría económico-profesional representados, con abstracción de su membresía sindical, “aquella está creando una regla de carácter general (aunque aplicable a una determinada clase), abstracta (para regular las situaciones futuras) y obligatoria (en relación con sus destinatarios), con la finalidad de ordenar la vida colectiva”. “Tal norma -contenida en el convenio colectivo- crea una nueva regla jurídica que regulará una relación jurídica (de empleo), firmada por los actuales empleados y empleadores (determinados) o por los futuros empleados o empleadores (indeterminados). Es abstracta, ya que sólo pretende regular posibles futuras situaciones jurídicas, indicando la regla a aplicarse cuando se produzca su ocurrencia. En fin, es obligatoria, pues vincula a todos los miembros actuales o futuros de las categorías económicas o profesionales representadas por las entidades sindicales”.<sup>54</sup>

La *causa* dice el *Diccionario panhispánico del español jurídico*, de la Real Academia Española- “Puede entenderse, de un modo objetivo, como la razón económico-jurídica del negocio, es decir, el fin práctico que se pretende obtener con él. En un sentido subjetivo, es el móvil, motivo, razón de ser determinante para cada parte de la formalización del negocio. En general suele definirse la causa con elementos objetivos y subjetivos”.

La causa de los trabajadores en la convención colectiva son los nuevos derechos de la comunidad de trabajadores que surgen del instrumento con las condiciones de trabajo, los ascensos, los aumentos de salarios, las bonificaciones, las primas, los aportes, “los beneficios”, en fin, los resultados jurídicos, materiales y económicos que permiten empujar esas condiciones hacia el trabajo decente y el progreso en el sistema de vida. La causa de los empleadores está constituida por la ordenación de las relaciones de trabajo para hacer más humana y eficiente la producción y lograr sin lugar a dudas la paz laboral.

La *formalidad* en nuestra legislación la provee el mencionado artículo 398, cuando dice que la convención colectiva de trabajo es “todo acuerdo escrito”. Igualmente, el artículo 399, que ordena firmarse en tres ejemplares, con lo cual cada parte conserva un original y el tercero se registra en la Sección de Registro Sindical del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección General de

---

<sup>53</sup> DE BUEN, Néstor. (1976). *Derecho del Trabajo*. Tomo II, 1.ª edición. (México D. F., Editorial Porrúa, S. A.), pp. 675 y 676.

<sup>54</sup> MEIRELES. (2017), p.111.

Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. La convención colectiva debe contar con el contenido necesario que predica el artículo 403 del Código de Trabajo.

Alberto López Fajardo considera que la convención colectiva de trabajo “presenta unas características que les son propias y que las identifican como un contrato *sui generis* dentro de las relaciones laborales y aplicables a los sujetos contratantes, que lo son el sindicato o un grupo de sindicatos y el empleador o grupo de empleadores. Estas características son:

a) Es un contrato *principal*, pues su autonomía le hace independiente de otras figuras contractuales, pues tiene vida jurídica propia y no depende de ningún otro acuerdo o pacto para su vigencia jurídica”.

La convención colectiva de trabajo en Panamá es un contrato principal y no está supeditado a ninguna otra figura contractual para su eficacia. Es más, ciertamente se trata de un contrato principal *sui generis*, dado que los contratos únicamente consagran derechos y obligaciones para las partes, pero la convención colectiva contempla cláusulas de ese orden y muchas de ellas, acorde a su finalidad, crean normas generales de derecho dentro de un ámbito. Es un caso único, en el que por voluntad de las partes son adoptadas normas jurídicas de aplicación obligatoria tanto para éstas como para todos trabajadores de la empresa o de las empresas involucradas.

“b) Es un contrato *oneroso*, pues con él se buscan utilidades recíprocas para las partes contratantes, es decir, cada una de ellas busca la utilidad y los beneficios señalados en el contrato”.

En la convención colectiva de trabajo en Panamá las utilidades mutuas son evidentes. La mayor utilidad para el empleador es la paz laboral que dimana de su celebración, que permite el desarrollo de la actividad empresarial sin contratiempo ni sobresaltos. Para los trabajadores sindicalista -pero también para los no sindicalistas que no son parte en la convención y se benefician de ella- las utilidades conciernen también a esa paz laboral, a las nuevas condiciones de trabajo más beneficiosas, a la escala y los aumentos salariales y otros derechos como tabla de viáticos para viajes al exterior o dentro del país, gastos de alimentación, transporte, bonificaciones (por asistencia perfecta, por navidad, etc.), premios, subsidios, auxilios, (por nacimiento de hijos, por defunción de familiares, etc.), aportes (anteojos, prótesis dental, etc.), bolsas navideñas centros de cuidado infantil, becas para hijos de los trabajadores, programas de asistencia educacional, programas de viviendas, programas de capacitación por cambios tecnológicos, programas de adiestramiento en áreas de alto riesgo, servicios de clínica médica u odontológica, pagos de exámenes médicos y de laboratorio para licencia de conducir, etc.

“c) Es un contrato de *tracto sucesivo*, a diferencia de los contratos de cumplimiento instantáneo o automático, en éste las obligaciones nacen y se extinguen de forma periódica en la medida en que las partes dan cumplimiento a los acuerdos respectivos”.

La convención colectiva de trabajo en Panamá no se agota en un solo acto, como sería el caso del contrato civil de compraventa; sus obligaciones negociadas en las cláusulas, como son las estipulaciones del contrato individual de trabajo, se van ejecutando de modo continuado, repetido y prolongado en el tiempo, al tenor de lo pactado por las partes que, en el caso de dicha convención colectiva, se agotan al culminar el período de su vigencia.

“d) Es un contrato *bilateral*, por cuanto las dos partes se responsabilizan en el cumplimiento de determinadas obligaciones y en su perfeccionamiento concurren el empleador de una parte y el sindicato o asociación de sindicatos, por la otra”.

En la convención colectiva panameña se distinguen dos partes. Una parte, la trabajadora, está representada por uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores. En este sentido, el sujeto puede ser individual: un solo sindicato, o múltiple: varios sindicatos. Pese a que la federación y la confederación o central tienen personalidad jurídica propia y, por ende, distintas a los sindicatos o las federaciones, que en cada caso las componen; ciertos es que ambas están formadas por personas jurídicas. La otra, la parte empleadora, se encuentra representada por un empleador (persona natural o persona jurídica), un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores. En este último caso podrá tratarse de sindicato, federación o confederación.

“e) Es un contrato *commutativo*, pues las partes contratantes se obligan a dar o hacer algo que se tiene como equivalente de lo que a la otra le corresponde dar o hacer”.

En la convención colectiva panameña las obligaciones de dar y hacer de las partes son claras. Estas obligaciones del empleador se contraen a favor de la organización social de los trabajadores, pero además están dirigidas al cumplimiento de las cláusulas normativas en cuanto a las condiciones de trabajo y al mejoramiento de los derechos laborales de todos los trabajadores de las “empresas o instituciones comprendidas, o ambas”, dado que el empleador, en este instrumento “conviene en hacerse responsable por sus trabajadores en las obligaciones que le imponen esta Convención Colectiva, el Código de Trabajo y demás leyes complementarias relativas a la relación de trabajo”. La organización social de trabajadores tiene a su vez la obligación de cumplir de buena fe con los compromisos pactados y de no infringir el deber de paz durante el curso de la convención colectiva.

“f) Es un contrato *solemne*, pues debe constar siempre por escrito y sus efectos se miden a partir del depósito [...], requisitos sin los cuales no puede oponerse a los beneficiarios o a los terceros”.<sup>55</sup>

A la luz del artículo 399, del Código de Trabajo, la convención colectiva en Panamá se suscribe en tres ejemplares, uno para cada contratante y el tercero se entrega para su registro en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.<sup>56</sup>

No obstante, lo antes expuesto, se hace hincapié en sus aspectos divergentes con los contratos individuales. El contrato individual de trabajo obliga a dos sujetos: un trabajador y un empleador; la convención colectiva obliga siempre a varios sujetos, representados o no por organizaciones sociales (empleadores, grupos de empleadores o sindicato o sindicatos de empleadores vs. sindicato o sindicatos de trabajadores, federación o confederación de trabajadores). Si bien es cierto que cualquier contrato individual celebrado rige exclusivamente para las partes contratantes, no es menos cierto que la convención colectiva se aplica a los trabajadores sindicalizados (representados por la organización social) como a los no sindicalizados que laboren en la empresa, sus establecimientos o negocios. Por añadidura, el contrato tiene fuerza de “ley entre las partes” contratantes; la convención colectiva tiene fuerza de “ley profesional”, en tanto excerta de carácter general imperativa entre los empleadores o sus organizaciones sociales, las organizaciones sociales de trabajadores, sus miembros y los demás

---

<sup>55</sup> LÓPEZ FAJARDO. (2004), pp. 528 y 529.

<sup>56</sup> El Consejo de Estado de Colombia ha descrito notas características de la convención colectiva siguientes: “acto jurídico plurilateral, solemne, de orden público, protegido por la Constitución Política y el ordenamiento legal, fuente de derecho, vinculante en derechos y obligaciones en los contratos de trabajo y relaciones laborales...” [Fallo de 11 de mayo de 2017. Actor. Universidad industrial de Santander. Demandado: Universidad Industrial de Santander y sindicato de trabajadores y empleados universitarios de Colombia. Consejo de Estado de Colombia. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección "B". Consejero Ponente: César Palomino Cortés].

trabajadores de las categorías incluidas en dicha convención no inscritos en la organización social, que laboren o más tarde laboren en la empresa, las empresas y sus establecimientos y negocios. Al respecto, me parece acertado el artículo 54 del Código de Trabajo de Costa Rica, tal como fue modificado por Ley 6771 del 5 de julio de 1982 que, en lo pertinente, preceptúa: “La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”. El concepto de “ley profesional”- esclarece el artículo 55- supone que las estipulaciones pactadas se aplican con “fuerza de ley” a las partes suscriptoras, a todas las personas que, desde la entrada en vigor, trabajen en la empresa, o las empresas o el centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorecidas, sean o no miembros del sindicato o de los sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, y a todos los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, o de las mismas empresas o centros de producción afectados por el pacto, “en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva”.

## VII. CONTENIDO

“Las convenciones colectivas son un instrumento más que tienen los trabajadores -a través de sus organizaciones representativas- para mejorar su calidad de vida. Así, la negociación colectiva debería ser siempre, aunque no siempre ha sido así, una forma de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores”.<sup>57</sup>

El artículo 2 del Convenio N.º154 de la OIT, sobre la negociación colectiva (1981), ya citado, indica que, a los efectos este convenio, la negociación colectiva entre organizaciones sociales de trabajadores y los empleadores, organizados o no, recae en la fijación de “ las condiciones de trabajo y empleo”, o la regulación de “las relaciones entre empleadores y trabajadores”, o la regulación de “las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

El Código de Trabajo de Honduras entiende, por condiciones generales de trabajo, “todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente, a deberes, derechos o prestaciones de cada parte” (Art. 56).

En Panamá, se anuncian tales condiciones en la definición del artículo 398, pero su precisión se encuentra en el contexto del contenido de la convención colectiva de trabajo, que integra aspectos sobre condiciones de trabajo y de empleo, con su desglose en las cláusulas *normativas* y las obligaciones interpartes, concebidas en las *cláusulas obligacionales*.

La doctrina no es pacífica en cuantos a los distintos tipos de cláusulas de las convenciones que integran el componente de las convenciones colectivas de trabajo. No existe total acuerdo en torno a cómo deben clasificarse las diferentes cláusulas que componen el contenido de ese importante instrumento que rige las relaciones de trabajo. Por tradición la doctrina se ha permitido diferenciar entre las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales. Empero, muchos autores prefieren referirse a una categorización tripartita: las cláusulas normativas, las cláusulas obligacionales y las cláusulas

---

<sup>57</sup> RECALDE. (2017), p. 341.

delimitadoras.<sup>58</sup> Algunos autores hablan de las cláusulas normativas, las cláusulas delimitadoras, las cláusulas administrativas (relativas a la administración de la convención colectiva: comisiones paritarias, tribunales arbitrales, etc.), las cláusulas institucionales (concernientes a asuntos asistenciales o recreativos) y las cláusulas funcionales (enderezadas al ejercicio de la actividad sindical plena: licencia sindical, cuota sindical, etc.).<sup>59</sup> Otros autores identifican cuatro clases de cláusulas externas: las normativas, las obligacionales, las programáticas y las cláusulas accidentales, accesorias, ocasionales o transitorias.<sup>60</sup> Otros autores distinguen cinco clases de cláusulas: las cláusulas económicas (remuneraciones, reajustes salariales por producción, gratificaciones, etc.), las cláusulas programáticas (prevención de accidentes de trabajo, seguro social, etc.); las cláusulas asistenciales (centros de ayuda médica para los trabajadores), las cláusulas obligacionales (licencia sindical, fuero sindical, etc.) y cláusulas sociales (educación para los hijos de los trabajadores).<sup>61</sup>

En todo caso, siguiendo la tradición jurídica, las *convenciones colectivas* se integran de *cláusulas normativas* y *cláusulas obligacionales*.

“La clasificación normativa/ obligacional -dice Jorge Luis Toyama Miyagusuku- se origina en Alemania e Italia a inicios del presente siglo (siglo XX), en un afán de los laboristas por dividir el contenido del CCT (convenio colectivo de trabajo). La partición del CCT en dos tipos de cláusulas nace de la propia naturaleza del CCT: estamos ante un híbrido entre ley y contrato”.<sup>62</sup>

“La delimitación dual normativa/ obligacional parte de reconocer los distintos efectos de las cláusulas del CCT: las cláusulas normativas rigen para todas las relaciones individuales de trabajo, determinan el contenido de los contratos de trabajo. En cambio, las cláusulas obligacionales no tienen como

---

<sup>58</sup> Cfr. IBÁÑEZ, Manuel. 1983. “El concepto condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT”. (Montevideo, *Revista Derecho Laboral* N.º 130, Tomo XXVI), citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. (1994). “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. (Lima, *Ius et Veritas* N.º 9, revista de la Asociación Civil *Ius et Veritas*), p. 171. Las llamadas cláusulas delimitadoras son aquellas que “establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal” de la convención colectiva de trabajo. [TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 175]. Ejemplos en nuestro país serían las cláusulas relativas a las categorías comprendidas dentro de la empresa (radio funcional), las empresas comprendidas de un solo empleador o de varios empleadores (radio territorial), la duración (radio temporal), y la aplicación a todos los trabajadores sindicalizados o no (radio personal). (Esta última es cláusula obligatoria). Con referencia al radio territorial, si bien es común observar convenciones colectivas con alcance local, resulta emblemática la convención colectiva Sindicato Único Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y la Cámara Panameña de la Construcción (CAPAC), negociada y renegociada en múltiples ocasiones, que abarca las actividades de la rama de construcción a nivel nacional.

<sup>59</sup> Cfr. GHEZZI, Georgi y ROMAGNOLI, Umberto. (1987). *El Derecho Sindical*. (Bologna), pág. 152 y ss., citados por TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 171.

<sup>60</sup> Cfr. GRZETICH, Antonio. (1986). “Cláusulas normativas y obligaciones”. (Montevideo, A.A.V.V. *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*. F.C.U.), pág. 107 y ss., TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 171.

<sup>61</sup> Cfr. TEXEIRA, Joao y BARBOSA, Luiz. (1993). “Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Brasil”. Montevideo, A.A.V. V. *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo*, pág. 83 y ss, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 171.

<sup>62</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 172.

destinatarios a los contratos individuales de trabajo, sino a las propias partes que celebraron el CCT: el sindicato y el empleador”.<sup>63</sup>

“El contenido del convenio colectivo -expresa Hernández Rueda- lo constituye el conjunto de sus cláusulas. La ley se refiere únicamente a algunas obligaciones que pueden reglamentarse en el convenio colectivo, pero hay también otras disposiciones que normalmente se incluyen en el mismo. En general, el contenido puede dividirse en dos grandes series de reglamentaciones: las normativas, reglamentación de las condiciones de trabajo en la empresa y en una reglamentación de los derechos sindicales, de los derechos y obligaciones de las partes contratantes. Las cláusulas normativas comprenden obligaciones de los empleadores, obligaciones de los trabajadores, reglas para la terminación de los contratos individuales de trabajo, organización de las relaciones de trabajo y regulación de los conflictos individuales, incluyendo el procedimiento para su solución dentro de la empresa. Las otras reconocen y protegen la libertad sindical y prevén derechos y responsabilidades para el sujeto sindical”.<sup>64</sup>

Las cláusulas *normativas* son reglamentarias de las condiciones generales y particulares de trabajo en el ámbito de la empresa o de las empresas que resultan obligadas. Se trata de los cánones estándares y específicos con eficacia similar a la legislación proveniente del Estado. Estas cláusulas normativas (...) enuncian los deberes y derechos en el plano de las relaciones de trabajo. Son ejemplos: las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, los salarios. Tal como lo enseña Grisolia (2019) (sic) [*Manual de Derecho Laboral*. (2022). Ed. Abeledo Perrot]), estas cláusulas son el núcleo de los convenios y no solo tienen efecto sobre las partes contratantes, sino que su efecto se extiende a los trabajadores y empleadores alcanzados en su ámbito, es lo que se denomina efecto *erga omnes*”.<sup>65</sup>

Para la Corte Constitucional de Colombia, “el contenido de las cláusulas normativas se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo que en dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional”.<sup>66</sup>

Las cláusulas *obligacionales* son las que desarrollan los derechos y las obligaciones de cada una de las partes actoras en la convención o de ambas. Es decir, son las que imponen las prestaciones individualizadas a cargo del empleador o a cargo del sindicato, o las prestaciones recíprocas. Alberto

---

<sup>63</sup> Cfr. GARCÍA-PERROTE, Ignacio. (1998). “Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos”. (Madrid, *Documentación Laboral* N.º 25), pág. 28, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 172.

<sup>64</sup> HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 453.

<sup>65</sup> PERELLI LLAMAS. (2023). “Los convenios colectivos de trabajo (CCT) en Argentina”. (Buenos Aires, *Ideides* N.º 80, enero (versión electrónica), Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Tres de Febrero). (<http://revista-ideides.com/los-convenios-colectivos-de-trabajo-cct-en-argentina/>). Recuperado 7/6/3023, a las 5:32: p. m.).

<sup>66</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-009/1994, Sentencia C-009, de 20 de enero de 1994, citada.

López Fajardo afirma que “Las cláusulas obligacionales son aquellas cuyos titulares son las partes celebrantes del convenio colectivo y no los sujetos de los contratos de trabajo, como en las cláusulas del contenido normativo”.<sup>67</sup> Las “cláusulas obligacionales -reafirma Walter Damián Perelli Llamascreean deberes y derechos para quienes firmaron el convenio; dicho de otra forma, el sindicato con personería y, en su caso, a la representación empresarial. Son ejemplos: cláusulas de paz<sup>68</sup>, aportes y contribuciones con destino sindical, entre otros. Grisolía (2019), explica que crean derechos y obligaciones exclusivamente a los sujetos pactantes, es decir, para los que firmaron el convenio: la entidad sindical con personería gremial y la representación de los empleadores”.<sup>69</sup>

Según la aludida Corte Constitucional de Colombia, “Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa, o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical”.<sup>70</sup>

El artículo 403, del Código de Trabajo, reformado por la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976, por la Ley 8 de 30 de abril de 1981 y más tarde por la Ley 44 de 12 de agosto de 1995, prevé las cláusulas normativas y las obligacionales, al prescribir que la convención colectiva de trabajo *contendrá*:

1. *Los nombres y los domicilios de las partes* (numeral 1).

Se trata de los nombres de los sindicatos, de las federaciones o de las confederaciones (de trabajadores y empleadores), los empleadores individuales o grupales y su dirección domiciliaria.

2. *Las empresas o las instituciones comprendidas, o ambas* (numeral 2, modificado por el art. 53 de la Ley 44 de 1995).

El numeral 2 en su redacción del Código de trabajo con propiedad se refería a “La empresas, establecimientos o negocios que comprenda”. Esto viene a cuento porque su artículo 97 dispuso que “Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la organización de actividades y medios que constituyen una unidad económica en la extracción, producción o distribución de bienes o servicios con o sin ánimo de lucro; y por establecimiento, la unidad técnica que sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, ya fuere como sucursal, agencia y otra forma semejante”. La noción de “instituciones”, introducida por la Ley 44 de 1995 es un cuerpo extraño, porque no aparece identificada en las normas del Código ni definida.

3. *La reglamentación del comité de empresa*, para los únicos fines de tramitar las quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa (numeral 3, modificado por el art. 8 de la Ley 8 de 1981).

El texto original previsto en el Código de Trabajo era de proyecciones más amplias. En numeral 3 solamente aludía en forma general a la reglamentación del comité de empresa. Luego, el numeral 4

---

<sup>67</sup> LÓPEZ FAJARDO. (2004), p. 532.

<sup>68</sup> En Panamá “el deber de paz” durante la vigencia de la convención colectiva no adviene de una de sus cláusulas; tal deber emana de la ley, es decir, del artículo 15 de la Ley 8 de 30 de abril de 1981, por la cual se deroga la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976 y se dictan otras disposiciones.

<sup>69</sup> PERELLI LLAMAS, Walter Damián. (2023).

<sup>70</sup> Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-009/94, de 20 de enero de 1994, citada.

apuntaba al establecimiento del “Procedimiento de quejas y sistema de comunicación entre sindicato y la empresa”. La Ley 95 de 1976, impuso la actual camisa de fuerza al comité de empresa, repetidas en las leyes subsiguientes, al unificar la redacción de los dos numerales, de modo que su función ahora es solamente tramitar quejas de los trabajadores y servir de canal de comunicación y entendimiento entre las partes de la convención.

4. *Las estipulaciones sobre condiciones generales y particulares de trabajo.* También podrá contenerla convención colectiva estipulaciones sobre los salarios, el comité de empresa, la movilidad laboral, el fondo de cesantía, la productividad, los contratos individuales de trabajo, las obligaciones y las prohibiciones de las partes, las jornadas y los horarios de trabajo, los descansos obligatorios, las patentes de invención, las vacaciones, la edad de jubilación y en general, todas aquellas disposiciones que desarrollen el contenido del Código de Trabajo o actualicen, de acuerdo la realidad de la empresa, los deberes y derechos de las partes, con el objeto de estrechar lazos de colaboración para su mutuo beneficio (numeral 4, modificado por el art. 53 de la Ley 44 de 1995).<sup>71</sup>

En el Código se redactó esta disposición que corresponde al numeral 5 en la forma siguiente: “Estipulaciones sobre salarios y clasificación de puestos”. En la Ley 95 de 1976, el texto limitaba la convención colectiva a “estipulaciones sobre salarios”, ratificado por la Ley 8 de 1981 y modificado tal como se encuentra hoy por la Ley 44 de 1995, que permite gran amplitud y extraordinario campo para la negociación y la regulación.

5. *La duración* (numeral 5, aparece en el artículo 9 de la Ley 95 de 1976 y se confirma por el artículo 8 de la Ley 8 de 1981).

El numeral 5 corresponde al numeral 6 del Código de 1972.

6. *Las estipulaciones del artículo 68* (contenido mínimo del contrato individual de trabajo) del Código de Trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva. (numeral 6). El numeral 6 corresponde al numeral 8 del Código de 1972.

Tales estipulaciones compatibles con la convención colectiva son la determinación específica de la obra o los servicios convenidos y de las modalidades referentes a esa obra o esos servicios, acordados para su ejecución (en otras palabras, el puesto y las funciones que deben desempeñarse), el lugar o los lugares donde deberán prestarse los servicios; la duración (que en la convención colectiva

---

<sup>71</sup> Enseña Hernández Rueda: “La práctica de la negociación colectiva, amplía considerablemente la temática del convenio. Este comprende una amplia diversidad de asuntos. Generalmente comprende: a) cláusulas relativas a la organización del trabajo; b) cláusulas sobre formación profesional y movilidad en el empleo; c) cláusulas salariales y sobre clasificación de puestos; d) cláusulas relativas a la jornada y tiempos de trabajo, permisos y descansos obligatorios; e) cláusulas sobre suspensión, cambios, vicisitudes y terminación de la relación de trabajo; f) cláusulas de paz; g) cláusulas sobre cambios estructurales, cesión o fusión de empresa o establecimiento, debido a causas económicas, o motivos tecnológicos y su efecto en el empleo; h) cláusulas sobre nacionalización del trabajo y la contratación de extranjeros; i) cláusulas de protección a la libertad sindical; j) cláusulas relativas a medidas de prevención y solución de conflictos individuales o colectivos; k) cláusulas sobre rendimiento, productividad, incentivos y estímulos para la producción; l) cláusulas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo; m) cláusulas disciplinarias, aunque éstas últimas aparecen con mayor frecuencia en el Reglamento Interior de Trabajo que en el convenio colectivo; n) cláusulas de revisión y duración del convenio colectivo. Otras cláusulas declaran ilícitas las prácticas o desviaciones del Jus Variandi, susceptibles de ocasionar al trabajador perjuicios morales, económicos o cambios en su jerarquía” [HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), pp. 453 y 454].

invariablemente será por tiempo fijo); la duración y la división regular de la jornada de trabajo, el salario, la forma, el día y el lugar de pago, el lugar y la fecha de celebración y la firma de las partes.

Al respecto, la OIT indica que “Los convenios colectivos son vinculantes y tienen primacía sobre los contratos de trabajo individuales (salvo cuando las disposiciones de estos últimos son más favorables para los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo)”.<sup>72</sup> Esta disposición aparece en Código de Trabajo, se reiteró en la Ley 95 de 1976 y luego en la Ley 8 de 1981.

7. *Las demás estipulaciones que convengan las partes*,<sup>73</sup> siempre y cuando no interfieran con la facultad que tiene el empleador de determinar el número de trabajadores necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, ni afecten los derechos de los trabajadores contemplados en los artículos 224 (la prima de antigüedad) y 225 (la indemnización) del Código de Trabajo (numeral 7).

El Código originalmente contenía un numeral 7, que rezaba: “Las estipulaciones relativas al reglamento interno; si ya existiere quedará reemplazado de inmediato por la convención colectiva”, el cual fue extraído de la ecuación.

En actual numeral 7, que corresponde al numeral 9 del Código de 1972, abre el abanico de posibilidades. Prevé las *cláusulas opcionales*, es decir, aquellas que no son parte del contenido *necesario* de la convención y se incorporan por la simple voluntad de ambas partes; sus efectos son normativos.

La norma original en el Código se circunscribía a la expresión “Las demás estipulaciones que convengan las partes”. La Ley 96 de 1975 introdujo el texto explicativo y la Ley 8 de 1981 lo revalidó, el cual veda la facultad de las partes en cuanto a incidir vía convención colectiva en la gestión del empleador y en la afectación del derecho cierto de los trabajadores relativo a la prima de antigüedad y del derecho incierto conexo a la indemnización. Así, éstas tienen la potestad de pactar las cláusulas que crean pertinentes, si bien esa potestad, aun cuando no se diga expresamente, no podría rebasar o desconocer las normas legales de orden público absoluto. Su texto sí es portador de dos limitaciones a la voluntad de las partes; por un lado, en una materia considerada privativa del empleador y, por otro lado, en dos materias que afectan el orden público. Limita el poder del empleador de negociar y del sindicato de reclamar que se incluya en la convención la potestad de que ésta o de dicho sindicato fijen la cifra de trabajadores indispensables para el funcionamiento corriente de la empresa. A la par, impide el pacto de las partes que lesione los derechos ciertos de los trabajadores germinados de la prima de antigüedad o la indemnización. No es válida entonces la privación o la reducción de estos derechos, ni tiene valor tampoco que, para adquirirlos, sean creados presupuestos distintos o sean agregados otros a los legales.

Otras disposiciones del Código de Trabajo aluden a materias propias de la convención colectiva, aunque no imponen mandato expreso o tácito de negociación, a saber:

---

<sup>72</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016), p. 14.

<sup>73</sup> Con Respecto a República Dominicana, situación que no difiere mucho de Panamá, Hernández Rueda dice: “En los convenios colectivos suscritos en el país, se acostumbra a incluir otro tipo de cláusulas, las sociales, que tienen relación indirecta con el servicio prestado, tales como cláusulas que establecen becas y sistemas de estudios y capacitación de los hijos y familiares del trabajador, o compromisos para festejos en el Día del Trabajo, y en otras fechas, lo que alcanza en gran parte a los familiares del trabajador, incluyendo cláusulas que les dan a éstos protección en caso de enfermedad o accidentes”. [HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 453].

1. El artículo 35, numeral 2, en cuanto a la obligación de trabajar jornadas extraordinarias. La regla general es que los trabajadores no están obligados a trabajar horas o jornadas extraordinarias, salvo en los siguientes casos: “1. Cuando por siniestro ocurrido o riesgo inminente se encuentren en peligro la vida de las personas, la existencia misma de la empresa o centros de trabajo, u obra objeto del contrato, caso en el cual la jornada de trabajo podrá prolongarse hasta por el tiempo estrictamente necesario para remediar impedir o combatir esos males. 2. Cuando en una convención colectiva se hubiere pactado que todos o algunos trabajadores, dentro de los límites legales, deban prestar servicios durante jornadas extraordinarias, siempre que el respectivo trabajador contraiga esa obligación a través de la contratación individual”. “Se exceptúan de este artículo las jornadas ordinarias que presten los trabajadores en día domingo o de fiesta o duelo nacional, cuando se trate de trabajadores especialmente contratados para laborar esos días, o que lo hagan en virtud de turnos rotativos de trabajo en las empresas a que se refiere el artículo 42 sujetas siempre al pago de los recargos previstos en este Código”. “Tratándose de las explotaciones agropecuarias, pequeñas empresas e industrias dedicadas a la exportación ciento por ciento, los trabajadores deberán laborar horas o jornadas extraordinarias, en aquellos casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija y exclusivamente en el período en que ello se requiera. El trabajo que se efectúe en estos casos no podrá exceder de los límites fijados por ley”.

2. El artículo 56, en cuanto al fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos iguales de quince días: “Los trabajadores deben gozar, sin interrupciones, de su período de vacaciones. Estas solamente se podrán dividir en dos fracciones iguales como máximo, cuando así se permita en una convención colectiva de trabajo y previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión”.

3. El artículo 84, en cuanto a la condición de trabajador de confianza de los trabajadores que ejercen funciones de dirección, fiscalización o representación a nivel no general en la empresa. “La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta”. “Se entiende por trabajador de confianza, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la convención colectiva”.

4. El artículo 128, numeral 26, en cuanto al pacto de no realizar descuentos en el salario de los trabajadores por las ausencias causadas por graves calamidades domésticas, comisiones sindicales o asistencia al sepelio de compañeros de trabajo: “Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes:” “26. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por graves calamidades domésticas debidamente comprobadas, para desempeñar cualquier comisión sindical, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento”. “En el reglamento interno de trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el empleador limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle sus ausencias temporales”. “Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador”.

5. El artículo 151, numeral 2, subrogado por la Ley 126, de 18 de febrero de 2020, en cuanto al pago del salario de los trabajadores mediante cheque o transferencia bancaria: “El salario deberá pagarse en dinero de curso legal en la parte estipulada en dinero, que por lo menos deberá corresponder íntegramente al mínimo fijado por la ley. Queda prohibido hacer los pagos en mercancías o en vales,

fichas, cupones o cualquier signo representativo, con que se pretende sustituir la moneda”. “Sin embargo, se podrá pagar el salario mediante cheque o transferencia bancaria en cualquiera de los siguientes casos: 1. Tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo. 2. Por transferencia bancaria, siempre que el colaborador tenga la oportunidad de aperturar o utilizar una cuenta bancaria propia y el costo del servicio sea sufragado por el empleador. En áreas donde esté disponible un cajero automático para el trabajador, el empleador no podrá utilizar esta metodología y tendrá que adoptar el pago en efectivo de la moneda de curso legal o en cheque; o 3. Cuando así se acuerde en una convención colectiva”.

6. El artículo 197-A, adicionado por la Ley 44 de 1995, en cuanto a la movilidad laboral de naturaleza funcional u horizontal: “No se considerarán como alteración unilateral, las órdenes impartidas por el empleador en la ejecución del contrato de trabajo que impliquen movilidad funcional u horizontal del trabajador, siempre que sean compatibles con su posición, jerarquía, fuerzas, aptitudes, preparación y destrezas. Lo anterior se aplicará siempre que no conlleve disminución de la remuneración o salario y no afecte la dignidad o autoestima del trabajador, o le provoque perjuicios relevantes o riesgos mayores en la ejecución del trabajo. La movilidad podrá ejercerse: 1. Por necesidad de la organización de la empresa, del trabajo o de la producción, por variaciones en el mercado o por innovaciones tecnológicas. 2. En los casos previstos en la convención colectiva. 3. En los términos en que para cada oportunidad se convenga con el sindicato, con el comité de empresa donde no exista sindicato, o directamente con el trabajador o los trabajadores respectivos”. “La movilidad podrá ser de duración temporal o permanente”. “En este último caso, la movilidad funcional permanente se entenderá como un traslado, y el trabajador recibirá el salario básico superior y los beneficios básicos superiores correspondientes a la nueva posición, conforme a la clasificación de puestos o, en su defecto, a los niveles de salario acostumbrados en la empresa. En todo caso, el trabajador no está obligado a aceptar el traslado cuando no se cumpla con lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo”. “Cuando la movilidad sea temporal, la duración de ésta será pactada con el sindicato, o con el trabajador o los trabajadores, excepto que se trate de reemplazo de un trabajador en uso de licencia; el trabajador que deba prestar servicios en una posición clasificada superior, recibirá del empleador una bonificación que no será inferior a los niveles de salarios básicos o a la costumbre, establecidos para la categoría en la empresa, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original”. “La movilidad no podrá afectar el ejercicio del derecho de libertad sindical y, en general, no deberá interferir con el desempeño del cargo sindical que ostente el trabajador con fuero sindical, según lo previsto en el artículo 383 de este Código. Tampoco podrá afectar a la trabajadora con fuero de maternidad, conforme al artículo 116”. “Este artículo se entiende sin perjuicio de lo pactado en las convenciones colectivas”.

7. El artículo 213, literal A, numeral 16, en cuanto a los sistemas de evaluación profesional y técnica para los fines de las causas justificadas de despido:<sup>74</sup> “La falta notoria del rendimiento, calificada de acuerdo con sistemas y reglamentos concretos de evaluación técnica y profesional, previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o acordados en una convención colectiva”. Todas estas cláusulas son de carácter normativo.

---

<sup>74</sup> Cfr. HOYOS, Arturo. (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Panamá, Editora Jurídica Iberoamericana, S. A.), p. 448.

## VIII. DURACIÓN

En el esquema jurídico-laboral de América Latina no existe uniformidad en cuando el término de *duración* de las convenciones colectivas de trabajo. Las “legislaciones en nuestros países conceden una duración máxima y otra mínima a las convenciones colectivas, o les fijan una duración máxima y autorizan a las partes el establecimiento de una extensión menor, o puntualizan una duración mínima con base en la cual las partes deben pactar el curso de la convención colectiva, o no prevén la duración de las convenciones colectivas y la confían al acuerdo de las partes. De señalarse plazos, estos corren entre tres o cuatro años, como máximo, y entre uno o dos años, como mínimo. Todo ello, con mayor o menor reconocimiento de apertura a la autonomía colectiva”.<sup>75</sup> Sobre el particular, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, “observa que habitualmente los acuerdos colectivos, tanto del sector público como del sector privado, prevén un período determinado de aplicación y/o la manera en que puede ponerse fin al mismo. Corresponde a las partes precisar este período. A menudo, la legislación establece reglas relativas a la duración máxima de los convenios colectivos, con inclusión de reglas sobre su aplicabilidad (o inaplicabilidad) tras la expiración de sus períodos de vigencia. [...]”. [OIT. (2018). *La libertad sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, p. 165, párrafo 381]. También, recuerda que “por lo que se refiere al período de vigencia de los acuerdos colectivos, los Convenios núms. 151 y 154 privilegian las reglas establecidas por las partes en la negociación” [OIT. (2018), p. 165, párrafo 383].<sup>76</sup>

En Argentina, el período la duración “está librado a la libertad negocial establecer cuál será el periodo de vigencia del acuerdo”.<sup>77</sup> La “libertad para definir el ámbito temporal de los convenios colectivos no ha provocado dificultades porque ‘la costumbre o aceptación generalizada tendió a fijar una norma de hecho, según la cual el lapso es normalmente anual, término adaptado al carácter prioritariamente salarial de los convenios y a la fuerte inflación corriente la mayor parte del tiempo’”.<sup>78</sup>

En Bolivia, “Cuando la duración del contrato colectivo no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de un (1) año” (Art. 68, Código del Trabajo).

“En Brasil, Mauricio Godinho Delgado recuerda que la ley laboral brasileña no permite estipular una convención colectiva con una duración superior a dos años; y que, en ese hábitat, es jurídicamente posible la fijación de un plazo más exiguo, de solo un año, por ejemplo: ‘Tal plazo de un único año se volvió recurrente en la práctica laboral brasileña, quizás de cara a la influencia del período inflacionario en el país -que duró décadas-, haciendo necesarias rondas anuales de negociación en torno al salario y aspectos relacionados’”.<sup>79</sup>

---

<sup>75</sup> SACO BARRIOS, Raúl. (2020). “Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector público”. (Lima, *Laborem* N.º 24, revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), pp. 80 y 81. (<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22.pdf>. Recuperado 15/6/2023, a las 5:30 p. m).

<sup>76</sup> Citado por SACO BARRIOS. (2020), pp. 80 y 81.

<sup>77</sup> ARESE, César. (2008). *Derecho de la negociación colectiva*. (Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores), p. 307, citado por SACO BARRIOS. (2020), p. 181.

<sup>78</sup> RAMÍREZ BOSCO, Luis. (1985). *Convenciones colectivas de trabajo*. (Buenos Aires, Editorial Hammurabi), p. 182, citado por SACO BARRIOS. (2020), p. 181.

<sup>79</sup> Cfr. GODINHO DELGADO, Mauricio. (2017). *Direito Coletivo do Trabalho*. 7.ª edición (São Paulo, LTr Editora), p. 222, cita y traducción de SACO BARRIOS. (2020), p. 181.

En Chile, el convenio colectivo se celebra por “el tiempo comprendido en la negociación”, pero no puede ser superior a tres años. El convenio colectivo por “tiempo determinado, temporada o faena transitoria o determinada”, recae sobre los “trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria”. (Arts. 314, 366 y 367, Código del Trabajo). Sin embargo, según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el “Dictamen N°3591/92, de 07.08.2017, un convenio colectivo, fruto de una negociación de trabajadores por obra o faena transitoria, no puede quedar sujeto a la duración de ésta, toda vez que, en tal caso, el plazo es indeterminado”.<sup>80</sup> La duración máxima del pacto sobre condiciones especiales de trabajo será de tres años (Art. 374, Código del Trabajo).

En Colombia, cuando la duración de la convención colectiva de trabajo no esté expresamente estipulada o “no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo”, se presume celebrada por términos sucesivos de seis en seis meses. (Art. 477). En caso de que no existan normas diferentes pactadas en la propia convención colectiva, si dentro del término de sesenta inmediatamente anteriores a su expiración, las dos partes o una de ellas no hace “manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación”. (Art. 478, Código Sustantivo de Trabajo). La Corte Constitucional de este país alega con razón que “Sostener la vigencia indefinida de las normas convencionales equivaldría a negar la esencia misma del derecho a la negociación colectiva que consagra nuestra Carta Política, como mecanismo idóneo para regular las relaciones del trabajo, lo que demanda que periódicamente se revisen y se hagan ajustes a las normas convencionales para adaptarlas a las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores”. “El respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante una convención, no se opone a la vigencia temporal de la misma, pues la convención puede ser prorrogada expresamente por voluntad de las partes o en forma automática, cuando las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, a través de su denuncia (art. 478 y 479 del C.S.T.) en cuyo caso los derechos adquiridos por los trabajadores quedan incólumes”.<sup>81</sup>

En Costa Rica, la convención colectiva de trabajo no tendrá una duración de un plazo menor de un año ni mayor de tres, “pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención” (literal e, art. 58, Código de Trabajo). Las convenciones colectivas con fuerza de ley pactadas entre todos los patronos y los trabajadores, sindicalizado o no, de determinada industria, de actividad económica o región del país, tendrán un plazo de duración, fijado por el Poder Ejecutivo, que no excederá de cinco años ni bajará de uno (Art. 64, Código de Trabajo).

En Ecuador, el contrato colectivo de trabajo se celebra por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada. (Art. 239, Código de Trabajo). Cuando es de carácter obligatorio el presidente de la República debe fijar el plazo de vigencia, que no excederá de dos años. El plazo indicado se entiende prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de los empleadores o trabajadores no expresa voluntad de dar por terminado el contrato colectivo (Art.258, Código de Trabajo).

---

<sup>80</sup> <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-62079.html>. Recuperado el 21/6/2023, a las 10:35 a. m.

<sup>81</sup> Sentencia N.º C-009/94, de 20 de enero de 1994, citada.

En El Salvador, el contrato colectivo de trabajo “debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra. El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de su prórroga, pida la revisión del contrato”. (Art. 276, Código de Trabajo). A la convención colectiva de trabajo se le aplican supletoriamente todas las normas del contrato colectivo de trabajo, en especial las concernientes a efectos, inscripción, prueba de su existencia y revisión (Art. 290, Código de Trabajo).

En Guatemala, las normas sobre contrato colectivo de trabajo y pacto colectivo de condiciones de trabajo no se pronuncian sobre su duración. Este pacto, cumplidos varios requisitos, se expande con fuerza de ley para todos los patronos y los trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica. (Art. 54, Código de Trabajo). Los pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada tendrá una duración no menor de un año ni mayor de cinco años, que será fijada por el Organismo Ejecutivo, que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Honduras, el contrato colectivo de trabajo debe estipularse expresamente en su contenido, pero cuando ello no sea así “o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo”, se presume celebrado por términos sucesivos de un año” (Art. 68, Código del Trabajo).

En México, en el contenido del contrato colectivo de trabajo debe pactarse su “duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada” (Art. 391, III). De toda forma, del trámite permitido de revisión total o parcial del contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, se puede deducir el tema de la duración. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: 1. “Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años”; 2. “Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor”; y 3. “Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra” (Arts. 397-399). En cambio, el contrato-ley tendrá una duración, que no podrá exceder de dos años (Art. 412, III).

En Nicaragua, de acuerdo con el Código de Trabajo, la convención colectiva de trabajo contendrá su duración, que no podrá exceder de dos años (Art. 239).

En Paraguay, el contrato colectivo de condiciones de trabajo o contrato colectivo puede celebrarse por tiempo fijo o por la duración de una empresa u obra. El celebrado “sin duración determinada, puede rescindirse por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito dada a la otra, con treinta días de anticipación”. (Art. 332 y 343, Código del Trabajo). El contrato-ley rige por tiempo indefinido, aunque es revisable cada dos años, siempre que lo solicite la tercera parte de los obligados por el instrumento (Art. 346, Código del Trabajo).

En Perú, la “ley 27912, Ley que modifica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y levanta las observaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, promulgada el 6 de enero de 2003, se modificó el artículo 43 inciso c)6 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”. Por esta razón, el contrato colectivo de condiciones de trabajo en el sector privado “Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año” (Artículo 43 inciso c). En el sector público, el contrato colectivo “por la ley 30057, Ley del Servicio Civil, promulgada el 3 de julio de 2013, ha ordenado que la negociación y los acuerdos en materia laboral se sujeten, entre otras reglas, a cuanto sigue: Artículo 44 inciso d): ‘Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de

vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales”<sup>82</sup>.

En República Dominicana, el convenio colectivo de condiciones de trabajo tendrá la duración que este mismo instrumento determine, que no será menor de un año ni mayor de tres. En caso de que no se convenga expresamente su duración, la vigencia del convenio será de un año. “El convenio colectivo se prorroga automáticamente durante un período igual al estipulado o al establecido por la ley, si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento” (Art. 115, Código de Trabajo).

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo prevé que la convención colectiva de trabajo debe contar con “una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores”. “Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada” (Art. 435).

En Uruguay, “el artículo 17 de la ley (uruguaya) 18566 manda: “(Vigencia). La vigencia de los convenios colectivos será establecida por las partes de común acuerdo, quienes podrán determinar su prórroga expresa o tácita y el procedimiento de denuncia. El convenio colectivo cuyo término estuviese vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario”. Según la manifestado por Juan Raso Delgue a Raúl Saco Barrios, en resumen: “no existe una duración mínima” establecida en la ley.<sup>83</sup>

En Panamá, la convención colectiva de trabajo, según el Código de Trabajo, tiene una *duración* que no será inferior a dos años ni mayor de cuatro años en el sector privado. En el sector público que necesita urgente regulación, la convención colectiva de trabajo entre la Universidad de Panamá y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Universidad de Panamá (SINTUP), (inscrito mediante Resolución N.º1, de 13 de febrero, de 2017, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en virtud de los Convenios N.º87 y N.º98 de la OIT), que agrupa a los servidores públicos del estamento administrativo, fue pactada por un período de cuatro años (2019-2023). Esta es la primera convención colectiva celebrada en el sector público y que tuvo de base lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política, el artículo 19 de la Ley 24 de 14 de julio de 2005, orgánica de la Universidad de Panamá, artículos 5 último párrafo y 29 del Estatuto Universitario, “toda vez que por su ámbito de aplicación y su contenido normativo se asimila a un reglamento general”. En una empresa estatal sucede igual. La convención colectiva de trabajo celebrada entre la Empresa de Transmisión Eléctrica S. A. (ETESA), sociedad anónima de capital 100% estatal (Ley 6 de 3 de febrero de 1997, por la cual dicta el marco regulatorio e institucional para la prestación del servicio público de electricidad y se reestructura el Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación) y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Similares de la República de Panamá (SITTESPA), fue celebrado por un período de cuatro años (2020-2024).

Ente nosotros, no cabe la figura de la convención colectiva indefinida o con plazo mayor de cuatro años. Si así se pactara en alguna ocasión, la cláusula estipulada sería inválida y reemplazada por el plazo máximo legal. Esta invalidez operaría de pleno Derecho.

---

<sup>82</sup> SACO BARRIOS. (2020), pp. 175 y 178.

<sup>83</sup> SACO BARRIOS. (2020), p. 183.

Esta convención colectiva empieza a regir desde la fecha en que se firme, salvo que se indique otra fecha y estará en vigor hasta que finalice el plazo o el término fijado. Cuando venza uno u otro, continuará rigiendo hasta tanto se celebre otra que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación, sea vía directa, sea ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Cualquiera de las partes puede solicitar la negociación de una nueva, por vencimiento de este plazo, desde los tres meses anteriores a la fecha en que ocurra ese acontecimiento. En caso de concurrencia de sindicatos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 402 precitado.

No hay impedimento para que las partes, dentro del término de duración de la convención colectiva, siempre que medie el común acuerdo sobre los temas específicos que les interesen a ambas, revisen y modifiquen la convención por vía directa, en cualquier momento que se acuerde mutuamente y de conformidad con lo señalado en el artículo 400 del Código de Trabajo, respecto a la prueba de la personería jurídica para negociar (art. 416, Código de Trabajo, subrogado por art. 57, Ley 44 de 1995).

“La ejecución -explica Hernández Rueda- es la fase de la aplicación práctica del convenio. En esta fase las partes, como en la fase de las negociaciones, deben actuar con ecuanimidad, sin arbitrariedad, sin hechos, gestos u omisiones de prepotencia o susceptibles de irritar a los trabajadores y empleadores; sin interpretaciones torcidas, contrarias a la común intención de las partes al negociar el convenio. En fin, en la ejecución del convenio se debe actuar con objetividad, responsabilidad, honestidad, serenidad, buen trato y respeto recíproco. Debe desecharse el uso de amenazas o de la violencia”.<sup>84</sup>

La ley panameña no permite la violación del *deber de paz* durante la eficacia del instrumento pactado con la presentación de pliego de peticiones cuyo fin sea introducir modificaciones o cláusulas nuevas. “La ejecución es la fase de la aplicación práctica del convenio En este sentido, el artículo 15 de la Ley 8 de 30 de abril de 1981, dispone lo siguiente: “Durante el período de vigencia de las convenciones colectivas de trabajo no se admitirán pliegos de peticiones que tengan por objeto introducir modificaciones directas o indirectas, o cláusulas nuevas, a la convención colectiva”. “La Dirección Regional o General de Trabajo, queda facultada para rechazar de plano los pliegos inadmisibles conforme esta disposición”.

En tal sentido, el deber de paz nacido de la ley y no del pacto de las partes, como sucede en otras legislaciones, no admite la exigencia de la renegociación de cláusulas o la introducción de temas nuevos como cláusulas; por lo tanto, se veda así el conflicto económico o de intereses derivado de la convención colectiva pactada y habrá de rechazarse en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cualquier pliego de peticiones encaminado en esa dirección; empero, tal deber no impide el conflicto jurídico o de derecho cuando se ignoren, se apliquen defectuosamente o se interpreten equivocadamente las cláusulas de la convención colectiva y ello puede llevar a los afectados a la Dirección General o Regional de Trabajo en la búsqueda de la decisión jurisdiccional correspondiente o, en su defecto, a la mediación o en todo caso a la conciliación, cuando el conflicto pueda dar lugar al ejercicio del derecho de huelga.

## IX. EFECTOS

La celebración de la convención colectiva de trabajo genera *efectos* de naturaleza siguiente:

1. Obliga a las partes y a las personas en cuyo nombre se celebre o sea aplicable. Igualmente rige para los futuros afiliados de las respectivas organizaciones de empleadores y para los trabajadores que con

---

<sup>84</sup> HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 472.

ingresen posterioridad a las empresas comprendidas por ella, desde la fecha de la afiliación o del ingreso a la empresa, respectivamente.

“Sus efectos son expansivos, es decir, sus estipulaciones se aplican a todos los trabajadores, así no formen parte del sindicato que celebró la convención colectiva con el patrono o hubiesen ingresado a la empresa en fecha posterior a la celebración de dicha negociación”. Carecen de eficacia las cláusulas que limiten esos efectos únicamente a los integrantes de la organización social que suscribió el negocio jurídico. Asociado a tales efectos expansivos se encuentra el efecto automático de la convención colectiva, porque sus cláusulas se convierten en estipulaciones imperativas para todos los trabajadores actuales y futuros (ingresen con posterioridad), en la empresa o las empresas y sus negocios o establecimientos, sean o no trabajadores sindicalizados, siempre que estén dentro de las categorías comprendidas.<sup>85</sup>

2. Las cláusulas de la convención colectiva se aplican en las categorías de trabajadores que estuvieren empleados en la empresa o en las empresas comprendidas por dicha convención, a menos que ella previera expresamente lo contrario. De esta suerte, algunas categorías de trabajadores quedan fuera de su alcance, como sería el caso de los trabajadores de confianza,<sup>86</sup> lo cual contradice el efecto *erga omnes* que pregona el artículo 404, del Código de Trabajo, aunque la justificación se puede brindar en vista de la cercanía con el empleador por el ejercicio de sus altas funciones.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> GIMÉNEZ. (2006), pp. 421 y 422.

<sup>86</sup> A nuestro juicio, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia incurrió en un error de criterio al no casar la “Sentencia 129 de 24 de noviembre de dos mil once (2011), proferida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, (que) le dio el carácter de trabajadora de confianza a la demandante, en virtud a lo establecido en la cláusula 2 de la Convención Colectiva”, a pesar de que ésta laboraba como farmacéuta, y no ejecutaba ningún servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador. La convención colectiva excluía de su campo de aplicación, a los trabajadores “que en desempeño de sus responsabilidades y en sus relaciones con los demás trabajadores, actúen en representación de las empresas”, entre otros, a los “trabajadores del área de Farmacias”. Un farmacéuta no es trabajador de confianza, aunque lo exprese la convención colectiva, cuando no ejerce funciones de dirección, fiscalización o representación. El artículo 84 no deja margen de dudas: “Artículo 84. La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta. Se entiende por trabajador de confianza, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la convención colectiva”. La calificación de trabajador de confianza no depende de la voluntad de las partes, sino de la naturaleza de las funciones desempeñadas. Estas funciones pueden tener alcance general o parcial y en este último caso es que tiene lugar la excepción convencional. (Cfr. Fallo de 10 de febrero de 2014. Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Recurso de casación laboral, interpuesto por Celmira da Silva de Pardo, contra la sentencia de 20 de enero de 2012, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del proceso laboral: Celmira da Silva vs. Inmobiliaria Don Antonio S. A.).

<sup>87</sup> Para evitar errores de juicio y la inclusión en la convención colectiva de trabajadores de confianza que no lo son; pero, además, evitar la inclusión en las excepciones a trabajadores de departamentos o secciones, con el pretexto de que son una categoría, me parece más preciso el artículo 119 del Código Dominicano, que dice: “El convenio colectivo no se aplica, salvo cláusula especial al respecto, a los contratos de trabajo de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores”. Las previsiones de este artículo “comprenden a los trabajadores que en el Derecho de Trabajo se agrupan bajo los conceptos de ‘altos empleados’ y ‘empleados de confianza’, es decir, a todas aquellas personas que, por la naturaleza del servicio prestado o por las atribuciones del cargo, tienen de modo permanente la obligación de representar al empleador en sus relaciones de trabajo, administración, seguridad o supervigilancia de labores y bienes, funciones en que

3. Sus cláusulas se aplican a todas las personas que trabajan, en las categorías comprendidas en la convención, en la empresa, el negocio o el establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato (Art. 405, Código de Trabajo, subrogado por art. 2, Ley 68 de 2010).

4. Los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención colectiva tienen la obligación, durante el plazo fijado por esta convención colectiva, de pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato, y el empleador está sujeto al deber de descontárselas de sus salarios y entregarlas al sindicato, en forma prevista por el artículo 373 del Código de Trabajo (Art. 405, Código de Trabajo, subrogado por el art. 2, Ley 68 de 2010).

El artículo 405, previamente adicionado por el artículo 5 de la Ley 2 de 13 de enero de 1993, terminaba la redacción con la frase: “aun cuando la proporción de sindicalizados no alcance la señalada en dicho artículo para la cotización obligatoria”, pero ésta fue declarada inconstitucional, mediante sentencia de 19 de febrero de 1993, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia.

Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, los empleadores y los sindicatos podrán establecer en la convención colectiva todo lo relacionado con la aplicación del descuento de la cuota ordinaria y extraordinaria (art. 405, Código de Trabajo, subrogado por art. 2, Ley 68 de 2010).

La Ley 30 de 2010, ya derogada, establecía que los trabajadores afiliados a otro sindicato quedaban relevados de pagar la cuota sindical al sindicato que negoció la convención colectiva, pero sí “podían” pagarla al sindicato al cual estaban afiliados. Además, los trabajadores no sindicalizados que se beneficiaban de la convención colectiva “podían” pagar las cuotas ordinarias y extraordinarias acordadas por el sindicato durante la vigencia de la convención colectiva.

5. La desafiliación de las organizaciones contratantes ni su disolución afectan los acuerdos pactados. Es decir, ante estas eventualidades, las cláusulas de la convención siguen rigiendo y amparando a los trabajadores de las empresas, la empresa y los establecimientos y negocios.

6. En los casos de disolución de la organización sindical titular de la convención colectiva, los acuerdos pactados en ésta continuarán vigentes, salvo que, al surgir una nueva organización sindical o un grupo de trabajadores organizados, estos y la empresa acuerden celebrar una nueva convención colectiva (Art. 413, Código de Trabajo, subrogado por art. 55 de la Ley 44 de 1995).

La expresión: “grupo de trabajadores organizados” parece una redundancia. Se trata de lo mismo, de la organización sindical de trabajadores, porque el grupo de trabajadores organizados en otra estructura jurídica no es un sindicato y su acción solo permite la negociación y la celebración del acuerdo colectivo de trabajo y nunca de la convención colectiva.

7. El Código de Trabajo recepta la regla de la condición más beneficiosa aplicable a los derechos de los trabajadores y a las condiciones de trabajo. Javier Arévalo Vela expone que “La condición más beneficiosa establece que la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin disminuir los derechos del trabajador preexistentes, pues, todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su

---

están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, la seguridad de sus establecimientos, o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores. Las cláusulas de exclusión de los convenios colectivos y los indicados textos legales, forman un sólo contexto a tono con la materia de que se trata, y, en ese sentido amplio es que debe interpretarse para una más eficiente y justa organización de las condiciones de trabajo en la empresa y determinación de los derechos y obligaciones del trabajador”. [HERNÁNDEZ RUEDA. (2002), p. 476].

perjuicio”.<sup>88</sup> Rafael Albuquerque explica que “La regla de la *condición más beneficiosa* permite considerar que una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. De la aplicación de esta regla derivan las consecuencias siguientes: Cuando surja una nueva norma de carácter general [...], las condiciones de trabajo vigentes quedan modificadas de pleno derecho, siempre que las nuevas beneficien a los trabajadores. La nueva norma debe respetar las condiciones de trabajo previamente establecidas si éstas son más favorables para los trabajadores”.<sup>89</sup>

En nuestro Derecho, la condición más beneficiosa se advierte en el artículo 406, del Código de Trabajo, el cual indica que la convención colectiva no es susceptible de concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en la ley, las convenciones colectivas, los reglamentos internos, los contratos individuales o las prácticas vigentes en la empresa, el negocio o el establecimiento. También, entre paréntesis, en el artículo 464, a propósito del laudo arbitral, cuando ordena que éste no afecte los derechos reconocidos por la Constitución, la ley, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo, ni fije condiciones de trabajo inferiores a las ya existentes.

En consecuencia, las condiciones laborales solo pueden modificarse por medio de la convención colectiva de trabajo cuando no conlleven directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del trabajador (Art. 197).

Si bien dicha condición más beneficiosa significa que la convención colectiva no debe rebajar las condiciones de trabajo existentes; por el contrario, su misión es superarlas, la renovación por lo demás es susceptible del mejoramiento de tales condiciones previstas en la convención vencida. En otros términos, la sucesión normativa convencional debe mínimamente preservar esas condiciones constitutivas de derechos para los trabajadores de la empresa o rebasar, tal cual es la aspiración de estos trabajadores, dichas condiciones laborales.

El fundamento de la condición más beneficiosa está en la tradicional naturaleza progresivamente protectora del Derecho del Trabajo, en cuanto a que las condiciones y los derechos consolidados de los trabajadores únicamente pueden mejorarse y ampliarse -nunca menguarse- por acto normativo más favorable contenido en las cláusulas de la convención colectiva. Esas condiciones y esos derechos tienen como fuentes la Constitución Nacional, los convenios internacionales (Bloque de Constitucionalidad o ley), la ley, los reglamentos internos de trabajo, los laudos arbitrales, los contratos individuales o las prácticas vigentes y la convención no hace otra cosa que superarlos. La renovación del instrumento busca, por su lado, que las nuevas estipulaciones contengan mejores condiciones y mayores derechos que los pactados en la anterior.

Según el artículo 54 de la Ley 44 de 12 de agosto de 1995, que adicionó el artículo 406, es válida la cláusula mediante la cual se pacte sustituir, a favor del trabajador, un beneficio por otro previsto en la

---

<sup>88</sup> ARÉVALO VELA, Javier. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. (Lima, Instituto Pacífico S. A. C.), p. 90.

<sup>89</sup> ALBURQUERQUE, Rafael. (1998). “El principio protector en el proceso laboral”. (Ponencia). (Panamá, XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, tomo II), pp. 96 y 97. Para la Corte Constitucional de Colombia, “La condición más beneficiosa supone la existencia de una situación fáctica concreta previamente reconocida y determina que ella debe ser respetada siempre y cuando sea más favorable al trabajador en comparación con la nueva que habría de aplicársele”. Sentencia T-190/15. (<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-190-15.htm>). Recuperado el 22/6/2023, a las 2:30 p.m.).

convención colectiva.<sup>90</sup> Lo que no está permitido y no se deduce de la norma es que la convención colectiva nueva, que reemplaza a la anterior, puede modificar las condiciones originales en perjuicio de los trabajadores “e incluso dejarlas sin efecto aún en desmedro de la parte laboral”.<sup>91</sup>

Es evidente que, para esta Ley 44 de 1995, los *derechos* consagrados por la convención colectiva se denominan incorrectamente *beneficios*. Los derechos son conquistas de los trabajadores pactadas entre el empleador y el sindicato y, por lo tanto, exigibles; en cambio, los beneficios son mercedes, ayudas,

---

<sup>90</sup> El “Tribunal Superior de Trabajo indicó que ‘...es posible cuando se negocia una Convención Colectiva de Trabajo sustituir un beneficio por otro, previsto en un convenio anterior, sin que tal circunstancia se aprecie como renuncia de derecho’”. “La decisión adoptada por el Tribunal Superior de Trabajo se fundamenta en que las convenciones colectivas no pueden pactarse en condiciones menos favorables para el trabajador, pero es posible la sustitución de un beneficio por otro, a favor del trabajador, sin que esto implique renuncia de derechos, y que para verificar esta situación de equilibrio en las sustituciones y determinar si ha habido un desmejoramiento en las condiciones de los trabajadores o si los beneficios efectivamente fueron sustituidos por otros, hay que hacer un análisis comparativo de la nueva convención colectiva con la anterior”. (...) Para “determinar si la condición es más beneficiosa para el trabajador al pactar una nueva convención colectiva, en comparación con las anteriores, es preciso que se haga un examen integral y global para observar si las sustituciones acordadas en las nuevas cláusulas compensan los beneficios sustituidos, de manera tal que la nueva convención colectiva en su conjunto sea más favorable para el trabajador. Es importante anotar que este criterio en la sustitución de beneficios, responde a la consideración de que la convención colectiva es un instrumento de mejora de las condiciones de trabajo del trabajador”. “Para determinar si una cláusula desmejora las condiciones o derechos de los trabajadores, pactados en convenciones anteriores, es menester, entonces, examinar las condiciones de cada caso en particular”. “En la resolución de este caso debe tenerse presente dos aspectos importantes: 1) que en un convenio colectivo concurren las voluntades de ambas partes y no existen imposiciones de la parte empleadora al sector laboral para desconocer los derechos de estos últimos; y 2), que la interpretación de la convención colectiva debe realizarse en términos integrales”. Una de las reclamaciones planteadas en el recurso que se analiza es que el no haber incluido una cláusula que reprodujese o contemplase el aumento como había en la convención colectiva preexistente, ello supone en opinión del recurrente un desmejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores”. “En relación con ello se observa que el tema del salario fue objeto de un entendimiento entre el Sindicato y la empresa. Los aumentos reconocidos en las Convenciones Colectivas anteriores no se desconocen en la actual, pues, lo único es que se acordaron nuevos entendimientos sobre la materia y sobre las condiciones que regirán entre las partes por los años de vigencia de la convención colectiva”. “La situación sobre los aumentos salariales fue objeto de ponderación y balance por cada una de las partes en negociación, sindicato y empresa, y su final aceptación, de no contemplar aumentos durante la vigencia de la nueva convención colectiva, se produjo como parte de los entendimientos propios de estos acuerdos colectivos como respuesta al reconocimiento sustitutivo de ciertos beneficios de contenido ventajosos a los trabajadores”. “Es preciso aclarar que la cláusula pactada no dice que no tendrán derecho a los aumentos concedidos hasta la convención que se reemplace. Ni lo pactado implica que se haya hecho una renuncia o reversión de los derechos ya causados o consolidados con arreglo a las convenciones anteriores, por lo que no representan, en definitiva, una disminución de salario”. “El pacto de no incluir aumentos salariales durante los próximos 4 años es un producto libre y espontáneo de la libertad concurrente entre el sindicato y la empresa por lo que en esas condiciones parece difícil aceptar como válida la idea de que tal acuerdo desmejora a los trabajadores puesto que no es esperable que un sindicato haga pactos que desmejoren a sus afiliados”. [Fallo de 26 de abril de 2007. Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Agroindustriales de la Caña y Afines (SITACA), contra la sentencia del 26 de septiembre de 2006, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, dentro del proceso laboral: Sindicato de Trabajadores Agro Industrial de la Caña y Afines (SITACA) vs. Compañía Azucarera La Estrella, S. A. (CALESA)]. (Registro Judicial Digital).

<sup>91</sup> ARÉVALO VELA. (2016), p. 90.

favores, gracias, no exigibles; pues se derivan de la simple liberalidad del empleador. En realidad, se trata siempre de derechos ciertos, adquiridos e indiscutibles, que adquieren este carácter por virtud del pacto colectivo.<sup>92</sup>

Ante leyes parecidas, Carmen Amelia Giménez considera atinadamente que “Las cláusulas económicas y sociales, es decir, aquellas que ingresaron a la esfera subjetiva de derechos de los trabajadores, no pueden ser desmejoradas en negociaciones posteriores, a menos que sean cambiadas por otros beneficios, siempre y cuando la ponderación de los mismos no conduzca al desmejoramiento de las condiciones anteriores”.<sup>93</sup>

8. Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo contrarias o incompatibles con la convención colectiva son ineficaces y se sustituyen automáticamente por los preceptos de ésta, porque “Todas las disposiciones de la parte normativa tienen, sustancialmente, eficacia imperativa. Se trata de

---

<sup>92</sup> En España, Antonio Ojeda Avilés ha indicado que, en materia de condición más beneficiosa, catalogada de principio, la doctrina se permite establecer las clases de compensación, en virtud de “*la similitud de las condiciones comparadas y de la amplitud de la comparación*”. Allí se distinguen dos tipos de compensación: 1. La *compensación vertical o cuantitativa*, que ocurre cuando la condición más beneficiosa “queda anulada por la misma condición mejorada de la normativa aplicable: la reducción de jornada del convenio derogado se sustituye por una reducción de jornada igual o mayor del convenio ahora aplicable, o el antiguo complemento salarial por antigüedad queda neutralizado por un complemento salarial por antigüedad igual o mayor en la nueva norma”; 2. La *compensación horizontal o cualitativa*, cuando la norma aplicable, en vez de asumir, manteniendo o incrementando”, la condición más beneficiosa “de la norma derogada, ordena su anulación por otras condiciones de distinta especie, las cuales pueden pertenecer, sin embargo, al mismo género o institución laboral –‘compensación horizontal de grado mínimo’, según Camps (*Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho Español del Trabajo*, Madrid, 1976, p. 173)-, o a distinto género, aunque guarde cierta afinidad en la unidad de medida –‘compensación horizontal de grado medio’- o a distinto género, sin ninguna afinidad –‘compensación horizontal de grado máximo’-.” “Esta clasificación aclara el panorama lo suficiente para descubrir que la compensación es siempre horizontal o cualitativa, pues la vertical o cuantitativa no afecta al principio” de la condición más beneficiosa, “es decir, no lo limita: en efecto, el principio en cuestión ordena el respeto a un mejor tratamiento en la norma derogada, pero no se activa cuando el mejor tratamiento se halla, por el contrario, en la norma aplicable; nada hay que aducir si la nueva norma hace suya e incluso mejora en su articulado el texto de la antigua, porque las condiciones de ésta no son más beneficiosas, sino iguales o peores que las de aquélla”.

“La anulación” de la condición más beneficiosa “por otra nueva condición puede advenir mediante compensación aislada o simple, si la normativa actual determina la extinción de una específica ventaja con otra propia, o mediante compensación global, si se comparan ‘conjuntos’ de condiciones, ya sean del mismo género (conglobamento homogéneo), absolutamente frecuente en materia de salarios, o de todo género (conglobamento indiscriminado o heterogéneo), dentro de las dos normativas que se contrastan”. “Mientras la compensación aislada no plantea mayores problemas de cómputo, la global en sus dos tipos de homogénea e indiscriminada pretende algo muy ambicioso, anular bloques enteros de condiciones si en su conjunto fueran peyorativos, de manera a impedir la acumulación” de condiciones más beneficiosas, “que en sí mismas prevalecerían, pero no acompañadas del conjunto donde se enmarcan. Algunos convenios y ordenanzas establecen un sistema mixto de compensación, canjeando una concreta” condición más beneficiosa “por otra propia en compensación aislada, y disponiendo la compensación global para el resto; otros, como hemos tenido ocasión de ver, contemplan la compensación global homogénea para salarios, e indiscriminada para el resto; otros, en fin, acuerdan la compensación para ciertas condiciones (las salariales, de ordinario) y el cúmulo para las restantes”. [OJEDA AVILÉS, Antonio. (1982). “El principio de condición más beneficiosa”. Madrid, *Revista de Política Social* N.º 134, abril-junio, Centro de Estudios Constitucionales), pp. 44 y 45].

<sup>93</sup> GIMÉNEZ. (2006), p. 422.

derecho objetivo imperativo que deroga en amplia medida la libertad contractual de las partes del contrato individual de trabajo”.<sup>94</sup> No se consideran contrarias o incompatibles, las cláusulas de estos contratos individuales que sean más favorables para los trabajadores.

El Código del Trabajo de Paraguay, referente a la imperatividad del contrato colectivo y la supremacía de las cláusulas más favorables sobre los contratos individuales de trabajo preceptúa que: “Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos colectivos o individuales de trabajo vigentes en el momento de su homologación o que se concierten durante su vigencia”. “Cuando empleadores y trabajadores obligados por un contrato colectivo, celebren contratos de trabajo que contraviniesen las bases o condiciones estipuladas, regirán éstas, a no ser que las condiciones convenidas en aquéllas fuesen más favorables al trabajador” (Art. 337).

9. Las partes que han intervenido en la celebración de la convención colectiva pueden promover ante los tribunales o las autoridades de trabajo las peticiones, las denuncias, las acciones y las reclamaciones que deriven de ella, sin necesidad de poder previo de los interesados. El derecho de representación resulta de la propia ley laboral.

10. En la eventualidad de que haya sustitución del empleador, el nuevo empleador queda obligado en los mismos términos que el sustituido, salvo que las partes convengan en celebrar una nueva convención colectiva (art. 415, del Código del Trabajo, subrogado por el art. 56 de la Ley 44 de 1995).

11. El cierre de cualquier empresa, negocio o establecimiento no impide que la convención colectiva vigente mantenga sus efectos y continúe rigiendo en las demás empresas, negocios o establecimientos para los que fue acordada.

## **X. VALIDEZ E INTERPRETACIÓN**

Uno de los asuntos de conflicto que plantea la convención colectiva es la validez de alguna de sus cláusulas, considerando que el Código y las leyes laborales contemplan normas de orden público absoluto que no son objeto de la libre disposición de las partes. El acuerdo traducido en cláusula que conculque o vulnere cualquier precepto de esta naturaleza, aunque sea para favorecer a los trabajadores es nulo de nulidad absoluta.

Asimismo, el Código y las leyes laborales contienen normas de orden público que únicamente se pueden abandonar cuando sea para beneficiar a dichos trabajadores. El arreglo, acuerdo o estipulación que deje a esas normas de un lado y perjudique a estos también es nulo de nulidad absoluta.

La validez está ligada además con la aplicación de las cláusulas, sobre todo cuando hay contradicción o se tienen dudas de que surtan efectos sobre algunos de los sujetos contratantes, sobre determinada empresa, determinado establecimiento o determinado negocio, o si abarcan o no a ciertos trabajadores.

Otro de los asuntos conflictivos es el de la interpretación “en la medida en que, en muchos casos, se hace preciso dar una redacción deliberadamente confusa a las cláusulas del convenio para facilitar el

---

<sup>94</sup> HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H. C. (1963). *Compendio de Derecho del Trabajo*. (Madrid, traducción de Miguel Rodríguez Piñero, Editorial Revista de Derecho Privado), p. 351.

acuerdo entre las partes negociadoras”.<sup>95</sup> Estos puntos oscuros, fuente de muchas controversias, hacen indispensable que se active el proceso de desentrañar su sentido y su alcance.

La discusión relativa a la aplicación o la interpretación de normas contenidas en la convención colectiva de trabajo, cuando no se resuelve a tiempo, eventualmente da lugar a la generación de graves conflictos colectivos jurídicos o de derecho.

En el primer problema debe acudir al artículo 2 del Código del Trabajo que les confiere a las disposiciones de este Código la categoría de orden público y obligan a todas las personas, naturales o jurídicas, las empresas, las explotaciones y los establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional.

En el segundo, a su artículo 8 que sanciona con la nulidad las estipulaciones, los actos o las declaraciones, aunque se expresen en convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

En el tercero, a su artículo 6 con su regla en el sentido de que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas convencionales prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

En el cuarto, igualmente a su artículo 6, con su regla *in dubio pro operario*, el cual en caso de conflicto o duda sobre la interpretación de normas convencionales prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

La Recomendación N.º 91 de la OIT, sobre los contratos colectivos (1951) orienta a los Estados, en cuanto a la interpretación de estos contratos colectivos, que “Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales”.<sup>96</sup>

En Panamá, la competencia privativa para declarar la *validez* o *interpretar* en abstracto las cláusulas de la convención, por ministerio de la ley, recae en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, previa la demanda correspondiente y el procedimiento debidamente previsto. La primera instancia se tramita

---

<sup>95</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan M.; GARCÍA ORTEGA, Jesús y SALA FRANCO, Tomás. (1997). *Curso de Derecho del Trabajo*. 6.ª edición. (Valencia, Tirant lo Blanch), p. 205.

<sup>96</sup> Resulta interesante hoy este asunto. En Uruguay “La Ley 18.566 establece que para resolver las controversias en la interpretación del convenio colectivo, deberán establecerse en el mismo, procedimientos que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego, con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por este”. Sin embargo, opone Nelson Larrañaga Zeni que “Esta norma es contraria a la negociación colectiva libre y voluntaria consagrada en el Convenio núm. 98 de la OIT y en la propia Ley 18.566, en la medida que son las partes las que deben decidir libremente si incluyen o no cláusulas de resolución de controversias de interpretación del convenio. La Ley no puede imponer a las partes que deben acordar un mecanismo de solución de diferencias de interpretación”. [LARRAÑAGA ZENI, Nelson. (2017). “Medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo”. (Lima, *Laborem* N.º 24, revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social], p. 171. (<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/08/Laborem24.pdf>). Recuperado 16/6/2023, a las 5:04 p. m.).

en la Dirección General o la Dirección Regional de Trabajo y la alzada ante el ministro. Así, la Ley 53 de 28 de agosto de 1975 cumple con las directivas de la Recomendación N.º91.<sup>97</sup>

Pero, cuando se trata de determinar la aplicación de una cláusula o interpretarla en virtud del caso concreto sometido a pleito, la competencia está atribuida al despacho jurisdiccional que lo atiende (Juntas de Conciliación y Decisión, Juzgados Seccionales de Trabajo, etc.).

En este sentido, Rolando Murgas Torrazza explica que “El Ministerio es competente para decidir *en abstracto* la interpretación de la cláusula convencional, o sea, no puede entrar a resolver situaciones concretas de reclamaciones individuales o colectivas fundamentadas en la cláusula cuya interpretación se demanda. Para estos últimos son competentes los tribunales de trabajo”. “En los tribunales de trabajo, incluyendo las Juntas de Conciliación y Decisión, se pueden interpretar las cláusulas de una convención colectiva referidas *a su aplicación en uno o más casos concretos*, sin que para ello sea necesario esperar a que se decida en el Ministerio la adecuada interpretación. Del mismo modo, para un caso concreto puede considerarse nula una cláusula. La decisión en estos casos sólo surte efectos *inter partes*, mientras que la decisión del Ministerio, una vez producida, vincula la interpretación que para casos concretos hagan los tribunales, que deben acogerse entonces a la interpretación general y abstracta hecha por el Ministerio”.<sup>98</sup>

En Perú, la legislación fijó para los administradores de justicia los “distintos criterios de interpretación en función de la particularidad de cada tipo de cláusula. Así, se señala que las cláusulas normativas se interpretan de acuerdo a las reglas de las ‘normas jurídicas’ y, las cláusulas obligacionales y delimitadoras, de acuerdo a las ‘reglas de los contratos’.”<sup>99</sup> En tal sentido, el artículo 29 de Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de 14 de octubre 1992, dispuso que, en las convenciones colectivas las cláusulas “normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento”, durante “su vigencia se interpretan como normas jurídicas”. En tanto, las “cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio”, “se interpretan según las reglas de los contratos”. En 2022 un decreto supremo modificó este artículo sin alterar la esencia de lo que

---

<sup>97</sup> “Estima el Pleno que le asiste la razón al amparista y a la compañía que interviene como interesado en la controversia, porque la actuación del Director Regional de Trabajo de dejar sin efecto una convención colectiva de trabajo negociada por vía directa es violatoria de los procedimientos legalmente establecidos y los requerimientos que determinan en este caso la inobservancia por la autoridad acusada del principio del debido proceso legal, previsto en el artículo 32 de la Constitución de la República, que orienta todo tipo de proceso, y sobre todo es garantía del respeto de los derechos e intereses de las partes a través del derecho de defensa, la audiencia debida que genera el contradictorio y la posibilidad de aportar pruebas y refutar las de la contraparte; estas gestiones procesales fueron vedadas tanto a SINTRACONA como a la empresa Dillon Construction Incorporated, debido a la actuación arbitraria y al margen de la Ley y la Constitución desplegada por el funcionario demandado”. El Director Regional de Trabajo “carece de competencia, de cara a la Ley 53 de 1975, para revocar un convenio colectivo de trabajo, que fue una de las disposiciones incluidas indebidamente en la Nota No. 72-2005, de 8 de abril de 2005, censurada por medio de este amparo constitucional”. (Fallo de 3 de agosto de 2005. Pleno de la Corte Suprema de Justicia. Amparo de Garantías Constitucionales presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores Auténticos de la Construcción y Afines (SITRACONA), contra la Nota N.º 72-2005 de 8 de abril de 2005, emitida por la Dirección Regional de Trabajo de Colón, Kuna Yala y Darién). (Registro Judicial Digital).

<sup>98</sup> MURGAS TORRAZZA, Rolando. (1990). “Anotaciones sobre la convención colectiva de trabajo”, en AA. VV. *Derecho Laboral. Estudios laborales*. (Bogotá, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ediciones Librería El Profesional), pp. 96 y 97.

<sup>99</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU. (1994), p. 176.

nos interesa. “Artículo 29. Naturaleza de las cláusulas de la convención colectiva. La convención colectiva tiene cláusulas normativas y obligacionales. Las cláusulas normativas regulan las relaciones individuales y generan derechos y obligaciones para los trabajadores y el empleador. Las cláusulas obligacionales regulan los demás aspectos de las relaciones colectivas y generan derechos y obligaciones para las organizaciones sindicales y el empleador. Dentro de las cláusulas obligacionales se encuentran también la regulación de los niveles de la propia negociación colectiva. Las cláusulas normativas se interpretan como normas jurídicas y las cláusulas obligacionales como contratos”.

Se trata siempre de una interpretación dual que hace depender el criterio de la naturaleza de la propia cláusula en discusión. Este sistema parte de la base de que previamente habría de determinarse cuál cláusula es normativa y cuál obligacional para entonces realizar la operación interpretativa.

En Panamá, ¿tal dicotomía sería sostenible? ¿Sería posible usar las reglas civiles de interpretación de los contratos para las cláusulas obligacionales? ¿Cuáles son las reglas de interpretación del Código de Trabajo en materia de contratos individuales de trabajo? ¿Sería posible usar las reglas del Título Preliminar del Código Civil con sus criterios gramatical, lógico o histórico para interpretar las cláusulas normativas? ¿Sería posible usar las normas del Código de Trabajo para este último caso y rechazarlas en el otro?

En realidad, tal predicamento no tiene soporte entre nosotros, porque todas las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo asumen la condición de normas laborales convencionales, es decir, derivadas de la convención colectiva de trabajo y, por consiguiente, el artículo 6 del Código de Trabajo, como se ha dicho, ordena que, en caso de conflicto o duda sobre la interpretación de las disposiciones de trabajo convencionales, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Este artículo no hace distinción entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. Para ambos tipos de cláusulas, que al tenor del Código se traducen en normas, unas generales y otras aplicables solo a los sujetos contratantes, la interpretación responde al principio *in dubio pro operario*, inherente a la esencia del Derecho Laboral.

## XI. TERMINACIÓN

No todos los códigos de trabajo, incluyendo el panameño, se dedican establecer un catálogo expreso de *causales de terminación* de la convención colectiva de trabajo. Las leyes laborales de El Salvador, México Paraguay, Perú y República Dominicana, por ejemplo, son excepción.

El Código de Trabajo de El Salvador lo hace con respecto a sus dos figuras reguladas: el contrato colectivo y a la convención colectiva de trabajo. Al efecto, dice así:

“Art. 283. El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por quiebra o concurso del patrono;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- d) Por el cierre total de la empresa;
- e) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y

f) Por las demás causas establecidas en el contrato”.

“Art. 284. El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar si en la empresa o establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos, con tal de que, además, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art. 625, y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada”.

“Art. 293. La convención colectiva de trabajo termina:

a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;

b) Por las causas establecidas en la convención.

En todo caso, cualquiera de las partes debe dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el registro correspondiente”.

La Ley Federal del Trabajo de México dispone:

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento”.

En este último caso se trata de la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o los establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 421.- El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

El Código del Trabajo de Paraguay establece causas de terminación del contrato colectivo de trabajo, a saber:

“Artículo 341. El contrato colectivo de trabajo terminará:

a. por mutuo consentimiento de las partes;

b. por las causas pactadas; y

c. por caso fortuito o fuerza mayor”.

El Código del Trabajo del Perú prescribe que el contrato colectivo de trabajo termina:

- “a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por las causas pactadas; y,
- c) Por caso fortuito o fuerza mayor”. (Art. 341°).

El Código de Trabajo de República Dominicana prevé las causas siguientes:

Art. 122. Además de la denuncia, el convenio colectivo termina:

1. Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa o de cualquiera de las empresas que lo hayan suscrito;
2. Por mutuo consentimiento;
3. Por las causas establecidas en el mismo convenio;
4. Por la extinción del sindicato o de cualquiera de los sindicatos que hayan suscrito el convenio colectivo. Sin embargo, en caso de denuncia, seguida de negociaciones colectivas, todas las obligaciones del convenio subsistirán hasta que sea firmado un nuevo convenio con el mismo sindicato de trabajadores y por un período de hasta seis meses del vencimiento del convenio”.

En Panamá, a pesar de la falta de esta precisión, del conjunto de las normas laborales se revela que las *causas de terminación* de las convenciones colectivas son tres:

#### 1. *El mutuo consentimiento*

Está prescrito en la ley que, al disolverse la organización sindical titular de la convención colectiva, los acuerdos pactados siguen rigiendo con la nueva organización sindical o un grupo de trabajadores organizados.

No obstante, a estos sucesores de la organización disuelta y a la empresa les está permitida la utilización de la vía del mutuo acuerdo en aras de pactar una nueva convención colectiva y, por ende, de dar por terminada la anterior.

Situación análoga se produce si hay sustitución patronal, es decir, traspaso de la empresa o su transformación jurídica o económica, pues el nuevo empleador mantiene sus obligaciones convencionales en las mismas condiciones que el empleador sustituido, a menos que las partes convengan en celebrar otra convención colectiva.

#### 2. *El vencimiento del término o del plazo*

La convención podrá pactarse para que finalice en una fecha claramente determinada o en el plazo estatuido, tomando como referencia los límites máximos y los límites mínimos que obedecen a que en ninguna circunstancia es válido un pacto menor de dos años ni mayor de cuatro (Art. 410).

Cuando hablamos de término nos referimos al último momento de la duración o de la existencia de la convención colectiva. En tal sentido, es posible pactarla desde un día hasta la finalice otro día. (Ejemplo: esta convención comienza a regir desde el 1. ° de enero de 2024 y finaliza el 1 de enero de 2027). Cuando la convención se celebra a plazo se trata del tiempo señalado de duración de la convención colectiva (Ejemplo: Esta convención tendrá una duración por dos años y comienza su vigencia a partir del 1 de enero de 2024).

No debe olvidarse que, en el marco de la vigencia de la convención colectiva, las partes de común acuerdo pueden revisarla y modificarla por vía directa, en temas específicos que interesen a ambas, aunque siempre se trata del mismo instrumento y no de otro nuevo.

Los efectos con relación al vencimiento del término o del plazo son los siguientes:

1. Al llegar la fecha estipulada o al fenecer el plazo, concluye la convención colectiva de trabajo. (Art. 410).
2. Dentro de los tres meses anteriores al vencimiento del término o del plazo cualquiera de las partes puede solicitar la negociación de la nueva convención colectiva. (Art. 416).
3. Agotado el término o el plazo fijado en la convención colectiva, se genera en una especie de “tácita reconducción”, debido al silencio de las partes, la prórroga automática del instrumento convencional, ordenada por la propia ley laboral; esta extensión no comprende otro período igual, sino que la convención vencida “seguirá rigiendo hasta tanto se celebre una que la reemplace, sin perjuicio del derecho de los trabajadores de pedir la negociación” (Art. 411).

En conclusión: la realidad jurídica impone que por supuesto culmina el término o el plazo de la convención colectiva vigente y ello permite la celebración de la nueva convención colectiva. Pero, sus cláusulas, aunque haya finalizado tal término o plazo, siguen rigiendo hasta su reemplazo en la subsiguiente convención.

### *3. El cierre de la empresa*

El cierre de la empresa, el negocio o el establecimiento suscita el cese de los efectos de la convención colectiva que guardan relación con ellos. Es decir, termina el compromiso de las partes. Si comprendiera empresas, negocios o establecimientos distintos a los cerrados, es obvio que para estos sigue rigiendo tal como fue acordada.

El cierre legal se surte mediante el procedimiento establecido por los artículos 213, literal C, 215 y 216 del Código de Trabajo, y por su virtud, debe el empleador solicitar ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral la autorización para despedir a todos los trabajadores al existir causa justificada de naturaleza económica, sea por quiebra, sea por las otras causas.

Existen causas del despido de naturaleza económica que permiten el despido de toda la plantilla de trabajadores de la empresa. Las causas que autorizan el despido de todos los trabajadores y el cierre de la empresa son las siguientes: 1. El concurso o la quiebra del empleador; 2. La clausura de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, debido a la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación o agotamiento de la materia objeto de la actividad extractiva; o 3. La suspensión definitiva de las labores inherentes al contrato, debidas a crisis económicas graves, la revocación o la caducidad de una concesión administrativa, la cancelación de pedidos u órdenes de compra, u otra causa análoga debidamente comprobada por la autoridad competente (Art. 213, literal c)

Cuando el despido tiene por causa una de las antes indicadas, el empleador debe comprobar previamente la causa respectiva ante las autoridades administrativas de trabajo, es decir, ante la Dirección General o Regional de Trabajo. La decisión desfavorable al empleador o a los trabajadores admite apelación ante el ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral. Autorizado el despido, el empleador debe pagar a los trabajadores la indemnización prevista en el artículo 225. Si al vencimiento de plazo de sesenta días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder al despido, el cual se considerará plenamente justificado quedando obligado al pago de la indemnización que establece el artículo 225 (Art. 215).

Los despidos en violación de este procedimiento de dos instancias se consideran de pleno derecho injustificados. Sin embargo, si al vencimiento de plazo de sesenta días calendarios, la autoridad administrativa de trabajo no ha resuelto la solicitud, el empleador podrá proceder a tales despidos, los cuales se considerarán plenamente justificados quedando obligado al pago de la indemnización que establece el artículo 225 (Art. 215).

En estos casos de despidos por causa económica, se aplican las siguientes reglas: 1. Se empieza por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorías respectivas; 2. Una vez aplicada la regla anterior, debe preferirse, para determinar la permanencia en el empleo, a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo son; a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén, y los más eficientes, respecto a los menos eficientes; 3. Las mujeres en estado de gravidez, aun si no estuvieren amparadas preferentemente por las reglas anteriores, se despiden en el último lugar, si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales; y 4. En igualdad de circunstancias, luego de aplicadas las reglas anteriores, los trabajadores amparados por el fuero sindical tienen preferencia sobre los demás para su permanencia en el empleo.