

Informe de Investigación

Título: Los Contratos Colectivos de Trabajo

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laboral Colectivo.
Palabras clave: Contratación Colectiva, Partes, Características, Evolución de los Contratos.	
Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 05 – 2012.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Doctrina	2
a)¿QUÉ ES LA CONTRATACIÓN COLECTIVA?.....	2
Las Partes del Todo.....	3
La Contratación Colectiva versus la Contratación Individual.....	4
La Contratación Colectiva — Necesidad Jurídica.....	4
Clases de Contratación Colectiva.....	5
Características de la Contratación Colectiva.....	6
Ecuación Total de la Contratación Colectiva.....	10
b)El Contrato Colectivo de Trabajo.....	11
Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	11
Características del Contrato Colectivo de Trabajo.....	13
Consideraciones sobre las prestaciones.....	18
c)Las partes del convenio colectivo de trabajo.....	20
§ 128. Partes.....	20
§ 129. La parte sindical.....	21
§ 130. La parte empresaria.....	22
§ 131. El Estado empleador.....	24
d)Contenido del convenio colectivo.....	24
§ 154. Noción.....	24
§ 155. Cláusulas.....	24
§ 156. Los contratos individuales de trabajo, el convenio y la ley.....	25
§ 157. Orden público laboral.....	26
§ 158. La disponibilidad colectiva.....	27
3 Normativa	27
De los contratos colectivos de trabajo.....	27
Artículo 49.-.....	27
Artículo 50.-.....	28



Artículo 51.-.....	28
Artículo 52.-.....	28
Artículo 53.-.....	28
4 Jurisprudencia.....	29
a)Convención colectiva: Análisis con respecto a la teoría de la incorporación de las cláusulas normativas en los contratos individuales de trabajo.....	29
b)Convención colectiva: Análisis sobre la posibilidad de ampliar pero no de restringir derechos tutelados en normas de orden público.....	44
c)Convención colectiva: Alcances de la expresión "ley entre partes".....	46
d)Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Retardo en otorgar cita médica para valoración médica.....	48

1 Resumen

El presente informe trata sobre **la Contratación Colectiva del Derecho Laboral**. Se recopila variada doctrina, explicando: qué es la contratación colectiva, las partes, la contratación colectiva versus la contratación individual, sus clases, sus características, la evolución de los contratos colectivos de trabajo. También se incluye la normativa sobre los contratos colectivos de trabajo en nuestro Código de Trabajo, artículos del 49 al 53 y variada jurisprudencia en relación a estos.

2 Doctrina

a)¿QUÉ ES LA CONTRATACIÓN COLECTIVA?

[Randle]¹

...contratar colectivamente es llevar a cabo la obligación mutua del patrón y del representante de los empleados, de reunirse a intervalos razonables para discutir de buena fe acerca de salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo, o la negociación de un convenio, o cualquier asunto que surja con motivo de él, y el otorgamiento de un contrato escrito en el que figure cualquier convenio al que se haya llegado, a solicitud de cualquiera de las partes, pero tal obligación no compromete a ninguna de las partes a convenir en una propuesta o a requerir que se haga determinada concesión. [Capítulo 8D, Ley de Relaciones Obrero patronales, de 1947.]

En dos estudios destinados a recoger opiniones, llevados a cabo recientemente por empresas importantes, quedó claramente de manifiesto que la inmensa mayoría de la gente ignoraba el significado de contratación colectiva. En una proporción de más de cinco entre seis, los interrogados no tenían la menor idea de lo que el término significaba, y aquellos que se habían



formado algún concepto de su significación, con frecuencia la interpretaban mal. Para que nos demos cuenta de las proporciones de esta verdad nos bastará hacer notar que la contratación colectiva determina todos los años los medios de vida de 17 millones de trabajadores sindicados; que mejora los niveles de vida de los asalariados que pertenecen a algún sindicato, así como de aquellos que no están sindicados; que suministra una distribución y aprovechamiento eficaces de la mano de obra disponible; que facilita el empleo; que introduce métodos democráticos en la industria; y que contribuye al desarrollo de la personalidad y de las dotes directrices. Es, en suma, la forma de vida de la industria norteamericana.

Puede atribuirse una parte de la falta de entendimiento de lo que es la contratación colectiva a la dificultad que presenta su definición. Se han escrito muchos libros acerca de su empleo y sus efectos, pero se ha evitado la definición o se ha simplificado hasta el grado de hacerlo inútil. ¿Por qué no se le puede dar al término un significado concreto? En primer lugar, la contratación colectiva tiene significados distintos para diversas personas. Los sindicatos, las empresas y el público asumen actitudes divergentes en lo que concierne al procedimiento, porque éste los afecta en forma distinta. Así pues, el significado del término varía según el punto de vista de cada uno. En segundo lugar, la contratación colectiva es dinámica, no estática. Al menos en una escala significativa, la contratación colectiva es relativamente nueva. En cuanto a reconocimiento, interpretación y amplitud, se encuentra aún en la etapa de desarrollo. Lo que hoy nos parece definitivo, mañana dejará de ser una descripción exacta. Por último, el significado concreto es también difícil a causa de las complicaciones implícitas en el término. La contratación colectiva es una función en la que hay algo de psicología, debate, filosofía, relaciones entre seres humanos, teatro, y lo que puede describirse en términos muy imprecisos como "una carrera por terreno frágil". Desconócense las proporciones de esas cosas que figuran en la negociación colectiva y hasta puede decirse que no se han fijado las que pueden observarse.

Sin embargo, no debe concluirse que la falta de definición de lo que es la contratación colectiva indica desconocimiento del término. Más bien, tiende a demostrar la índole flexible, dinámica y complicada del tema.

Las Partes del Todo

Se llega a comprender mejor la contratación colectiva examinando sus partes constituyentes. El término contratación puede tomarse en un sentido casi literal. Es sinónimo bastante aproximado de pactar, convenir, regatear, o debatir. Indica la existencia de actitudes originales, no inflexibles, de las que las partes pueden retirarse con tanto decoro como sea posible, a una zona de transacción. Las actitudes inflexibles no encajan en la contratación. Debe haber "toma y daca" antes que se pueda llegar a un acuerdo. Bakke y Kerr describen bien la flexibilidad característica de la Contratación:

Esencialmente, la contratación colectiva que tiene buen éxito es la práctica de una retirada airoso —retirarse sin parecer que se retrocede—. Normalmente, las partes piden más u ofrecen menos de lo que esperan tener a la postre que aceptar o dar. La proposición de "tómalo o déjalo" se halla fuera de las reglas del juego. Una de las críticas más perjudiciales que puedan hacerse es la de que una de las partes se aferra a su actitud original. Antes de retirarse con tanta elegancia como lo permitan las circunstancias, cada una de las partes trata de retroceder tan poco como sea posible. Para eso se requiere poder determinar el máximo de las concesiones de la parte contraria sin revelar las concesiones propias, en última instancia. En ese sentido todas las negociaciones son "exploratorias" hasta que se consuma el convenio. [Edward Wright Bakke y Clark Kerr, *Unions, Management, and the Public* (Los Sindicatos, las Empresas y el Público), Harcourt, Brace and Company, Nueva York, 1948, pp. 353-354.]



Colectiva también connota acción de grupo. La acción de grupo, como en el caso de muchos otros procedimientos democráticos, se enfoca a través de representantes. Las partes que intervienen en la contratación colectiva representan determinados grupos y reflejan, con cierta deformación, los acuerdos de esos grupos. En la mesa de la discusión los delegados de la empresa representan, en un sentido colectivo, a los propietarios del negocio. En las contrataciones con sociedades anónimas, esto es especialmente significativo, ya que los propietarios (los accionistas) pueden llegar a ser varios miles. En los sindicatos, los negociadores, dependiendo esto de la clase de negociación de que se trate, representan a los miembros de la planta industrial local, o a los trabajadores de 103 establecimientos de la misma índole en toda una ciudad o en toda una región, o bien a todos los miembros de un sindicato nacional o internacional. Así pues, la palabra "colectiva" significa acción de grupo, aunque no sea exactamente eso, a causa de que sólo intervienen representantes de los grupos.

Por lo tanto, en los términos de sus partes, la contratación colectiva literalmente significa acción de grupo por medio de representantes —entendiéndose que la acción es fluida y móvil, más bien que férrea e inflexible—.

La Contratación Colectiva versus la Contratación Individual

Es muy común la creencia de que la contratación colectiva substituye a la contratación individual. No siempre es ese el caso. Como lo ha indicado Lloyd Reynolds, "en general, la alternativa de llegar al contrato por medio de la contratación colectiva es que no haya contratación".³ En casi todas las condiciones económicas, el trabajador, considerado individualmente, es tan insignificante respecto al conjunto de todos los trabajadores, que su fuerza de contratación puede decirse que no existe. La contratación individual significa sencillamente que el empleado tiene el derecho de separarse y de buscar trabajo en otra parte, si no está contento con su empleo presente. En muchas ocasiones esa perspectiva es sumamente inaceptable, por lo que el empleado continúa desempeñando sus labores en condiciones insatisfactorias, que la contratación colectiva probablemente habría mejorado. En la contratación individual el empleado sencillamente no lleva la mejor parte. Los azares de la vida obligan a todo negocio a organizarse en forma tal que ninguna persona por sí misma sea indispensable. No siendo indispensable, el empleado individual, por competente que sea, no puede negociar eficazmente por sí solo respecto a condiciones de trabajo. La amenaza del despido lo tiene atado. "Tómalo o déjalo" representa al "As del triunfo" en manos de la empresa. [Felix Morley, "El Significado del Liberalismo Económico", Wage Determination and the Economics of Liberalism (Determinación de Salarios y Economía del Liberalismo), Cámara de Comercio de los Estados Unidos, 11 de enero de 1947, p. 9.]

La diferencia entre la contratación colectiva y la contratación individual parece ser, por lo tanto, la diferencia entre un empleado con influencia y un empleado sin ella, entre el mejoramiento de empleo y el posible estancamiento, o prácticamente la diferencia entre seguridad económica e inseguridad.

La Contratación Colectiva — Necesidad Jurídica

El derecho de contratar colectivamente forma parte de la política nacional. Ese derecho está mejor protegido en los Estados Unidos que en ninguna otra parte del mundo. Desde hace veinticinco años se encuentra consignado en las leyes de trabajo norteamericanas. Pero más importantes que la ley misma han sido los fallos de los tribunales y los reglamentos y decisiones administrativas, que han ensanchado el concepto legal de la contratación colectiva. En el campo de la contratación

colectiva existen hoy en día cuando menos cinco necesidades jurídicas.

1. El patrón debe reconocer una unidad de contratación debidamente autorizada (y su consecuente sindicato).
2. Ambas partes están obligadas por ley a negociar colectivamente (pero no existe la obligación de llegar a un acuerdo).
3. Casi cualquier tópico (salarios, horas, participación en las utilidades, jubilaciones, etc.) debe discutirse, si forma parte de la lista de problemas.
4. Los convenios a los que se llegue deben ser consignados por escrito.
5. Las juntas con el propósito de contratar deben celebrarse a intervalos razonables.

Como ley que rige en todo el país, estos requisitos legales de la contratación colectiva tienen mucha importancia.

Clases de Contratación Colectiva

Existen muchas controversias acerca de las actividades que abarca la contratación colectiva. Dependiendo de la amplitud o la estrechez del punto de vista que se adopte, el procedimiento de contratación puede incluir indistintamente: (1) negociación de contratos, (2) arreglo de querellas, (3) arbitraje y mediación (o conciliación), (4) huelgas y cierres. Casi todo el mundo conviene en que la contratación colectiva se refiere a la negociación de contratos. Respecto a los otros tres posibles elementos las opiniones no coinciden. Consideremos sumariamente las cuatro partes de la contratación colectiva.

Tal vez la negociación de contratos sea el factor más significativo. Suministra la estructura general de salarios, horas y condiciones de trabajo dentro de la cual funcionarán las partes durante el año siguiente (o tal vez durante más tiempo). Sin embargo, nunca se ha negociado un contrato que abarque todos los puntos de controversia entre las partes o en el que haya habido suficiente previsión para incluir los puntos de vista divergentes que surgen de día en día en un establecimiento industrial. La contratación colectiva que ampare esas situaciones debe ser más amplia que la negociación del contrato. Necesariamente, la contratación colectiva debe proporcionar los medios de ajuste de quejas. Ocurre a veces que las partes tienen ideas distintas respecto a la forma como el contrato se aplica a una situación determinada. También surgen con frecuencia problemas que el contrato no ha tocado. Esas consideraciones pueden referirse a una zona intermedia entre el contrato, en un extremo y el procedimiento de ajuste de quejas, en el otro. La contratación colectiva debe ser lo suficientemente flexible para que pueda recurrirse a ella en la resolución de tales problemas.

Suele ocurrir que las partes se encuentren en un callejón sin salida durante la negociación del contrato, el manejo de las quejas o el estudio de los problemas no incluidos en esos dos procedimientos. En tal situación podría recurrirse a la áspera fuerza económica de las huelgas y los cierres. Sin embargo, las relaciones obrero-patronales, en las que se advierte madurez, exigen en esos casos la intervención de un tercero en la controversia. Una opinión nueva quizá indique una zona de avenimiento o de acuerdo en la que no hayan reparado las partes. Lo que es más importante, al seguir las sugerencias de un tercero, las partes pueden modificar su actitud, llegar a un acuerdo y salvar las apariencias. En caso de que se recurra al arbitraje en lugar de la mediación o a la conciliación, todo el peso de lo que se decida recae en el tercero. En esas circunstancias, la contratación de las partes se limita a presentar al árbitro sus respectivos puntos 'de vista y pruebas. Así pues, el arbitraje parece hallarse algo más apartado de la contratación colectiva pura que la

mediación o la conciliación.

El recurrir a la fuerza por medio de huelgas y cierres puede o no incluirse entre los elementos de la contratación colectiva, dependiendo esto del punto de vista de cada quien. Algunos especialistas sostienen que las huelgas y los cierres carecen de la mutualidad que caracteriza a la contratación colectiva. Como lo indica Neil Chamberlain, "son manifestaciones de fuerza para negociar, más bien que de contratación colectiva".⁶ Otros autores afirman que las huelgas y los cierres constituyen acción colectiva; que en infinidad de casos dan por resultado un acuerdo; y que la contratación colectiva sería hueca y carecería de significado sin esas sanciones económicas de último recurso. Es la amenaza de huelgas y de cierres, con sus desventajas económicas, lo que con frecuencia induce a las partes a transigir. Los dos puntos de vista expresados son muy defendibles. Pero a causa de que parece más lógico, en términos de las relaciones que se presuponen, el autor cree que las huelgas y los cierres deben considerarse como uno de los aspectos de la contratación colectiva.⁷ Esta opinión la apoyan Bakke y Kerr: En todo el procedimiento se encuentra implícito el recurso de la fuerza, como última providencia. Casi todas las negociaciones se desarrollan bajo la amenaza implícita, si no explícita, de una huelga o un cierre. La amenaza de guerra, apoyada por la capacidad y la voluntad de luchar, es la principal arma con que cuentan las partes en las negociaciones. La alternativa de que no haya transacción se encuentra constantemente ante las partes. La última incógnita que se plantea es si conviene más transigir por una cifra determinada que lanzarse a la lucha. Mientras más grande es la capacidad relativa de lucha que tiene una de las partes, más grande también es su capacidad relativa de negociar hasta llegar a una conclusión aceptable. Los resultados del procedimiento dependen de lo acerado de la mano y lo sedoso del guante.

Charles O. Gregory expone en términos más bruscos la relación que existe entre las sanciones económicas y la contratación colectiva: La espina dorsal de la contratación colectiva siempre ha sido la coerción económica, que incluye los recursos de los sindicatos, tales como huelgas, boicots y cercos de vigilantes huelguistas, así como los recursos del patrón, tales como clausuras, cierres y la cesión de trabajo a otras empresas, por medio de contrato. Naturalmente, una buena parte de la contratación colectiva se lleva a cabo en torno de una mesa de conferencias, pero se engañan a sí mismos quienes creen que la contratación colectiva se limita a tal procedimiento parlamentario. Posiblemente la palabra "contratación" sea un término engañoso al describir todo el procedimiento, y que términos tales como "atracar" y "hambrear" sean quizá más exactos.

Características de la Contratación Colectiva

Por sus frutos se conoce al árbol. A la contratación colectiva se le puede conocer mejor por sus características. En este capítulo hemos mencionado ya su calidad de grupo representativo, su flexibilidad y la necesidad jurídica de recurrir a la contratación colectiva. Existen además otras características.

La contratación colectiva es un arte, no lina ciencia. Existen prácticas recomendables en la contratación colectiva. Pueden seguirse ciertos procedimientos concretos. Asimismo, pueden servir de guía determinados puntos de referencia. Pero con todo ello, los procedimientos son tan fluidos, las prácticas tan variadas, los puntos de referencia tan cambiantes que la contratación colectiva carece de las características de una ciencia. En realidad, el elemento humano es tal que la contratación colectiva sólo puede ser un arte. Es una forma avanzada de "relaciones entre seres humanos" — y empleamos aquí esa expresión con todas sus connotaciones—. En apoyo de esta aseveración basta presenciar las baladronadas, la oratoria, el histrionismo, la intimidación, las tácticas de sorpresa, la exageración, las exhibiciones de emoción, la reticencia y la reserva, todo mezclado en un molde inexplicable, que suele ser el de las juntas en las que las partes contratan.



La contratación colectiva es la democracia industrial en la práctica. La contratación colectiva es el gobierno industrial con el consentimiento de los gobernados, o sea los obreros. Es la aplicación en la industria de los principios y prácticas fundamentales de la democracia. Se encuentra completamente en armonía con nuestra filosofía de gobierno el que una persona tenga voz en lo concerniente a su propio destino económico.

La contratación colectiva no se reduce a firmar un convenio que concede antigüedad, vacaciones y aumentos de salario. No consiste simplemente en sentarse en torno de una mesa a discutir quejas. Fundamentalmente, es la expresión conjunta, democrática de la "política de la compañía" en todos los asuntos que afectan directamente al trabajador, dentro de la planta. La contratación colectiva es el gobierno propio en la práctica. Es la proyección de la política de la empresa, que da a sus trabajadores el derecho de ser escuchados. Es el establecimiento de la ley que impera en la fábrica, y que descansa en el consentimiento común.

La contratación colectiva se distingue también por una serie de frenos y compensaciones, semejantes a las consignadas en la Constitución del país. Determina la contratación colectiva las reglas y reglamentos (o leyes industriales) bajo las cuales deben funcionar las partes. En ese aspecto, es legislativa. Casi inevitablemente, durante la vigencia del contrato, surgirán problemas respecto a la aplicabilidad del mismo o acerca de lo que cierta cláusula del contrato significa en general, o en términos de una situación determinada. En esas circunstancias, la contratación colectiva interpreta y explica el contrato. Al hacer tal cosa,, actúa en forma judicial. Especialmente en el procedimiento de ajuste de quejas, pero también en las cláusulas que se refieren a la disciplina y el arbitraje, la contratación colectiva hace que se cumpla el contrato, lo cual constituye claramente una función ejecutiva. Así pues, según las circunstancias, la contratación colectiva puede ser legislativa, judicial o ejecutiva. Sus funciones son muy parecidas a las de los gobiernos democráticos. El Twentieth Century Fund (Fondo del Siglo Veinte) expone así esa teoría del gobierno industrial:

Además, la contratación colectiva misma se justifica no sólo porque protege los derechos de los trabajadores sino también porque extiende la difusión del poder, lo que robustece a la democracia. La contratación colectiva ha sido, y continúa siendo, un freno contra el ejercicio de la autoridad absoluta en la contratación y despido de trabajadores y en determinar de otra suerte las condiciones de empleo; tal autoridad es demasiado grande para que pueda confiársele por completo sólo a la empresa.. De hecho, la contratación colectiva puede introducir en la administración industrial varias salvaguardias comparables a nuestro sistema de frenos y compensaciones. Así como el gobierno político requiere protección constitucional contra el uso arbitrario del poder, de la misma manera lo requiere el gobierno industrial. [T. S. Williamson y Herbert Harris, Trends in Collective Bargaining (Tendencias en la Contratación Colectiva), The Twentieth Century Fund, Nueva York, 1945, p. 241.]

La contratación colectiva es dinámica. La contratación se encuentra aún en sus lozanos comienzos, pero se acerca rápidamente a la madurez. Durante todo el tiempo que ha existido se han observado en ella cambios, crecimiento y desarrollo. Geográfica e industrialmente, la contratación colectiva se ha extendido a un número cada vez mayor de trabajadores. Se ha alterado el procedimiento de la negociación misma. La negociación objetiva ha ocupado el lugar de las tácticas emotivas. Desde plantas industriales aisladas la negociación se ha ampliado en forma que abarque a toda una industria. Han cambiado los argumentos que se presentan. Desde los sencillos tópicos de los salarios, las horas y las condiciones de trabajo, la contratación ha ensanchado su campo de acción hasta incluir infinidad de otros problemas. Los preparativos para la contratación se han transformado desde tácticas sin organización y al azar hasta un estudio concienzudo y sistemático que se realiza todo el año. Desde una situación jurídica expuesta y vulnerable, la contratación



colectiva se ha venido desarrollando hasta llegar a ser, hoy en día, uno de los derechos más protegidos. De igual manera, al presente se reconoce casi en todas partes lo que antes fuera un procedimiento que encontraba enconada oposición. En resumen, la contratación colectiva es muy dinámica. Se le ha sujetado, y se le sigue sujetando, a constante cambio.

La contratación colectiva es un método de desarrollo de la jurisprudencia industrial. Además de las leyes de los Estados y de la nación, existe la ley del establecimiento industrial. Esa ley emana de diversas fuentes. Procede primordialmente del contrato, pero también en forma secundaria, del procedimiento de ajuste de quejas, del arbitraje y de las diversas negociaciones respecto a problemas que surgen todos los días y que afectan al trabajador. Además, muchos de los reglamentos, reglas y "entendimientos" acerca de la conducción de las relaciones obrero-patronales dentro de la planta no se consignan por escrito, por lo que, en cierto modo, su índole es igual a la del derecho consuetudinario. Así pues, en torno de cada unidad industrial se desarrolla un conjunto de reglamentos compuestos en parte por la ley escrita (el contrato, el laudo arbitral y otros documentos) y en parte por el derecho consuetudinario (acuerdos tomados respecto a quejas, actos de los inspectores, que establecen precedente, entendimientos, acuerdos diversos —todo ello con carácter particular, en gran parte y no escrito). A todo el conjunto de reglamentos se le puede aplicar el nombre de "jurisprudencia industrial", expresión muy atinada, que se atribuye a Summer Slichter: ...es un método de introducir en la industria los derechos civiles, es decir, de exigir que la empresa se conduzca con apego a reglas más bien que ateniéndose a decisiones arbitrarias. En este último aspecto, la contratación colectiva se transforma en un método de desarrollo de un sistema de "jurisprudencia industrial".

La contratación colectiva es un procedimiento ininterrumpido. Debe hacerse hincapié en la índole continua de la contratación colectiva.

Sin embargo, sería un error suponer que la contratación colectiva principia y termina con la redacción del contrato. De hecho, ese es sólo el comienzo de la contratación colectiva. Esta continúa, en realidad, durante los 365 días del año. La parte más importante de la contratación colectiva... es la negociación que continúa día tras día, de acuerdo con las reglas establecidas por el convenio de trabajo. [Glenn Gardiner, *When Foreman and Steward Bargain* (Cuando Negocian el Capataz y el Administrador), McGraw-Hill Book Co., Nueva York, 1945, pp. 15-16.]

Apenas se ha terminado la negociación de un contrato cuando debe comenzar la preparación del siguiente. Es todavía más importante el hecho de que, entre un contrato y otro, se recurre a la contratación colectiva casi constantemente para el ajuste de quejas, la interpretación y aplicación del contrato y la resolución de problemas que el contrato ha dejado pendientes. Las dotes de las partes para negociar con eficacia y en forma constructiva determinan el grado de armonía y eficiencia en el funcionamiento de la compañía industrial. Hasta en la tecnología más avanzada se encuentra el variable humano. La contratación colectiva suministra los medios de aprovechar ese variable en la forma más eficaz.

La contratación colectiva moderna es objetiva, en gran parte. Sólo una que otra vez la negociación se vuelve emotiva, pero esa no es la regla. Aunque siempre figurará en ella cierto grado de relaciones humanas, la contratación se asienta ahora, más que en otra cosa, en los hechos. Tanto el sindicato como la empresa tienen dentro de su organización, o a su servicio, peritos en diversos aspectos de la contratación. Entre esos expertos suele haber contadores, economistas, estadísticos, abogados e investigadores, quienes recogen, interpretan y analizan diversos datos y los reúnen en la forma más útil para los fines de la contratación. La inexactitud, la falsedad o los cálculos infundados se consideran como de mal gusto en la contratación colectiva. Los hechos son indispensables. Al presente, la negociación no consiste de floridos discursos o generalidades vagas. Consista de una exposición agresiva e inteligente de los hechos, del establecimiento de

alternativas y de la selección de la mejor alternativa, unida al rechazamiento de la menos deseable.

La contratación colectiva es un procedimiento bipartito. Esta aseveración encierra muchos puntos importantes. La contratación no consiste simplemente en que una parte presente demandas y la otra se defienda. Más bien, ambas partes presentan demandas, proposiciones y contrapropuestas. Se trata de una serie de concesiones mutuas. La contratación colectiva verdaderamente sería sobrevivir sólo cuando cada una de las partes reconoce y asume sus responsabilidades, derivadas de los acuerdos a que se ha llegado. Así pues, para negociar se requiere un ambiente de confianza mutua. En eso pensaba Clark Kerr cuando dijo:

La contratación colectiva tiene buen éxito sólo cuando la empresa y los trabajadores aceptan las responsabilidades que les corresponden. Puede ser venturosa sólo cuando los trabajadores y la empresa desean que lo sea. Puede florecer únicamente en una atmósfera libre de animosidad o de espíritu de represalia. Debe existir el vehemente deseo mutuo de propiciar en la contratación colectiva procedimientos y actitudes que den por resultado la armonía y el progreso.[Clark Kerr, "Política Patronal en las Relaciones Industriales", Yearbook of American Labor (Anuario del Trabajo Norteamericano), tomo II, citado por Bakke y Kerr, op. cit., p. 312.]

Debe subrayarse también que la contratación colectiva no puede llevarse a cabo durante mucho tiempo donde sólo una de las partes se beneficia. Tal situación no es sostenible económicamente, ni podría perdurar en una democracia. Así pues, la contratación significa cierta igualdad en la fuerza de regateo y cierta ganancia para cada una de las partes. Para el trabajador, la ganancia consistente en el aumento del salario tiene la mayor significación directa, pero también puede significar el levantamiento de la moral, mayor producción, menor cambio de personal y menos ausentismo. En esa forma, ambas partes se benefician. El contrato mismo es un instrumento de estabilización de las relaciones —circunstancia de gran beneficio mutuo. La Cámara de Comercio de los Estados Unidos expresa muy bien esa mutualidad de beneficio en la contratación:

La contratación colectiva respecto a salarios, horas y condiciones de trabajo debe ser un procedimiento por medio del cual el patrón y los representantes de los trabajadores, elegidos libremente, negocien con el propósito de efectuar una transacción ventajosa para el patrón, para los empleados y para el público al que sirve la empresa de la que son; parte los primeros. Así pues, la contratación colectiva debe llevarse adelante con el propósito deliberado de comprender los problemas mutuos y de estabilizar las relaciones de trabajo.[Labor Reforms are Needed (Se Necesitan Reformas Obreras) Cámara de Comercio de los Estados Unidos, Washington, D. C., 6 de febrero de 1947, p. 6.]

La contratación colectiva es complicada. Hay muy poco en la contratación colectiva que sea sencillo. La preparación, los tópicos que se consideran, las partes representadas, las técnicas que figuran y los resultados que se logran son todos complicados. Para estar debidamente preparado a negociar es preciso acumular datos, analizarlos e interpretarlos, teniendo en mente los fines de la contratación, y comprobar su exactitud. La preparación adecuada para negociar es obra de todo un año, durante el cual cada uno contribuye con algo. En una época los tópicos de discusión eran sencillamente los salarios, las horas y las condiciones de trabajo. Ahora incluyen seguro, beneficios por retiro (o jubilaciones) paga en las vacaciones y en los días de fiesta, reajuste de personal y reemplazo, permisos de ausencia, antigüedad, querrelas o quejas, e infinidad de otros tópicos. Anteriormente las partes representaban únicamente a un establecimiento. Ahora suelen hablar en nombre de las industrias de una ciudad, o de una región. Pueden estar representados varios centenares de patrones y muchos miles de trabajadores. Las partes constantemente buscan métodos de contratación que sean nuevos y mejores, así como pruebas más persuasivas, datos completos y exactos y mejores métodos de análisis y presentación. El procedimiento de la contratación está sujeto a cambios constantes, tendientes a su mejoramiento. Así pues, desde

cualquier aspecto que se examine, la contratación colectiva resulta complicada. Esa complejidad proviene tanto de la amplitud creciente del campo de la negociación colectiva como de su evolución constante.

Ecuación Total de la Contratación Colectiva

Como heroes visto, es difícil definir la contratación colectiva. Esto obedece a que al definir tratamos de hacer caber un procedimiento dinámico en un recinto estático. Se fija una definición en el momento mismo en que se formula, pero la contratación colectiva constantemente se está ensanchando y agrandando. Por lo tanto, podemos definir correctamente la contratación sólo por un momento. Después, la definición resulta anticuada —posiblemente hasta incorrecta. Así pues, los que han tratado de dar una definición han tenido que recurrir a generalidades— táctica defensiva, pero quizá la única que pueda emplearse para describir el término.

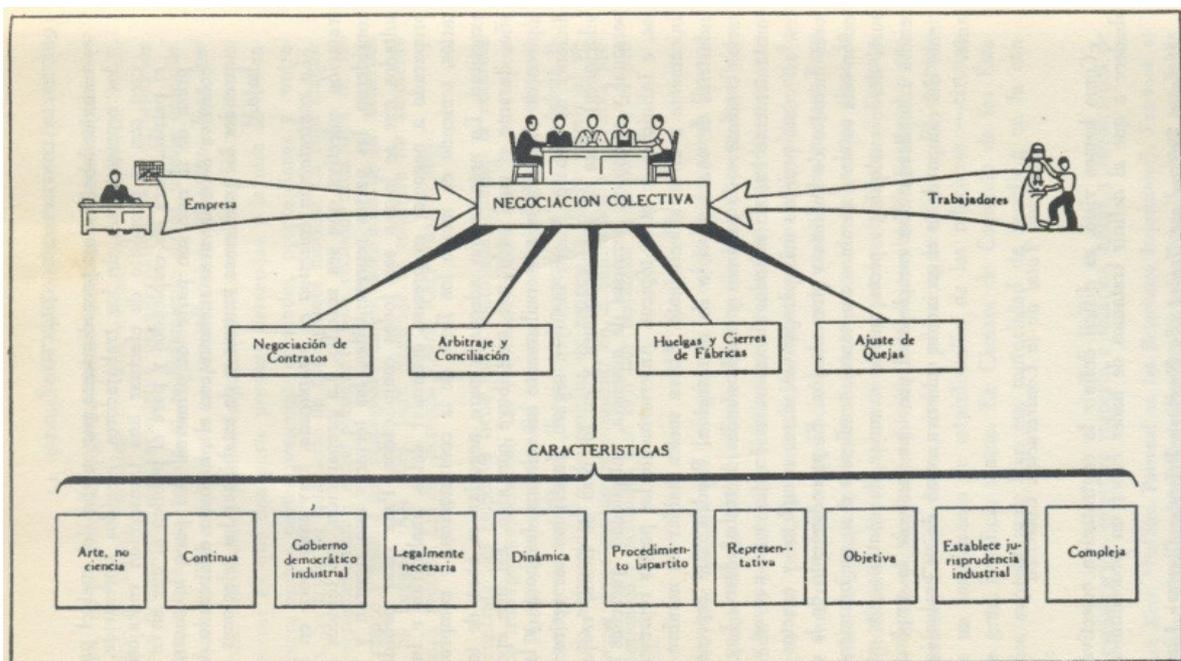


Figura 1. Los Elementos de la Negociación Colectiva.

Para que resulte más clara, la explicación dada en este capítulo acerca de lo que es la contratación colectiva se resume gráficamente en la figura 1. De esa gráfica puede formularse una definición.

La contratación colectiva es un procedimiento en el que intervienen, de una parte, los trabajadores, y de la otra, la empresa. Puede asumir cuatro formas: (1) negociación de contratos, (2) ajuste de quejas, (3) arbitraje y conciliación, o (4) huelgas y cierres. La suma de sus cuatro partes constituye su composición.

Por sus características se le puede conocer mejor y describirse en la forma más precisa. Haciendo un resumen de las diez características primordiales, podemos decir que la contratación

colectiva es: (1) un método de jurisprudencia industrial, (2) un arte, no una ciencia. (3) un procedimiento bipartito, (4) un procedimiento ininterrumpido. (5) jurídicamente necesario, (6) de índole representativa, (7) objetivo, (8) complicado, (9) dinámico, (10) gobierno industrial democrático. El conjunto de esas características constituye una descripción de la contratación colectiva.

b) El Contrato Colectivo de Trabajo

[Sordo]²

Evolución de los Contratos Colectivos de Trabajo

El Contrato Colectivo de Trabajo implica la existencia de dos supuestos: una relación laboral y una asociación lícita de trabajadores.

Por lo que se refiere al primer supuesto, si no existe un grupo de trabajadores dependiente de un patrón, la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo no puede llevarse a cabo.

Por lo que se refiere al segundo supuesto, la asociación de trabajadores necesariamente tiene que estar constituida lícita y legalmente.

El primer supuesto es virtualmente claro y, podríamos decir, representa una condición necesaria para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo el segundo supuesto en nuestra época es requisito *sine qua non*, pero esto no significa que lo haya sido desde el principio del desarrollo del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió en la segunda mitad del siglo xix; en el año de 1862, para los tejedores de lana, en Inglaterra, bajo la forma de un contrato colectivo ordinario; es decir, un convenio colectivo ordinario; su nacimiento obedeció al proteccionismo que el Estado ejercía sobre el capital, a la complicidad de estos dos y a las arbitrariedades del último con los trabajadores. El empresario elaboraba lo que se llamó Reglamento de Trabajo; éste era una relación de las condiciones de trabajo, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplinas.

El reglamento lo formulaba el empresario en forma unilateral y el trabajador que quería prestar sus servicios en esa negociación debía adscribirse a ese documento en forma absoluta.

Efectivamente, representaba una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su fuente era unilateral.

El Contrato Colectivo de Trabajo vino a abolir al entonces llamado Reglamento de Trabajo.

El Contrato Colectivo, en su evolución, tuvo que pasar por una serie de etapas antes de ser reconocido y protegido por las instituciones legales.

1. En primer lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo no fue aceptado desde el momento de su primera manifestación.

En Inglaterra, en 1824, las asociaciones de trabajadores empezaron a celebrar contratos colectivos de trabajo; sin embargo, los patrones tenían la libertad de aceptarlos o no.

Los trabajadores recurrieron a la huelga como instrumento para proteger lo consignado en los contratos colectivos de trabajo. En la segunda mitad del siglo pasado, empezaron a variar las condiciones imperantes entre los trabajadores y los patrones: en la propia Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, los trabajadores empezaron a fortalecer sus sistemas internos de organización y con ello pudieron luchar en condiciones más ventajosas; la fuerza del trabajador se fue haciendo patente día a día y día a día también se reconoció abiertamente la fuerza del Contrato Colectivo de Trabajo.

2. Una vez aparecido el Contrato Colectivo de Trabajo, podemos vislumbrar su segunda etapa en la evolución del mismo:

En esta segunda etapa, el patrón tuvo que reconocer la existencia del Contrato, pero definitivamente no porque éste tuviera un fundamento jurídico, sino más bien porque la ley, desde tiempo atrás, había reconocido la asociación profesional.

El hombre es libre y por lo mismo puede agruparse libremente en aquellos grupos lícitos que se integren.

El Estado, frente a esta libertad no podía seguir interviniendo y hubo de aceptar abiertamente la asociación profesional. Por otra parte y como consecuencia de la asociación profesional, el patrón tuvo que reconocer el Contrato Colectivo de Trabajo, porque llegó a constituir una manifestación de la fuerza que el trabajador iba adquiriendo, fuerza que se reflejó en la solicitud de sus derechos en la relación laboral.

3. Una tercera etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es la que se refiere a la explicación de su existencia por las normas de derecho civil. El Contrato Colectivo de Trabajo estaba naciendo a la vida jurídica en el campo del Derecho Privado; no se refería a la actividad del Estado sino a las relaciones entre los particulares. Era necesario explicar las bases legales de su existencia y su justificación social; frente a esta situación jurídica, el Contrato Colectivo de Trabajo, antes de ser reconocido por alguna rama del Derecho, tenía que ser ubicado en alguna de ella; fue así como los juristas se percataron de que la única figura jurídica que podría explicar su existencia era la de un contrato. A partir de este momento empezaron a hacerse estudios en torno a la relación del Contrato Colectivo de Trabajo con los demás contratos de tipo civil, y fue así cómo el Derecho Civil, informalmente, aceptó la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

4. La siguiente etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es una consecuencia inmediata de la anterior; o sea, las leyes Civiles reconocen su existencia y con ello nace a la vida jurídica.

El 19 de septiembre de 1900 se promulgó el Nuevo Código Civil Holandés que fue la primera ley en el continente europeo que reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo. Ulteriormente, el 19 de enero de 1912, se reglamentó también el Contrato Colectivo de Trabajo en el Código Federal Suizo de las Obligaciones, del que retranscribimos los artículos 322 y 323.

Artículo 322. Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patrones y obreros interesados, por contrato que los patrones o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El Contrato Colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del Contrato, transcurrido un año desde su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.



Artículo 323. El Contrato de Trabajo que celebran obreros y patrones ligado por el Contrato Colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del Contrato Colectivo.

5. La quinta etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo la constituye la reglamentación del mismo, en leyes especiales.

El Contrato Colectivo de Trabajo fue en un principio, de carácter civil*; esto no significa que debía considerarse dentro del ámbito del derecho civil. Los primeros países en reglamentarlo en forma especial fueron Alemania, Francia y España; Alemania lo reglamentó en 1918;

Francia, en 1919 y España en 1924. Podemos decir que a partir de este momento todos los demás países con sistema político basado en la democracia lo han venido adoptando.

6. La última etapa que podemos advertir en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo, se refiere a su reconocimiento por las garantías constitucionales; el Derecho del Trabajo ya había dejado de ser un simple estatuto que reglamentaba las relaciones entre un trabajador y un patrón; a partir de este momento el Contrato Colectivo de Trabajo tiene la fuerza que emana de la Constitución y con ello su reconocimiento absoluto por parte del propio Derecho Constitucional.

En realidad en México, el Contrato Colectivo de Trabajo no aparece sino hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, de 1931, ya que la Constitución menciona el derecho de asociación profesional, pero el Artículo 123 no hace mención expresa del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo, en el periodo comprendido entre 1917 en que apareció nuestra actual Constitución y 1931, en que apareció la primera Ley Federal del Trabajo en México y, además en la que expresamente se reconoce la validez y existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, se interpretó que la Constitución, al hablar de un contrato de trabajo, se estaba refiriendo, en el caso de relaciones colectivas (apoyadas por supuesto en el derecho de asociación profesional), al Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que se refiere a la evolución histórica del Contrato Colectivo de Trabajo en México, nuestra propia historia, llena de pasajes de lucha por la libertad, independencia y respeto a las garantías individuales, pone de manifiesto que esta figura jurídica que hoy reconocen las leyes, hubo de pasar por un proceso idéntico al que hemos descrito en líneas anteriores.

Características del Contrato Colectivo de Trabajo

El Contrato Colectivo de Trabajo es resultado de una libre discusión entre un sindicato o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones; excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo se instituye en ley para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son las obligatorias: salarios, jornadas, intensidad y calidad del trabajo, descansos y vacaciones, etc. Esas condiciones van a tener eficacia cuando se realice la prestación de servicios; están destinadas entonces a actualizarse en la persona de cada trabajador. El Contrato Colectivo incluye: a) Reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios, b) Servicios y prestaciones para satisfacer necesidades comunes, c) Un régimen de paz, y d) El fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal.

Proponemos como definición del Contrato Colectivo de Trabajo, la siguiente: es el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patrones de éstas o la coalición a que

pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma.

Esta definición difiere de la anotada en la Ley Federal del Trabajo, ya que esta última establece como género próximo el convenio; nos parece más acertado el término régimen jurídico ya que por tal entendemos un grupo de normas que regula un conjunto de fenómenos jurídicos de una misma especie o naturaleza. En realidad, el Contrato Colectivo de Trabajo es un conjunto de normas que regula a una serie de fenómenos jurídicos que poseen una naturaleza específica.

Los fenómenos jurídicos a que nos referimos, y abarcados por el régimen, son los relativos a la prestación de servicios.

Por otra parte, la facultad de fijar o de establecer el régimen que otorga la ley a los sindicatos y a los patrones, puede ser delegada a un árbitro público o privado; por esto hemos aludido la posibilidad de que el Contrato Colectivo de Trabajo sea establecido por la autoridad o por árbitro privado.

Podemos resumir las obligaciones y derechos que nacen del Contrato Colectivo de Trabajo, siguiendo de cerca el cuadro de su contenido, tratado en el punto 1 del presente capítulo:

Cláusulas que determinan las condiciones de trabajo. Aunque estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, no cobran realidad ni eficacia, sino a través de los contratos individuales de trabajo, de los celebrados por los trabajadores al servicio del patrón que, a su vez, celebró aquél.

Por regla general, al celebrarse o revisar un Contrato Colectivo de Trabajo, se modifican las condiciones laborales. ¿Cuáles son las obligaciones que nacen de las cláusulas que introducen esas modificaciones?

a) Contratos individuales vigentes. Cada obrero y cada patrón en particular, ligados por relaciones de trabajo vigentes, adquieren la obligación de ajustar los contratos individuales de trabajo a las cláusulas contractuales. La modificación es una consecuencia obligada de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. Se puede decir que las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo pasan a formar parte de los contratos individuales que rigen a las partes.

b) Nuevos contratos. Los nuevos contratos individuales que se celebren, deben serlo en los términos de las cláusulas contractuales. La obligación respecto de los contratos individuales futuros consiste en ajustados al Colectivo en el momento de celebrarse aquéllos.

Las cláusulas de beneficio común cobran eficacia a través de un régimen de prestaciones del más diverso orden: establecer una biblioteca, por ejemplo.

Las asociaciones contraen, respecto de los dos tipos de cláusulas, las contractuales y las de beneficio común, obligaciones de garantía. Responden del cumplimiento por parte de sus miembros; las imponen a través de los reglamentos internos de los sindicatos.

Las cláusulas profesionales son aquellas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustenta a las asociaciones profesionales obreras y patronal, que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo.

La obligación de pagar una cuota al sindicato, derivada de los estatutos de éste, constituye la aportación económica de los asociados para hacer posible la existencia de la asociación.

La cláusula de exclusión establece que quien celebra el acto jurídico nominado asociación, contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación.

En estricto derecho, la asociación hace nacer en favor del grupo la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de uno de sus miembros, cuando éste falta al pacto social; como genera ese mismo derecho en favor del individuo cuando es el grupo el que se aparta de los mandamientos del propio pacto.

La cláusula de exclusión consiste en:

- a) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.
- b) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.
- c) El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación.
- d) El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

Se le divide en dos aspectos, el de admisión: obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con personal sindicalizado, y el de exclusión: obligación de despedir a quien deje de ser miembro del sindicato.

Prescripción del pacto individual. El deber del patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores se descompone en la obligación de los sindicalizados de tratar a través de su organización; en la obligación de abstenerse de un entendimiento directo con la empresa; en la obligación del patrón de no tratar individualmente con los trabajadores y en la obligación del sindicato de atender con eficacia las cuestiones que planteen sus miembros.

Cláusulas colectivas. Enumeración: son todas aquellas estipulaciones que regulan los derechos colectivos que la Ley otorga a los trabajadores y a los patrones; derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro, cierre, etc.; las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada, prestaciones de beneficio común, sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón, sea que quede a cargo del sindicato, o de ambos. Las que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo; las que garantizan o instituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que consignan las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento al contrato: penas convencionales, suspensión de derechos, etc. La peculiaridad de todos' esos efectos consiste en que son una respuesta directa o indirecta a las necesidades comunes de los miembros de las entidades que intervienen en la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Derecho de huelga. La huelga es un derecho que la ley otorga a los trabajadores; su ejercicio es lícito cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción por la vía de armonizar los derechos del capital y del trabajo.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo es la expresión de ese equilibrio, quiere decir que mientras se cumpla y mientras esté en vigor, los trabajadores estarán privados del ejercicio del derecho de huelga.

Comisiones mixtas. Se integran con representantes del patrón o patrones y de los sindicatos obreros; su misión es, muchas veces, elaborar comprobatorias de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos; en tal caso se crea el deber de concurrir a la investigación; de no oponerse a ella y de reprimir todo intento de oposición; otras veces a la investigación debe seguir una proposición de arreglo de la comisión mixta, o una decisión obligatoria para las partes.



En dos efectos de carácter general se concentra el régimen de las obligaciones del Contrato Colectivo de Trabajo; obligación de vivir en paz, obligación de no contrariar los mandatos del Contrato y patronos, con quienes contraten o lleguen a contratar las partes.

Obligación de vivir en paz. Significa el deber de no plantear durante la vigencia del contrato el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de prestaciones diversas a las consignadas en el propio documento.

La única cuestión que pueden plantear las partes, es la relativa al cumplimiento del contrato, nada que lo sobrepase, pero tampoco nada que lo demerite.

Si el derecho de huelga se otorga para equilibrar y establecer derechos y obligaciones, la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo, que logró ese objetivo, se traduce en la privación del derecho de huelga para intentar su modificación antes del plazo de vigencia.

No contrariar las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo. La fórmula negativa es la que más se aviene a la naturaleza del contrato al mismo tiempo que es la más universal o comprensiva. Se considera pactada tácitamente en todos los contratos colectivos de trabajo. Si éste es una fórmula o un contrato de fórmulas de convivencia o de equilibrio de derechos, resulta lógico que nada puede pactarse en términos derogatorios mientras esté vigente el Contrato, ya sea que se trate de las personas físicas o de las entidades contratantes, salvo la totalidad de ellas.

Se trata de una obligación que consiste en suscitar y promover un ánimo dispuesto al cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo de las partes que lo celebran y de todas aquellas personas que resulten o puedan resultar obligadas por él.

Aplicación a terceros. El poder extensivo del Contrato Colectivo se puede expresar así: están obligadas a respetar sus términos, todas las personas físicas y morales que formen parte o que lleguen a formar parte de la comunidad de empresa, profesional e industrial.

Las partes en el Contrato Colectivo de Trabajo tienen el deber de hacer extensivas sus disposiciones a los terceros: el patrón o patronos concediendo y otorgando las prestaciones consignadas en él, a todos los trabajadores, pertenezcan o no al sindicato o sindicatos los obreros contratantes; los sindicatos obreros poniendo en juego la solidaridad del grupo para exigir su cumplimiento, y para hacerlo extensivo a las empresas cuyos trabajadores se asocien a ellos; los trabajadores no oponiéndose a esos dos resultados en el contrato, como partes, bien porque pertenezcan a uno de los factores capital y trabajo, bien porque sean elementos de la entidad social, bien porque sean la entidad misma organizada.

Cláusulas transitorias. Pueden ser contractuales, profesionales, colectivas o de beneficio común. Su objeto es regular situaciones temporales y extraordinarias.

Su aplicabilidad es limitada o por lo que ve al tiempo o por lo que mira a las personas o por lo que se refiere a ciertos y determinados hechos o situaciones. Pago de gastos del conflicto, de los salarios durante la huelga, si ésta antecedió a la celebración o a la revisión del Contrato, la aplicación retroactiva de ciertas prestaciones, etc.

Formalidad. Es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo por escrito y hacer de él tres ejemplares; sin este requisito el Contrato Colectivo de Trabajo es nulo. La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad, a la cantidad de materias que regula el Contrato Colectivo de Trabajo que no pueden confiarse a la memoria, que requieren de precisión. El acto se erige, por tales circunstancias, en solemne.

Depósito. El Contrato Colectivo de Trabajo debe, además, depositarse ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o empresas interesadas en él, si se trata de

industrias de jurisdicción local y, ante la Federal de Conciliación y Arbitraje, si se trata de empresas de jurisdicción federal.

El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo como para su existencia lo es la formalidad. El Contrato Colectivo de Trabajo no producirá efectos legales, dice el artículo 390 de la ley, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las partes.

Este principio, de una rigidez absoluta, sufre una derogación según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 390. Cuando el Contrato estipula de qué fecha a qué fecha corre el plazo de dos años para su revisión, cualquiera que haya sido la fecha de depósito, servirá de base la fecha del vencimiento del Contrato. Esto ha traído por efecto que el Contrato entre en vigor a pesar de que no haya sido depositado, cosa que acontece en la mayoría de los casos de revisión. La cuestión no tiene la mayor importancia. El Contrato Colectivo, desde que se depositó por primera vez, cobra una existencia indefinida y única; la revisión no significa que desaparezca uno y que sea sustituido por otro: el primero sufre modificaciones y nada más. La perdurabilidad de la institución está por encima de la contingencia.

A partir del 19 de mayo de 1975 entró en vigor la Revisión Anual de los Contratos, de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1. En el mes de septiembre de 1973, con motivo de alzas de precios que disminuyeron el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores, se firmó una recomendación conjunta en la que se exhortaba a los empresarios para que se incrementaran los salarios.

2. En el mes de septiembre de 1974 se suscribieron las bases generales por parte de las organizaciones sindicales integrantes del Congreso

de Trabajo y los de las organizaciones empresariales, tendientes a resolver los conflictos de huelga planteados por la demanda general de incremento de salarios contractuales.

3. En las bases generales se anunció el propósito del Poder Ejecutivo de promover las reformas legales necesarias, a fin de que en el futuro los salarios pactados en cada contrato colectivo se ajustaran cuando hubiera transcurrido un año a partir de su propia revisión.

Este propósito culminó con el Decreto de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 30 de septiembre de 1974.

4. En el decreto aludido se reforma la Ley Federal del Trabajo en los artículos 561, fracción V; 570; 571, fracciones I y II; 573, fracciones III y IV. Todos estos artículos que fueron reformados hacen referencia a procedimientos que deben seguirse en materia de salarios mínimos; además, se adicionaron los artículos 399 bis; 419 bis, fracción VII del 450 y fracciones VI y VII del 561.

El artículo 399 bis quedó como sigue:

...Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo...

El artículo 419 bis se refiere a los contratos-ley.

El artículo 450, fracción VII agrega como objeto de la huelga, el exigir "la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis" y el artículo 561 hace referencia a los deberes y atribuciones de la dirección técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,

que deberá publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida; resolver las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones en los precios y repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

5. Sobre el particular, interesa el artículo 399 bis, que se adicionó; de éste se desprenden dos situaciones:

a) La que corresponde a lo que señala el artículo 399 de la ley, que indica que la solicitud de revisión del contrato colectivo deberá hacerse por lo menos, 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo; es decir, que subsiste la obligación patronal de revisar el contrato colectivo, cada dos años; lógicamente, ateniéndose a los procedimientos legales. Esta revisión deberá abarcar tanto el clausulado del documento, incluyendo lo administrativo, como las prestaciones sociales, bien entendido de que, en este renglón, deberá tomarse en consideración la potencialidad económica de la empresa.

b) La que corresponde al artículo 399 bis, que no es otra más que la derivada de la necesidad de que los salarios pactados en cada contrato colectivo tienden a compensar la elevación ocurrida en el costo de la vida. Esta revisión como se dice anteriormente, deberá hacerse cada año, pero únicamente en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; resulta claro, pues, que en estos casos no procede la revisión del clausulado administrativo y prestaciones sociales consignadas en los documentos.

Consideraciones sobre las prestaciones

En este apartado únicamente pretendemos hacer un brevísimo análisis de las prestaciones, a efecto de poder ubicarlas en el marco del Contrato Colectivo de Trabajo y entender su naturaleza y rasgos distintivos.

El primer problema que se nos presenta es el de definir qué son las prestaciones:

La Organización Internacional del Trabajo define las prestaciones como: "Los diversos servicios de bienestar social oficiales y no oficiales, organizados sobre una base general para los jóvenes, los necesitados y los impedidos en la comunidad tomada en su conjunto; y los distintos programas de seguridad social destinados a proteger los ingresos de los trabajadores en caso de accidentes, maternidad, enfermedad, ancianidad, desempleo, etc."

Como podemos apreciar, la Organización Internacional del Trabajo da una definición sumamente amplia de prestaciones, y su mérito es que no las circunscribe al ámbito legal o contractual; habla de "servicios de bienestar social", y servicios de bienestar social son las bibliotecas públicas, los parques de diversión, los deportivos populares, etc., todos ellos de carácter oficial. De carácter no oficial, podemos advertir las despensas familiares, los servicios de comedor en las empresas, los servicios de transporte, etc.

Por otra parte, la definición se refiere también a "programas de seguridad social destinados a proteger los ingresos de los trabajadores". Dentro de esta segunda parte de la definición la prestación adquiere un objetivo más delimitado: por un lado se refiere explícitamente a los trabajadores y por otra, menciona la protección a los ingresos de aquéllos, protección que no se basa en "aumento de salario", sino en "mayor rendimiento" del mismo.

Los planes de jubilación, clínicas para los trabajadores de un centro industrial, ayudas por maternidad, dote matrimonial, seguro de accidentes, canastillas infantiles, etc., son una forma de ayudar al trabajador (refiriéndonos a la segunda parte de la definición) para que sus ingresos se vean protegidos en determinadas circunstancias y un tercero pague por ellos la cobertura de las

prestaciones.

A nuestro modo de ver, la trascendencia de esta definición es que no establece que las prestaciones deban ser contractuales; pueden llegar a serlo desde luego, pero no por su propia naturaleza, sino por sus efectos en la aplicación de las mismas.

Otra definición muy completa de lo que son las prestaciones podría ser la siguiente: "Bienes, instalaciones, facilidades o actividades, que se proporcionan por la empresa a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de que obtengan algún beneficio, de algún modo ligado con su trabajo."

Esta definición circunscribe definitivamente a las prestaciones al ámbito de la relación laboral; pero nuevamente establece claramente que las puede otorgar el patrón en forma contractual o no.

Al hablar de bienes, el autor de la definición citada está haciendo referencia a prestaciones tales como: casas habitación, clubes deportivos, escuelas para los hijos de los trabajadores, etc.

Al hablar de instalaciones, está haciendo referencia a los comedores industriales, servicios de regaderas, bibliotecas, etc.

Al hablar de facilidades, está haciendo referencia a convenios con casas comerciales, equipos deportivos, etc.

Por último, las actividades se refieren a convivencia: tardeadas, cena de navidad, etc.

Todo lo anterior lo recibe el trabajador en forma adicional a su salario.

De las dos definiciones anteriores podemos intuir que las prestaciones deben reunir ciertas características; podríamos mencionar las siguientes:

- a) Suponen previamente el pago del salario establecido; esto es, la prestación no sustituye al salario; lo incrementa.
- b) Las prestaciones deben contemplarse como un beneficio adicional a todos aquellos que previamente ha establecido la ley.
- c) Persiguen dar mayor valor adquisitivo al salario que recibe el trabajador. Las prestaciones constituyen erogaciones que hace la empresa por sus trabajadores, y que si no fuera por esta situación, el trabajador tendría que hacer uso de su salario si quisiera disfrutar de alguno de esos beneficios.
- d) Se otorgan a determinados grupos de trabajadores, cada una de ellas, en función de que el trabajador incurra en lo previsto por la propia prestación. Por ejemplo: hay prestaciones que se aplican a quienes tienen hijos; otras, a quienes llegan a determinada edad; otras más, a quienes salen de vacaciones, etc.
- e) Pueden o no ser de tipo contractual.
- f) Deben basarse en el respeto a la dignidad del hombre, y en la equidad social; por lo mismo, no deben darse con fines paternalistas; es preciso ante todo, destacar la dignidad humana. Con respecto al paternalismo, actitud muy discutida al otorgarse una prestación, Agustín Reyes Ponce ofrece a nuestro modo de ver una definición muy completa: "Paternalismo es un conjunto de actitudes y sistemas con que se dan a personas sui juris, ciertos beneficios, en forma tal que, de alguna manera, se en-fatice con ello que serían incapaces para proporcionárselos por sí mismas."
- g) Las prestaciones deben otorgarse para beneficiar y perfeccionar al trabajador; pero reconociendo prácticamente que este beneficio redunda en el de su trabajo, en el de la empresa y



en el de la sociedad.

h) Las prestaciones deben otorgarse de tal forma que el trabajador pueda aceptarlas o rechazarlas libremente.

i) Las prestaciones deben administrarse con espíritu de ayuda para quien tiene menos, pero de igual a igual.

Del análisis de lo asentado, se derivan las siguientes conclusiones:

En nuestra época los administradores de los contratos colectivos de trabajo, requieren no sólo de una preparación empírica en materia laboral, sino además, de una sólida preparación de carácter legal, que les permita interpretar el Contrato Colectivo que les ha delegado la alta dirección; aplicar esos conceptos en forma adecuada y dar soluciones satisfactorias al diálogo entre empresa y sindicato.

Cuando se tiene un conocimiento de la filosofía que originó los contratos colectivos y se añaden a éste las técnicas administrativas que en materia laboral se han desarrollado, las relaciones de cordialidad y buena voluntad que deben existir entre la fuerza de trabajo y capital conducen a la empresa a su engrandecimiento y proyección social.

c) Las partes del convenio colectivo de trabajo

[Etala]³

§ 128. Partes.

El art. 10 de la ley 14.250 (t.o. 1988), modificado por el art. 5o de la ley 25.250, determina que se regirán por las disposiciones de esa ley: "Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial".

El mismo artículo de la ley excluye de la aplicación de sus normas: a) a los trabajadores del sector público nacional, provincial o municipal, y b) los docentes comprendidos por el régimen de la ley 23.92918. No se menciona entre los sectores excluidos al personal de las universidades nacionales que se encuentra regido por la ley 24.447 y el decr. 1007/95, pero se atribuye la omisión a una inadvertencia involuntaria del legislador.

Sin embargo, el citado artículo, respecto de los trabajadores de la Administración pública nacional, mantiene la aplicación de sus disposiciones para aquellos que a la fecha de su sanción (en rigor, se refiere a la fecha de entrada en vigencia de la ley modificatoria 25.250, 11/06/00) se encontraran aún incorporados al régimen de las negociaciones colectivas establecido por la ley 14.250, salvo que ambas partes del convenio colectivo de trabajo respectivo acordaren acogerse en lo sucesivo al sistema establecido en la ley 24.185.

Ambas partes, la parte empleadora y la parte obrera, constituyen una "unidad de negociación", que tiene su propio ámbito material (funcional o personal) y territorial (o espacial) de actuación y que se

ha de plasmar en el ámbito material (funcional o personal) y territorial (o espacial) de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo que finalmente se celebre por la comisión negociadora integrada -obviamente- por ambas partes.

Cada una de las partes tiene su propia capacidad representativa que surge para la parte empresaria de sus propios estatutos, cuando se trate de una asociación de empleadores la que asuma la representación y por la actividad, en el supuesto de hacerlo empresas individuales (art. 2o, decr. regl. 199/88, modificado por art. lo, decr. 1172/00). Para la parte obrera -puesto que necesariamente deberá estar representada por una asociación sindical con personería gremial-, la capacidad representativa no emerge de sus estatutos sino de la resolución administrativa o judicial que le haya otorgado personería gremial (art. 2o, decr. regl. 199/88, modificado por art. lo, decr. 1172/00), puesto que la ley impone que dicha resolución indique con precisión el ámbito de representación personal y territorial reconocida (art. 25, párr. penúltimo, ley 23.551).

Sin embargo, ambas partes, en ocasión de celebrar un convenio colectivo de trabajo, pueden no utilizar en plenitud su capacidad representativa, por ejemplo, en el caso de una asociación sindical de trabajadores con personería gremial de ámbito territorial nacional que, sin embargo, celebra un convenio colectivo regional o de empresa.

§ 129. La parte sindical.

Como se señaló más arriba, el art. lo de la ley 14.250 (t.o. 1988), modificado por el art. 5o de la ley 25.250, establece que la parte obrera necesariamente debe estar representada por "una asociación sindical de trabajadores con personería gremial", determinando el art. 2o de la misma ley, modificado por el art. 6o de la ley 25.250, que la aptitud representativa del sindicato se define por el acto de otorgamiento de su personería gremial. La norma es concordante con lo dispuesto por el art. 31, inc. c, de la ley 23.551 que incluye entre los derechos exclusivos, de la asociación sindical con personería gremial el de intervenir en negociaciones colectivas. Una asociación sindical simplemente inscrita sólo podría asumir la representación de los intereses colectivos y concertar un convenio colectivo en representación de los trabajadores de la respectiva actividad, profesión, oficio o categoría, "cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial" (art. 23, inc. b, ley 23.551).

Cabe recordar -como ya se señalara anteriormente- que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT no se ha opuesto a que existan organizaciones sindicales más representativas, denominadas "con personería gremial", ni tampoco a que estas organizaciones, por su carácter de ser las más representativas, gocen de ciertos privilegios. Entre los derechos preferenciales que la Comisión considera compatibles con el convenio 87 de la OIT figura precisamente el de negociación colectiva.

Desde su nacimiento, la OIT estableció el criterio de las "organizaciones profesionales más representativas" para la designación de los representantes de los trabajadores y empleadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo (art. 389 de la Parte XIII del Tratado de Versailles de 1919, actualmente arts. 3.5 y 38.1 de la Constitución de la OIT). Por otra parte, países severamente respetuosos de la libertad sindical como España (art. 6o, Ley Orgánica de Libertad Sindical) y Francia (arts. L. 133-1 y L. 133-2, Cód. de Trabajo) otorgan derechos preferenciales a las organizaciones sindicales más representativas, especialmente en materia de negociación colectiva.

De lo anteriormente expuesto se desprende que el art. lo de la ley 14.250 (t.o. 1988) y el art. 31, inc. c, de la ley 23.551, en tanto reservan la capacidad de concertar convenios colectivos de trabajo con la eficacia obligatoria prevista en el art. 4o de la misma ley 14.250, sólo a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, es decir, a las organizaciones de trabajadores

más representativas, constituyen una reglamentación razonable del art. 14 bis en tanto garantiza una "organización sindical libre" y el derecho de "concertar convenios colectivos de trabajo" y no vulneran disposición alguna de los convenios 87 y 98 de la OIT.

Como se indicó más arriba, la representación obrera estará siempre integrada por la asociación sindical con personería gremial de la actividad, profesión, oficio o categoría de que se trate, o a falta de ésta, por la asociación sindical simplemente inscrita que la sustituya. No obstante, el art. 22 de la ley 14.250 (t.o. 1988), incorporado por la ley 25.250, estableció una variante para el caso de negociación de un convenio de empresa. Dice la parte pertinente de ese artículo: "si se pretendiere negociar un convenio de empresa y la representación de los trabajadores tuviere un ámbito superior al de esa empresa, la representación sindical de los trabajadores debe integrarse también con los delegados del personal o miembros de la comisión interna en un número que no exceda la representación establecida en el art. 45 de la ley 23.551 hasta el número de doscientos trabajadores, cualquiera fuere el tamaño de la empresa o el número de trabajadores que se desempeñare". Cabe recordar que el art. 45 de la ley 23.551 establece el número mínimo de representantes sindicales en cada establecimiento empresario, a falta de estipulación en las convenciones colectivas o en otros convenios. Dispone que será de un representante cuando el establecimiento tuviera de diez a cincuenta trabajadores, de dos representantes, de cincuenta y uno a cien trabajadores y de ciento uno en adelante, un representante más cada cien trabajadores, que excedan de cien, a los que deberán adicionarse los dos representantes anteriores. El artículo agrega que, en los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

El último párrafo del art. 22 de la ley 14.250 agrega que "en caso que el número de delegados o miembros de la comisión interna, elegidos según el art. 40 y siguientes de la ley 23.551, supere el expresado en el párrafo anterior, la selección de los que integrarán la comisión negociadora se hará conforme lo establezcan los estatutos sindicales".

No obstante, el artículo no da solución para el caso de que los estatutos sindicales no contengan previsión alguna al respecto. Sin embargo, aun en el caso de omisión de los estatutos, dado que debe valorarse positivamente la modificación legislativa en tanto acrecienta la representación de los directos interesados en el seno de la comisión negociadora, podría admitirse como solución que los propios trabajadores del establecimiento eligieran cuáles delegados los han de representar en la comisión negociadora del convenio de empresa.

§ 130. La parte empresaria.

Como la constitución y el funcionamiento de las asociaciones de empleadores se rigen por el derecho común, resultará sumamente importante determinar cuál es el alcance de la representación empresaria en un convenio colectivo de trabajo. El alcance del ámbito de representación material, personal o funcional y también del territorial, cuando sea una asociación de empleadores la que asuma la representación, resultará de los respectivos estatutos y en el supuesto de hacerlo empresas individuales, el ámbito se ha de definir por su actividad (art. 2o, decr. regl. 199/88, modificado por art. lo, decr. 1172/00).

Obviamente, la capacidad representativa de la parte patronal en la comisión negociadora no podrá exceder de los límites materiales (personales o funcionales) y territoriales (o espaciales) de sus estatutos o de su actividad, cuando se trate de una empresa, pero sí podrá ser menor (p.ej., la asociación de empleadores de una actividad que tiene un ámbito de actuación territorial que abarca toda la República que concierta un convenio colectivo sólo para una provincia o región).

El art. 2o de la ley 14.250, modificado por el art. 6o de la ley 25.250, determina que cuando se

pretenda constituir una unidad de negociación que exceda el ámbito de una o varias empresas determinadas, la autoridad de aplicación establecerá sus alcances, en función no sólo de la aptitud representativa del sindicato sino también de la del "grupo de empleadores y asociaciones de empleadores que hubieren expresado su voluntad de integrarla". A renglón seguido, el mismo artículo remite a la reglamentación que ha de indicar "las pautas y criterios a los que debe someterse esa autoridad para establecer la aptitud representativa del sector de los empleadores, que se aplicarán en los supuestos en que éstos no hayan alcanzado un acuerdo". Igualmente la norma reenvía a la reglamentación para la fijación de las pautas y criterios que "deban tenerse en cuenta para determinar la participación de sus integrantes en la formación de la voluntad del sector, para el caso de que estos últimos no la establecieren de común acuerdo".

El decr. regl. 199/88, modificado por el decr. 1172/00, al reglamentar la norma legal establece los criterios para determinar la aptitud representativa del sector empresario, así como las reglas que han de regir la formación de la voluntad de dicho sector.

Así la reglamentación ha determinado que: a) los grupos de empleadores que invoquen la representación de otros empleadores, deberán contar con poder especial otorgado al efecto (art. 2o, decr. regl. 199/88); b) igualmente deberán contar con poder especial las cámaras o asociaciones de empleadores, cuando la representación que invocan no surja de sus estatutos (art. 2o, decr. regl. 199/88); c) para determinar la aptitud representativa del sector de los empleadores para constituir una unidad de negociación de actividad o rama, la autoridad de aplicación debe considerar la existencia de la asociación o asociaciones de empleadores, debidamente constituidas, con actuación previa, manifestada en la celebración de los convenios colectivos anteriores o por su representación continuada ante los organismos públicos o ante los sindicatos, siempre que cuenten entre sus asociados con al menos el 50% de los empleadores dedicados a la actividad o rama que se ha de regular por el convenio colectivo que se pretende negociar y que a su vez empleen a no menos del 50% de los trabajadores de esa misma actividad o rama (art. 2° bis, decr. regl. 199/88); d) sin perjuicio de los porcentajes mínimos de representatividad establecidos, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, puede disponer la integración a la unidad de negociación de otras asociaciones de empleadores con menor grado de representación (art. 2o bis, decr. regl. 199/88); e) cuando la voluntad del sector de los empleadores no es atribuida a una única asociación que los represente sino a dos o más, para determinar la representatividad proporcional que le corresponde a cada una, deberá atenderse a la cantidad de trabajadores que dependen de cada una de las empresas representadas por las respectivas asociaciones (art. 2o bis, decr. regl. 199/88); f) si no existe una asociación de empleadores cuando se pretenda negociar un convenio colectivo de actividad o rama que involucre a más de una empresa, la parte empleadora debe conformarse representando a un número de empleadores no inferior al 50% de los que quedarán comprendidos en el convenio, que a su vez, deben emplear al mismo porcentaje de trabajadores que han de ser alcanzados por la convención (art. 2o bis, decr. regl. 199/88); g) si no se obtuviera el porcentaje mínimo señalado precedentemente, el convenio colectivo se entiende celebrado por grupo de empresas (art. 2° bis, decr. regl. 198/88); h) cuando no existiere acuerdo en el seno del sector de empleadores, cada asociación o grupo de empleadores comprendidos en el ámbito del convenio colectivo de trabajo a negociar, tendrá un porcentaje de votos equivalente a la cantidad de trabajadores que se desempeñen para las empresas que la integran, según la declaración a la seguridad social del mes anterior a la primera instancia de negociación (art. 2o bis, inc. a, decr. regl. 199/88); i) con este mismo criterio se establecerá el porcentaje de votos para los empleadores particulares (art. 2o bis, inc. b, decr. regl. 199/88); j) las decisiones del sector de los empleadores se adoptarán por mayoría simple de votos asignados (art. 2o bis, último párrafo, decr. regl. 199/88), y k) la representación del sector empresario, en todos los casos en que se constituya una unidad de negociación que incluya a más

de un empleador, entre los cuales se encuentren pequeñas empresas, deberá integrarse con representantes propias de éstas (art. 2o ter, de cr. regl. 199/88).

Se ha objetado, con razón, que así como en el régimen legal de las asociaciones sindicales, la representación de los trabajadores está sujeta a un proceso de identificación que culmina con el otorgamiento de la personería gremial mediante un acto administrativo que puede ser recurrido judicialmente (art. 62, inc. b, ley 23.551), la ley debió prever un recurso judicial contra el acto administrativo que dispone el reconocimiento de la aptitud representativa del sector de los empleadores, para quien demuestre un interés legítimo en el cuestionamiento.

De todos modos aunque la ley no lo reconozca expresamente, existe la posibilidad de revisión del acto administrativo de adjudicación de la representación patronal por los recursos previstos en la ley de procedimientos administrativos 19.549, que incluyen la impugnación judicial del acto administrativo (art. 23).

§ 131. El Estado empleador.

El Estado como empleador puede ser parte en convenios colectivos de trabajo. La ley 24.185 (1992) regula las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración pública nacional y sus empleados.

d) Contenido del convenio colectivo

[Etala]⁴

§ 154. Noción.

Se entiende por contenido del convenio colectivo de trabajo la materia que es objeto del acuerdo, vale decir, el conjunto de cláusulas y estipulaciones convenidas por los sujetos negociadores, que regulan las relaciones, tanto individuales como colectivas del trabajo, en un determinado ámbito personal y territorial. Salvo lo que atañe al contenido que integra el orden público laboral y las limitaciones que surgen del interés general (art. 4o, ley 14.250), como expresión de la autonomía colectiva, las partes son libres para determinar el contenido del convenio colectivo de trabajo.

§ 155. Cláusulas.

En la clasificación de las disposiciones que integran un convenio colectivo de trabajo, se suele distinguir entre cláusulas normativas y obligacionales. Las primeras, normativas, serían aquellas que producen efectos obligatorios para los contratos individuales de trabajo, mientras que las obligacionales, o simplemente contractuales, sólo producirían los efectos propios de un contrato del derecho de las obligaciones.

La distinción ha sido puesta en cuestión, alegándose que resulta como mínimo ambiguo distinguir en el seno del articulado de un convenio colectivo un conjunto de preceptos a los que se asigna la denominación de normativos, en contraposición con otros, los menos, que, por ser identificados

como obligacionales, parecen estar desprovistos de eficacia normativa, dificultad a la que se agrega la existencia de cláusulas convencionales que se resisten a un encuadramiento estricto en alguna de las clases de la distinción, por lo que se ha llegado a reclamar un tercer género complementario de los dos tradicionales.

Pese a todo, en nuestro país, la distinción se ha mantenido, identificándose como cláusulas normativas las que deben regir las relaciones individuales de trabajo entre los empleadores y trabajadores comprendidos en el ámbito de la convención, y que, por consiguiente, está integrado por todo aquello que constituye normalmente el contenido de un contrato de trabajo (jornada y descansos, remuneración, determinación de las categorías laborales, etcétera).

Las cláusulas obligacionales, por el contrario, son aquellas que crean derechos y deberes entre las propias partes pactantes (sean éstas un empleador, un grupo de empleadores, una asociación profesional de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial). Las más usuales son las llamadas cláusulas de paz, que consisten en la obligación asumida por la parte sindical de no recurrir a medidas de acción directa mientras dure la vigencia del convenio, las cláusulas que prevén la creación de comisiones paritarias, tal como lo autoriza el art. 14 de la ley 14.250, las que establecen contribuciones de la parte patronal destinadas a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la convención y cuyos fondos deben ser objeto de una administración especial que se debe llevar y documentar por separado, respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos a fin de no incurrir en subvenciones prohibidas por la ley (art. 9o, párr. 2o, ley 23.551, y art. 4o, decr. regí. 467/88).

§ 156. Los contratos individuales de trabajo, el convenio y la ley.

El párr. 1o del art. 7o de la ley 14.250 establece: "Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general".

De forma coincidente con el art. 9o de la LCT, la disposición transcrita, en caso de concurrencia de normas, hace aplicable el criterio de la prevalencia del derecho más favorable al trabajador. El art. 7o de la ley 14.250, de modo igualmente concordante con el citado art. 9o de la ley laboral, establece además un criterio de comparación para determinar la prevalencia de una norma o conjunto de normas sobre otra u otras. De entre los sistemas de comparación posibles, la ley escoge el llamado criterio del conglobamiento por instituciones. Esto significa que la ley toma como unidad de comparación no norma con norma, ni conjunto global de normas con otro conjunto global, sino normas o conjuntos de normas en función de cada institución de derecho del trabajo.

Los criterios de comparación esbozados en la doctrina y frente a los cuales la ley ha optado por el llamado criterio del conglobamiento por instituciones, son los siguientes:

- a) Criterio de la acumulación o fraccionamiento; cada norma debe ser comparada con la otra norma con la que entra en colisión y del resultado de esa confrontación elegir la más favorable al trabajador.
- b) Criterio del conglobamiento; según éste la comparación no debe hacerse norma por norma, sino conjunto de normas con conjunto de normas (p.ej., la totalidad del régimen legal con la totalidad del convenio colectivo), escogiéndose en su totalidad el régimen que globalmente se considera más



favorable al trabajador. Este sistema puede tener dificultades en su aplicación en tanto que, en ocasiones, puede resultar complicado apreciar cuándo un régimen es más favorable globalmente que otro, ya que pueden existir en un régimen normas más favorables en una materia y menos favorables en otras.

c) Criterio del conglobamiento por instituciones; para superar las dificultades del criterio anterior, este sistema propone comparar ambos regímenes pero no globalmente sino en función de cada institución del derecho del trabajo (p.ej., jornada de trabajo, suspensión, régimen de despido). Como se ha señalado, éste es el criterio adoptado legalmente, tanto por el art. 9o de la LCT como por el art. 7o de la ley 14.250, pero su aplicación no se encuentra exenta de dificultades. En efecto, la ley no define el concepto de institución, por lo que su delimitación queda librada a los criterios doctrinales o jurisprudenciales no siempre uniformes. Así, podría sostenerse que no existe una sola institución suspensión sino dos instituciones, una la suspensión disciplinaria y otra la suspensión por razones económicas; igualmente podría alegarse que no puede considerarse la institución despido, sino el más amplio régimen de extinción del contrato de trabajo; ni la de vacaciones, sino la más amplia institución del descanso, etcétera.

Dentro de la misma temática de las relaciones entre las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo y las estipulaciones contractuales, el art. 8o de la ley 14.250 prescribe lo siguiente: "Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo". En forma concordante, el art. 7o de la LCT dispone que las partes en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a éstas. El artículo agrega que tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de la LCT, es decir, la nulidad, y por imperio del art. 13 de la misma ley, la sustitución de pleno derecho por las normas imperativas que corresponda aplicar.

Por último, el art. 12 de la LCT determina que "será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción". Igualmente, en este caso, rige la sustitución de las cláusulas nulas por las que resulten imperativamente aplicables (art. 13, LCT).

§ 157. Orden público laboral.

El orden público laboral se expresa a través de los mínimos inderogables, es decir, normas imperativas (de la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, según lo regula el art. 12, LCT) que constituyen un "derecho necesario" (ius cogens) que se impone a la voluntad de las partes (indisponibilidad) y que, por consiguiente, resultan irrenunciables para el trabajador. Esta imperatividad de las normas del derecho individual del trabajo deriva directamente del principio protectorio (pro operario) y de la necesidad de equilibrar la desigualdad del poder negocial que existe entre empleador y trabajador.

Las citadas normas de la LCT (arts. 7o, 8o, 12 y 13) y de la ley de convenciones colectivas de trabajo 14.250 (arts. 7o y 8o) están dirigidas, precisamente, a garantizar la vigencia del orden público laboral.

§ 158. La disponibilidad colectiva.

El art. 7o de la LCT expresa: "Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales". Este principio -manifestación del orden público laboral- ha sido derogado parcialmente por el art. 198 de la LCT para todo tipo de empresas y por el régimen laboral de la pequeña empresa de la ley 24.467 que establecieron la llamada "disponibilidad colectiva", una expresión de la flexibilidad laboral.

Como se ha señalado anteriormente, por disponibilidad colectiva debe entenderse la posibilidad que tienen las partes de un convenio colectivo de trabajo de pactar condiciones de trabajo que sean menos favorables al trabajador que las dispuestas en las normas legales. Mediante tal recurso se abre el campo para eliminar la rigidez de ciertas normas legales y adaptarlas a las posibilidades concretas de cada actividad o sector productivo. Se entiende que la presencia del sindicato -parte necesaria en la negociación colectiva- ha de permitir equilibrar la superioridad negocial del empleador y garantizar que esa adaptación no se haga en desmedro del trabajador, sino en resguardo de la actividad en su conjunto.

Una manifestación de la disponibilidad colectiva aplicable a todo tipo de empresas la encontramos en el art. 198 de la LCT, en tanto autoriza a los convenios colectivos de trabajo para establecer métodos de cálculo de la jornada máxima de trabajo sobre la base de un promedio, según las características de la actividad.

Los arts. 90 a 93 del régimen laboral para la pequeña empresa (ley 24.467) han incorporado normas que pueden considerarse manifestaciones de la llamada "disponibilidad colectiva". En dicho régimen jurídico, ella está estrictamente limitada a tres materias muy acotadas: a) requisitos de la licencia anual ordinaria; b) fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario, y c) régimen de extinción del contrato de trabajo.

3 Normativa

De los contratos colectivos de trabajo

[Código de Trabajo]⁵

Artículo 49.-

Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

Artículo 50.-

El contrato colectivo se celebrará siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el patrono no cumpliera con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo, en los términos del artículo 18, párrafo segundo, y sus estipulaciones podrán probarse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 para el contrato verbal.

(El nombre de la Inspección fue así reformado por el artículo 1, inciso f) de la Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964)

Artículo 51.-

Los representantes del sindicato o sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de sus estatutos legalmente inscritos y por el acta de la asamblea o asambleas que así lo hayan acordado. La parte de los patronos no sindicalizados justificará su representación conforme al derecho común.

Artículo 52.-

En el contrato colectivo se especificarán:

- a) La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;
- b) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
- c) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;
- d) Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera;
- e) La forma, período y lugar de pago;
- f) El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes, y
- h) El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Artículo 53.-

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo que correspondan a sus miembros.

4 Jurisprudencia

a) Convención colectiva: Análisis con respecto a la teoría de la incorporación de las cláusulas normativas en los contratos individuales de trabajo

[Sala Segunda]⁶

Voto de mayoría

“ **IV.- LIMITACIÓN DEL RECURSO POR PRECLUSIÓN:** Los artículos 598 y 608 del *Código Procesal Civil*, aplicables a esta materia por lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, establecen condiciones que regulan la admisibilidad del recurso. De conformidad con el primero, no podrá incoarlo la parte que no haya apelado el fallo de primera instancia, cuando la sentencia del órgano de alzada sea exclusivamente confirmatoria. Asimismo, según el artículo 608, no podrán ser objeto del recurso aquellas cuestiones que no hayan sido oportunamente propuestas ni debatidas por las partes. De forma reiterada se ha indicado que los agravios formulados ante esta Sala, para ser atendidos, deben haberse expuesto ante los juzgadores de las instancias precedentes, pues solo pueden ser objeto del recurso, en atención a las normas citadas supra, las cuestiones propuestas y debatidas oportunamente por las partes; y, además, deben necesariamente haber sido invocadas, previamente, ante el órgano jurisdiccional de segunda instancia, cuando la sentencia por este emitida sea meramente confirmatoria de la de primera instancia. Consecuentemente, la competencia de esta Sala se ve limitada al no poderse presentar, ante ella, los reclamos no planteados oportunamente ante el tribunal que conoció y resolvió la apelación. (En el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias números 489, de las 10:20 horas del 04 de junio del año 2008; la 347, de las 15:10 horas del 6 de junio; 368, de las 15:20 horas del 13 de junio y 605, de las 11:05 horas del 29 de agosto, todas de 2007). El recurrente reclama que el demandado no obtuvo la aprobación del proceso de reestructuración institucional mediante el que se despidió a los accionantes. Sin embargo, la revisión del expediente permite determinar que dicha argumentación afloró, por primera vez, en escrito presentado el 26 de enero de 2006, en documento presentado ante el Juzgado de Trabajo, 23 de enero de 2008 (folio 566), mucho tiempo después de trabada la litis con la contestación de la demanda (folios 57 a 105). El a quo no se pronunció sobre dicha petición (folios 723 a 741), y el apoderado de los actores no se siente agraviado por esa omisión en el recurso de apelación que presentara contra aquella. Es hasta el 23 de enero de 2008, ante el Tribunal de Trabajo, Segundo Circuito Judicial de San José (folios 762 a 780, particularmente el folio 773), mediante el que (fuera del plazo establecido por el ordinal 500 del Código de Trabajo, que en relación con el 501 inciso c) de ese mismo cuerpo legal, señala que deben expresarse ante el a quo, y no ante el tribunal, los motivos de hecho y de derecho que la originan), pretendió ampliar lo argumentado en la apelación. En otras palabras, este no fue un punto de discusión al trabarse la litis con la demanda y su contestación; tampoco fue objeto de pronunciamiento del a quem, sin que el interesado hiciera uso de los remedios procesales previstos por el ordenamiento, por lo que su introducción en esta fase, además, atentaría contra el debido proceso y causaría indefensión a la contraparte. En consecuencia, por lo dicho, este Colegio no

puede abordar la discusión del punto indicado.

V.- SOBRE LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL: El apoderado de los actores alega, como uno de sus reproches, que la relación laboral entre los demandantes y el accionado, no ha terminado como lo dice la resolución recurrida; contrariamente, agrega, la misma continúa, dándose los elementos típicos de la relación de trabajo. Expresa que eso se demuestra con la declaración del señor Luis Alberto Mastroeni Villalobos (folio 580) y el informe de la Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social, número SSD-1232-00939-2001-1, del 17 de julio de 2001, que es prueba idónea, aunque admite que el mismo se dejó sin efecto en julio de 2002, por lo que denomina como una conciliación política. Señala que la afirmación del demandado de que la relación jurídica con los actores tiene como fundamento un contrato mercantil o comercial, es un simple ardid con el que busca evadir su responsabilidad patronal. Como ha indicado reiteradamente esta Sala, partiendo de la identificación de los elementos característicos, se puede determinar la naturaleza de una relación jurídica. Así, la naturaleza jurídica laboral de un contrato debe analizarse, a la luz de las regulaciones establecidas en el numeral 18 del *Código de Trabajo*; en virtud de lo cual, con independencia del nombre que se le dé, existirá aquella cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. De esa misma norma se deriva la presunción legal -la cual admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 *ídem*, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. De ahí que sean tres los elementos que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal de un servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Dada la existencia de distintos tipos de relaciones jurídicas en la que los elementos de prestación de servicios o ejecución de obras y la remuneración se encuentran presentes, configurando lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”, tanto la jurisprudencia y como la doctrina han establecido que, por lo general, es la subordinación o dependencia el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. La subordinación se ha definido como “*el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, ...es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario*”. (Cabanellas, Guillermo. *Contrato de Trabajo*, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Asimismo, el análisis de este tipo de casos obliga a tener presente el principio de primacía de la realidad, cuya regulación implícita se reconoce en el citado artículo 18. Según este principio, en materia laboral, las condiciones reales que se hayan presentado en la relación jurídica, se superponen a los hechos que consten documentalmente. Dicho principio establece que “*en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*” (Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado “*contrato-realidad*” -aunque doctrinariamente se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-, dado que se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den u ocurren en la práctica y no por lo pactado inclusive expresamente por las partes (en ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 135, de las 9:30



horas; 137, de las 9:40 horas, ambas del 8 de marzo, y 377, de las 14:28 horas del 23 de mayo, todas del 2006; y, 657, de la 9:30 horas, del 8 de agosto de 2008). En un caso similar al que aquí se discute, y partiendo de esas premisas, la Sala tuvo oportunidad de pronunciarse sobre este punto en el voto número 42, de las 10:15 horas del 16 de enero de 2009, dictado con ocasión de demanda del Instituto Nacional de Seguros contra la Caja Costarricense de Seguro Social, en relación a los Agentes de Seguros Independientes que prestaron sus servicios para el primero durante el período comprendido entre setiembre de 2000 y febrero de 2001, señalando que: **“III.- FONDO DEL ASUNTO:** *En el Informe de Inspección número SSD-1232-00939-2001-I, de 17 de julio de 2001, la Sección Servicios Diversos del Departamento de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social resolvió, entre otras cosas, confeccionar planillas adicionales al instituto actor, por haber omitido el reporte de los agentes de seguros contratados a través del “Contrato temporal para la comercialización de seguros” durante el período comprendido entre setiembre de 2000 y febrero de 2001 (folios 43 al 83). En relación con la fuerza probatoria de tales informes, la jurisprudencia de esta Sala les ha reconocido el carácter de prueba muy calificada que les otorga el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el cual, según reforma introducida por Ley n° 7983, de 16 de febrero de 2000, fue reformado en los siguientes términos: “Habrá un cuerpo de inspectores encargado de velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos. Para tal propósito, los inspectores tendrán carácter de autoridades, con los deberes y las atribuciones señalados en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para los efectos de esta ley, el Director de Departamento de Inspección de la Caja tendrá la facultad de solicitar por escrito, a la Tributación y a cualquier otra oficina pública, la información contenida en las declaraciones, los informes y los balances y sus anexos sobre salarios, remuneraciones e ingresos, pagados o recibidos por los asegurados, a quienes se les podrá recibir declaración jurada sobre los hechos investigados. Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, deberán ser motivados y tendrán valor de prueba muy calificada. Podrá prescindirse de dichas actas e informes solo cuando exista prueba que revele su inexactitud, falsedad o parcialidad. Toda la información referida a este artículo tendrá carácter confidencial; su divulgación a terceros particulares o su mala utilización serán consideradas como falta grave del funcionario responsable y acarrearán, en su contra, las consecuencias administrativas, disciplinarias y judiciales que correspondan, incluida su inmediata separación del cargo”. Como se observa, esa connotación no implica un valor absoluto porque la misma norma admite prueba en contrario que revele su inexactitud, falsedad o parcialidad. Además, para poder conferirles ese valor, los informes deben contener una motivación detallada de los hechos y contar con el respaldo probatorio que acredite lo investigado, para que la parte afectada pueda ejercitar su defensa (sobre este particular se pueden consultar los votos de esta sala, números 393, de 9:20 horas de 4 de mayo; y 1021, de 14:20 horas de 21 de diciembre, ambos de 2000; 309, de 15:30 horas de 6 de junio; y 448, de 9:50 horas de 8 de agosto, éstos de 2001). En el caso en estudio, el elemento fundamental que sirvió de apoyo a las conclusiones del mencionado informe es un análisis jurídico de los contratos firmados entre el Instituto actor y los agentes. En efecto, es particularmente con base en el estudio de las cláusulas contenidas en dichos convenios, adicionadas con tres declaraciones tomadas en sede administrativa a “agentes independientes”, que la Sección de Servicios Diversos del Departamento de Inspección de la demandada atribuyó el carácter laboral a esas contrataciones. Así las cosas, en este caso en particular, salvo la manifestación de esos agentes en el sentido de que su contratación se mantuvo en los mismos términos, el informe emitido por las autoridades de la Caja no revela prueba de hechos constatados por los funcionarios responsables de su confección, sino su criterio jurídico en relación con las cláusulas de esos convenios. Con este panorama, lo que debe dilucidarse en este caso es si la valoración jurídica hecha por la demandada, al amparo de esos convenios, es acertada. Esta determinación debe realizarse a partir de lo dispuesto en esta materia por el Código de Trabajo,*



particularmente el artículo 18, el cual enuncia los elementos definidores del contrato de trabajo y sienta la presunción de su existencia ante una prestación personal de servicios, entre quien los presta y quien los recibe. Esta Sala se ha referido en múltiples ocasiones a aquellas relaciones de servicio en las cuales resulta sumamente difícil distinguir o definir su naturaleza jurídica, por contener concomitantemente, elementos propios a una contratación laboral y civil o mercantil. Son los casos conocidos doctrinaria y jurisprudencialmente como “zonas grises” o “casos frontera”. En la definición de tal disyuntiva, la jurisprudencia se ha inclinado por la subordinación jurídica como el elemento caracterizador y definidor de una típica relación laboral. Esto por cuanto en las relaciones de servicio libre o autónomo, lo propio es la libertad en el desempeño del servicio. La subordinación jurídica ha sido definida como un estado de limitación de la autonomía del trabajador, derivado de la potestad patronal de dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y la correlativa obligación del trabajador, de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Como con el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, la subordinación jurídica puede verse difuminada y difícil de distinguir, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, se presentaron una serie de criterios o parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo. Así, se han enunciado las siguientes características como propias de los trabajadores independientes o por cuenta propia: a) es propietario de su propio negocio; b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad; c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa; d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados; e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido; f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido; g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente; h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo; i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo; j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social; k) calcula el costo del trabajo y fija el precio; l) dispone de sus propios contratos de seguro; y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido. (Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67). De igual forma, en la Recomendación número 198, adoptada el 15 de junio de 2006, que puede ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, se puntualizaron los indicios de laboralidad de la siguiente manera: “a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y / b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador”. En los autos ha quedado acreditado que en virtud de un proceso de reorganización, los agentes de seguros del instituto actor fueron liquidados en sus derechos laborales (cláusula vigésima tercera del contrato). A partir de Setiembre de 2000 hasta febrero de 2001, se les contrató bajo un contrato denominado “Contrato temporal para la



comercialización de Seguros”. Por ese contrato se pretendió regular la promoción, gestión de venta, venta, inspección de riesgos, asesoría técnica y cobro de primas –por parte del agente- de los productos cuya comercialización le autorizara el Instituto. La contratación de esos servicios fue a no dudarlo, de naturaleza personal, porque fueron personas físicas individualizadas, las contratadas para el cumplimiento de esa actividad. Pero si bien, frente al instituto el agente es el responsable de las gestiones y obligaciones expresamente establecidas en el contrato, es entendido que en el cumplimiento de ellas se puede asistir de una organización, lo cual es abiertamente contrario al carácter personal de una contratación laboral. En efecto, tal y como se desprende del enunciado 13, cláusula décima primera, “La prestación del servicio contratado es responsabilidad del agente, por lo que no podrá delegar su ejecución; salvedad hecha **del personal de apoyo para funciones auxiliares tales como cobranza, tramitación administrativa, etc., lo cual se entiende como parte de su organización**”. Y es que, dada la naturaleza de los productos que ofrece el instituto actor, la condición personal del prestatario del servicio reviste de una significación especial en tales contrataciones. La confianza y la seguridad en el gestor de la venta de seguros son factores fundamentales para una institución aseguradora porque de ello depende incluso, su patrimonio. Al estar de por medio cuestión tan sensible, no puede librar la venta de sus productos y las respectivas gestiones que garantizan la veracidad de ellas, sin exigir las debidas garantías y responsabilidades al contratado. Pero tal actividad la puede desarrollar el agente como parte de una organización en la que se puede asistir de otros colaboradores; lo cual elimina el carácter netamente personal de la prestación del servicio que establece el artículo 18 del Código de Trabajo, como supuesto para presumir la existencia de un contrato de trabajo. Esta situación resulta fundamental porque refleja que la contratación con determinadas personas, cuya responsabilidad ya conocía el instituto por haber sido precisamente trabajadores suyos, fue con el deliberado propósito de contar con personas conocedoras de la materia y personalmente responsables por el cumplimiento de los rigurosos trámites que tal actividad requiere. Por otra parte, tanto el informe de inspección de la demandada como el tribunal calificaron la contratación de esos agentes como laboral, bajo la consideración de que la subordinación jurídica se encuentra implícita en una serie de cláusulas contenidas en los contratos firmados. Ya esta Sala ha señalado que no es posible confundir la subordinación jurídica con las normales y necesarias pautas que debe dar el contratante al contratista sobre la forma como requiere sus servicios. Del análisis de las cláusulas mencionadas en el informe, se desprende que más que un control sobre la forma como deben los agentes desarrollar su actividad, se trata de mecanismos de seguridad adoptados por el instituto para garantizarse la veracidad de las gestiones realizadas. Veamos las cláusulas citadas en el informe. **Segunda y quinta:** Respecto de estas cláusulas, el informe señala como una manifestación de la subordinación, el ejercicio por parte del instituto actor, de su potestad de fijar y regular las características, condiciones y propiedades técnicas, jurídicas y económicas de los productos a ofertar por el agente; y el sometimiento del agente a las regulaciones institucionales existentes sobre la suscripción y renovación de seguros, cobro, asesoría técnica al cliente, el uso de formularios, el uso de manuales de tarifas, de logos, etc... todos aspectos operativos inherentes a la comercialización. Tal conclusión es legalmente imposible de sostener porque, como se dijo, aún en relaciones de servicio de evidentemente (sic) naturaleza civil o comercial, siempre subyace la facultad del contratante de establecer los parámetros para la venta de sus productos y el respeto a las regulaciones y trámites relacionados con el desarrollo de la actividad. En la cláusula octava, se refiere al compromiso del instituto de asegurarle al agente la cartera de clientes que poseía hasta la finalización del contrato. Esta disposición es de orden instrumental, para garantizar la continuidad del servicio a los clientes; y no lleva implícito ningún poder de injerencia del instituto sobre la actividad del agente a partir de ese momento. En la cláusula novena se establecen obligaciones del agente tales como atender con diligencia, corrección y cortesía al público y prestar el servicio en forma profesional y con sentido de responsabilidad personal, entre otros. No cabe



duda que en un proceso de apertura a la competencia, como la que -es público y notorio- el instituto actor se prepara a enfrentar, tenga un particular interés en que los servicios prestados por esos agentes, a nombre suyo, sean en las mejores condiciones posibles y por eso exija al contratado ciertos requerimientos personales, lo cual no implica por sí, la existencia de subordinación. De la cláusula décima tercera a la décima octava, no son regulaciones de la actividad del agente sino del trámite de entrega y cobro de los recibos oficiales de prima. La décima novena es un compromiso de parte del agente de aceptar todas aquellas medidas de control y fiscalización que adopte el instituto para la fiscalización de la prestación del servicio, cláusula que resultaría innecesaria de encontrarnos frente a un típico contrato de trabajo en el que la fiscalización es una potestad implícita del patrono. En definitiva, la existencia de un régimen de control de las gestiones realizadas por los agentes, no puede en este caso, catalogarse como una manifestación de la subordinación jurídica sino del establecimiento de mecanismos de control y de seguridad en una actividad comercial sumamente riesgosa. Resulta evidente que las cláusulas convenidas en torno a las obligaciones y prohibiciones del agente con respecto al trámite de recibos llevados al cobro, información consignada en las pólizas o entregada a los clientes, el depósito de las primas cobradas, el uso de papelería suministrada por la propia institución, son mecanismos de control sobre la actividad en sí y no sobre la actividad del agente y además (sic) cuestiones inherentes al producto vendido, pues si se venden pólizas del Instituto no pueden consignarse en papelería a nombre del agente. Circunstancias como la fecha de emisión de recibos, información al cliente sobre la cobertura y responsabilidad de las pólizas, el pago oportuno de las primas, etc... resultan fundamentales en la actividad de los seguros, porque de ellas depende la responsabilidad y el patrimonio del propio instituto frente a los clientes. De manera que es lógico pensar en un control estricto de parte del instituto, en relación con el cumplimiento de esas disposiciones. Por otra parte, en el contrato mencionado, se advierte la inexistencia de cláusulas relacionadas con el ejercicio de esa función. Es decir, ningún control tenía el instituto en cuanto al tiempo o al lugar que el agente quisiera dedicar a esas labores; o bien, en cuanto a cantidad de pólizas que debiera vender. Por ello, si bien es cierto son abundantes el cúmulo de deberes y obligaciones que el instituto asegurador le impuso al agente contratado para el correcto y seguro ejercicio de su función, tales lineamientos no pueden entenderse en este caso como la subordinación jurídica típica de un contrato de trabajo, entendida como la posibilidad del patrono de regir la actividad del contratado. Por el contrario, ese cúmulo de disposiciones en las que tanto el agente como el instituto acuerdan obligaciones recíprocas (ver cláusula décima) deja ver que se está en presencia de un típico contrato de agencia: /"...la agencia, en cambio, implica una colaboración duradera y estable para que un empresario desarrolle su actividad, por medio de un agente representante y en una zona determinada. Ahora bien, entre las características propias del contrato de agencia, se encuentran: a).- Es un contrato de duración: el agente no asume el cargo de un solo contrato, sino de todos aquellos que pueda promover y suscribir en la zona encomendada, en nombre del principal, mientras subsista el contrato; b).- Es un contrato estipulado entre empresarios: la profesionalidad del agente, estará caracterizada por hacer de la agencia su actividad económica habitual; c).- Es un contrato cuyo objeto es promover o concluir contratos en nombre y por cuenta del empresario representado. De este modo, el agente, en ocasiones, se limita a buscar clientes; aproximándolos para que contraten directamente con aquel; mientras que, en otras, **cuando posee un poder de representación, contrata con terceros en nombre del empresario representado**; y, d).- La retribución del agente depende, generalmente de los resultados de su gestión, en nombre y por cuenta del principal. Otra nota característica, es lo que la doctrina ha denominado "exclusiva de simple o doble signo", donde: /"... el agente se obliga a no trabajar para los empresarios competidores de su representación y éste a no designar otros agentes propios en la zona o incluso a evitar que sus productos sean en ella introducidos por conductos ajenos a la actividad del agente". Bajo ese entendido, al no estar frente a una relación obrero-patronal, la sentencia recurrida debe ser revocada para en su lugar, confirmar el



pronunciamiento dictado en primera instancia. ...” (lo destacado es del original. Debe recordarse que en la sentencia de esta Sala número 1034, de las 9:45 horas, del 10 de diciembre de 2008, en su considerando VI, también se tuvo por rota, a partir del 1 de setiembre de 2000, la relación laboral que unió al Instituto demandado con los Agentes de Seguros). En el caso concreto, si bien se pasó del contrato descrito y analizado en el fallo transcrito, que como se indicó era de tipo temporal (del 1 de setiembre de 2000 a febrero de 2001), denominado “*Contrato temporal para la comercialización de Seguros*”, a nuevos contratos administrativos, producto de procesos licitatorios (folios 93 a 126 del expediente 03-912-116, parte del legajo de prueba anexo), como es el caso de la licitación 53-2001, que dio origen al “*Contrato de Comisión Mercantil Para la comercialización de Seguros por parte de un Agente Independiente*” (folios 133 a 147 del citado legajo), del análisis del contenido de su clausulado, se concluye que es muy similar al primer contrato citado, sin que existan elementos nuevos que lleven a la Sala a variar el criterio emitido en la resolución antes transcrita, en este caso, respecto a toda la relación contractual que ha ligado a las partes desde febrero de 2001 en adelante, sin que pueda revisarse el periodo comprendido entre setiembre de 2000 y febrero de 2001, puesto que sobre el mismo existe sentencia firme con carácter de cosa juzgada material (sentencia número 42, de las 10:15 horas del 16 de enero de 2009, arriba transcrita). Del clausulado de ese nuevo contrato, no puede derivarse la existencia de una relación de naturaleza laboral, caracterizada por sus elementos típicos (prestación personal del servicio, remuneración y subordinación jurídica), sino los de un “contrato de agencia”, en el que el Instituto demandado, por lo delicado de su giro comercial, busca protegerse y garantizarse que la prestación del servicio por parte del personal contratado como agentes independientes, se preste dentro de parámetros de transparencia y responsabilidad que no solo protejan sus intereses comerciales, sino también el de los clientes que tratan con estos personeros y que, a su vez, requieran de las garantías necesarias de que no van a sufrir inconvenientes alguno en la adquisición de sus productos y en las relaciones que se establezcan con quienes actúan en su nombre y representación. En tal sentido deben entenderse las cláusulas Décima Primera, la que resalta la importancia que para la empresa contratante tiene la persona que contrate como su agente, al expresar: “*El cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente contrato de comisión, recae de forma exclusiva en la persona del agente, quedando inhabilitado para transferir de cualquier forma la cumplimentación del servicio a otra persona, agente o persona jurídica. Lo anterior sin perjuicio de que para la realización de su cometido, el agente se haga auxiliar por otras personas, en labores propias de soporte administrativo o que –previa resolución autorizante de la Dirección de mercadeo del Instituto- constituya una Empresa Individual de Responsabilidad Limitada para la mejor organización del servicio que deberá prestar*”. Como se indicó supra, la forma de pago propia de un contrato de agencia, depende, en general, de los resultados del trabajo del agente, por lo que no puede verse como signo distintivo de laboralidad el que en el Cláusula Cuarta del referido contrato se fija mediante “comisiones” por la venta, mantenimiento, cobro de renovación de los productos del Instituto. En igual sentido, no puede tenerse como subordinación jurídica, elemento propio del contrato de trabajo, la existencia en el contrato de agencia, de una serie de obligaciones por parte del agente que lo que tienden es, según lo expuesto, a que el Instituto, en este caso, se garantice la confianza del cliente, la protección de sus productos y, tanto de su patrimonio como el de los particulares que con él contratan por medio del agente independiente. De ahí que estos últimos, dentro de sus obligaciones tengan: las prestar de sus servicios según las condiciones y directrices que emita el cocontratante, por ejemplo, en cuanto al uso de su papelería (Formularios de Depósitos Sobre Primas y Seguros Autoexpedibles), Trámite de Solicitudes de Cotización de Seguros y en cuanto a las funciones de los auxiliares o tramitadores; la establecida en la Cláusula Tercera de ese contrato, en relación a su obligación de someterse a control y medición de la producción, de las necesidades de capacitación y en general a supervisión, o las establecidas en la Cláusula Décima Segunda, en la que se fija la forma y condiciones de prestación de sus servicios, el comportamiento ante los clientes y los empleados del



Instituto demandado, el uso personal y de conformidad con las instrucciones que se le giren de los formularios, manuales de tarifa y documentos entregados por el empleador, rendición de informes de gestión, responsabilidad personal por los perjuicios que eventualmente puede causarle al empleador, deber de asistir a reuniones de supervisión a que se les convoque, asistir y aprobar los cursos de nuevos seguros, actualización de productos o técnicas de ventas, y, la obligación de acatar las directrices que se le giren con propósitos de promoción y venta. De la misma manera, es propio del contrato de agencia, tal como se explicó arriba, que se prohíba al agente (Cláusula Décima Cuarta) la realización de actividades incompatibles con la venta de seguros del Instituto, acudir a las instalaciones o ante los clientes en estado de ebriedad, no depositar las primas cobradas en los plazos y lugares señalados, emitir recibos en fórmulas no autorizadas, o distintas a las que el Instituto le provee, recibir o dar gratificaciones en razón de sus servicios, delegar la ejecución de los servicios contratados. Tampoco es extraño a esa forma contractual, sino más bien propio de la necesidad de proteger su patrimonio, del que forma parte su buen nombre empresarial y comercial, el que se establezcan un sistema sancionatorio (Cláusula Décimo Quinta), mediante el que, según la gravedad del incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones contractuales, el Instituto proceda a sancionar al agente infractor, pudiendo llegar a la resolución contractual. Muy propias del contrato de agencia, y alejadas de uno de naturaleza laboral, resultan ser las regulaciones establecidas en las Cláusulas Décima Novena y Décima Primera, en las que se autoriza al agente, en la primera, en caso justificado de imposibilidad para cumplir sus servicios, a *“nombrar con el aval del supervisor, a otro agente independiente que atienda sus obligaciones”* y, en la segunda, a que pueda contratar su propio personal auxiliar a fin de que le asista en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o incluso, a constituir una empresa Individual de Responsabilidad Limitada para la mejor organización del servicio. Incluso el testimonio invocado para probar la laboralidad de la relación, el de Alberto Mastroeni Villalobos, no hace otra cosa que ratificar lo que está en los contratos celebrados por los actores con la demandada, y la afirmación de que *“Como agentes de seguros, ellos lo que dan es asesoría a los clientes y propician las ventas por que yo diría que desde el punto de vista técnico las funciones eran iguales antes de que se independizaran y como están actualmente”*, solo corrobora que, efectivamente, existen actividades que pueden coincidir en una u otro tipo de relación jurídica, pero de ningún modo desvirtúa el análisis pormenorizado que, de las cláusulas contractuales que rigen la relación entre las partes, hizo la Sala y que le llevó a concluir la inexistencia de la relación laboral alegada.

VI. SOBRE LA VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA: Sobre este tema, el apoderado de los recurrentes señala que la Convención Colectiva se encuentra vigente y que, además, en sus contratos de trabajo se incorporaron los derechos y garantías legales que recogía la Convención Colectiva suscrita, por lo que su no reconocimiento por el demandado viola el ordenamiento constitucional y los convenios de la OIT. En relación con este punto, procede citar el análisis que la Sala hizo en la sentencia número 1034, de las 9:45 horas, del 10 de diciembre de 2008, en la que se expresó en su considerando VII: *“En el recurso planteado ante esta Sala, el ente accionado cuestiona esa decisión, alegando que no es posible aplicar dicha convención colectiva por cuanto no se encontraba vigente. Para resolver este agravio, debe partirse del hecho de que en el Instituto Nacional de Seguros, en su momento, existieron dos convenciones colectivas diferentes: una, la de INS-UPINS (Unión de Personal del INS), que ha tenido varias prórrogas, constando en los autos (en un fólter adjunto) la versión que estaba vigente cuando se inició el proceso (período 2000-2002), cuyo artículo 2 incluye dentro de su ámbito subjetivo de cobertura a todos los trabajadores de la institución, salvo a los agentes de seguros; y la otra, la de INS-ANDAS (Asociación Nacional de Agentes de Seguros), la cual, de acuerdo con su artículo 1°, se encargaba de regular las condiciones laborales de los agentes representados por ANDAS (guardada en carpeta aparte). El numeral 70 de esta convención colectiva (INS-ANDAS) contemplaba ciertas reglas generales sobre el preaviso y el auxilio de cesantía, mientras que el artículo 71 rezaba: “El preaviso y la cesantía se*



calculan sobre el promedio de los ingresos percibidos durante los últimos 6 meses de la relación. Por excepción, cuando la indemnización por cesantía se produzca por invalidez, vejez o muerte, el cálculo se hará sobre el promedio de comisiones percibidas en los 6 meses más altos de los últimos 48 trabajados". La cláusula 159 del instrumento en cuestión decía: "Esta convención colectiva podrá ser denunciada 1 mes antes de su vencimiento por cualquiera de las partes, de lo contrario se prorrogará automáticamente durante un periodo igual al estipulado". El ordinal 160 establecía que la convención regiría por 3 años a partir de su firma (lo que ocurrió el 26 de marzo de 1980). Por último, en el Capítulo XXVI Final se consignó: "En virtud de la firma de esta convención colectiva se deja sin efecto la anterior de fecha 27 de abril de 1977". Esta convención colectiva se mantuvo con inclusiones de modificaciones en 1985 y por prórrogas sucesivas se amplió hasta marzo de 1988, año en que fue denunciada por ANDAS. El 22 de diciembre de 1988 se presentó un conflicto colectivo de ANDAS contra el INS con motivo del cual el Tribunal Superior de Trabajo, Sección I, dictó el laudo n° 112 de las 8 horas del 27 de febrero de 1990 (visible a folio 1 del tomo III). Remontándonos a los antecedentes de ese fallo arbitral, hay que decir que varias cláusulas de la convención colectiva a la sazón vigente no fueron denunciadas para su actualización por parte de ANDAS -dentro de las que estaba la n° 71, la cual permaneció entonces invariable-. En el conflicto colectivo se conciliaron algunas cláusulas denunciadas de la convención, las cuales fueron homologadas por el tribunal: 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11, 15, 20, 22-28, 30-38, 40-50, 59, 63, 64, 68, 69, 81, 110, 121, 129, 130, 132, 135, 135-A, 140-150, 152, 158 y 159 (esta última, concerniente a la denuncia, no sufrió ninguna modificación). Propiamente el tribunal dictó impositivamente ciertas cláusulas de la convención colectiva que fueron denunciadas y que no pudieron ser negociadas: 21, 29, 39, 70, 151 y 160. En la 70 se equiparó la cesantía de los agentes de seguros a la de los demás trabajadores del Instituto, en la forma en que estaba regulada por los artículos 133 y 134 de la convención colectiva INS-UPINS (que posteriormente pasaron a ser los artículos 161 y 162). En la 160 se estableció una vigencia para la convención colectiva de 2 años a partir de la fecha del laudo. Finalmente, en la parte dispositiva del fallo arbitral se señaló que los derechos allí otorgados regirían a partir de la presentación de las diligencias de arbitraje. Ya esta Sala tuvo la oportunidad de analizar esa situación en la sentencia n°. 878-04, mediante la cual se resolvió un juicio incoado por ANDAS contra el INS: "En cuanto al primer reparo y con independencia de que lo planteado en su momento ante los Tribunales de Trabajo fuera o no, exactamente, un conflicto colectivo de carácter económico social; para esta Sala, lo cierto es que se trató de un conflicto colectivo en virtud de haber fracasado la negociación directa de la convención colectiva, al no haber llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones (...). Ahora bien, analizado el artículo 56 del Código de Trabajo, lo que el mismo establece, en lo medular, es la obligación que tiene todo patrono particular que emplee los servicios de más de la tercera parte de sus trabajadores sindicalizados, de "celebrar" -vale decir, solemnizar o firmar- una convención colectiva con el respectivo sindicato o conjunto de sindicatos correspondientes, en su caso, cuando éste o éstos se lo soliciten. Eso es posible, en primera instancia, cuando entre esas mismas partes se logra llegar a un acuerdo pleno, sobre todas sus estipulaciones; acuerdo que presupone, lógicamente, la negociación previa entre las partes acerca de las nuevas condiciones de trabajo. Ocasión en que directamente se suscribe, entre las partes, el correspondiente documento convencional. Pero así como cabe esa posibilidad, también es posible que, pese a las negociaciones, las partes no lleguen a un acuerdo pleno sobre todos los puntos o cláusulas en discusión. Es frente a esta situación que en virtud de la citada obligación de negociación colectiva, cualquiera de las partes puede recurrir a lo dispuesto por el inciso d) del citado artículo 56 ibídem -que no por casualidad es el último de los incisos-, en cuanto establece que: "Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieran llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia". Esta facultad de someter la discordia a la decisión de un tercero, en este caso



los Tribunales de Trabajo, para que sea resuelto por estos mediante una sentencia arbitral o laudo, se debe interpretar, en atención a su espíritu y finalidad, como una salida o solución institucional, prevista por el legislador, precisamente ante el evento de estancamiento o “entramamiento” de las negociaciones -y por ende, ante la falta de acuerdo pleno sobre todas las estipulaciones del documento convencional-. El obligado procedimiento de arbitraje, como cauce para resolver el conflicto, es algo que se deduce -a contrario sensu-, del texto del párrafo último de dicho artículo pues dice que: “En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje, para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código”. En este supuesto -por lo dicho- la negociación del resto de la convención colectiva continúa, solo que, obligatoriamente, a través del citado cauce judicial y concluye mediante la preceptiva sentencia arbitral, en la cual, por así disponerlo la ley, el Tribunal sustituye a las partes, pero tan solo en lo que es objeto de discordia, incorporándose las cláusulas laudatorias, así resueltas, en la convención colectiva. Por ejemplo, las cláusulas 21, 28, 39, 70, 151 y 160 en que, como se acepta, hubo discordia; a diferencia de las cláusulas 6, 7, 8, 31, 32, 34, 36, 80, 81 y 111 que sí fueron negociadas. En este y solo en este sentido, lleva razón la recurrente, en cuanto afirma que “...la misma (o sea la convención colectiva) al no negociarse totalmente se trasladó a los tribunales de Trabajo para su resolución -en cuanto a las seis cláusulas últimas en discordia sean las 21, 28, 39, 70, 151 y 160-, todo ello acogiendo ANDAS a la facultad conferida por el artículo 56, inciso d) del Código de Trabajo (...)”. Asimismo, en cuanto deriva que: “...en consecuencia, la convención colectiva resultante de este proceso, es un único instrumento colectivo, que ha regulado las relaciones laborales entre las partes, como cualquier otro de esta naturaleza, con la única diferencia de que seis de sus cláusulas fueron definidas por un tribunal judicial: sin embargo en cuanto a sus efectos corren igual suerte que todas las convenciones colectivas, (...).” De ahí que en los documentos públicos (visibles a folios 21 a 52), mediante los cuales se certifican, por separado, por el Departamento de Relaciones de Trabajo, algunas piezas de sus registros, a saber, copias que son transcripción de las cláusulas 6, 7, 8, 31, 32, 34, 46, 80, 81 y 111, invocadas por la actora, se diga de unas cláusulas, que son parte de la Convención colectiva de Trabajo suscrita entre las partes; y de otras, que fueron incorporadas a dicha convención, de conformidad con la sentencia No. 112, del Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, de las 8:00 horas del 27 de febrero de 1990. De lo anterior es factible deducir, razonablemente, que hubo cláusulas que sí fueron negociadas con antelación por las partes, tanto fuera como dentro de los procedimientos judiciales propiamente dichos: así como otras que jurídica y formalmente, fueron incorporadas en la convención colectiva, por virtud del citado laudo. De modo que, pese a la conclusión del Ad quem sobre cláusulas convencionales por un lado y arbitrales por el otro, es lo cierto que el producto resultante de dicho proceso fue un solo instrumento jurídico y que, como expresa el recurrente, corría en cuanto a sus efectos la misma suerte de una convención colectiva; debiendo considerarse como tal. Ahora bien, no obstante lo dicho, aún así el alegato de prórroga automática no es de recibo pues, pese a la confusión sobre el tema -de la cual dio cuenta el Ad quem-, y al reparo de la recurrente de que nunca fuera notificada de ninguna denuncia al respecto ante el Ministerio de Trabajo, y que no consta en autos certificación alguna de ese Ministerio; lo cierto es que la afirmación del Instituto demandado en cuanto a la denuncia -la cual fue acogida por el Ad quem-, es una proposición que encuentra suficiente respaldo probatorio en el Oficio dirigido por el Instituto al Sindicato, Oficio No. G.92-0431 de 4 de junio de 1992 y copia del mismo, recibida ese mismo día por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; documentos visibles a folios 365 y 366; y que, entre otros, esta Sala ordenó incorporar al proceso, para mejor proveer, mediante auto de las 8:30 horas del 14 de julio del presente año, visible a folio 798 del legajo de casación. Los cuales tienen pleno valor probatorio porque se trata, sobre todo, de documentos certificados notarialmente a folio 466 vuelto, en modo

alguno argüidos de falsedad o declarados falsos. Y si bien la actora aportó junto a su demanda las mencionadas copias certificadas de las citadas cláusulas, indicándose de unas, que son convencionales; y de otras, que fueron incorporadas a la convención por el Laudo, no cabe presumir su vigencia pues en parte alguna se certifica, por el Departamento de Relaciones de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que dichas cláusulas están vigentes (...) mediante esas certificaciones se acredita solamente, que las fotocopias de las cláusulas adjuntas a ellas son fieles y exactas de los documentos que se encuentran depositados en el Departamento de Relaciones de Trabajo (artículo 370 Código Procesal Civil), pero no, que esas cláusulas estuvieren vigentes pues, aparte la fecha cierta en que fueron extendidas por el oficial público, en ninguna de ellas se acredita dicha vigencia". En consecuencia, el caso de marras debe resolverse atendiendo a las reglas que rigen la figura de la convención colectiva. Es importante recordar que la Sala Constitucional, en el voto n°. 4453-00, declaró inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo, que se celebren en el Sector Público, cuando se trata de personal regido por una relación de empleo de naturaleza pública o estatutaria. Ese fallo fue declarativo y retroactivo a la fecha de entrada en vigencia de la respectiva convención colectiva, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe. No obstante, se dimensionaron los efectos de lo así dispuesto, a la fecha de la publicación de su reseña en La Gaceta. Ahora bien, el mismo órgano contralor de constitucionalidad ha aceptado la validez de las convenciones colectivas en el INS. Por ejemplo, en la resolución n°. 6435-00 ese tribunal apuntó: "De manera que lo expuesto por este órgano en cuanto a la inconstitucionalidad de las convenciones colectivas y los laudos arbitrales suscritos a favor de los funcionarios públicos no se aplica a los obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el derecho común. Debido a que la relación laboral existente entre el Instituto Nacional de Seguros y los agentes de seguros está regida por el derecho común, por no tratarse de una relación de empleo público (...), son constitucionales los laudos arbitrales y las convenciones colectivas suscritas entre éstos y la institución contratante, como tesis de principio".

Posteriormente, en el voto n°. 244-01, dicha Sala expuso: "No obstante que se trata de una institución autónoma, y que su actuación se rige por el derecho público -y por ende sometido al principio de legalidad-, su régimen de empleo es de naturaleza privada, precisamente en virtud de lo dispuesto en los citados artículos 111.3 y 112.2 de la Ley General de la Administración Pública. Lo anterior se fundamenta en el análisis de la naturaleza jurídica de la actividad desarrollada por el Instituto Nacional de Seguros. Su actividad ordinaria consiste en la comercialización y venta de seguros, actividad que aunque está revestida de un evidente interés público -en virtud del monopolio ordenado en el artículo 1° de la Ley de Monopolios y del Instituto Nacional de Seguros, número 12, de treinta de octubre de mil novecientos veinticuatro-, se encuentra circunscrita dentro del ámbito del derecho privado, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 3.2 de la Ley General de la Administración Pública en relación con lo establecido en los artículos 111.3 y 112.2 de la misma ley. Al respecto, debe tenerse en consideración que la Ley de Monopolios y del Instituto Nacional de Seguros, le confiere al Estado -a cargo de esta institución- el monopolio de la administración de los contratos de seguros sobre riesgos de cualquier género, y todo lo pertinente al contrato de seguro, la póliza y reaseguro es propio del ámbito mercantil, y por ende, sujeto al derecho privado. Se trata de relaciones comerciales, motivo por el cual, los empleados de esta institución no pueden ser considerados como funcionarios públicos, en el tanto realizan gestiones sometidas al derecho común, salvo el caso de los puestos gerenciales y de fiscalización superior -a quienes sí se les aplica el régimen de empleo público, con lo cual, se les excluye de las normas laborales del orden común, lo que incluye las convenciones colectivas-. El resto de los empleados del Instituto Nacional de Seguros reciben un trato similar que los trabajadores comunes, lo cual facilita la obtención de los objetivos de la institución, flexibiliza la administración del personal, agiliza la prestación del servicio con base en los principios de idoneidad y eficiencia, ya que se



puede prescindir fácilmente de los servicios de aquellos que no cumplen satisfactoriamente con sus obligaciones y los objetivos de la institución. Se reitera que aunque se trata de una institución pública, realiza una actividad propia del ámbito privado, regida por el derecho mercantil: la comercialización y venta de seguros. En este sentido cabe advertir que el simple hecho de que los empleados del Instituto Nacional de Seguros puedan celebrar negociaciones colectivas para definir reglas laborales es una muestra de que no están sujetos al régimen de empleo público, toda vez que estas convenciones las pueden celebrar únicamente los empleados del Estado cuyo régimen de empleo es privado, de conformidad con lo considerado por este Tribunal en sentencia número 1696-92"./Centrando la atención en el caso concreto, se tiene que el argumento del ente accionado en su recurso ante esta Cámara es que la convención colectiva INS-ANDAS se extinguió por denuncia desde 1992, para lo cual aporta el documento cosido a folio 363, que es el oficio n°. G.92-0431 del 4 de junio de 1992, enviado por el gerente del INS al presidente de ANDAS, comunicándole la denuncia de la convención colectiva, con copia al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto al tema de la denuncia de la convención colectiva, el artículo 58 del Código de Trabajo, en lo que interesa, establece:/"En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a: (...) e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención. Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior".

La denuncia de un convenio colectivo supone la voluntad unilateral de poner fin a su aplicación. En el caso de la convención con plazo determinado, este instituto busca evitar la prórroga automática (al respecto, puede estudiarse la obra de Plá Regules, María Josefina, "Rescisión de los convenios colectivos", en: Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, p. 252). La denuncia viene a ser la expresión de voluntad de una de las partes de que la fecha concertada para terminar el convenio sea efectivamente cumplida. El efecto jurídico de la denuncia será el de terminar efectivamente la vigencia del convenio en el tiempo pactado. Si falta la denuncia, entonces el convenio colectivo seguirá en vigor, operándose una prórroga por tácita reconducción; es decir, se está ante la falta de voluntad, por parte de los negociadores, de denunciar el convenio y presumiblemente, entonces, existe conformidad en que el convenio se prolongue más allá del término inicial acordado. Se suple así la inactividad de los contratantes otorgando un nuevo período de vigencia al convenio. En cuanto a las formalidades de la denuncia se recalca el carácter recepticio del acto, pues la otra parte debe recibir la comunicación (Torres de León, Vasco. El contenido del convenio colectivo panameño, Editorial Juris Textos S.A., Panamá, 1998, pp. 129, 131, 132 y 134). Este último punto adquiere relevancia dado que en el documento de folio 363 no consta ningún sello de recibido por parte de ANDAS o del Ministerio de Trabajo. Pero los actores, en el libelo de folio 385, reconocen como cierta la existencia de la denuncia (razón por la cual ni siquiera es necesario admitir para mejor proveer el referido oficio ni darle la respectiva audiencia a los demandantes), aunado a que en el voto citado 878-04 de esta Sala se tuvo por probada la denuncia de la convención colectiva INS-ANDAS con base en una fotocopia certificada del oficio G.92-0431 y de su recibido por parte del Ministerio de Trabajo. A mayor abundamiento, a folio 46 del tomo III figura un "Reglamento Autónomo de Trabajo de los Agentes Solicitadores de Seguros" que data de 1997, lo que corrobora que para esa época

ya no existía una convención colectiva que rigiese las condiciones laborales de los agentes, haciéndose necesario entonces emitir un reglamento para regularlas. De ahí que los efectos de la convención colectiva habían cesado al vencer su plazo, pues con la denuncia no se prorrogó en forma automática y, consecuentemente, esa normativa ya no resultaba aplicable, sin que pueda considerarse que a los coactores citados les asistía un derecho adquirido a que el preaviso y la cesantía se les calculara según las estipulaciones de la norma convencional. En cuanto a este punto, cabe advertir que esta Sala, en la sentencia número 716, de las 10:00 horas del 24 de agosto de 2005, consideró superada la teoría de la incorporación de los derechos previstos en las cláusulas normativas en los contratos de trabajo. En forma expresa, se explicó: “Por último, opina que la cláusula que contempla la estabilidad laboral es de tipo normativo (no obligacional), por lo cual tiene vida propia, exista o no la norma que le dio origen, porque se incorpora como tal al contrato de trabajo, constituyendo un derecho adquirido no suprimible. Ninguno de esos argumentos es atendible... Por otro lado, la teoría de la incorporación que se menciona en el recurso se encuentra hoy ampliamente superada, por las razones que, con apoyo en la doctrina, pasamos a exponer: “En este sentido, creemos de utilidad el aporte de algunas reflexiones acerca de la vigencia actual de la teoría de la incorporación de los beneficios del convenio colectivo en los contratos individuales de trabajo, en el marco de aquellos ordenamientos positivos -como el nuestro- que no la recogen expresamente (...). Partimos de la distinción que hace todos los autores entre contenido normativo y contenido obligacional del convenio colectivo. El contenido normativo se desdobra en dos efectos principales, a saber: a) automaticidad, que significa la producción de efectos automáticos de las cláusulas del convenio sobre el contrato individual de trabajo, sancionándose con nulidad las disposiciones de este cuando son menos favorables para el trabajador que las del convenio colectivo; y b) inderogabilidad “in peius”, esto es, la imposibilidad de acordar individualmente, dejar sin efecto las cláusulas más beneficiosas contenidas en el convenio colectivo. Para explicar estos efectos, tradicionalmente se elaboró la teoría de la incorporación de los beneficios o derechos consagrados en el convenio colectivo, a los contratos individuales de trabajo, o a los usos y costumbres profesionales. Esta teoría ha sido enunciada desde dos enfoques que revelan una diferencia de matiz. Una posición entiende que los beneficios del convenio se incorporan a los contratos individuales de trabajo como derechos adquiridos, manteniendo su vigor aún después de extinguido el convenio, para los trabajadores vinculados a la empresa durante su vigencia. Es decir que las normas del convenio colectivo extinguido, siguen regulando las relaciones laborales de estos trabajadores, en calidad de cláusulas contractuales y no ya convencionales. La otra posición considera que las normas se incorporan a los usos, costumbres o prácticas profesionales, no pudiendo el empleador desconocerlas aunque el convenio pierda su vigencia, debiendo aplicarlas también a los trabajadores que ingresen con posterioridad a la extinción del mismo. Durante la vigencia del convenio colectivo, no existen dudas de que las cláusulas normativas producen los efectos de automaticidad e inderogabilidad “in peius” con relación a los contratos individuales, siendo estos los efectos connaturales al instituto, admitidos pacíficamente. La verdadera relevancia práctica de la teoría se evidencia cuando la negociación colectiva se enfoca desde un punto de vista dinámico, en medio de una realidad que cambia permanentemente, tanto a nivel macro, considerando la realidad nacional e internacional, como a nivel micro, el de la empresa o el de la rama de actividad. Desde esta óptica, la teoría de la incorporación proyecta importantes consecuencias en dos hipótesis: en la de extinción del convenio colectivo y en la de sustitución de un convenio colectivo por otro. De lo que expresamos al enunciar esta teoría, la incorporación de los beneficios a los contratos individuales de trabajo, se traduce en el mantenimiento de los mismos, siendo irrelevante la extinción del convenio o la suscripción de un nuevo convenio colectivo, el cual no podría modificarlos hacia abajo o suprimirlos. Ello se traduce en una cierta fijeza de las condiciones de trabajo que solo podrían alterarse para mejorar. A diferencia del derecho individual del trabajo -cuyo centro lo constituye el trabajador aislado- el derecho colectivo es el derecho de las organizaciones sindicales. La



agrupación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador, reestableciéndose el equilibrio y colocándolos en igualdad de posiciones para la concertación de las condiciones de trabajo. Este reconocimiento de una mayor fuerza del trabajador organizado, se proyecta en el terreno de los principios rectores de nuestra disciplina fundamentando importantes diferencias - entre otras- en cuanto al grado de autonomía de la voluntad asignado al sujeto individual y al sujeto plural. Así, mientras el primero tiene grandes limitaciones en la esfera de su manifestación de voluntad, que se traducen en el principio de irrenunciabilidad, al segundo se le reconoce con gran amplitud el poder de determinación autónoma de las condiciones de trabajo, lo que se concreta en el principio de autonomía colectiva (...). Esta amplia autonomía negociada tiene -a nuestro juicio- dos consecuencias de la mayor importancia para la dilucidación de la cuestión que estamos analizando. En primer lugar, significa la aptitud del sujeto sindical de poner fin a las estipulaciones convencionales, de conformidad con las distintas formas de extinción del convenio colectivo. En segundo lugar, supone la capacidad de pactar con el empleador un nuevo convenio colectivo que reemplace al anterior, con libertad para disponer de los beneficios preexistentes, ampliándolos, reduciéndolos o simplemente suprimiéndolos para el futuro (...). Von Potobski (...) ha señalado que es necesario tener presente que una de las características esenciales del convenio colectivo es su flexibilidad como instrumento normativo. El convenio debe permitir que las partes sociales regulen las relaciones de trabajo en función de las posibilidades del mercado laboral, respetando la protección mínima concedida por la ley (...). El mandato concedido por el trabajador al sindicato es el de defender sus intereses, pero estos deben ser concebidos en el marco de los intereses colectivos representados por la organización. Estos últimos tienen un carácter global, compuesto, y sus elementos pueden resultar términos de intercambio en una negociación en la que el sindicato vea la conveniencia de trocar beneficios anteriores por otros más actuales y apremiantes (...). Plá Rodríguez, al preguntarse si un convenio posterior puede ser modificado "in peius", sostiene que en principio parecería aceptable la respuesta afirmativa, en función de estas consideraciones: a) los mismos sindicatos que fueron competentes para concertar un convenio colectivo, son competentes para concertar otros posteriores (...), b) los convenios colectivos por su propia naturaleza tienen una duración transitoria, provisoria, y c) la resistencia a la renuncia de las ventajas derivadas de un convenio colectivo por un contrato individual, derivada de la diferente fuerza de las partes, no se da en el caso de modificación por un nuevo convenio colectivo, con el cual se restablece la igualdad derivada de la unión (...). La teoría de la incorporación y su efecto principal, la ultraactividad, se encuentran reñidos con el principio de autonomía colectiva, que se sustenta en el principio de libertad sindical (...). La ultraactividad de las cláusulas solo es admisible ante un claro texto expreso (...). Este cambio a nivel teórico, plasmado en la mayoría de los derechos positivos, se produce concomitantemente con la acentuación de la crisis, como un instrumento de flexibilidad, que no necesariamente significa desregulación" (FERREIRA (Tatiana), "Algunas reflexiones sobre los efectos del convenio colectivo en los contratos individuales", en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, Montevideo, p.p.197-211).

Por su parte, el autor Juan Raso Delgue sostiene:

"En nuestra opinión, el principio de la irrenunciabilidad reposa sobre los dos fundamentos de la imperatividad de la ley laboral y la presunción del consentimiento viciado por parte del trabajador (...). El principio de la irrenunciabilidad como el principio protector nacen en el ámbito del derecho individual de trabajo, porque su elaboración se expresa precisamente en la defensa de un trabajador que enajena su fuerza de trabajo en una relación de desigualdad con su empleador (...). Santoro Passarelli ha expresado que el contrato colectivo es expresión de un fenómeno de autoregulación de intereses privados entre grupos contrarios, que se sintetiza en la fórmula



“autonomía colectiva” (...). Al examinar la cuestión de la irrenunciabilidad frente a la negociación colectiva, el principal problema que se plantea es el de determinar si es posible renunciar colectivamente a normas o condiciones más favorables que regulan la relación de trabajo de los trabajadores individualmente considerados (...). La doctrina nacional en forma pacífica ha defendido la teoría que todos los beneficios que el trabajador adquiere a través de la negociación colectiva se incorporan a su contrato individual de trabajo y forman parte, por así decirlo, del patrimonio laboral propio del trabajador (...). Hoy la cuestión parece volver al terreno del debate, por las mutaciones que se han producido en el mercado laboral. Por un lado las organizaciones sindicales negocian convenios, en los que puede haber tácitas renunciaciones a beneficios obtenidos en anteriores negociaciones. Por el otro, los empleadores retacean la concesión de beneficios en la negociación colectiva, por el temor que la doctrina de la incorporación vuelva definitivo algo que puede ser dado sobre la base de situaciones coyunturales (...). En base a los criterios que hemos expuesto, debemos diferenciar si los beneficios fueron acordados por una norma heterónoma o autónoma. En el primer caso, la negociación colectiva no podrá disminuir los beneficios impuestos por el precepto legal o reglamentario (...). Por lo tanto la renuncia de beneficios legales, aun acordada a través de las garantías de la negociación colectiva, será inválida (...). A diversa conclusión llegamos en el caso de que a través de un convenio colectivo se renuncie a beneficios acordados en anteriores convenios. Las normas de un convenio colectivo se imponen a las partes no en virtud de la imperatividad u orden público legal, vigente por encima de las partes, sino en virtud de una imperatividad negocial, obligacional, derivada del contrato colectivo mismo. Nada impide por tanto que lo que las partes hayan acordado, las mismas partes deshagan (...). Consideramos que es posible la renuncia colectiva de anteriores beneficios acordados colectivamente, siempre que la nueva situación respete los límites legales impuestos por las normas heterónomas” (“El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva”, en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, op.cit., p.p. 289-298).

Por último, cabe citar a Vasco Torres de León: “Es característica del convenio colectivo ser una norma que rige una coyuntura laboral limitada en el tiempo dentro de su ámbito de aplicación (...). No obstante su temporalidad, el convenio colectivo pretende proporcionar cierta estabilidad que permita que empresarios y trabajadores puedan desarrollar sus planes a corto y mediano plazo (...). Es decir, la norma como tal produce sus efectos para el futuro pero en un plazo determinado de tiempo aunque sin pretensiones de permanencia; por el contrario, la norma colectiva es creada para regular situaciones determinadas en un tiempo determinado, aun cuando las situaciones que pretende normar -las relaciones de trabajo- sean de carácter permanente. La aparente contradicción es resuelta en el sentido de desentrañar la función y objetivo del propio convenio colectivo, el que pretende ser un conjunto normativo que posee adaptabilidad a las relaciones permanentes de trabajo; puesto que, aunque estas se mantienen como tales, las condiciones en que las mismas se prestan son altamente variables. Así, entonces, se pretende, por medio del convenio colectivo, dar flexibilidad a relaciones de trabajo permanentes en el tiempo. Existe entonces una necesidad bidireccional que debe ser cubierta. Por un lado, los trabajadores precisan de estabilidad en las condiciones en que deben prestar el trabajo y en la remuneración a la que tienen derecho; y, por otra parte, las transformaciones económicas y de la organización productiva que se reflejan, necesariamente, en el seno de la empresa hacen necesaria la creación de una herramienta que conjugue ambos elementos haciendo posible una regulación con la adecuada dosis de certeza jurídica en las condiciones de trabajo y flexibilidad en la organización empresarial. Esta herramienta es proporcionada por el carácter temporal del convenio colectivo” (El contenido del convenio colectivo panameño, Editorial Juris Textos S.A., Panamá, 1998, p.p. 116-119).

La Sala se inclina por la teoría de la autonomía colectiva, por ajustarse más a las corrientes flexibilizadoras que caracterizan a esta época, amén de que sin duda tiene la virtud de estimular la negociación colectiva”.

Con fundamento en lo transcrito, la Sala concluyó, en aquella oportunidad, que no era aplicable la cláusula 71 de la Convención Colectiva INS-ANDAS, acogiendo la excepción de falta de derecho opuesta por el Instituto demandado. En el sub iudice, los razonamientos expuestos son de plena aplicación, ya no solo en cuanto a una o varias de las cláusulas de ese cuerpo normativo, sino en cuanto a su totalidad, las que no serían, consecuentemente, aplicables a los reclamantes.”

b) Convención colectiva: Análisis sobre la posibilidad de ampliar pero no de restringir derechos tutelados en normas de orden público

[Sala Segunda]⁷

Voto de mayoría

“ IV.- SOBRE LA PROCEDENCIA DEL RECLAMO DE LA ACTORA: En el libelo de demanda, la señora Rodríguez Arce refirió que el demandado liquidó el auxilio de cesantía que a ella le correspondía sin considerar, en la base de cálculo de ese extremo, el pago de las vacaciones no disfrutadas, situación que impidió un cómputo completo del derecho de aguinaldo, así como del componente salarial denominado “*póliza diferida o plan de pensiones y jubilaciones*”; los cuales, al calcularse incorrectamente, también afectaron el pago de la cesantía adeudada, al ser parte de los elementos que, según el artículo 161 de la convención colectiva, deben ser considerados para tal efecto. La juzgadora de primera instancia denegó dicha pretensión por estimar que lo cancelado por vacaciones sin disfrutar no correspondía a salario sino a una indemnización, resolución que fue confirmada por el órgano de alzada. La Sala estima que lleva razón la accionante en cuanto a que el monto que se le reconoció por concepto de vacaciones no disfrutadas, al terminar su relación, debe incluirse en el cálculo del auxilio de cesantía, toda vez que así está dispuesto en el artículo 161 de la convención colectiva, normativa que se halla vigente en la actualidad. Dicho numeral reza: “...**REGLAS COMUNES AL PREAVISO Y AL AUXILIO DE CESANTÍA / La indemnización correspondiente se calculará sobre el promedio de los salarios devengados por el extrabajador durante los últimos 6 (seis) meses de su relación laboral o la fracción menor resultante, si no hubiere ajustado este término. Para los efectos de este artículo los cálculos considerarán todas las sumas pagadas al extrabajador, e igualmente las que se le haya acreditado, que correspondan a sueldos, así como el importe de la póliza de vida diferida, las vacaciones no compensadas y las vacaciones no disfrutadas, auxilios o beneficios incluidos en el contrato de trabajo, o en los reglamentos y prácticas del Instituto, como contribuciones patronales para el Régimen de Seguros de Renta Vitalicia, pago de primas de Seguro de Vida y Accidentes, Beneficios Médicos, Subsidios para Estudios, aguinaldo proporcional y otros...**”. (Énfasis suplido). Con base en lo anterior, no interesa determinar si las vacaciones compensadas o no disfrutadas al finalizar el vínculo laboral tienen o no naturaleza salarial, ya que lo verdaderamente trascendental es que mediante la convención colectiva se incluyó expresamente una disposición donde se estipula que ese extremo



deberá ser tomado en cuenta para el cálculo del auxilio de cesantía, con lo cual, las partes que suscribieron ese instrumento, acordaron aumentar las garantías que el ordenamiento establece a favor de la persona trabajadora. El artículo 62 de la *Constitución Política* confiere el valor de ley a las normas pactadas entre empleadores y trabajadores mediante una convención colectiva, al señalar, en forma expresa, lo siguiente: *“Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”*. En virtud de dicha norma constitucional, la cual armoniza con los artículos 54 y 55 del *Código de Trabajo*, existe la posibilidad de poder exigir el cumplimiento de lo pactado. El numeral 55 reza: *“Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para: a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centros de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que los hubieren celebrado; y c) Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva”* (los destacados son del redactor). El carácter vinculante -con fuerza de ley- establecido en la Carta Magna y contenido también en el *Código de Trabajo*, resulta necesario, pues ningún sentido tendrían los acuerdos logrados entre empleadores y trabajadores para solucionar sus conflictos, si alguna de las partes pudiera decidir libremente si los cumple o no. Así, en virtud de la naturaleza del convenio colectivo, existe la posibilidad de poder exigir el cumplimiento de lo pactado. No obstante, la fuerza de ley les está conferida en el tanto en que las convenciones colectivas se hayan acordado conforme a la legislación. Se desprende, de lo anterior, una subordinación de estas a la potestad legislativa del Estado. En ese sentido, la Sala considera que la norma convencional no resulta contraria a las disposiciones de rango superior que regulan las vacaciones y el pago del auxilio de cesantía, por lo que su obligado cumplimiento viene impuesto, aún más, por la necesaria observancia al principio de legalidad. Lo anterior encuentra todavía mayor sustento si se parte de que el artículo 156 del *Código de Trabajo*, excepcionalmente, permite la compensación del derecho a vacaciones, sobre todo cuando se trata de las no disfrutadas al finalizar la relación. En un asunto de similar naturaleza al presente, esta Sala se refirió al tema y resolvió lo siguiente: *“Está claro que, el demandado por su propia voluntad (...) se comprometió a reconocer en el cálculo de cesantía, lo correspondiente a ‘las vacaciones no disfrutadas’ con independencia de que la indemnización que se percibe como compensación por vacaciones, al término de la relación laboral, no constituya salario, superando así el mínimo dispuesto en la legislación (artículos 29 y 30 del Código de Trabajo). De esta forma, no puede escudarse la parte recurrente en el citado acuerdo de Junta Directiva como tampoco en el dictamen de la Procuraduría General de la República n° C-056-91 del 17 de abril de 1991 a efecto de suspender ‘...del pago correspondiente a la inclusión de las vacaciones no disfrutadas al cese de la relación laboral en la base de cálculo de cesantía’, cuando la norma no sólo es absolutamente clara sobre la consideración de éstas para el cálculo de la cesantía sino que además ésta tiene una vigencia posterior (2002-2004) tanto respecto del dictamen (17 de abril de 1991) como del acuerdo (29 de abril de 1991) citados. Tampoco lleva razón el recurrente cuando señala: ‘...los funcionarios que administran justicia no pueden aplicar leyes u otras normas o actos de cualquier naturaleza que sean contrarios a la Constitución Política, así como los artículo (sic) 62 y 129 de la Constitución Política, señalando al respecto que ‘así como los artículos 153, párrafo 2) y 156 párrafo 1), ambos del Código de Trabajo’. (...), pues el inciso a) del artículo 156 del Código de Trabajo expresamente establece: ‘Las vacaciones serán absolutamente incompensables salvo las siguientes excepciones: a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas’, situación que precisamente fue la que medió en este asunto, reconociéndolo así el demandado en su*

contestación, cuando indicó: 'Al momento de su retiro, el actor no había disfrutado 39 días de vacaciones, cuyo pago en efectivo recibió por un monto de ¢2,218,273.00 (dos millones doscientos dieciocho mil doscientos setenta y tres colones)'. Además, la Sala Constitucional ha sido clara sobre el punto, estableciendo: 'Tal como se desprende de lo anterior, el disfrute efectivo de las vacaciones es la regla y no la excepción, de ahí que pueda hablarse de un derecho fundamental a las vacaciones pero no de un derecho fundamental a su compensación. Esta conclusión no se deriva únicamente del artículo 59 constitucional, sino también de la norma legal (Código de Trabajo) dictada en desarrollo de dicho precepto, la cual no podría ser contrariada por una disposición de la Convención Colectiva de marras por ser de orden público, y en consecuencia, la compensación de las vacaciones puede operar únicamente en los casos excepcionales dispuestos taxativamente. [...] Por lo anterior, únicamente dentro de las excepciones a las que se refiere el Código de Trabajo, debe admitirse la posibilidad de compensación de las vacaciones con el reconocimiento de una suma dineraria, pues de lo contrario los trabajadores podrían preferir, aún en contra de la finalidad básica del derecho a las vacaciones, su compensación a cambio de una suma que pueda mejorar momentáneamente su condición económica' [...] De esta forma, el Tribunal no incurrió en error alguno cuando ordenó 'ajustar el auxilio de cesantía y el preaviso, que corresponde al actor, tomando en cuenta el monto cancelado por vacaciones no disfrutadas', a la luz de dicha norma convencional" (sentencia número 1023, de las 10:20 horas del 28 de noviembre de 2008).

Debe aclararse que si bien la sentencia citada hace referencia a la convención colectiva que estuvo vigente en la institución accionada para el período 2002-2004, ello no afecta en nada su aplicación en este asunto, toda vez que el texto de la norma que regula el cálculo de la cesantía, se mantuvo intacto en la redacción del nuevo instrumento suscrito el 26 de octubre de 2004 y que es el aplicable en este caso concreto.[...]"

c) Convención colectiva: Alcances de la expresión "ley entre partes"

Imposibilidad de contrariar legislación

[Sala Primera]⁸

Voto de mayoría

"IV.- [...] la tesis de la recurrente puede sintetizarse en la supremacía del artículo 44 de la Convención Colectiva de Trabajo, frente a las disposiciones contenidas en los numerales 11 de la Ley N° 4286 [de 17 de diciembre de 1968] citada, y 67 del Código Municipal. No procede la indemnización establecida a favor del Hospicio de Huérfanos, sostiene, por cuanto la Convención Colectiva impone la obligación de entregar entradas gratuitas para las corridas de toros, a los empleados municipales. Dichas entradas no tienen valor comercial, añade la representante de la Municipalidad demandada, y por ello no se causa perjuicio alguno a la entidad accionante. En todo caso, indica literalmente, "... en tanto dicha norma es Ley, lleva en sí misma la autorización legal que debe existir de previo, a todo acto "animus donandi" en la esfera municipal, cumpliéndose de todas formas así, con los principios que informan el señalado artículo 67 del Código supra.". Las



convenciones colectivas de trabajo, como ley profesional, tienen vigencia en todos los contratos de trabajo referidas al patrono o patronos del sector respecto de los cuales fueron suscritas. En relación, el artículo 62 de la Constitución Política confiere "fuerza de ley" a estos instrumentos colectivos, lo cual significa su plena vigencia entre patronos y sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores. Por su parte, el artículo 55 del Código de Trabajo desarrolla este principio, cuando establece: "Artículo 55.- Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para: a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51: b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorables y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieran celebrado; y c) Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en las convenciones colectivas.". La eficacia de las convenciones colectivas, por ende, no puede extenderse más allá de estos límites, imponiendo obligaciones a entes no involucrados en ellas. Sea, a quienes no las han suscrito, y por ende, no tienen ninguna relación laboral con los trabajadores amparados por esos instrumentos. Si por disposición expresa del artículo 11 de la Ley N° 4286, de 17 de diciembre de 1968, la mitad de las utilidades derivadas de las corridas de toros de los festejos populares de fin de año, corresponden al Hospicio de Huérfanos de San José, la Municipalidad demandada no puede por vía de la convención colectiva respectiva, menoscabar esos derechos. Al respecto, la Sala no comparte la tesis sostenida por la recurrente, según la cual no se le está causando perjuicio alguno al actor, por cuanto carecen de valor comercial, las entradas entregadas a sus empleados. Tómese en consideración que, por esa regalía, los trabajadores municipales no compran sus entradas para esos espectáculos, como cualquier otro ciudadano. Además, sin pagar, ellos y sus familiares ocupan localidades, las cuales por ende, no pueden ser utilizadas por otras personas interesadas en ingresar a la plaza de toros saldando el valor de la entrada. Tal situación irroga perjuicio al ente actor, sobre todo si se toma en cuenta el reducido tamaño del redondel de Zapote, y el elevado número de entradas de cortesía que a la postre resulta. Tampoco es de recibo el argumento del ente recurrente -sostenido sin ahondar en ulteriores fundamentos- según el cual la norma de la convención colectiva debe prevalecer, por razones de temporalidad y especialidad, sobre los artículos 8 de la citada Ley 4286 y 67 del Código Municipal. En cuanto a la primera norma, ella no guarda relación directa con lo discutido en este asunto, pues se limita a establecer que las utilidades obtenidas con los festejos populares deben depositarse en la tesorería de la Municipalidad, para ser invertidas en obras comunales, según haya sido determinado en el acuerdo en el cual se nombra a la Comisión de Festejos Populares. Aún tratando de relacionar el agravio citado, con el artículo 11 de esa ley, [...] no hallaría sustento. Trátase de una ley especial, por cuanto concede el 50% de las utilidades alcanzadas con los festejos populares de fin de año al Hospicio de Huérfanos. Por ende, no puede ser derogada ni modificada por una convención colectiva suscrita por la Municipalidad respectiva con sus empleados. Tal convenio, amén de no constituir ley en sentido formal y sustancial, no es apto legalmente para afectar a entidades ajenas al ámbito laboral al cual está referido. Tocante al artículo 67 del Código Municipal, tampoco se da la supremacía sostenida. El párrafo tercero de dicho artículo establece como requisito indispensable para conceder donaciones o préstamos con bienes municipales, la promulgación de una ley especial que así lo autorice expresamente. Por ley especial debe entenderse, necesariamente, aquella emanada de la Asamblea Legislativa, a través de los procedimientos prescritos por la Constitución Política para la promulgación de las leyes. No procede admitir, como propugna la recurrente, que una convención colectiva configure ley especial, para los efectos del citado artículo 67. Si bien es cierto, la Constitución Política y el Código de Trabajo reconocen "fuerza de ley" a las Convenciones Colectivas, ello no les confiere formal y sustancialmente, naturaleza de leyes. La expresión "fuerza de ley", está referida a los efectos del

pacto interpartes, pues se trata de un contrato; sea, es utilizada para reforzar la idea de obligatoriedad en ese ámbito. Recuérdese, por ejemplo, el artículo 1022 del Código Civil, según el cual, el contrato tiene "fuerza de ley" entre las partes. La interpretación no puede ser literal al punto de equiparar el contrato con la ley. Ambos -contrato y ley- entrañan jurídicamente acepciones diferentes. Tratándose de las Convenciones Colectivas, el término es utilizado en ese mismo sentido contractual; y tal utilización no significa que ellas adquieran la naturaleza jurídica de una Ley. Por ende, la obligación asumida por la Municipalidad, concertada en la Convención Colectiva, en favor de sus empleados, de entregarles gratuitamente entradas para las corridas de toros, no puede tener los alcances, por vía de interpretación, de una autorización legal, a los efectos del párrafo tercero del artículo 67 del Código Municipal."

d) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Retardo en otorgar cita médica para valoración médica

[Sala Constitucional]⁹

Voto de mayoría

I.- Objeto del recurso. El recurrente alega que debido a que no está satisfecho con la valoración médica que le hicieron en el Instituto Nacional de Seguros del accidente de tránsito en horas laborales que tuvo el 27 de agosto del 2006, le habían dado cita hace más de un año para ser valorado por la Junta Médica Calificadora de la Incapacidad para el Trabajo el pasado 10 de abril, sin embargo, un día antes de ésta lo llamaron para comunicarle que se le cancelaba, debiendo esperar hasta nuevo aviso su reprogramación en razón de que no hay Junta Médica.

III.- Sobre el fondo. Existe un derecho fundamental al buen funcionamiento de los servicios públicos, el cual impone a los entes públicos actuar en el ejercicio de sus competencias y la prestación de los servicios públicos de forma eficiente y eficaz. Se trata de todos los servicios públicos prestados por las administraciones públicas, incluidos los asistenciales o sociales, habida cuenta que es un imperativo que emana de la eficacia normativa directa e inmediata de la Constitución Política. Igualmente, es reiterada la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional en cuanto a los valores que tutela nuestro ordenamiento jurídico, tales como la vida y la salud, así, ha dicho que la Constitución Política en el artículo 21 establece que la vida humana es inviolable y que es a partir de dicho enunciado que se ha derivado el derecho a la salud que tiene toda persona, siendo en definitiva el Estado el encargado de velar por su tutela efectiva. La preponderancia de la vida y de la salud, como valores supremos de las personas, está presente y señalada como de obligada tutela para el Estado, no sólo en la Constitución Política sino también en diversos instrumentos internacionales suscritos por el país como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Por ende, el régimen de seguridad social es también un pilar fundamental del sistema democrático nacional.

IV.- En el caso en estudio, se encuentra debidamente acreditado que en razón del accidente laboral que sufrió el 27 de agosto del 2006 el amparado, Salvador Bonilla Salazar, por pérdida de su

capacidad general le fijaron en el Instituto Nacional de Seguros un porcentaje general de 7%. Debido a que no está conforme con ese porcentaje, se apersonó el 19 abril del 2007 ante la Junta Médica Calificadora de la Incapacidad para el Trabajo, donde le asignaron una cita para valoración para el 10 de abril del 2008. Sin embargo, el 9 de abril del 2008 se le comunicó que la cita que se le había programado para el día siguiente se cancelaba, debiendo esperar hasta nuevo aviso su reprogramación en razón de que la citada Junta no estaba completamente integrada. Al respecto, informan las autoridades recurridas que la Junta Médica Calificadora constituye un Órgano Técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creado con la finalidad específica de calificar las incapacidades del trabajo que provengan por vía recurso del interesado, no conforme con lo dictaminado por la autoridad competente del Instituto Nacional de Seguros. Sobre el particular los artículos 262 y 263 del Código de Trabajo disponen lo siguiente:

“Artículo 262.-

Créase la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, con independencia funcional, la cual estará integrada por cinco miembros, en la que deberán estar representados los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Salud, el Colegio de Médicos y Cirujanos, el Instituto Nacional de Seguros y los trabajadores. Las instituciones mencionadas nombrarán directamente sus representantes.

El Poder Ejecutivo designará, en forma rotativa, al representante de los trabajadores, de las ternas que le sean sometidas por las confederaciones legalmente constituidas. En la primera oportunidad, en la designación se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

Artículo 263.-

Para ser miembro integrante de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo se requieren los siguientes requisitos:

- a) Ser médico inscrito en el Colegio de Médicos y Cirujanos;*
- b) Ser ciudadano en ejercicio*
- c) Tener experiencia suficiente en la materia que se relacione con la medicina del trabajo;*
- ch) No desempeñar puestos públicos de elección popular, ni ser candidato a ocuparlos,*
- d) No tener cargo de dirección en partidos políticos;*
- e) No ser empleado del Instituto Nacional de Seguros, excepto cuando se trate del representante de esta Institución ante la junta médica.*

La Junta será integrada por decreto. El Poder Ejecutivo velará porque en ella formen parte un médico general, un ortopedista y un fisiatra.

Los miembros de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo serán designados por períodos de cinco años, y podrán ser reelectos.

Celebrarán un máximo de ocho sesiones remuneradas por mes, y recibirán dietas de conformidad con lo que establezca el reglamento de la ley.”

En autos ha sido debidamente demostrado que la Junta no estaba completamente integrada, pues a finales del año 2007 renunciaron dos de sus integrantes, a saber, los representantes de los trabajadores y del Ministerio de Salud y, además, se venció el periodo de nombramiento de los demás miembros, representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Colegio de Médicos y Cirujanos y del Instituto Nacional de Seguros, y de ahí la imposibilidad de valorar al amparado. Estima esta Sala que esa omisión del Estado en integrar en forma oportuna el órgano de



cita, lesiona los derechos fundamentales del amparado, así como, los principios constitucionales que deben inspirar la prestación de los servicios públicos, pues a pesar de que, conforme igualmente se tuvo por demostrado, mediante Decreto Ejecutivo No. 34450-MTSS del 14 de marzo del 2008, publicado en La Gaceta No. 73 del 16 de abril del 2008, - o sea, antes de la interposición de este amparo-, se dispuso la conformación de la citada Junta, es lo cierto que el recurrente estuvo más de un año esperando ser valorado, lo que finalmente se realizó el pasado 22 de mayo. Ahora, la inconformidad que tuviere el amparado con lo resuelto por el órgano aquí recurrido, pues según Dictamen Médico J.M.C. No. 036-2008 del 22 de mayo del 2008, suscrito por la Dra. Yolanda Alfaro Sánchez en su condición de Presidenta de la Junta, (folio 42), están de acuerdo con el impedimento de un 7% (siete por ciento) de la capacidad general del recurrente otorgado por el Instituto Nacional de Seguros, deberá alegarse en sede administrativa o en su defecto ante la jurisdicción laboral, pues no le compete a esta Sala determinar la procedencia o no de la citada valoración. En razón de ello, se considera de mérito estimar el amparo aunque únicamente para efectos indemnizatorios, según regula el párrafo primero del artículo 52 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.”

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 RANDLE, C. W. (1960). El Contrato Colectivo de Trabajo. Editorial Letras, S. A. México D.F. Pp. 193-107.
- 2 SORDO GUTIÉRREZ, J., HINOJOSA DE LEÓN J. J., VOGEL ZOLONDZ, A. (1976). Administración de contratos Colectivos de Trabajo. Editorial Trillas. México D. F. Pp. 28-40.
- 3 ETALA, C. A. (2002). Derecho colectivo del trabajo. Primera reimpresión. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires. Argentina. Pp. 282-289.
- 4 ETALA. (2002). Ibídem. Pp. 318-323.
- 5 ASAMBLEA LEGISLATIVA.- Ley número 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 317 de las diez horas cuarenta y cinco minutos del tres de marzo de dos mil diez. Expediente: 03-000912-0166-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 1218 de las diez horas cincuenta y siete minutos del veintisiete de agosto de dos mil diez. Expediente: 07-002571-0166-LA.
- 8 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 67 de las catorce horas cincuenta minutos del diecisiete de agosto de mil novecientos noventa y cuatro. Expediente: 94-000067-0004-CA.
- 9 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 8768 de las diez horas treinta y cuatro minutos del veintisiete de mayo de dos mil ocho. Expediente: 08-006310-0007-CO.