

El contrato colectivo de trabajo en Colombia

José LOPEZ HENAO

Advertencia

Parodiando el comienzo de la inmortal encíclica "Rerum Novarum", podríamos decir con León XIII que en Colombia se ha despertado últimamente un inusitado afán de novedades que no solamente ha querido introducir mudanzas en el orden político, sino que las extiende de manera principal al orden económico. Se ha pretendido revolucionar, no cabe duda, en todos los campos sociales e institucionales y parece que sólo hubiera un pensamiento político: el de festejar cada día más a las clases populares con una legislación social que las deslumbrase, no importa que ella sea introducida a veces de afuera y desadaptada a nuestro medio o que no corresponda exactamente al grado de nuestro desarrollo industrial y agrícola. Lo fundamental es halagar el sentimiento popular, aun a costa de sagrados intereses públicos o privados y hacer aparecer a nuestra patria como suelo privilegiado donde las prerrogativas del trabajo cuentan con garantías legales jamás soñadas por otros pueblos de nuestra misma incipiente economía. Un estadista de nombre pronunció recientemente una conferencia magistral en que anotaba el hecho insólito de haber legislado socialmente en Colombia como si se tratara de un país donde los problemas de la riqueza hubieran llegado al máximo de su desarrollo, donde el industrialismo hubiera alcanzado la saturación de los pueblos europeos, donde la economía hubiera traspasado hace muchos años los lindes de su contenido colonial. Se ha cometido así en buena parte de nuestra legislación social el error de anticipar la ley al hecho nacional, de tratar la solución de las más graves cuestiones públicas antes de que ellas se presentaran por formación natural, de crear en nuestras instituciones civiles fórmulas reguladoras de situaciones artificiales o todavía inexistentes. Todo por el afán desmedido de copiar los adelantos sociales de otros pueblos que hace siglos bordearon la etapa colonial y se hallan enfrentados a los complejos problemas del industrialismo en su más álgida etapa, como consecuencia del inmenso desarrollo de las máquinas. Nada tiene de raro entonces que muchas de nuestras leyes sociales se queden escritas, que numerosas de en-

tre ellas tengan que ser reformadas a los pocos meses de su aplicación y que después de los ensayos de la experiencia se encuentre explicado el poco tino con que fueron muchas expedidas.

Prudencia para legislar

Sirva esta breve advertencia como voz que aconseja tener en cuenta los dictados de la prudencia en los propósitos de nuestros estadistas, dejados llevar con frecuencia por un anhelo de reformarlo todo sin meditar antes en la necesidad de preverlo todo y de estudiar a conciencia el alcance y significado de los proyectos concebidos. De nada sirve una legislación inaplicable, como no sea para garantizar la ambición política de quienes se pasean sobre los hombros del pueblo predicándole bellas ideas irrealizables. Es tan complicado legislar en materia social, que nosotros preferiríamos una sola ley consciente, sabia y saludable para cada legislatura, en lugar de esos hacinamientos de reformas o innovaciones cuyo significado se escapa a la mayoría de las gentes colombianas, cuya practicidad resulta a veces punto menos que imposible y cuyos resultados son tan lánguidos como fueron de codiciosas las intenciones de sus autores.

Una idea del gobierno

El actual gobierno colombiano ha anunciado que presentará al próximo congreso nacional un proyecto de ley sobre contrato colectivo de trabajo. El aviso ha sido rodeado de una publicidad exuberante, con pretexto de que los colombianos de buena voluntad aporten sus luces al estudio de esta materia. Por eso estamos nosotros aquí y porque deseamos expresar noble y desinteresadamente el punto de vista católico, no sobre el proyecto, que aún es desconocido, pero sí sobre el tema, de tan amplia difusión contemporánea. No es superfluo observar que sobre el contrato colectivo de trabajo existe literatura copiosísima en centenares de volúmenes y tratados, y que en una exposición de esta naturaleza no es posible sino dar una idea general de los orígenes, la naturaleza, las ventajas y los inconvenientes de aquella especie de convención.

La idea del gobierno empieza a ser discutida con apasionante interés. Las opiniones alternan indistintamente. Los periódicos más vecinos al actual régimen tributan aplausos entusiastas a la anunciada innovación, mientras que del ala izquierda brota la inconformidad por el proyecto y se dice que él perjudicará el sólido desarrollo del sindicalismo, porque lo estimulará artificialmente, sin bases de perdurabilidad. En la prensa de la derecha dan un alerta contra el proyecto, sin desconocer

las ventajas que contiene, so pretexto de que nuestro ambiente económico no se halla preparado para él y de que puede constituir una amenaza social dentro de las características políticas y revolucionarias de que adolecen nuestros sindicatos.

Dilema de una administración

La presente administración pública, es muy notorio, se halla frente al dilema de estimular toda clase de reformas sociales, aun las más atrevidas, o de perder la confianza de las masas obreras que regula de manera inflexible el sindicalismo existente. No sería temerario afirmar que viéndose el gobierno cercado por este rígido anillo de hierro, opte por continuar la transformación revolucionaria empezada, aun a riesgo de que la nación no se halle preparada para afrontarla. No pretendemos atribuir a la iniciativa del convenio colectivo de trabajo un carácter revolucionario y peligroso en sí, pero desde ahora advertimos que muchas dudas nos asaltan sobre la posibilidad de su aplicación inmediata y obligatoria a nuestro medio y sobre los bienhechores resultados que de ella se predicán. El reportaje concedido últimamente por el señor ministro de gobierno para explicar la significación y facilidad de aplicación de esta forma colectiva de contrato de trabajo, antes que convencernos de sus beneficios reales en el momento actual de la patria, nos sugiere muchas vacilaciones y nos deja múltiples lagunas. Quizás el señor ministro está influido en demasía por las teorías de los libros y ha descuidado la realidad colombiana. Sus propias contestaciones a las dudas que le formula quien lo interroga no resuelven con precisión y claridad la vasta complejidad del problema.

Dos partes fundamentales

Pero para ordenar la exposición dividámosla en dos partes: la teórica y la práctica, explicando en la primera lo que es el contrato colectivo de trabajo, sus orígenes, su naturaleza, sus beneficios y sus desventajas, y en la segunda su aplicabilidad a la Colombia en que vivimos y las formas que nosotros consideramos más eficaces para llegar a un desiderátum en estas materias que tienden a eliminar los conflictos entre el capital y el trabajo y a constituir una sociedad mejor.

Qué es el contrato colectivo de trabajo

El contrato de trabajo es colectivo cuando se concierta no de hombre a hombre o de obrero aislado a patrono, sino entre un grupo de obreros y un grupo de patronos o simplemente entre un grupo de tra-

bajadores y un solo patrono. Se distingue el contrato colectivo perfecto del imperfecto o semicolectivo. Por el primero se entiende el que acuerdan los grupos o sindicatos de obreros de una misma industria y que trabajan en una misma región, con los respectivos patronos o grupos o sindicatos de patronos de esa industria y de esa región. Es un verdadero contrato entre dos colectividades. El imperfecto se produce cuando el sindicato o los grupos obreros de una sola fábrica contratan con un solo patrono, el de esta fábrica.

Orígenes del contrato

Los orígenes del contrato colectivo de trabajo hay que buscarlos en las perniciosas consecuencias que la libertad ilimitada de trabajo, fruto mimado de la Revolución Francesa y del Imperio, atrajo para los obreros, la parte más débil. La libre concurrencia económica, el ansia desmesurada de riqueza, una pagana concepción del capital y del trabajo, la esclavitud económica del más humilde, son capítulos que acusan el despiadado espíritu de los revolucionarios, que al pretender el restablecimiento de la libertad absoluta en el orden del trabajo, sólo consiguieron que ella existiera para los más fuertes y quedara abolida para los pobres. Con tal motivo éstos quedaron reducidos a la condición de siervos, más aún de cosas, y el contrato de trabajo era tenido como una mercancía, sujeto a la ley económica del más fuerte. Se olvidó que el más débil era también persona y que de su trabajo no se puede aislar el elemento humano porque es acto racional y libre del hombre, no considerado éste como en la era pagana sino como sujeto de derechos y deberes y redimido por la obra de Cristo. Tan arbitrario e injusto orden de cosas fue anatematizado por León XIII cuando dijo: "Y si acaeciere alguna vez que el obrero, obligado de la necesidad o movido por miedo de un mal mayor, aceptase una condición más dura que, aunque no quisiera, tuviera que aceptar por imponérsela absolutamente el amo o el contratista, sería eso hacerle violencia, y contra esa violencia reclama la justicia". El Pontífice inmarcesible esbozaba desde 1891 el futuro orden económico de la sociedad, dentro del cual es el contrato colectivo de trabajo una de sus ruedas más importantes, cuando expresaba las siguientes palabras: "Pero en estos y semejantes casos, como se trata de determinar, por ejemplo, cuántas horas habrá de durar el trabajo en cada una de las industrias u oficios, qué medios se habrán de emplear para mirar por la salud, especialmente en los talleres o fábricas, para que no se entremetan en esto demasiado las autoridades, lo mejor será reservar la decisión de estas cuestiones a las corporaciones...".

Bautismo cristiano. - Su razón de ser

El origen del contrato colectivo de trabajo, como es fácil comprobarlo, no pudo ser sino cristiano. Nunca jamás puede haber sido patrimonio de los herederos antiguos y modernos de la Revolución Francesa, como se anda proclamando desde altos cargos públicos para obtener apoyos de las muchedumbres electorales o la confianza de las masas dispersas. El contrato colectivo de trabajo, al que dio lugar la abolición de las corporaciones medievales, fue precisamente la defensa de las clases desvalidas contra el egoísmo individualista que las desarmó frente al orden económico negándoles el derecho de asociarse en colectividad. Por el convenio colectivo de trabajo se intenta desde mediados del siglo pasado recuperar la antigua fuerza proletaria, menoscabada por una excesiva y absurda libertad que fue el gaje de los más poderosos. A la Iglesia le tocó asistir con júbilo y bajo su paternal protección al nacimiento de esta especie de relación corporativa en la pasada centuria, mediante la iniciativa de la acción obrera colectiva. La Iglesia, que amparó los gremios antiguos, no podía menos que regocijarse con el nacimiento de ciertas formas de contratación de trabajo que eran reflejo de instituciones cristianas abolidas. Los obreros explotados habían comprendido que el patrono de mil obreros poseía con relación a cada uno de ellos una fuerza, una autoridad que estaba en relación de mil a uno; habían observado también que este hecho rompía el equilibrio en el ámbito de la producción y que entonces fácilmente podía surgir la opresión de empresarios anticristianos, validos de su fuerza incontenible. Y he aquí que concluyeron en esta forma: si mil obreros, por sí o por representantes, pueden discutir colectivamente con su patrono o sus patronos, el equilibrio tiene que restablecerse porque las fuerzas se nivelan, y entonces, en lugar de condiciones de trabajo arbitrariamente impuestas, habrá convenciones libremente discutidas y aceptadas que al mismo tiempo sean una garantía del orden y del trabajo en cada empresa y una seguridad de paz social. Así nace el contrato colectivo de trabajo, que reemplaza al contrato individual. Se extiende poco a poco a todos los países europeos a medida que los obreros logran la supresión de las restricciones legales al derecho de asociación. Nada extraño que él hubiera sido desde el siglo anterior el mejor precursor del corporativismo moderno, que sin la intervención absorbente del Estado es la mejor solución a la cuestión social.

Su objeto y fin. - El sindicalismo

La convención colectiva de trabajo, que en un principio tuvo apenas como objeto la cuantía del salario y la duración del trabajo, hoy día

va extendiendo su radio de acción y se ocupa de multitud de problemas, generalmente todos aquellos que son causa de conflicto entre el capital y el trabajo. Todas las cuestiones que interesan a la profesión y a los oficios pueden ser reguladas por la acción colectiva patronal-obrera, y de hecho lo son en los pueblos donde la institución ha alcanzado mayor predominio por la cultura de sus trabajadores y el avance del régimen de gobierno.

La autoridad patronal puede que se encuentre restringida, es cierto, mediante la nueva especie de contrato, pero también es verdad que no queda aniquilada. Con vistas al bien común, dentro de un estrecho anhelo de colaboración de todas las fuerzas productoras de la riqueza, presidiendo las convenciones del trabajo con la caridad y con la justicia, la cual no es sino la plena realización de aquella, se restablece el equilibrio perdido en el orden de la economía y se procura la armonía de las clases sociales en bien de la comunidad y de la patria. Quedan en pie, sin embargo, la autoridad patronal dirigiendo las grandes líneas de la industria, las instalaciones materiales, la escogencia y adquisición de las materias primas, los modos de fabricación, la búsqueda de mercados para los productos elaborados y también, por lo general, con el derecho a la admisión de los obreros en la empresa.

Posteriormente, frente a la extensión del sindicalismo, entró en debate el punto de si únicamente debía el patrono aceptar en su fábrica a los obreros sindicalizados. En la práctica y sobre todo en los países donde existe el corporativismo de Estado, las convenciones colectivas prohíben la admisión de no sindicalizados en la empresa, pero ello se explica porque todos los hombres están encuadrados en gremios y profesiones, que a su vez constituyen las corporaciones, las cuales son organismos de derecho público vigilados por el Estado y sometidos a su dirección. Hay allí una especie de sindicalismo casi obligatorio que contribuye a reforzar la eficacia de los convenios colectivos, y estos mismos son obligatorios aun para quienes sean obreros libres, no encuadrados en las organizaciones corporativas.

Elemento de armonía

De las observaciones apuntadas se puede apreciar las ventajas del contrato colectivo. Si él equilibra los elementos humanos que intervienen en la elaboración de la riqueza y todos a una procuran con esta nueva modalidad la justa regulación de sus relaciones, no hay duda que la empresa se beneficia, porque para su progreso se parte de una base sólida y equitativa que mantiene satisfechos a patronos y obreros. El patrono habrá de estar más tranquilo porque no tendrá la amenaza de conflictos sucesivos provenientes de la irregularidad de los contratos

individuales: son los obreros conjuntamente los que han aceptado determinada convención de trabajo. Estos a su vez hallarán menos causas de discordia, porque la contratación del trabajo se hizo de mutuo acuerdo y no podrán alegar en el futuro que hubo engaño o violencia, que la ley del más fuerte se impuso al más débil, que el patrono cometió abusos ante la indignancia del subordinado.

Desaparición de la huelga

Es lógico que la huelga tiende a desaparecer dentro de este régimen, ya que las condiciones del trabajo así contratado serán las más equitativas y las que mejor atiendan al bien de la empresa y al bienestar de la comunidad. Si se conviene colectivamente determinada tasa de salarios, condiciones justas en la duración de la jornada laboral, indemnizaciones legítimas en determinados eventos que amengüen la capacidad del trabajador, ciertas primas o bonificaciones al cabo de algún tiempo de trabajo, la justa accesión de los obreros a la propiedad en la empresa en que trabajan, el respeto a la dignidad del trabajador y de la trabajadora etc., no se ve la causa de que la huelga sobrevenga fácilmente estando refrendadas con la buena fe, con la justicia y con la caridad todas aquellas disposiciones colectivas. Es preciso considerar además que el contrato así establecido es más respetable, más autorizado, más en consonancia con la naturaleza humana y con el orden social. De ahí que sea más difícil trasgredirlo. Las diferencias sociales dejan así el campo a una igualdad jurídica y moral que es fuente de beneficios innumerables, y las distancias y los contrastes entre las clases productoras se disminuyen y suavizan, ante el hecho solemne del pacto colectivo. Las causas de la explotación se reducirán. El antiguo tirano cederá el campo al colaborador, cordial, y el odio de los desposeídos necesariamente irá tornándose poco a poco en afecto por el patrono y por la empresa.

Elimina la concurrencia entre obreros y entre patronos

Beneficio primordial del contrato colectivo es también el de que evita la concurrencia entre obreros y entre patronos. Fijadas las condiciones de trabajo en una empresa o industria, el patrono habrá de someterse a ellas y entonces no podrá admitir obreros que se presenten a competir con los que han celebrado colectivamente el trabajo y vayan a ofrecer la misma obra por menor precio, o bien un trabajo mayor por el salario establecido. No se harán daño los obreros entre sí y se fomentará el espíritu de solidaridad, que es base de progreso individual. La cohesión profesional así organizada tiende a hacer olvidar a los trabaja-

dores sus intereses egoístas para orientarlos hacia el bien de la clase profesional, por la cual habrán de hacer sacrificios y renunciamientos personales.

Y entre los patronos de una misma industria elimina igualmente la competencia, porque en virtud de las tarifas acordadas en el convenio colectivo se limita la capacidad de competencia, como la que se hace vendiendo productos iguales a precios muy inferiores de los que se cotizan ordinariamente, ya que no se puede apelar a rebaja de salarios o a merma de favorables condiciones de trabajo para disminuir el costo de producción. No pudiendo valerse de estas armas, que no son escasas, la empresa tendría que optar por la competencia en los precios a costa de sus ganancias razonables o de su propia ruina, lo cual no sucedería. Por donde se ve la causa para que se elimine en gran parte la libre competencia patronal. No puede negarse que con la disminución de estos factores de lucha económica se hace un bien no solamente a las empresas sino a la sociedad.

Dignifica el trabajo

Por otra parte, la convención colectiva laboral dignifica las relaciones entre el capital y el trabajo al situarlos en pie de igualdad cuando se contrata. Se evita el menoscabo de la dignidad en el menos fuerte; se elimina el trabajo-mercancía; se establece o debe establecerse que el hombre es fin dentro de la producción económica, nunca medio; persona, nunca cosa; el obrero, sujeto de derechos como hombre y como cristiano y también sujeto de deberes; el *homo œconomicus* tiene que desaparecer para que en su campo surja el *pater familias* que ha de cumplir la función social que Dios le señaló.

¿De la tiranía patronal a la sindical?

Pero al lado de tan numerosas ventajas, someramente expuestas, los opositores presentan múltiples inconvenientes al contrato colectivo. Dicen algunos que suprime la libertad del obrero y su iniciativa para reducirlo a una simple pieza mecánica en el rodaje obrero laborante. Que para sustraerlo a la tiranía patronal se le entrega a la tiranía sindical. Ya no tiene más libertad, porque la entregó al sindicato.

Es cierto que el obrero no puede moverse del mismo modo dentro de la acción individual que dentro de la colectiva, que en aquella es dueño absoluto de su voluntad para contratar a su manera o retirarse del trabajo si no se le conceden determinadas garantías, pero no es posible deducir de allí mayores ventajas que las que puede obtener por la acción colectiva. Sería negar los provechos de la asociación, lo cual es

absurdo si se tiene en cuenta que ella eleva en general la condición del obrero como la del patrono, con mayor razón la del primero, el más débil. De lo que debe precaverse sí el obrero es de entregarse a la tiranía sindical, a veces más odiosa que cualquiera otra. Si el sindicato es revolucionario, inmoral, marxista, izquierdista o de aviesos fines políticos, el sindicalizado de buena fue, de sanos principios y de cristiana moral, se vería en el peligro de ser sometido a un yugo que difiere poco de la esclavitud de que pretende salir y que aun a veces la supera con abundancia.

No nivela las aptitudes y merecimientos

La objeción de que la contratación colectiva desconoce las capacidades individuales del trabajador y tiende a asimilar los méritos, conocimientos y aptitudes de los unos con la incapacidad, defectos e ineptitud de los otros, nivelándolo todo con el rasero de un mismo salario y de ventajas idénticas, carece para nosotros de vital importancia. La solución colectiva no entraña necesariamente uniformidad de remuneración para todos los trabajadores. Caben en ella la discriminación de la idoneidad de ciertos grupos de obreros, lo mismo que el establecimiento de ciertas escalas en la aptitud o en la técnica del jornalero. Para ello bastará solamente atender a los distintos oficios a que se dedican los varios grupos de trabajadores, fijando los salarios por categorías, por edades y por merecimientos. Nada impide que en la acción colectiva sean introducidas semejantes especificaciones. A este fin el esfuerzo concertado de patronos y trabajadores verificará la selección adecuada del personal para graduarlo en beneficios de acuerdo con sus rendimientos. Así, los menos aptos o los menos capaces de prestar una tarea eficaz y reproductiva a la empresa, serán clasificados en rango inferior dentro del mismo concierto obrero-patronal.

La magistratura del trabajo

La vieja y más usual objeción contra el sistema se hace consistir en la imposibilidad de garantizar su ejecución, una vez convenido, por hallarse desprovisto de sanción eficaz. Se arguye: no hay contrato verdadero donde falta posibilidad de exigir su cumplimiento. La acción escapa a nuestro régimen civil. Si el patrono no cumple los compromisos así pactados, ¿cuál sería la solución?, preguntan algunos. La huelga, se contestan, y entonces la armonía se rompe y de nuevo se introduce la lucha de clases por los rencores y los odios. En consecuencia, falla el ideal del sistema. Si en cambio son los obreros quienes no atienden a la palabra empeñada, ¿qué remedio queda a los patronos? El lock-

out sería impropio, a menos que se empleara como arma para desplazar al personal obrero rebelde y substituirlo por otro más dócil. Pero no es la solución más indicada ni sería la más practicada. El patrono no puede dirigir acciones personales contra los obreros porque el contrato fue verificado con una entidad de éstos, verbigracia el sindicato. Entonces procede contra éste para perseguir daños y perjuicios. Pero, ¿cómo los obtiene? A veces las cajas sindicales están exhaustas. En tales casos corresponde a la ley establecer las sanciones y garantizar la ejecución de los contratos. Generalmente en países donde el sistema colectivo de trabajo está más perfeccionado por desarrollarse en medios de mayor civilización profesional, existe la magistratura del trabajo, a quien compete la decisión de los conflictos litigiosos procedentes del contrato colectivo. Esta magistratura de derecho público bien puede estar constituida con representantes de los patronos y de los obreros como también del Estado, o ser un simple órgano estatal compuesto por personas neutrales o ajenas a la voluntad de los cuerpos profesionales. En Portugal los jueces del trabajo subsisten independientemente de los sindicatos obreros o patronales en litigio, pero pueden ser asistidos por representantes de éstos en su labor de instrucción. Tienen funciones conciliatorias y arbitrales y cerca de ellos están los delegados del Estado, inspectores de la ley y protectores oficiales de los trabajadores. También en Italia se dirimen las diferencias entre los cuerpos profesionales por medio de la magistratura del trabajo, la cual es una pura creación del Estado y posee facultades vastísimas que le permiten hacer y deshacer en los convenios colectivos. Es la autoridad estatal omnipotente en marcha.

Problemas por resolver. - Un peligro para los obreros

Otros problemas minuciosos y de carácter jurídico se presentan frente al contrato que examinamos. Si están obligados a cumplirlos solamente quienes se hallaban en el sindicato al tiempo de la celebración, si lo estarán los que ingresaron posteriormente a él, si siguen atados al convenio los que se retiraron del sindicato pero se habían comprometido con la empresa cuando eran sindicalizados, si subsiste el contrato cuando desaparezca por cualquier causa el sindicato, si el patrono está obligado a garantizar los beneficios del convenio a los nuevos obreros que entren a la empresa y no se sindicalicen en ella. Largo sería contemplar la posible solución a cada uno de estos interrogantes. Pero bástenos establecer algunas reglas generales. Para que la eficacia del contrato colectivo no sea disminuída por alternativas caprichosas dependientes de la libertad individual, el ideal sería que todos los obreros estuvieran sindicalizados para procurar el cumplimiento recíproco de los deberes y

de los derechos. Esto supone naturalmente una intensa y bien formada conciencia sindical, un sano sentido de asociación, mejor diríamos una vasta cultura cívica profesional que ligara a los hombres de un mismo oficio o profesión en comunes aspiraciones. De otra manera se iría a la ineficacia por la anarquía. Si subsiste la absoluta libertad de contratar a pesar de las convenciones colectivas, fácilmente se hace nulo el beneficio de éstas por el desplazamiento ilimitado de la iniciativa obrera particular. Podría entonces darse ocasión a la constitución de privilegios dentro de una misma empresa o industria, según los cuales el sindicalizado recibiera todos los provechos y el que no lo fuera debería someterse a la condición más humilde o desventajosa; aunque sus capacidades y méritos lo hicieran acreedor a las mejores garantías.

Esta situación sería injusta en un caso: cuando el obrero no perteneciera al sindicato por una justa causa, por ejemplo, si en el seno de aquel predomina una ideología disolvente o contraria a sus aspiraciones humanas, si la tendencia del sindicato en cuestión es más política que económica, si sus miembros o la mayoría de ellos o sus dirigentes no son personas de probada honorabilidad, no tienen una buena conducta o tratan de explotar a los afiliados. Nadie estaría obligado en semejantes condiciones a encuadrarse dentro de una agrupación de tal naturaleza, y sin embargo quien así procediera podría verse privado de derechos y de beneficios en la empresa o industria donde, para gozar de las prerrogativas del convenio colectivo, fuera preciso estar sindicalizado en el grupo respectivo. Punto es este que conviene meditarlo a fondo y que podría sorprender ingratamente a muchos trabajadores una vez instituido legalmente el contrato colectivo y hecho obligatorio con el sindicato existente en cada empresa, como se anuncia por el gobierno de Colombia.

El sindicalismo sano, garantía de la eficacia del contrato

Como se observa, la suerte feliz del contrato colectivo depende en gran parte de la calidad y la autoridad moral del sindicato. Hay sindicatos perniciosos, y en tal caso sería inicuo y hasta antijurídico imponer a los obreros no sindicalizados el respeto a cláusulas aceptadas por una asociación que no los ha representado porque no le han conferido poder para ello. Aquí de la antigua sentencia clásica: "Summum jus, summa injuria". Por el camino de la obtención de los mayores derechos podría inferirse a los interesados una grande injusticia. Lo fundamental y ambicionable es que haya sindicatos en las empresas o industrias que puedan reunir en torno suyo a todos los obreros; que tengan autoridad moral suficiente para inspirar adhesión y suscitar respeto; que por su prestigio y su conciencia de asociación que sólo quiere el bien común dentro del bien de sus asociados, no encuentre obstáculo para hablar en

nombre de todos, obrar en representación suya y obtener las mejores protecciones. Así y sólo así se evitaría el conflicto creado por la existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa, lo cual no se explica sino como un desacuerdo esencial entre los trabajadores de ella. Entre nosotros se ha dado ya este caso. Tratándose del pacto colectivo de trabajo ocurrirían numerosos problemas con la existencia plural del sindicalismo en una sola empresa y habría que celebrar tantos contratos cuantas agrupaciones sindicales hubiera, lo que se prestaría a confusiones y conflictos. O sería necesario dar preferencia a uno solo, el más poderoso y respetable, y en este caso tampoco se evitarían las discordias o recelos. El último criterio parece ser el que prevalece en el proyecto que prepara el gobierno colombiano.

Duración y modificación del contrato colectivo

El pacto colectivo de trabajo, como cualquier contrato individual entre el capital y el trabajo, obliga en justicia conmutativa. El obrero que ha delegado a otros para contratar en su nombre, ha comprometido su palabra de la misma manera que si personalmente lo hubiera hecho. El contrato, por lo demás, se puede concluir por un tiempo determinado y vale hasta la expiración del plazo. Dentro de éste pueden las partes contratantes modificarlo o anularlo. El último caso sería cuando las condiciones económicas o sociales hubieran variado tanto que el cumplimiento del pacto fuera absolutamente imposible o notoriamente injusto. A juzgar por reciente declaración de una institución obrera que tiene por qué saberlo, el proyecto de ley para Colombia estatuirá que en las convenciones colectivas haya cláusulas de previsión que contemplen las diversas mejoras que deben introducirse durante el tiempo de vigencia de los pactos, en caso de haber variado clara y sensiblemente las condiciones de la vida o de la empresa. Se explica la inserción de estas cláusulas porque el proyecto colombiano prohibirá el paro o la huelga mientras dure el contrato. Aquella medida parece sugerida, según lo sospechamos, por la Confederación de Trabajadores Colombianos.

Imposibilidad jurídica de la huelga

La prohibición de la huelga mientras dure el convenio la juzgamos muy lógica y plausible. Si aceptamos que esta especie de contrato acerca las clases sociales, beneficia más directamente a la empresa y es el lineamiento primordial del contrato de sociedad y una faceta del régimen corporativo, no podemos menos que empezar por prohibir en él la huelga, justa en principio pero anticientífica en sus resultados. Por esto cabalmente afirma el ilustre jurista francés Georges Renard en el pri-

mer volumen de "La théorie de l'Institution": "La huelga no se concibe sino en el régimen contractual del arrendamiento de servicios. No hay huelga concebible jurídicamente por parte del órgano incorporado en una institución. Es la seguridad que el régimen institucional implanta para substituir lo precario del régimen contractual".

Dificultades de su aplicación obligatoria en Colombia

¿Será eficaz y aplicable el contrato colectivo en Colombia? De las consideraciones expuestas puede deducirse la conclusión. En primer lugar, nuestra incipiencia sindical no lo hace muy factible de inmediato. El sindicalismo ha disminuído últimamente, y aun en el periodo de su apogeo, más de ruido que de número, ha sido muy deficiente y escaso. Buen porcentaje de asociaciones sindicales existe jurídicamente, pero sin respaldo económico alguno, que no les permite desarrollar una acción realmente compulsiva. Y sobre todo, falta conciencia sindical, necesaria para la eficacia de la acción. En estas condiciones no es posible esperar grandes resultados próximos de la ley que regule el contrato colectivo, mucho menos si ella lo hace obligatorio. Sindicatos patronales no existen en el país, a menos que nuestros informes sean deficientes. Lo cual sin embargo no sería impedimento, dado que la convención colectiva puede pactarse de agrupación obrera a patrono aislado. Pero en este caso subsistiría la deficiencia, porque los convenios no podrían extenderse a grupos de industrias asociadas.

Necesidad de una sana conciencia sindical

El señor ministro de gobierno cree que el contrato colectivo es el que funda el sindicalismo y no éste el que engendra aquél, y sostiene que ante el halago de la nueva modalidad para contratar surgirán casi automáticamente y a porrillo las asociaciones sindicales en todas las industrias, comercios y oficios. No obstante, pensamos que esto es una sofisticada ilusión. No está la virtud del sindicalismo en que él florezca de repente y como por encanto cual planta silvestre. Una sindicalización así nacida podría ser pasajera y precaria. Para que ella sea duradera y consistente se requiere ante todo la formación de una cordial y solícita conciencia sindical, y ésta no se obtiene sino por una educación de años, y no precisamente a través de sindicatos izquierdistas o de inclinación marxista, como es la mayoría de los que en la patria contamos. Ese carácter es precisamente, a nuestro parecer, el que ha ahuyentado de sus filas a centenares de obreros que a ellos habían ingresado con el más noble anhelo de mejoramiento económico y profesional, pero que sólo encontraron allí malsanas tendencias, no escasos odios de clase y cierto

sello de partido político que les quita desde luego su finalidad intrínseca y los coloca fuera de la ley. Dentro de nuestra rudimentaria organización sindical difícil será percibir la eficacia del contrato colectivo: siempre habrá por fuera del sindicato respetables grupos de obreros ajenos al convenio, porque no desean sindicalizarse en cuadros que no les ofrecen garantías. Y si, como lo anuncia la Confederación de Trabajadores Colombianos, donde haya sindicato se contratará necesariamente con él, habría que pensar en la situación en que quedarían los no sindicalizados y si se los obligaría a aceptar lo pactado de manera colectiva.

Obrar dentro de la realidad

Por falta de ambiente sindicalista y corporativo juzgamos improcedente, ineficaz y arbitrario fundar por ahora como obligatorio el contrato colectivo en Colombia. No podemos desentendernos de la realidad. Además, en un país donde el industrialismo apenas comienza a desarrollarse y por consiguiente no se han definido con claridad los rasgos característicos de la industria, resulta candoroso pretender el establecimiento forzoso del convenio colectivo a través de los consorcios de industrias afines. Poco a poco, mediante una lenta formación de la conciencia profesional, de grupo, sindical, corporativa, la iniciativa irá abriéndose paso y la costumbre irá creando la bienhechora institución.

Necesidad de una ley

Ello no obsta, empero, para que por medio de la ley se regulen las convenciones colectivas de trabajo. Lo mejor sería conciliar la obligatoriedad con la libertad, dentro de un estilo especial de institución, a fin de abrirle camino a la idea, pero sin llegar a destruirla por la forzosa imposición. Qué materias podrían ser objeto del contrato, es punto trascendental que la ley puede fijar para mejor entendimiento, lo mismo que la duración. Y lo más urgente por lo pronto sería crear la magistratura del trabajo o atribuir a funcionarios especiales la actuación para dirimir las querellas provocadas a raíz de los pactos colectivos y garantizar su ejecución bajo claras sanciones. Comprendemos que es urgente dictar algunas medidas sobre esta materia, así sean elementales, para regular los convenios que ya han comenzado a aparecer y que pueden seguir surgiendo. Las federaciones de ferroviarios y de navieros y la asociación de productores de banano han celebrado en 1937 y en 1938 contratos colectivos con las empresas respectivas para poner punto final a viejas diferencias. La necesidad de legislar en este asunto se halla en razón directa de los conflictos que pueden sobrevenir en la aplicación de convenciones verificadas antes de la ley.

El ideal es el régimen corporativo

Pero el régimen de las convenciones colectivas no ha sido nunca considerado por los católicos sociales como uno definitivo. Siempre han deseado ellos una autoridad profesional que representara al mismo tiempo a los empleadores y a los empleados, investida de un carácter oficial en la corporación y que tenga el derecho de dictar sus reglamentos, bajo la debida vigilancia del Estado. Y para seguir los anhelos de la Santidad de Pío XI, es anhelo común promover el régimen de las corporaciones. Dice el Papa: "Todo el mundo comprende que es urgente buscar un pronto remedio a este grave desorden que lleva a la ruina a la sociedad. Pero no se podría obtener una curación perfecta sino a condición de sustituir, en cambio de esas clases opuestas, órganos bien constituidos, órdenes o profesiones que agrupen a los hombres no según la posición que ocupen en el mercado de trabajo, sino según las diferentes ramas de la actividad social a las cuales pertenecen. De la misma manera que aquellos que están unidos por relaciones de vecindad llegan a constituir ciudades, así la naturaleza inclina a los miembros de un mismo oficio o de una misma profesión, sea cual sea, a crear agrupaciones como órganos, si no esenciales, al menos naturales en la sociedad".

El sindicalismo cristiano es la base

Conviene entonces que fomentemos en Colombia el sindicalismo sano y constructivo, el sindicalismo cristiano, para aprovechar las múltiples ventajas que él nos ofrece en el campo económico. Ante la ley del contrato colectivo es posible que se desarrollen algunos sindicatos casi inexistentes y se creen otros nuevos. ¿Los católicos nos dejaremos arrebatar el campo de adversarios izquierdistas y comunistas?

En todos los países y en todas las profesiones las condiciones del trabajo han sido mejoradas en la medida en que los obreros han reemplazado el régimen de aislamiento y de impotencia por el de la cohesión y la disciplina sindical. Pero el sindicalismo debe ser cristiano si se pretende colaborar con él en la obra de la reconstrucción social. El sindicalismo izquierdista disuelve y antes fomenta la lucha de clases que disminuye las barreras que las separan entre sí. ¿Por qué tantos católicos influyentes permanecen desconfiados o al menos indiferentes al movimiento sindical cristiano? Porque imaginan que tarde o temprano, a pesar de nuestras buenas intenciones, el movimiento terminará por hacer triunfar la dictadura del proletariado. Pero a través de una intensa labor doctrinal y apostólica en los ambientes obreros y patronales, se han de formar las células que integren en el futuro el gran movimiento corporativo, restaurador del orden cristiano, que no entrañará una amenaza

para nadie. Entonces habrá llegado la época en que los obreros regresarán a nuestros lares, desengañados de los otros campos donde militaron y convencidos de que los católicos tenemos, como ninguno, hambre y sed de justicia.
