

CONVENIOS Y CONFLICTOS COLECTIVOS (1)

PLANTEAMIENTO

El origen de la contratación colectiva indiscutiblemente está en el conflicto colectivo (2). Normalmente el convenio, al menos en un principio, fué el resultado y el fin de una controversia o contienda laboral (3). Con él se ponía término a una discusión. En muchas ocasiones era la consecuencia de una huelga y adoptaba la forma de pacto «entre caballeros», entre los contendientes del contrato de trabajo. De aquí que se le haya definido también como el pacto que pone fin a una controversia laboral. En algunos países aún se les denomina pactos de trabajo (4), precisamente por ser un compromiso a un previo des- acuerdo.

A medida que los trabajadores adquieren la conciencia de su propio poder y las empresas llegan a admitir como un hecho consumado la fuerza de la

(1) El término conflicto se emplea aquí en su acepción más amplia, sin llegar a la depurada diferenciación que la doctrina laboral pretende obtener, desligado de sus implicaciones sociológicas y extra-jurídicas. Ver RODRÍGUEZ PIÑERO en «El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje de las relaciones laborales», REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 56, págs. 14 y sig., y M. ALONSO OLEA: *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid, 1963.

(2) Ver. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Opus cit.*, pág. 8, resalta cómo la generalidad de la doctrina ha reconocido que el convenio y el conflicto colectivo tienen una íntima interconexión.

(3) Contienda, controversia, conflicto, disputa, lucha, etc., son términos que se emplean con evidente correlación y a veces con la consiguiente confusión. Para deducir diferencia entre «conflicto y disputa» ver RODRÍGUEZ PIÑERO: *Opus cit.*, págs. 17 y 18. Entre «controversia y conflicto», ver CABANELLAS: *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. III, página 548, y RODOLFO NAPOLI: *Derecho sindical*, Buenos Aires, 1962; pág. 184. Diferencia entre «conflicto y lucha», KASKEL y DERSCH: *Derecho del trabajo*, 5.ª ed., traducción española con notas de KROTOSCHIN, Buenos Aires, 1961; pág. 509. Para una más detenida consideración: ver MARIO DE LA CUEVA: *Derecho mejicano del trabajo*, 1959, 2.ª ed., tomo II, pág. 750. L. BARASSI, en cambio, emplea el término conflicto indistintamente como disputa y controversia. Ver *Tratado de Derecho del trabajo*, edición en castellano. Buenos Aires, 1953. Notas de M. DEVEALI, t. III, pág. 521.

(4) ALONSO OLEA: *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Madrid, 1955.

parte contraria, ambos se sitúan en un terreno neutral de mutuo entendimiento, que hace posible la negociación, con lo que el convenio se produce aun sin necesidad de un previo conflicto, y con ello parece desligarse de su primitivo origen, perdiendo el carácter de tratado de paz, para convertirse en institución de colaboración social.

Mas este cambio es circunstancial, transitorio y pasajero. Es suficiente que cualquiera de las partes olvide el compromiso inicial, o que cambien las circunstancias en que se basa el convenio, para que inmediatamente aparezca en su primitiva virulencia el conflicto. El convenio se apoya en la existencia previa de un clima social adecuado. Principalmente, requiere una base inicial de mutuo entendimiento (5), pues de lo contrario, si no se respeta el compromiso inicial, o si no se mantienen unas líneas de negociación lo suficientemente sinceras y concordantes, se desembocará inexorablemente en una situación que habrá de dar lugar a un posterior conflicto (6). El convenio y el conflicto colectivo son algo que en el terreno doctrinal al menos, se requieren, se complementan y se suceden. El convenio colectivo no puede comprenderse si no es en función de un conflicto, ya sea éste declarado o al menos subyacente (7).

Tal vez parezcan estas afirmaciones excesivamente precipitadas y peligrosas por la carga revolucionaria que de las mismas puede desprenderse; sin embargo, la realidad nos muestra cómo en los diferentes sistemas laborales, y aun en el nuestro, el conflicto ha precedido siempre al convenio.

Posiblemente haya quienes piensen que el convenio colectivo, con el tiempo, pueda independizarse y desligarse de toda idea previa de lucha y de oposición laboral. Este planteamiento implicaría un olvido de los supuestos en que se apoya la negociación colectiva. Esta supone la existencia de dos posiciones, de oferta y demanda en las condiciones de prestación de trabajo (8) y, ante tal oposición, se llega a un compromiso temporal, durante el cual las pretensiones de ambas partes se conjugan y concuerdan. Es decir, el convenio no puede llegar nunca a suprimir las diferencias de opinión de las partes que negocian, ni neutralizar totalmente la situación de las fuerzas contendientes; podrá, a lo sumo, limitar las diferencias de posición en torno a la discusión que se plantea cuando se trata de regular las condiciones de trabajo; pero lo que nunca puede hacer es suprimir la conciencia de oposición que se deriva del contrato mismo, puesto

(5) Ver. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La relación colectiva a través de sus manifestaciones*. Murcia, 1962. BARASSI: *Opus cit.*, t. I, pág. 147.

(6) En realidad, la esencia del conflicto está precisamente en la idea de «discrepancia». Ver GASPARD BAYÓN CHACÓN: «Actos de perfección de los conflictos de trabajo», *Revista de Derecho Privado*, marzo 1960; pág. 188.

(7) M. ALONSO OLEA: *Introducción...*, pág. 168.

(8) BARASSI: *Opus cit.*, t. III, pág. 521.

que éste, por su misma naturaleza, se basa en la oposición de intereses y en la diferenciación de elementos humanos que en la producción intervienen (9).

Transitoriamente, como más adelante se verá, pueden llegar a celebrarse convenios sin que aparentemente éstos tengan relación alguna con un previo conflicto. Sin embargo, tales situaciones especiales de normalidad negociadora han de interpretarse siempre como el resultado de unas causas anteriores favorables, que hicieron posible tal estado (10).

Normalmente estas situaciones de fácil negociación tienen su apoyatura en un clima adecuado, logrado merced a un mutuo entendimiento que, a su vez, ha sido alcanzado como consecuencia de un previo conflicto. En otras ocasiones este clima favorable de negociación se debe a la intervención del Estado, mediante la fijación de unas condiciones mínimas que, por sí mismas, imposibilitan la aparición del conflicto, al menos por un cierto tiempo.

Pero en todos estos supuestos la situación es de por sí transitoria y pasajera; será suficiente que se produzca cualquier cambio en el que se sustenta el espíritu de colaboración, para que inmediatamente surja o, al menos, se pueda producir el conflicto.

También puede ocurrir que merced a una inmediata negociación pueda evitarse un conflicto y con ello resulte, aparentemente, cada vez más difuminada la correlación entre conflicto y convenio.

No obstante, al menos en el terreno de las hipótesis, habrá que admitir que el convenio se ha logrado para evitar el conflicto, o que éste no ha aparecido porque el convenio suprimió las posibles causas de su aparición (11).

La razón de esta íntima interconexión, interdependencia y exigencia mutua estriba en motivos aún más profundos, que requieren una más detenida consideración.

Las relaciones laborales, aun cuando sigan considerándose de naturaleza contractual (12), es lo cierto que en ellas el trabajador, individualmente considerado, pocas veces puede imponer sus condiciones y exigencias. La voluntad

(9) La idea de oposición como indiscutible premisa al progreso le sirvió a Marx para construir su teoría. Ver RALF DAHRENDORF: *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*, págs. 24 y sig. Traducción española. Madrid, 1962. Ver BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*. 4.ª ed., Madrid, 1963.

(10) J. PEN: *The Wage rate under collective bargaining*. Trad. inglesa. Cambridge, 1959; págs. 114 y 127.

(11) Ver JOSÉ PÉREZ LEÑERO: *Convenios colectivos sindicales*. Madrid, 1959; pág. 39. FRANCISCO COLITTO en *L'accordo Collettivo Economico*, Milán, 1940, mantiene que para que exista convenio es preciso, como premisa previa, una controversia de interés de categoría. (Controversia colectiva económica.)

(12) Ver BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual Derecho del trabajo*, 4.ª ed., 1963; págs. 270 y sig.

del trabajador aislado se mueve en los estrechos cauces que le permite la coyuntura laboral. En general, las condiciones de prestación de trabajo vienen determinadas de antemano por acuerdos o decisiones ajenas a la voluntad individual del trabajador.

Estas, a su vez, condicionan el abanico de posibilidades de contratación que se le ofrecen al trabajador, junto con las normales que presenta la economía en un momento determinado (mercado de trabajo, volumen de producción, nivel de salario, etc.), es decir, que aun cuando el trabajador sea libre para contratar, se encuentra condicionado por innumerables factores que vienen a perfijar su situación laboral y que, en gran medida, limitan su aparente libertad (13). El convenio, en este caso, es un medio de asegurar y garantizar al trabajador unas normas mínimas de las que ha de partir para fijar las condiciones del contrato individual de trabajo (14). Se logra así, a través de la unión de diferentes voluntades de los trabajadores, presionar acerca de las empresas consiguiendo unas mejoras que, seguramente, no podrían llegar a alcanzar por vía individual en el contrato. El convenio, por ello, se perfila como un medio de coacción colectiva y el procedimiento de obtener la aceptación y el cumplimiento de unas obligaciones mínimas que servirán de garantía a los trabajadores. Lo cual viene a significar, en cierta medida, una salvaguardia de los intereses colectivos de los trabajadores, que en caso de no existir dicha negociación, se pretendería lograr por otro camino, dando origen a sucesivas reivindicaciones colectivas y, por tanto, desembocarían en posibles controversias de naturaleza laboral (15).

Precisando aún más los conceptos, se puede afirmar que el convenio colectivo es el complemento a la falta de libertad real de contratación. La razón de una crisis en la manifestación libre de la voluntad en el negocio jurídico laboral (16) surge precisamente porque los trabajadores aceptan condiciones que no concuerdan, en la mayoría de los casos, con sus más íntimos deseos y convicciones. El conflicto surge, porque por debajo de la evidente existencia de un contrato, las voluntades están presionadas por circunstancias que vienen a coaccionar su libre determinación. Falla uno de los supuestos en que se asienta el orden jurídico privado.

(13) M. ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*. Barcelona, 1960, t. I, pág. 402.

(14) Ver A. JOSÉ CARRO IGELMO: *Convenios colectivos de trabajo*. Barcelona, 1959, apunta esta complementariedad del convenio a la idea de insuficiencia del contrato.

(15) Ver FERRUCCIO PERGOLESÍ: *Diritto sindacale*. Padua, 1961; pág. 198, «el convenio suprime las causas o al menos la ocasión próxima de numerosas divergencias de conflicto».

(16) Ver GASPAR BAYÓN CHACÓN: *La autonomía de la voluntad en el Derecho de trabajo*. Madrid, 1955; y M. AURELIO RISOLIA: *Soberanía y crisis del contrato*. Buenos Aires, 1958; págs. 131 y sig.

Cuando hay una acumulación de pretensiones insatisfechas por vía contractual, el conflicto colectivo primero, y después el convenio, pretenderán corregir, rectificar y superar aquellas imperfecciones manifestadas en el contrato. Luego la negociación colectiva es un medio de evitar el conflicto laboral y, por tanto, su correctivo, al eliminar las circunstancias que harían necesario el planteamiento del conflicto. Así, el convenio es el medio de canalizar y confrontar las pretensiones justas de las partes que contienden en el conflicto. Es más, el convenio, teóricamente al menos, pretende dar satisfacción a ambas partes que intervienen en el contrato laboral (aunque en la práctica y si quiere llegar a una auténtica solución social, ha de recoger las aspiraciones de aquella parte que tienen conciencia de que no recibe por vía contractual lo que en justicia se merece). Normalmente, serán los trabajadores los que acudan al convenio para lograr sus aspiraciones, aunque también, en casos especiales, como en los momentos de depresión o deflación económica, la empresa puede buscar en el convenio la solución a la crisis por la que atraviesa. Aunque en estos supuestos las empresas antes de tomar medidas que puedan degenerar en conflicto, acudirán al Estado en demanda de medidas unilaterales, para encontrar el alivio o solución a sus problemas (facilidad de despidos, aumento de jornada, desgravación de la cuota de seguridad social, etc.).

El problema, pues, es mucho más complejo de lo que a simple vista pudiera parecer. No puede formularse una ley inexorable que pueda explicar las vicisitudes por las que atraviesa esta interconexión entre conflicto y convenio, puesto que, aunque ambos conceptos están indisolublemente unidos, su manifestación en la práctica, a veces, es muy difícil de explicar, sobre todo en determinados momentos, que por circunstancias, a su vez muy variadas, oscurecen esta evidente y clara correlación.

Por su propia naturaleza, el convenio supone una diferenciación de opiniones (17). Sin diferencias no cabe discusión. El convenio es, ante todo, contraste, discusión y compromiso, precisamente por la disparidad o diferencia de criterios que supone (18). El propósito de la negociación es el lograr una identidad de pareceres entre partes opuestas. Esta identidad se logra a base de contrarrestar las fuerzas en lucha. Estas fuerzas serán otro factor que habrá que tomar en consideración para plantear la posibilidad de llegar a este acuerdo. El acuerdo tiene que partir de algo que coaccione para obligar a aceptar los términos del compromiso. Esta coacción se apoya principalmente en el conflicto o, mejor dicho, en las consecuencias que el conflicto pueda llevar aparejadas.

(17) Ver A. GALLART FOLCH: *La convención colectiva de condiciones de trabajo en la doctrina y en la legislación extranjera y española*. Barcelona, 1932; pág. 12.

(18) Esta diferencia de opiniones afecta también a la misma representación de cada una de las partes. Ver GIORGIO BRANGA: *L'associazione sindacale*. Milán, 1960; pág. 212.

Por todo ello, la negociación colectiva requiere y necesita del conflicto para poder iniciarse, manifestarse y subsistir, y sobre todo, para lograr sus más altos grados de eficacia (19). Sin la posibilidad del conflicto, el convenio se acabaría por convertir en la obtención gratuita de mejoras por una parte, y en el simple reconocimiento unilateral de condiciones más ventajosas para la parte contraria.

Esta complementariedad entre convenio y conflicto se advierte y comprueba, mejor aún, a través de los diferentes momentos y fases por los que atraviesa la negociación colectiva (20).

Brevemente expondremos dichas concordancias en los principales momentos y fases de la negociación colectiva.

A) *Iniciativa*.—El convenio tiene una fase preparatoria, que comienza con la iniciativa de cualquiera de las partes que han de intervenir en el mismo. Por regla general, la iniciativa suele corresponder a los trabajadores, aun cuando en algún caso ésta, por especiales razones, le puede interesar promoverla a la empresa.

Puede darse el caso de que la parte contraria acepte, y esté dispuesta a secundar dicha iniciativa; pero también es posible que, bien de una forma expresa o a través de dilaciones reiteradamente manifestadas, la parte contraria no se avenga a iniciar la deliberación del convenio. En dicho supuesto, la posibilidad de aparición del conflicto, o ante el temor de que éste degenera en una disputa laboral, podrá inducir a las partes a reconsiderar las propuestas e iniciativas de celebración del convenio y, aunque tan sólo sea a efectos de alejar o aplazar la aparición de tales disputas se inicie la negociación. Por ello, la posibilidad de aparición de las consecuencias del conflicto, desempeña un papel primordial en esta etapa preliminar de la negociación (21). Normalmente, la parte que propone la celebración del convenio debe despertar de su letargo a la parte contraria y, de entre los medios de que dispone, posiblemente el más certero, o la última medida que pueda tomar, sea el anuncio de ciertas exteriorizaciones patológicas de un eventual conflicto.

En ocasiones la huelga es el principal medio de que disponen las repre-

(19) «Por ello no será suficiente con prohibir actos que puedan ser consecuencia de un conflicto, sino que será preciso que aquél se resuelva». BAYÓN CHACÓN: «Actos de perfección de los conflictos de trabajo», en *Revista de Derecho Privado*, marzo de 1960, página 198.

(20) El proceso que supone, tanto el convenio como el conflicto, se manifiesta en los diferentes momentos y en diversas etapas. Para el conflicto ver GASPAR BAYÓN CHACÓN: «Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo» y «Actos de perfección de los conflictos de trabajo», en *Revista de Derecho Privado* de octubre 1959 y marzo de 1960.

(21) Ver manual *Negociación colectiva*, publicado por la O. I. T. Ginebra, 1960.

sentaciones trabajadoras para convencer a las empresas de la urgencia de la negociación, pues, de lo contrario, pueden éstas esgrimir argumentos que vengan a justificar la razón del aplazamiento o la dilación de su comienzo.

El hecho de que en determinadas ocasiones la iniciativa de una de las partes se vea secundada y aceptada por la parte contraria, no neutraliza lo dicho. Ya hemos señalado que la disputa, consecuencia del conflicto, juega un papel normalmente hipotético. Esta posibilidad tiene a veces más fuerza que si se manifestase real y efectivamente.

Mas no debe olvidarse que estos períodos de común aceptación en la negociación, obedece a movimientos estratégicos y psicológicos que tienen desigual duración. Si se examina la realidad negociadora en determinados países, se podrá comprobar, cómo ésta sigue un movimiento cíclico, y atravesando por innumerables vicisitudes. En aquellos países en los que los convenios son reconocidos por el Estado, suelen coincidir las fechas de mayor negociación con los años en los que han sido regulados (22), pasando de unas etapas de euforia de negociación a otras de franca crisis en las que apenas se suscriben convenios.

En dichos momentos, hace falta un estímulo externo que obligue a las partes a continuar la negociación. Posiblemente el caso español, en estos últimos años, sea el de un período de auténtica euforia negociadora.

Su explicación estaría en la deliberada política abstencionista seguida por parte del Estado para permitir que las partes puedan fijar, a través de negociación colectiva, mejores condiciones laborales. Esta política ha facilitado la celebración de numerosos convenios y, por ello, las iniciativas fueron generosas y fielmente secundadas por la parte contraria; mas no hay que olvidar que este período, que ya empieza seguramente a estar en crisis, puede dar paso a otro, en el que no sea tan fácil llegar a una común aceptabilidad y, posiblemente, puedan surgir numerosos razonamientos para restringir esta corriente negociadora. En tal supuesto, puede que se manifieste de una forma más pragmática la evidente correlación que existe entre conflicto y la negociación colectiva (23).

(22) Ver para el caso de Francia, TIANO y SELIER: *Economie du travail*, París, 1962; págs. 547 y sig., en donde se concluye cómo la mayor negociación colectiva corresponde precisamente a los años 1919, 1950, 1955, fechas en los que han sido regulados los convenios colectivos. Así, en 1919 se celebraron 1.550 convenios, mientras que en el año siguiente solamente se negociaron 345. Iguales cambios bruscos podrán contrastarse en los demás períodos.

(23) Para conocer la regulación en el Derecho español del conflicto, ver GARCÍA ABE-LLÁN: «El conflicto colectivo de trabajo en el Derecho español», *Estudios homenaje al*

B) *Negociación*.—Teóricamente, todo o casi todo lo que constituye el contenido de la prestación de trabajo, puede ser objeto de negociación y, por consiguiente, cabe incluir en el convenio un sinnúmero de materias o de cuestiones relacionadas con la prestación de trabajo. El valor y significado del convenio, por tanto, viene determinado más que por el convenio en sí, por su contenido. Hay convenios que de tal no tienen nada más que el nombre, porque tan sólo contienen simples concesiones graciosas unilaterales otorgadas sin ninguna correlación con una auténtica negociación.

En tales casos, hablar de convenio colectivo sería tan sólo un simple espejismo. Por ello, la eficacia de un sistema de negociación se valorará más que por el número de convenios suscritos, por las mejoras reales que dichos convenios introducen, es decir, por la extensión y grado del avance laboral que suponen su contenido.

La eficacia de los convenios se mide, pues, por el número de trabajadores a que afecta, por la novedad de las cláusulas que contiene y el grado de progreso social que proporciona en comparación con la legislación loboral dictada por el Estado. Hay convenios que se limitan a reproducir en su contenido normas ya vigentes, preceptos obligatorios impuestos por el Estado o establecidos en los Reglamentos de régimen interior de las Empresas; en tales casos dichos convenios serán más bien ilusiones ópticas que auténticas instituciones conformes con los supuestos que las dieron origen (24).

Hay innumerables motivos de orden psicológico que justifican la celebración de aparentes convenios; principalmente, un afán de estar en línea o, secundar, al menos formalmente, las directrices del Gobierno en materia laboral. Pero el convenio no es tan sólo un compromiso formal que ha de figurar en un registro, sino que fundamentalmente es un entendimiento, una colaboración y una compenetración entre empresarios y trabajadores (25) y, sobre todo, una institución basada en la buena fe y en la mutua predisposición a aceptar los puntos de vista de la parte contraria resultante del compromiso entre la autenticidad y la libertad. Por todo ello, tampoco conviene confundir

Profesor Jordana, III. Madrid, 1961. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Opus cit.* A. NÚÑEZ-SAMPER: «El comentario al reciente Decreto sobre conflictos laborales.», *Cuaderno núm. 19 del Centro de Estudios Sindicales*. Madrid, 1963.

(24) Ver AUBERT: *Les conflicts des conventions collectives de travail*. Lausana, 1957.

(25) Además, el convenio puede ser el resultado no sólo de un compromiso, sino a veces sea el fin de un arbitraje o una conciliación. Ver M. ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, t. I, pág. 436. En manifestaciones inéditas de los profesores BAYÓN y PÉREZ BOTIJA, con motivo de unos comentarios orales a la ley de Convenios colectivos, organizados a comienzos de mayo de 1958 por la Asociación para el Progreso de la Dirección, se resaltó la idea de colaboración y de conciliación, de conmutatividad y de productividad insitas en la letra y el espíritu de la ley.

el que, por inexperiencia negociadora, o por ignorancia de lo que en sí representa el convenio, se haya llegado a celebrar convenios que posiblemente no han supuesto nada más que el cumplimiento de una consigna, con un pequeño gravamen para una de las partes y sin contrapartida de la otra o, en general, sin un contenido conforme con las pretensiones de las partes deliberantes del convenio. Es decir, que el convenio difícilmente se puede valorar y entender, desligado de esta base de partida que el conflicto le confiere. Pero hay algo más; por su propia naturaleza, el convenio es el resultado de una negociación, que requiere una estrategia y una táctica negociadora. Esta se caracteriza, al menos en sus momentos iniciales, por una evidente y tremenda diferencia de posición. La táctica de negociación necesita, e impone a veces, el que las partes formulen sus iniciales pretensiones de una manera ambiciosa y amplia que, posteriormente, habrán de acomodarse a las exigencias contrarias y de dar lugar a la base de negociación (26).

Una vez más vemos cómo el conflicto va a jugar un papel considerable en esta fase, ya que la denuncia a la autoridad laboral, o más eficazmente, ante la opinión pública de la existencia de una discrepancia colectiva, facilitará el acuerdo y sobre todo obligará a la aceptación de exigencias por ambas partes, cuando en un principio no se estaba dispuesto a reconocerlas.

Por su propio interés, tanto la empresa como los trabajadores tratarán de buscar en el convenio el máximo de ventajas y el mayor beneficio; beneficio que no solamente ha de reputarse exclusivamente de naturaleza económica (27), sino que alcanza también a los aspectos personales, de prestigio, sindicales, etcétera. Así, un paternalismo disfrazado puede llevar aparejado pretensiones humanas que contrarresten las ventajas económicas reconocidas. Todo ello centra la negociación en un terreno que, forzosamente tiene que estar sembra-

(26) Estas divergencias pueden afectar no sólo al contenido, sino a la «unidad de negociación», es decir, al ámbito de aplicación y negociación del convenio. En los países anglosajones los sindicatos son partidarios de que la unidad de negociación se extienda a toda la rama o industria, en contra del parecer de las empresas, partidarias de unidad de negociación más reducida. Ver FLORENCE PETERSEN: *El sindicalismo en los Estados Unidos*, trad. española. Buenos Aires, 1959; pág. 153. Por el contrario, ver la tesis de B. C. ROBERTS en *Trade Unions in a Free Society*, Londres, 1962. Sostiene la tesis de que una negociación colectiva de ámbito nacional conduce a múltiples conflictos y debe ser sustituida por otras de ámbito más reducido y que preste más atención a los problemas que se plantean en los centros de trabajo (pág. 83). Cfr. E. PÉREZ BOTIJA: Comunicación presentada al II Congreso Argentino de Derecho del Trabajo, celebrado en Córdoba en 1962, en *Revista de Trabajo*.

(27) Las exigencias económicas, que pueden constituir el contenido de intereses manifiestos, no deben de inducirnos a suponer que la satisfacción de dichas exigencias son las causas determinantes del conflicto. RALF DAHRENDORF: *Opus cit.*, pág. 281.

do de controversias, y en muchos supuestos éstas pueden llegar a una total discrepancia. Es más, se puede decir que las partes, mientras permanecen en estado de negociación están en franca posición de conflicto, en cuanto que la oposición negociadora no es sino un conflicto temporal, pasajero. La oposición, sin embargo, puede degenerar en contienda, por la negativa cerril o intransigente de cualquiera de las partes al no ceder ante las pretensiones justas de la parte contraria. Así, pues, el conflicto obliga, unas veces de una manera manifiesta, o en otras, tácitamente por sus consecuencias, a aceptar «razonablemente» las pretensiones de la parte contraria (28).

Cuando las partes han conseguido una experiencia negociadora, porque el convenio colectivo ha alcanzado una cierta permanencia, se llega a crear una mayor conciencia de grupo en los propios negociadores; se institucionalizan las representaciones, dando lugar a una cierta profesionalización de los que han de intervenir en el convenio y a través de la experiencia adquirida en sus anteriores intervenciones, se llega al evidente convencimiento de que se habrían podido haber obtenido más de haber sabido esgrimir con mayor habilidad o con el apoyo de mejores conocimientos sus pretensiones.

Todo esto, a largo plazo, puede dar lugar a una estratificación en las posiciones y a un estancamiento en las ofertas de negociación, que tan sólo podrá superarse con la intervención estatal como tercer elemento ajeno a la controversia, o, por último, ante el temor que supone la posible aparición de una huelga o un cierre patronal.

La táctica de negociación pasa a ser consustancial al convenio. Así, puede explicarse cómo algunas ramas, sectores o profesiones han alcanzado condiciones o han negociado cláusulas más avanzadas, que en realidad se han conseguido porque la parte contraria no las ha sabido sortear o eludir. Al propio tiempo, se produce un fenómeno de imitación y de polarización de todos los negociadores con respecto al convenio más avanzado, dando lugar a una lucha por conseguir cláusulas más aventajadas, creándose un clima de emulación en pro de una mayor o más generosa negociación (29). Siguiendo a algunos economistas (Myrdal entre los extranjeros y Figueroa entre los españoles), podríamos hablar aquí del «efecto invitación».

Los convenios de escaso contenido o con cláusulas menos favorables, en comparación con los más avanzados, dará a sus propios negociadores y aun, lo

(28) HARBISON y COLEMAN: *Goals and Strategy in Collective Bargaining*. Nueva York, 1951. Cfr. E. PÉREZ BOTIJA: Comunicación citada, en especial comentario a teorías de MARSHALL, de SAMUELSON y de TOMBERGEN.

(29) Ver ANDRÉ TIANO: *L'action Syndicale Ouvrière*, París, 1958, muestra la importancia que tiene la técnica de negociación para alcanzar unas ventajas sustanciales en la negociación colectiva.

que es peor, al personal que ha de afectar, la sensación de haberse otorgado en condiciones de incapacidad, subordinación o de entrega a la parte contraria. La reiterada insistencia por alcanzar estos sectores las mismas mejoras logradas por aquellos grupos más privilegiados, obligará a mantener una cierta correspondencia y simetría, al menos en sectores y ramas afines, que a largo plazo se acabará extendiendo a todo el ámbito laboral. De lo contrario, se creará un clima de frustración y de lucha sorda que puede degenerar en una actitud totalmente ajena a la idea de convenio. Para superar esta situación, que degenerará inexorablemente en una crisis, sólo se podrá lograr con decidido empeño de negociación. Se tratará, en fin, de tener que aceptar por vía de fuerza lo que no se quiso reconocer por vía de negociación.

El que exista una conformidad inicial de pareceres y una conducta disciplinada, propia de los primeros años de implantación de un sistema de negociación, no quiere decir que con ello haya desaparecido la posibilidad del conflicto. A medida que el trabajador se da cuenta de que el convenio supone un sistema de fijación de normas basadas en la autodefensa y en el reconocimiento de pretensiones ajenas, la posibilidad del conflicto irá aumentando.

La situación de inseguridad social que del sistema de negociación se desprende, no sólo es actual, sino que con el tiempo, se patentizará aún más el desequilibrio que produce en la vida laboral. De un lado el deseo de superación social de determinados sectores y categorías profesionales y, de otro, el indiscutible afán de asemejar la condición laboral de todos los trabajadores con los que gozan de mejor posición, sitúa el convenio, aun por el mismo lado de los trabajadores entre dos fuerzas opuestas: entre una igualdad u homogeneidad de posición de todos los trabajadores y por otro, a una diferenciación que refleje las desigualdades propias que se desprende de la natural jerarquización de la realidad laboral. De aquí que la tensión e inseguridad que nace del convenio tenga que producir necesariamente manifestaciones de descontento y por tanto dé, o pueda dar, origen a la aparición del conflicto.

C) *Vigencia*.—Una vez firmado el convenio adquiere para las mismas partes que han intervenido en su discusión y los sectores por ellos representados el valor de unas normas obligatorias. En muchos ordenamientos jurídicos esta obligatoriedad carece del debido respaldo sancionador de una norma estatal, por lo que los mismos interesados tendrán que arbitrar los medios que aseguren su cumplimiento. Y aun en aquellos países donde el Estado ha venido a reconocer la obligatoriedad de los convenios, éstos en la práctica resultarían totalmente ineficaces si las mismas partes no hubieran acordado introducir cláusulas encaminadas a garantizar su cumplimiento y aclarar las dudas que se puedan suscitar por su aplicación. En suma, la aplicación del convenio puede

traducirse en la aparición de nuevos conflictos (30). La única diferencia será por su origen. Estos ya no pretenderán conseguir la creación, modificación, suspensión o supresión de una cláusula o norma, sino tan sólo su cumplimiento. Es decir, pueden surgir a su vez dos tipos de conflicto: los que aparezcan por el incumplimiento de una cláusula, o que se presenten por las dudas suscitadas en la interpretación de las mismas. En el primer supuesto, las mismas partes negociadoras, conscientes del valor que en sí supone el convenio, procurarán tan sólo aceptar aquellas cláusulas que en principio estén dispuestos a cumplir y, aparentemente al menos, parecerá difícil que surjan conflictos por incumplimiento; sin embargo, piénsese en aquellos casos de extensión, bien de cláusulas concretas, o de convenios, o cuando se trata de negociaciones amplias sin la suficiente base de representabilidad en las unidades de negociaciones. En tales supuestos, la posibilidad del conflicto por incumplimiento ya es más factible. En cuanto al segundo tipo, es más fácil el que puedan nacer numerosas controversias en cuanto a la extensión, comienzo y campo de aplicación de determinadas cláusulas.

Concluyendo, pues, se puede afirmar que durante la vigencia de un convenio también pueden surgir conflictos, y aun cuando tengan distinta consideración, en última instancia, tendrán igualmente una considerable repercusión en la vida laboral.

D) *La negociación progresiva.*—Una de las características del convenio es su vigencia limitada y su temporalidad. El mismo carácter de compromiso, lleva aparejado el que tenga una duración concreta. Por ello la celebración de un convenio tendrá un significado limitado. Para tener una auténtica significación será preciso que se actualicen y se sucedan con el transcurso del tiempo. Precisamente, una de las ventajas que tiene el convenio frente a la reglamentación estatal, es la de facilitar la adaptación o acomodación de sus normas a las evoluciones en las necesidades y a los cambios que se producen en el ámbito laboral (31).

Por consiguiente, la eficacia de un sistema de negociación se medirá por su actualización. Más que en la existencia de unos primitivos acuerdos, en que la negociación subsista y continúe.

Para lograr esta continuidad de negociación o negociación progresiva, en

(30) Frente a los conflictos económicos, se tratara de conflictos jurídicos (conflictos de interpretación), terminología empleada por HENRY BINET, y adoptada por la O. I. T. Ver «Los Tribunales del Trabajo», *Revista Internacional de Trabajo*, vol. XXXVII, 1938. MARIO DE LA CUEVA: *Opus cit.*, hace retrotraer esta distinción a una ley alemana de 1890. El autor, que ha tratado con mayor extensión el tema, ver MARIO DE LA CUEVA en *Opus cit.*, t. II, pág. 752, en donde hace una detenida clasificación de conflictos y enumeración de criterios doctrinales. En la doctrina española, E. PÉREZ BOTIJA: *Curso de Derecho de trabajo*, 6.ª edic., 1960, el comienzo del capítulo dedicado a conflictos.

(31) Ver MARIO DE LA CUEVA: *Opus cit.*, t. II, pág. 470.

muchos casos, hará falta que se supere la concepción estática que para algunos pudiera tener el convenio. Un convenio puede tener ciertas probabilidades de continuidad si se acomoda a unas líneas razonables y responde a una pretensión común. En la práctica, se han de proporcionar unas evidentes mejoras para las partes representadas. Pero normalmente un convenio comienza por una inicial experiencia, por un compromiso que se toma pensando en su perentoriedad y en la posibilidad de que habrá de ser mejorado. Es decir, que el convenio tiene un valor, en función a la marcha negociadora que supone. Por ello, el convenio tendrá diferente significado, según se trate de una etapa inicial —que requerirá su complemento con nuevas aspiraciones no introducidas en este primer contacto— o una capa ya consolidada— en cuyo caso, habrá que actualizar las cláusulas a las nuevas circunstancias que condicionan la coyuntura laboral, porque el primitivo convenio ha dejado de tener importancia al ser superado por la realidad, quedándose atrasado, o insuficiente en relación con la evolución de las nuevas necesidades de los trabajadores y a las nuevas posibilidades de la empresa.

Ya hemos señalado anteriormente cómo a unos períodos de franca euforia de negociación han sucedido otros en los que apenas si se han celebrado convenios y menos aún, los suscritos, no se han mejorado o sustituido por otros.

En estas etapas se ha llegado a un estancamiento, a una estratificación en la negociación, con los consiguientes perjuicios que supone el desembocar en unas bases petrificadas imposibles de superar (32). Así, por ejemplo, nuevamente el caso de Francia nos muestra cómo a una etapa de verdadera predisposición de trabajadores y empresas en pro de la negociación en los años 30, le sucedió a final de este decenio un período en los que apenas si se negociaron convenios ni se alteraron las mejoras y condiciones primitivas, a pesar de la constante denuncia por parte de los trabajadores de la elevación del coste de vida. Frente a esta actitud deliberada de las empresas de no revisar las bases del convenio, los trabajadores, para romper esta aislamiento, tienen que acudir en la mayoría de los casos a provocar conflictos como único medio para despertar a aquéllos de su abstencionismo y cómoda postura de pasividad.

Una vez más el conflicto entra en juego para dar la suficiente fluidez a la mecánica negociadora asegurando su continuidad. La automática acomodación de la normativa laboral a las necesidades del momento que supone el con-

(32) El descrédito sindical que ello acarrea hace que los sindicatos procuren por todos los medios mantener en forma esta carrera de negociación. Así, se comprende que la O. I. T. en el Convenio número 98 sobre derechos de sindicatos y negociación colectiva de 1949 considerase como un complemento de la libertad mundial el que exista una auténtica negociación colectiva. Ver *La libertad sindical*, O. I. T., pág. 39, y ALBERTO J. SILY: *La organización sindical*. Buenos Aires, 1962; pág. 161.

venio, se rompería si no fuese por esta válvula de seguridad que es el conflicto. Cuando la acomodación entre norma y realidad se aleja, por una falta de negociación, o cuando deliberadamente se dejan de actualizar las cláusulas de un convenio, se puede llegar a una situación que, de no ser remediada, dará origen a numerosas disputas laborales.

En otro orden de ideas y también dentro de esta fase de negociación progresiva, juega un papel importante el conflicto para la celebración de nuevos convenios. Hasta el momento, nos hemos referido a los problemas que plantea la negociación progresiva, sin hacer distinción entre los desniveles profesionales.

En el campo de la negociación colectiva no solamente son necesarios reajustes por razón del transcurso del tiempo, sino también, por la simple desarmonización que se puede producir en el conjunto laboral por las ventajas obtenidas en una determinada profesión que inexorablemente repercute sobre las restantes.

Ya ha quedado indicado que hay una evidente emulación entre las diferentes profesiones, y aun dentro de cada una, entre las categorías profesionales por obtener mayores ventajas respecto del resto de los trabajadores. Una mejora lograda en una categoría, inexorablemente llevará aparejada la petición de las demás por equipararse y, a veces, numerosos conflictos surgirán precisamente por esta diferencia de posición obtenidas por sectores profesionales o categorías que tradicionalmente han estado en condiciones de inferioridad y que, a largo plazo, habrán de dar lugar en aquellos otros que no han sido favorecidos, en similar proporción, o que simplemente han visto reducirse sus ventajas en comparación con el nivel de otros trabajadores, a su juicio, menos merecedoras de ellas a adoptar una actitud de franca oposición o al menos de desaliento. Estos desniveles, que ya vimos la importancia que adquieren en la fase de negociación, se repiten aún más acusadamente en estos momentos. Por eso pretenderán, mediante una revisión de las bases del convenio, rectificar estos desajustes producidos en el horizonte laboral. Inexorablemente tenderá a normalizarse, bien sea a través del convenio, o, de lo contrario, el conflicto surgirá como planteamiento previo a una posible disputa laboral.

De otro lado, esta concordancia o correlación entre diferentes sectores de la producción, profesiones y categorías profesionales, podrá dar lugar a un quietismo negociador y a una posición de estancamiento, económico-social invocando las empresas el peligro que puede suponer el reconocer determinadas mejoras y que han de repercutir, a veces con carácter indisciplinario, en el resto de la economía. Para evitar tales inconvenientes se recomienda la adopción de medidas de conjunto que eviten, de un lado, la paralización en la negociación, y de otro, permitan la progresiva mejora sin graves desajustes la-

borales. Pero ante la imposibilidad de fijar con claridad estas interdependencias, posiblemente, se sumiría con ello a los trabajadores a la incertidumbre de no poder actualizar los convenios. Todo ello puede significar un tremendo freno a la eficacia negociadora, y una vez más el conflicto se presentará como única alternativa para evitar el estancamiento.

Concluyendo, podemos decir que ante tales disyuntivas no les cabrá más solución a las partes que plantear la solución del conflicto antes de que el enfrentamiento desemboque en una lucha declarada. En principio, a los contendientes de un conflicto no les caben nada más que dos soluciones para remediar la situación: la lamentación ante la opinión pública y el Poder público para que éste resuelva su situación, por medio de disposiciones generales y normas de obligado cumplimiento (33), o la discusión con la parte contraria para obtener de ésta las mejoras o el reconocimiento de sus pretensiones a través de la mecánica negociadora. Si falta esta última, no tendrán más remedio que agotar la vía de la lamentación. En el caso de que el Poder público se confabulase con cualquiera de las partes y, especialmente en el caso de que las empresas con el pretexto de imposibilidad de otorgar estas mejoras (fundadas en múltiples motivos técnicos, económicos, estratégicos, etc.), se vieses secundadas o amparadas por el Poder, no le cabrá a la otra parte, en este caso, a los trabajadores, otra solución que la aceptación silenciosa, la claudicación y la renuncia o, por último y como caso límite, la violencia (34), con las consecuencias que ello pudiera acarrear. Es decir, una vez más el conflicto jugará un papel indiscutible en la fijación de las condiciones de prestación de trabajo, aunque en este último caso el conflicto traspasaría los estrictos límites del aspecto laboral para configurarse como un conflicto político, encaminado a modificar la actitud y política del Estado. Se trataría ya de un conflicto revolucionario, tema que excede a nuestro planteamiento.

Tal vez a lo largo de las anteriores páginas se haya abusado, con reiterada insistencia, en resaltar una correlación que, además, pudiera aparecer como algo evidente, y comprobarse a simple vista. Sin embargo, hemos creído oportuno insistir sobre ello, ya que algunos sectores de la doctrina estiman como posible que en un futuro más o menos inmediato los términos de convenio y

(33) O la extensión a su favor de convenios que en principio no le afectan. Sobre este aspecto ver FOURNIER: «L'extension des conventions collectives», *Droit Social*, abril 1952, y VICENZO CARULLO para el caso italiano y su posible anticonstitucionalidad. *Diritto sindacale transitorio*, Milán, 1960, y GIUSEPPE PERA: *Problemi costituzionali del Diritto sindacale italiano*. Milán, 1960.

(34) P. GRUNEBaum BALLIN y RENÉ PETIT: *Les conflits collectives du travail et leur règlement dans le monde contemporain*. París, 1954. Ver conclusiones, pág. 317.

conflicto se lleguen a separar e independizar, de tal manera, que el convenio acabe por institucionalizarse y dar paso a una nueva forma de fijación de condiciones de prestación laboral. Para recusar tales hipótesis es por lo que hemos creído conveniente, amparándonos en la naturaleza misma del proceso de la negociación colectiva, y dentro de los límites de espacio que nos han sido señalados, demostrar cómo es imposible fijar un concepto de la negociación y del convenio, desligados ambos de la idea del conflicto.

JOAQUÍN PÉREZ BOTIJA