



[Ver aviso legal al final del documento](#)

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: DE LOS CONVENIOS EN GENERAL

ÍNDICE:

1) LOS CONVENIOS EN EL DERECHO INTERNACIONAL

a) Conceptos Doctrinarios

i) Diferenciación con los Tratados Internacionales

2) LOS CONVENIOS EN EL DERECHO LABORAL

a) Los convenios son instrumentos donde constan las normas internacionales del trabajo.

b) A nivel Interno: El convenio Colectivo como resultado de la negociación colectiva.

c) El carácter de obligatoriedad de los convenios colectivos



DESARROLLO

1) LOS CONVENIOS EN EL DERECHO INTERNACIONAL

a) Conceptos Doctrinarios

i) El Convenio es un tipo de arreglo internacional

“Los Tratados Internacionales son los contratos escritos que celebran entre sí las personas jurídicas internacionales. Son como muy bien dice el maestro Dr. Sánchez de Bustamante “El testimonio escrito de los acuerdos entre dos o más personas jurídicas internacionales, con el objeto de crear, modificar, o extinguir derechos, deberes, relaciones, instituciones, órganos, organismos o reglas de índole internacional individual o externa.”

Los arreglos internacionales se llaman por lo general: Tratados, Convenciones, Convenios, Protocolos, Declaraciones, Resoluciones, Recomendaciones, Pactos, Acuerdos, etc.

Algunos autores designan con el nombre de Tratados a los arreglos internacionales de importancia, sobre asuntos de máximo interés, celebrados con la mayor solemnidad. Actualmente se emplea los términos Tratados y Convenciones como sinónimos, sin embargo ciertos autores, entre otros el Dr. Isidoro Ruiz Moreno, opinan que la palabra convención es genérica, pues, dentro de ella caben los demás acuerdos internacionales, y que debe reservarse el término tratado para un caso especial.

Los Convenios son acuerdos de carácter particular que por lo general se refieren a asuntos administrativos, por ejemplo: correos, telégrafos, etc.

Los Protocolos pueden ser instrumentos autónomos que se refieren a acuerdos sobre determinados puntos parciales o provisionales, o instrumentos complementarios que aclaran, amplían o interpretan determinados puntos de un tratado o convención principal. Por lo común no son muy extensos, se llama también Protocolo al conjunto de actas sucesivas en las que constan las negociaciones.

Las Declaraciones son manifestaciones de conformidad sobre determinados puntos o reglas de conducta internacional que se dictan sobre ciertas materias y que llegan a tener fuerza colectiva por las adhesiones de otros Estados.

Las Resoluciones son compromisos morales de los Estados, que se formulan cuando no se ha podido llegar a un acuerdo.

Las Recomendaciones son simples normas de conducta que se sugieren a los Estados.”¹



"Por lo menos con catorce nombres diferentes suelen conocerse en la actualidad los acuerdos internacionales: tratado, convenio o convención, pacto, arreglo, acuerdo, reglamento, unión, acta, protocolo, modus vivendi, declaración, cartel, capitulación y concordato. Tratado es una denominación genérica que suele servir de título a las colecciones oficiales y particulares, de nombre a las cátedras universitarias sobre estas materias, y de expresión del contenido general a las monografías que las estudian y a los capítulos correspondientes de los manuales y obras del Derecho Internacional Público.

El término convenio se sustituye con mucha frecuencia por el de convención. Gramaticalmente son en realidad sinónimos al menos en el idioma castellano, pero nosotros preferimos la palabra convenio, no sólo por motivos eufónicos, sino además porque la otra se emplea con un alcance diferente en el Derecho Público interior para las instituciones deliberativas, como las Convenciones Constituyentes o las de los partidos políticos o las asociaciones, lo cual en ciertos casos puede originar alguna confusión."²

2) LOS CONVENIOS EN EL DERECHO LABORAL

a) Los convenios son instrumentos donde constan las normas internacionales del trabajo.

"Normas Internacionales del Trabajo y su trascendencia: Se entienden éstas como las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, prolijadas por países industrializados y por los países en vías de desarrollo según el tipo de región donde enfoque su aplicación. Se formaron para lograr un equilibrio favorable a la competencia, a las reformas de normas laborales a nivel Internacional, como también para agenciar el sentimiento de justicia social de condiciones favorables a obreros de distintos países como buen medio para la paz y atenuar conflictos industriales-laborales entre los Estados."³

b) A nivel Interno: El convenio Colectivo como resultado de la negociación colectiva.

"La negociación colectiva y su resultado: la convención o convenio colectivo, son reconocidos hoy en día como instrumentos indispensables de las relaciones laborales, pilares del Derecho



Colectivo de Trabajo.

(...)

La convención colectiva ha sido definida por la OIT en su Recomendación No. 91 como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, organizado 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".

Esta definición apunta al concepto más amplio y engloba todos los otros nombres con que es conocida tales como convenio o contrato colectivo, contrato normativo, convenio de empresa, pacto normativo, contrato sindical, acta transaccional y muchos otros más, aunque en algunos países pueden tener ámbito o contenido distinto.

La convención o convenio colectivo aspira al establecimiento de normas convencionales o de cumplimiento obligatorio, alcance muy expansivo y carácter inderogable, que impiden la discriminación o el favoritismo y permiten el trato igualitario a todos los trabajadores. Al fin, tanto conceptual como dogmáticamente, la convención se ha desprendido de concepciones contractualistas que podían circunscribir sus efectos al marco reducido de las partes intervinientes, pues las reglas que de aquella derivan, habrán de regir imperativamente sobre relaciones de carácter individual, imponiéndose sobre éstas y privando a las partes de autonomía volitiva."⁴

c) El carácter de obligatoriedad de los convenios colectivos

"Pero, en realidad del contenido obligatorio del convenio colectivo merece atención, no tanto el perfil de la responsabilidad de los sujetos colectivos, como el de la diferenciación de las funciones que el convenio colectivo que expresa. El hecho mismo de que junto al contenido normativo aparezcan contenidos obligacionales, es síntoma de la transición de una negociación colectiva estática, en la cual el convenio colectivo como fuente es lo central -modelo típicamente corporativo- a una negociación dinámica, en la cual lo central es el procedimiento o sea la actividad negociatoria, la red de relaciones entre sujetos sindicales. Este es el modelo típico de los sistemas pluralistas y abstencionistas. En un contexto de no ingerencia del Estado y de autonomía de los sindicatos, el desarrollo de la parte obligacional es máximo, porque a través de las cláusulas obligacionales se



realiza el autogobierno de las relaciones sindicales. Son cláusulas de autogobierno a aquellas con las cuales los sujetos sindicales regulan la administración del convenio estipulado y conciernen a los sujetos, niveles, materias, y procedimiento de la negociación colectiva futura y a la mediación o conciliación de las controversias individuales y económicas. Cláusulas que podemos definir obligacionales sólo porque no son normativas, pero en las cuales, sobre el perfil de la obligación/responsabilidad, prevalece ampliamente el de la organización/procedimentalización de los comportamientos negociales de las partes.”⁵

FUENTES CITADAS

-
- ¹ AVELLAN VITE, (Alberto). Anotaciones de Derecho Internacional Público. Departamento de Publicaciones de la Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Segunda Edición, 1956. Pág. 231 (Localización Biblioteca de Derecho Universidad de Costa Rica. Signatura 341.01 A949a2)
 - ² SANCHEZ DE BUSTAMANTE, (Antonio). Manual de Derecho Internacional Público. CARASA y Cía. La Habana, Cuba. 1939. Pág. 388. (Localización Biblioteca de Derecho Universidad de Costa Rica. Signatura 341.01 B982m)
 - ³ FERNANDEZ ARIAS, (Xinia). Convenciones Comerciales Internacionales y la Protección de los Derechos Laborales. Tesis de grado para optar por el Título de Licenciada en Derecho. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. 1996. Pág. 127. (Localización Biblioteca de Derecho Universidad de Costa Rica. Signatura TESIS 2919)
 - ⁴ PASCO COSMOPOLIS, (Mario). *Rol del Convenio Colectivo en la Economía Nacional*. En: Revista Debate Laboral. San José, Costa Rica. Año I Número 2. 1988. Pág. 129-130. (Localización Biblioteca de Derecho Universidad de Costa Rica. Signatura 340D)
 - ⁵ D'ANTONA (Máximo). *Las cláusulas obligacionales del convenio colectivo*. En: Revista Debate Laboral. San José, Costa Rica. Número 1. 1993. Pág. 194. (Localización Biblioteca de Derecho Universidad de Costa Rica. Signatura 340D)



AVISO LEGAL

El Centro de Información Jurídica en Línea es un centro de carácter académico con fines didácticos, dentro del marco normativo de los usos honrados realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683, reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos, acuerdos municipales, reglamentos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos número 6683. Elabora compendios de obras literarias o de artículos de revistas científicas o técnicos con fines didácticos dentro de los límites estipulados en el artículo 58 de la Ley de Procedimientos de Observancia de los Derechos de Propiedad Intelectual número 8039.