

EL PACTO COLECTIVO: NATURALEZA JURIDICA E IMPORTANCIA SOCIAL

POR: JUAN FRANCISCO PUELLO HERRERA



EL PACTO COLECTIVO: NATURALEZA JURIDICA E IMPORTANCIA SOCIAL

Por:

Juan Francisco Puello Herrera

CONSIDERACIONES GENERALES

Las convenciones colectivas de trabajo se encuentran ubicadas dentro de una ciencia del derecho que presenta un marcado interés social: nos referimos a la materia laboral o Derecho del Trabajo, la cual a consideración de algunos autores es estéril definirlos, entre ellos Mario L. Deveali, quien apunta que toda definición de una rama del derecho que está todavía en rápida evolución peca necesariamente de arbitrariedad. ⁽¹⁾

El Derecho del Trabajo aparece ya como una rama diferente del derecho, lo cual se debe principalmente al desarrollo de la industria manufacturera y no se presenta como un fenómeno aislado sino que guarda íntima relación con otras manifestaciones sociales, entre ellas, el "Derecho Colectivo de Trabajo", el cual según Mario de la Cueva "es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, su posición frente al Estado, y los conflictos colectivos de trabajo"; ⁽²⁾ y el cual tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador, es decir, no es un fin en sí mismo, sino un medio para la mejor realización del Derecho Individual del Trabajo y de su fin, que es el mejoramiento, presente y futuro del hombre que trabaja" ⁽³⁾. Ese "Derecho Colectivo de Trabajo sirve para igualar las fuerzas del Trabajo y del Capital; de ahí que sea la base de la vida democrática de las empresas, de la industria y de la economía". ⁽⁴⁾

Este Derecho Colectivo del Trabajo es un desprendimiento del Desarrollo industrial, y por el hecho de agrupar trabajadores con iguales perspectivas, se forman las asociaciones sindicales, facultad de derecho de los trabajadores y patrones para defender sus derechos e intereses, protegiendo sus más valiosos patrimonios, capital y trabajo, haciendo uso de un recurso que la ley les pone a su alcance, un contrato de común acuerdo que responde al nombre de Pactos, Contratos o Convenciones Colectivas de Trabajo.

En esa constante evolución del Derecho del Trabajo, el contrato individual escrito tiende a evolucionar en un contrato colectivo de trabajo, que en principio constituye un verdadero esfuerzo de demo-

B— Teoría de la Gestión de Negocios:

Según ésta, lo fundamental estriba en el criterio por el cual el sindicato no actúa como mandatario de sus miembros, sino que lo hace como gestor de negocios, y en consecuencia, los efectos que produzca su actuación deben regirse por las normas del cuasi-contrato.

C— Teoría de la Estipulación por otro.

Alega que el Contrato Colectivo de Trabajo sería una estipulación en favor de terceros, en cuya celebración el sindicato sería el estipulante, el patrón el prometiende, y los miembros del Sindicato los terceros beneficiarios en cuyo favor se habría realizado la convención.

D— Teoría del Contrato Innominado:

Que sostiene que las Convenciones Colectivas no son sino el resultado de la combinación del mandato y de la estipulación en favor de una tercera persona.

De todas estas teorías civilistas —no vamos a proceder a su crítica— sólo nos limitaremos a decir que “no es posible aplicar principios de Derecho Civil a una materia de acentuada naturaleza social. Su finalidad es política, puesto que la ordenación del régimen de la producción y la satisfacción de los intereses de las clases que se enfrentan son materias de interés general”.⁽⁵⁾

2.— TESIS REGLAMENTARIA

Contrariamente a la opinión clásica que pretende analizar contractualmente la convención colectiva, los partidarios de la tesis reglamentaria la analizan como si fuera una verdadera Ley. Parten dichos autores de la distinción fundamental entre la ley en sentido material y la ley en sentido formal, aquella que emana de los órganos estatales investidos del poder de legislar y entendiendo por ley en sentido material, ésta que reúne los requisitos de fondo de la misma, particularmente su aplicabilidad general.

Ahora bien, sabemos que uno de los principios característicos del contrato es el de la relatividad de sus efectos,⁽⁶⁾ y este principio no alcanza la convención colectiva, que como se sabe se impone a todos

cratización del derecho. Este Contrato Colectivo constituye el eje fundamental en torno al cual giran todos y cada uno de los intereses que convergen en la empresa, considerada como unidad económica social y que se encuentran representados por el del trabajador que consiste en obtener cada día mejores condiciones de trabajo; por el del patrón, quien trata de obtener mayores utilidades a cambio del menor riesgo de su capital invertido, y por el del público consumidor que busca alcanzar una producción acorde con sus deseos.

El Contrato Colectivo de trabajo normalmente tiende a rebasar la esfera jurídica dentro de la cual nace para proyectarse social y económicamente en las relaciones humanas. Los adelantos de la contratación colectiva no se miden por las relaciones humanas fundamentales que se van desarrollando en la interpretación y administración del contrato colectivo de trabajo. Por ello, este contrato reviste importancia no sólo desde un punto de vista jurídico, sino también desde un punto de vista social y económico.

II.— EL PACTO COLECTIVO EN SI MISMO.

NATURALEZA JURIDICA

Es común en toda materia jurídica que se presenten discusiones sobre la institución que se vaya a estudiar; en este caso, la convención colectiva no es la excepción. Unas veces se justifica a base de la dogmática del derecho privado; luego se acude a soluciones mixtas o de transición para llegar, por último, a explicaciones de marcado matiz filosófico o político social; otros buscan su justificación en el plano eminentemente legal.

1.— TEORIAS CIVILISTAS

A— Teoría del Mandato:

Sostienen los que propugnan por esta teoría, que el Contrato Colectivo de Trabajo es la resultante de un mandato conferido al sindicato que representa a los obreros. Este mandato, según algunos, habría sido otorgado en forma expresa al constituirse el sindicato por los obreros, y si los estatutos nada dijese al respecto, este mandato sería de carácter tácito. Otros autores sostienen que el mandato es de origen legal, que es la ley que confiere a los sindicatos o confederación de sindicatos la facultad de celebrar esta clase de convenios colectivos de carácter generalmente obligatorio para todos sus miembros.

los contratos de una empresa incluyendo los de aquellos trabajadores que no forman parte del sindicato signatario y aquellos que ingresen posteriormente a la empresa, ⁽⁷⁾ y por otra parte la convención colectiva al igual que una ley laboral, se incorpora inmediatamente a los contratos en curso de ejecución, ⁽⁸⁾ sin que pueda alegarse violación al principio de la irretroactividad, ya que la ley laboral y la convención colectiva suponen una mejoría en las condiciones de trabajo y son de aplicación inmediata. ⁽⁹⁾

Puede darse como argumento suplementario la forma de redacción de los pactos colectivos en articulados y no en cláusulas, como es de uso en los contratos.

Estos son, de manera resumida, los argumentos que fundamentan esta teoría, según la cual, la convención colectiva no es simplemente creadora de derechos subjetivos u obligaciones, sino que constituye una verdadera fuente de derecho objetivo.

3.— RESUMEN

Si bien es cierto que la convención colectiva tiene las características de ley anteriormente apuntadas, debemos reconocer que ella no es una ley en sentido pleno y que por lo menos en su formación interviene un acuerdo de voluntades, de donde toma su verdadero nombre de convención colectiva o pacto colectivo de condiciones de trabajo. Este carácter convencional en su gestación, debe ser conjugado con el carácter reglamentario en sus efectos, por lo cual debemos concluir en que la convención colectiva tiene una naturaleza mixta.

Pero cabe aclarar que debemos hacer hincapié en el aspecto reglamentario, en razón de que ese acuerdo de voluntades que da origen al pacto colectivo puede muy bien ser considerado como un ensayo de democracia directa en que la ley sale del acuerdo de aquellos a quienes está llamada a regir.

La Jurisprudencia dominicana no ha logrado obtener las lógicas consecuencias de este análisis y se mantiene aferrada a criterios civilistas, como se desprende de la aplicación inflexible del artículo 1142 del Código Civil ⁽¹⁰⁾ en relaciones de trabajo, por encima de las disposiciones de un laudo arbitral, que en virtud del artículo 656, párrafo primero del Código de Trabajo, produce los mismos efectos de un pacto colectivo. ⁽¹¹⁾

CARACTER PROGRESISTA DE LA CONVENCION COLECTIVA

1.— El Orden Público Social y la Convención Colectiva como Fuente del Derecho del Trabajo.

A consecuencia de la conclusión a que llegamos en la sección anterior, debemos situar la convención colectiva entre las fuentes de Derecho del Trabajo, y por esto, para conocer la situación del derecho del trabajo en un país determinado (no basta conocer su legislación, ya que ésta, por su naturaleza, evoluciona con lentitud), es necesario conocer la cantidad y calidad de las convenciones colectivas, a fin de conocer el real estado de avance en las condiciones de trabajo.

Como fuente de derecho, la convención colectiva tiene sobre la ley la ventaja de poder evolucionar más fácilmente, y adaptarse mejor a las condiciones particulares de cada región o empresa, evitando excesivas cargas a las empresas cuya precariedad económica no permite soportar e imponiendo dichas cargas a las empresas fuertes, cuya solidez económica permite la concesión de mejores condiciones para el trabajador. Esta circunstancia es determinante de lo que se ha dado llamar “carácter concreto” del derecho del trabajo” e impone una actitud conservadora al legislador que se ve forzado a establecer condiciones mínimas que el pacto colectivo descartará en provecho del trabajador en los casos en que proceda, según la particular realidad que vaya a regir.

Así vista, la convención colectiva cierra filas con la ley, la Jurisprudencia, la doctrina, y los usos, para constituir una de las fuentes propias del derecho del trabajo. Al introducirnos en la teoría de las fuentes, encontramos rasgos originales del derecho del trabajo, los cuales dependen por una parte de la existencia de una fuente de tipo convencional, como es el pacto colectivo, y por otra parte, el sitio que éste ocupa como consecuencia del llamado **Orden Público Social**, según el cual los derechos que la ley reconoce al trabajador no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional.

Este principio debe ser interpretado de la siguiente manera: ⁽¹²⁾ la ley, fuente principal, puede ser derogada por la convención colectiva en sentido favorable al trabajador, y los derechos que esta consagre, asumirán el carácter irrenunciable que tienen los derechos legales, de otro modo, los derechos que nacen de la convención colectiva se aplicarán por encima de aquellos que la ley consagra y no podrán ser objetos de renuncia o limitación mediante contrato individual.

EL PACTO COLECTIVO COMO MECANISMO DE SALVAGUARDA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El mayor problema del trabajador está constituido por el sentimiento de inseguridad que domina su vida, pues en cualquier momento puede caer sobre su cabeza la espada de Damócles que pende sobre él, constituida por el despido, ⁽¹³⁾ o más grave aún, el desahucio. Si se reconoce el carácter de fuente de derecho objetivo a la convención colectiva, esta puede intervenir para reforzar la estabilidad en el empleo y mitigar el sentimiento de inseguridad de que hemos hecho mención.

La convención colectiva puede lograr el objetivo apuntado utilizando de los siguientes mecanismos: a)–Aumentando las prestaciones en caso de terminación del contrato; b)– Creando fondos de reserva; c)– Limitando las causas justificativas de despido; d)– Renuncia patronal al desahucio.

a)– Aumentando las prestaciones. Las prestaciones que el Código de Trabajo establece, para los casos de desahucio y de despido injustificado, no son suficientes para disuadir al patrono de licenciar al trabajador a menos que exista una verdadera causa justificativa, de modo que si el pacto colectivo establece indemnizaciones por encima de las previstas por la Ley, ⁽¹⁴⁾ éstas harán pensar al patrono antes de hacer un uso ilimitado de su facultad de ruptura unilateral del contrato. La Ley misma (Art. 211, del Código de Trabajo, reformado), dispone el pago de indemnizaciones especiales en favor de la mujer embarazada cuyo contrato termina por despido. La Jurisprudencia ha extendido dichos salarios indemnizatorios, en especial al desahucio. ⁽¹⁵⁾

b)– Creando Fondos de Reserva. Estos fondos tendrían por objeto subsanar los trágicos efectos de la pérdida del empleo mediante el pago de indemnizaciones compensatorias de los salarios dejados de percibir, al menos en los casos en que no haya causas justificativas de la pérdida del empleo.

c)– Limitando las Causas Justificativas de Despido. La enumeración contenida en el Artículo 78 del Código de Trabajo es bastante amplia, pero podría ser limitada: nada se opone a que en un pacto colectivo se limite, o al menos especifique más allá del Código, las causas justificativas del despido.

d)– Renuncia Patronal al Desahucio. Mecanismo por medio del cual el patrono pueda renunciar expresamente al desahucio; ya que

si nuestra legislación le permite renunciar al derecho del despido cuando hay faltas graves, por qué en una situación que no hay faltas, se le niega el derecho de renunciar al desahucio? ⁽¹⁶⁾

Finalmente, debemos agregar que de hecho ningún grupo de negociadores ha sido nunca tan sabio o previsor que haya podido redactar un contrato perfecto, en el cual se encuentren incluidos todos los motivos posibles de controversia entre las partes. Para que sus efectos sean eficaces se requiere que patrones y trabajadores estudien detenidamente sus cláusulas, en un clima psicológicamente positivo, y de que, para lograr que sea un instrumento de paz y progreso en las empresas, es aconsejable que en el mismo se introduzcan las llamadas técnicas administrativas, como son las relativas a la selección de personal, calificación de méritos y solución de puestos, que ponen al servicio del hombre la tecnología necesaria para que las empresas alcancen su verdadero perfeccionamiento.

NOTAS

- 1.— Mario L. Deveali, "Tratado del Derecho del Trabajo", Tomo I, Buenos Aires 1965, Pág. 5.
- 2.— Mario de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, México, D. F., 1944, Pág. 234.
- 3.— Mario de la Cueva, O. B. Cit., Tomo II, Pág. 277.
- 4.— Mario de la Cueva, O. B., Cit., Tomo II, Pág. 9.
- 5.— Alfredo Gaete Berríos, "Tratado del Derecho del Trabajo y Seguridad Social", Tomo III, Chile, 1967, Pág. 103.
- 6.— Art. 1165. "Los contratos no producen efecto sino respecto de las partes contratantes; no perjudican a tercero ni le aprovechan, sino en el caso previsto en el Artículo 1121".
- 7.— Ver Artículo 109 del Código de Trabajo.
- 8.— Ver Artículo 111 del Código de Trabajo.
- 9.— Interpretación del Principio IV del Código de Trabajo.
- 10.— Art. 1142. Toda obligación de hacer o de no hacer, se resuelve en indemnización de daños y perjuicios, en caso de falta de cumplimiento de parte del deudor.

- 11.— Ver Sentencia del 24 de mayo de 1967, Lupo Hernández Rueda, "Jurisprudencia de Trabajo", Santo Domingo, 1967, Página XVII.
- 12.— Ver Principio IV del Código de Trabajo.
- 13.— Justificado o injustificado, el resultado es igual, pues en ningún caso el trabajador podrá obtener la única reparación verdadera, la reintegración en el empleo.
- 14.— Por ejemplo; el Pacto Colectivo de la Compañía Dominicana de Teléfonos en su Art. 42 prevé lo siguiente: "Cuando LA COMPAÑIA proceda a poner fin por desahucio, a un contrato de trabajo por tiempo indefinido, pagará al trabajador desahuciado, además de las prestaciones que le acuerda la Ley, una suma proporcional a los años de servicios prestados, de acuerdo a la siguiente escala: a)— Trabajadores de hasta un año de servicio, 15 días de salario. b)— Trabajadores de más de un año y hasta dos años de servicios, un mes de salario; y c)— Trabajadores de más de dos años de servicios y hasta cinco años, dos meses y medio de salario; y d)— Trabajadores de más de cinco años de servicios y hasta diez años, tres meses y medio de salario; y e)— Trabajadores de más de 10 años de servicios y hasta 15 años, cuatro meses y medio de salario; y f)— Trabajadores de más de 15 años de servicios, 5 meses de salario".
- 15.— Ver boletines Judiciales Nos.647 y 690, páginas 954 y 1141, del año 1964, respectivamente.
- 16.— Este punto lo desarrollaremos más ampliamente en la sección referente a nuestra Corte de Casación.