

# Obligatoriedad de los pactos asociacionales de condiciones de trabajo

«El Derecho obrero constituye una reacción contra el espíritu del Derecho civil. Este reconoce sólo «personas», sujetos jurídicos iguales que contratan entre sí, mediante libres decisiones por ambas partes, y nada sabe del trabajador situado en una posición de inferioridad frente al empresario. Nada sabe tampoco de la solidaridad del proletariado, que compensa o nivela esa inferioridad del obrero individual frente al patrono, ni de las grandes asociaciones profesionales, que, mediante sus contratos colectivos de trabajo (*Tarifverträge*), son quienes profesionalmente lo concluyen, sino que mira exclusivamente a los contratantes individuales y al contrato de trabajo singular. Nada sabe, por fin, de la unidad de asociación de la empresa; el Código civil considera sólo una multiplicidad de los contratos de trabajo entre el mismo empresario y los diversos obreros—no ligados éstos, unos a otros, por ningún vínculo de origen—, y no acierta a ver la índole de la empresa como una unidad sociológica cerrada. Los árboles no le dejan ver el bosque. Ahora bien: la ciencia del Derecho obrero consiste cabalmente en su mayor proximidad a la vida. No vé sólo personas, como el Derecho civil, sino empresarios, obreros, empleados; no sólo personas individuales, sino asociaciones y empresas; no sólo los contratos libres, sino también las graves luchas económicas que constituyen el fondo de estos supuestos contratos libres... Por su vigencia automática e inexorable, pero más especialmente por su posible obligatoriedad general, el contrato colectivo de trabajo se ha apartado por completo de las formas del Derecho privado y ha adquirido, con relación a los pactos individuales, el carácter de precepto jurídico, de fuente del Derecho» (*Radbruch*).

Al establecer la Ley de Contrato de trabajo limitaciones a la hoy superada libertad contractual, estatuye y categoriza limpia-

mente las fuentes normativas de los contratos que estructura (1), fijando al mismo tiempo una precisa distinción entre pacto y contrato colectivo, que viene a poner término al confusionismo existente en nuestra legislación anterior y en la extranjera. Carente el contrato colectivo de normatividad, se diferencia únicamente del individual en la pluralidad de uno de sus sujetos: el trabajador. Lo «colectivo» hace sólo referencia a este elemento (2).

Son fuentes normativas de los contratos de trabajo, individuales y colectivos, las disposiciones legales—ampliamente reseñadas en la ley (3)—, las bases de trabajo y acuerdos de los Jurados mixtos o Comisiones paritarias y los pactos colectivos, dentro de los cuales se distinguen dos modalidades: el pacto asociacional y el pacto

(1) *Artículo 9.º* El contrato de trabajo, siendo su objeto lícito, tiene por norma general la voluntad de las partes, libremente manifestada.

Sin embargo de lo dispuesto en el párrafo anterior, no será válido el contrato que sea contrario, en perjuicio del trabajador:

1.º A las disposiciones legales.

2.º A las bases de trabajo y acuerdos de los Jurados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidas al efecto, y

3.º A los pactos colectivos celebrados por las Asociaciones profesionales acerca de las condiciones de trabajo en sus ramos, industria y demarcación.

*Artículo 3.º* El contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta. A falta de estipulación escrita o verbal, se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes, por las bases o normas de trabajo adoptadas por los organismos paritarios profesionales legítimamente autorizados y por los pactos colectivos celebrados entre asociaciones profesionales, o, en defecto de éstos, por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

(2) *Artículo 14.* Los contratos de trabajo podrán ser individuales y colectivos.

Será contrato individual el celebrado entre un patrono o un grupo de patronos con un obrero.

Será contrato colectivo el celebrado entre uno o varios patronos y un grupo de obreros.

(3) *Artículo 10.* Se tendrá por disposiciones legales las Leyes, los Decretos y las disposiciones ministeriales. Las sentencias de los Tribunales, los acuerdos conciliatorios y los laudos arbitrales tendrán el mismo carácter dentro de su respectiva competencia, sobre los casos por ellos resueltos.

Tendrán especial aplicación en cada caso la legislación protectora de los trabajadores, las medidas dictadas en beneficio de su emancipación legal y las prescripciones relativas a la previsión y los seguros sociales.

integral, o sea el celebrado ante delegados del Ministerio de Trabajo entre representantes patronales y obreros, nombrados por los respectivos elementos en reuniones que el legislador ha querido autenticar y garantizar con la intervención de la autoridad.

¿A quiénes obligan estas fuentes normativas? La duda surge únicamente cuando se trata del pacto entre asociaciones. Al igual que las disposiciones legales, las bases y los pactos integrales de condiciones de trabajo, elaborados—al menos virtualmente—por la representación totalitaria de la clase, se imponen a todos los patronos y trabajadores de la demarcación y oficio, ya que, por la generalidad de la convocatoria, todos han intervenido o podido intervenir en la designación de aquéllos. Mas, si los sindicatos que convienen un pacto colectivo de condiciones de trabajo no representan la totalidad de los patronos y trabajadores del oficio, profesión o industria y del lugar o lugares a que se extiende su ámbito de aplicación, ¿condicionarán sus estipulaciones los contratos que durante su vigencia celebren los que, directa o indirectamente, no le hayan prestado su consentimiento, y anularán todos los anteriores en cuanto contravengan sus disposiciones? ¿Será el pacto fuente normativa únicamente para los miembros de las asociaciones pactantes y para los que a él se adhieran o para todas las asociaciones, patronos y trabajadores del ramo y demarcación?

Acudiendo al campo legislativo nos encontramos con dos criterios, ante cuya pugna inconciliable optamos—con Gallart (1)—

(1) *Gallart y Folch*, en su reciente y documentadísima monografía sobre «Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo en la doctrina y en las legislaciones extranjeras y española», se expresa así: «...más imperfecta juzgamos, por la falta de coordinación en los textos, la limitación de la extensión de la obligatoriedad profesional de tales pactos».

»Era preciso escoger entre la extensión de la obligatoriedad a sólo los asociados de las entidades pactantes de la convención colectiva de normas de trabajo, o a toda la rama industrial y en toda la extensión territorial en que se basaran las organizaciones sindicales contratantes, pero afectando y obligando a los asociados y a los no asociados de la misma, mientras fueran obreros o patronos de aquella rama industrial en aquella población o comarca. La ley debía declararse por una u otra solución en términos categóricos y que no dejase lugar a dudas, como lo había hecho el artículo 38 del proyecto de ley de contrato de trabajo de Burgos y Mazo, adoptando la primera, o

por el principio de obligatoriedad genérica del artículo 12 de la Ley de Contrato de trabajo (1), que no puede quedar desvirtuado

como lo había hecho el artículo 13 del proyecto de ley de sindicación aprobado por el Senado, aceptando la segunda.

»¿Lo hace así la ley española de 1931? No, ciertamente, pues si bien la definición del pacto colectivo del artículo 12 parece dejar claro el valor genérico profesional de las normas convencionales colectivas, el artículo 62, previendo la posible adhesión al pacto de Asociaciones, grupos o individuos obreros y patronos que no fueran pactantes del mismo, deja suponer que dicho pacto no tiene más valor que el estrictamente intersindical. En efecto, cuando el pacto tiene valor genérico profesional, no se prevé por las leyes la posibilidad de futuras adhesiones, así singulares como de asociaciones sindicales, pues si el precepto tiene general obligatoriedad, huelgan tales adhesiones, que no han de modificar su extensión o aplicación. La contradicción manifiesta entre estos dos artículos explica la desorientación de los primeros comentaristas de esta ley.

Sin embargo, y teniendo en cuenta que el artículo 12 es el fundamental en la materia, nos inclinamos resueltamente por la obligatoriedad genérica profesional del pacto colectivo de condiciones de trabajo en el derecho español. El artículo 62 se explicaría como la persistencia de un precepto que ha figurado en varios de los proyectos de ley anteriores y cuya fórmula definitiva es la del artículo 51 del anteproyecto del Instituto de Reformas Sociales, del que es transcripción exacta el de la ley actual. En el anteproyecto, esta facultad de adhesión estaba justificada por la obligatoriedad, exclusivamente sindical, del convenio de normas; en la ley actual carece de sentido.

(1) Se considerará pacto colectivo acerca de las condiciones del trabajo el celebrado entre una Asociación o varias Asociaciones patronales con una o varias Asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva.

Tendrá también el valor jurídico de un pacto colectivo, en defecto del que define el párrafo anterior, lo convenido ante una Autoridad, funcionario o Corporación oficial, como delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión, sobre condiciones de trabajo, entre representantes designados en reuniones públicas, con intervención de la Autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado ramo, industria y profesión en una localidad o demarcación.

No podrá establecerse en los pactos colectivos acerca de las condiciones de trabajo ninguna que fuere menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales y en las bases adoptadas por los Juzgados mixtos o Comisiones paritarias legalmente reconocidos.

Los pactos colectivos habrán de constar necesariamente por escrito, y una

por el 62 del mismo cuerpo legal (1), precepto que no obstante su dicción expresa hace también referencia (2) a los pactos normativos, pactos colectivos de condiciones de trabajo o convenios de normas, como los denominaba el proyecto del Instituto de Reformas Sociales.

Pero el principio de obligatoriedad genérica aplicado a este nuevo instituto jurídico, consignado escuetamente en un precepto de la ley, faltó de toda regulación, contrastando con la minuciosa elaboración de aquella otra fuente normativa—las Bases de trabajo— a la que parece llamado a sustituir en la mayoría de los casos, ha hecho pensar en la imposibilidad de su aplicación mientras no se señale el cauce jurídico por el cual se ha de deslizar el pacto desde su nacimiento hasta su entrada en vigor y aun después, o en la necesidad de adoptar normas y condicionamientos de la legislación comparada, a nuestro juicio en pugna con la letra y con el pensamiento de la ley que disciplina esta materia.

Desechada la solución contractualista del artículo 62, que nos daría resueltas las dificultades que se alzan en la aplicación del criterio de general imposición, estimamos que si es dable llenar vacíos—hoy en espera de disposiciones reglamentarias que ofrezcan solución de continuidad en el decurso del pacto—no lo es apartarse de un principio progresivo acogido por el legislador, refugián-

copia de los mismos deberá ser rigurosamente enviada al Ministerio de Trabajo y Previsión y a la Delegación provincial correspondiente, a fin de que sean visados y registrados.

La duración mínima de los pactos colectivos será la de dos años, y en este tiempo no podrán ser modificados por huelgas o «clock-outs», salvo en los casos de autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión.

(1) Toda Asociación, o cualquiera otra agrupación de obreros o de patronos, o cualquier trabajador o patrono no agrupado, que no haya intervenido en un contrato colectivo acerca de las condiciones del trabajo, podrá adherirse a él posteriormente.

(2) *Gallart*, obra citada: «El artículo 62, a pesar de la denominación híbrida que emplea, hablando de «contratos colectivos de condiciones de trabajo», se refiere a «pactos colectivos de condiciones de trabajo» y no a «contratos colectivos de trabajo», pues estos últimos nunca lo son de «condiciones de trabajo». Además, en los contratos colectivos, que son arrendamientos concretos de servicios, no caben nunca adhesiones unilaterales como a las que hace referencia este artículo.»

dose en otros de menor envergadura y valoración o en prácticas empírico-acomodaticias o en modalizaciones sin base.

La traducción práctica del principio de obligatoriedad general plantea una gama de problemas que procuraremos esquematizar y resolver. Pudiera decirse: 1.º, si se tratase de imponer un pacto intersindical, negociado, como tal, exclusivamente por las asociaciones pactantes, y, por ende, sin la generalidad de convocatoria y la concurrencia global de las convenciones paritarias y de los pactos no asociacionales, daría ocasión a conflictos por parte de las asociaciones y elementos ausentes en su elaboración que luego lo repudiaran; 2.º, no regulándose por disposición alguna la publicidad del pacto, pudieran verse obligados por él individuos y entidades que incluso pudieran desconocerlo; 3.º, en el supuesto de que las asociaciones pactantes sólo representen un pequeño porcentaje de los patronos y trabajadores de la demarcación, tampoco sería equitativo que esa minoría impusiera las condiciones de trabajo a que habían de sujetarse todos; 4.º, la mala fe encontraría amplio campo de acción en patronos insolventes o dispuestos a soportar pequeñas pérdidas, a cambio de la satisfacción interesada de producir la ruina de potentes empresas rivales, que ante condiciones en exceso onerosas o inaplicables a sus peculiares circunstancias, ni siquiera tendrían el derecho de recurso, no mencionado en la ley al tratar de los pactos colectivos.

A estas argumentaciones objetaríamos: 1.º El pacto colectivo no es un contrato en que se estipule la prestación de obras o servicios, sino una fuente normativa en que se establecen ciertos límites a esa prestación; es la ley de la profesión organizada, al decir de Duguit (1), que va—como la regulación legal paritaria—en seguimiento de la traducción práctica del principio de uniformidad que demanda la paz social, evidentemente amenazada si un pacto viniera a establecer desigualdades laborales, ya que los que trabajasen en condiciones de inferioridad habrían de encaminar su acción a conseguir las mejoras con que se beneficiara a otros trabajadores del mismo oficio y lugar; 2.º Si el legislador ha establecido garantías de publicidad y la admisión de recursos en las bases reguladoras del contrato de trabajo, en lógica deducción tendrá que

(1) *Las transformaciones del Derecho público.*

conceder esas garantías a los terceros obligados por los pactos asociacionales, aun cuando, inexplicablemente, no las haya consignado en la ley. Confirma este criterio el artículo 54 del Reglamento general de los servicios del Ministerio de Trabajo y Previsión, en que se habla de recursos a pactos de trabajo acordados por las asociaciones profesionales, al delimitar las funciones de la sección de Bases y Contratos de trabajo en el Servicio de Legislación y Normas de Trabajo ; 3.º Si bien es verdad que en algunos países se exige que las asociaciones pactantes lleven consigo la representación de la mayoría, para que el pacto pueda obligar a todos (en Méjico las dos terceras partes y el 50 por 100 en Alemania), sus legislaciones así lo consignan expresamente, y en cambio la nuestra no establece limitación ni condicionamiento alguno, por lo que no es dable modalizar un principio de carácter general absoluto ; 4.º No se puede legislar para casos de excepción, partiendo del supuesto de que, por bastardos móviles, algunos elementos puedan ir contra sus propios intereses. Además, el Delegado Provincial de Trabajo podrá usar siempre de la facultad que le confiere el artículo 30 de la ley de Jurados mixtos en evitación de perjuicios y perturbaciones.

Aceptado el principio de obligatoriedad genérica, por las razones de índole legal y práctica expuestas, todavía nos encontramos con otro extremo que ineludiblemente habrá de ser puntualizado. ¿Obliga el pacto a todos desde un principio, a reserva, claro está, del recurso correspondiente, o se precisa una disposición ministerial para que los contratos de trabajo celebrados por extraños al mismo—dentro siempre del oficio y demarcación—queden sometidos a sus estipulaciones normativas? ¿Se impone el pacto por sí mismo o requiere un acto del Poder público? (1) Optamos por la

(1) En el examen que hace *Gallart* de las regulaciones convencionales colectivas de trabajo en la legislación comparada distingue: a) Países en que no es la ley la que regula los efectos jurídicos de las convenciones colectivas (Inglaterra y Estados Unidos). b) Países cuya legislación se limita a consagrar el derecho de los Sindicatos profesionales a concluir convenciones colectivas (Brasil, Colombia, Grecia, Portugal, Luxemburgo y Yugoslavia). c). Legislaciones según las cuales, las condiciones de trabajo establecidas en las convenciones colectivas pueden ser derogadas por contratos singulares de trabajo (Bélgica, Checoslovaquia,, Canadá y cantón de Ginebra). d) Legislaciones que declaran que las estipulaciones de las convenciones co-

primera solución, teniendo en cuenta los términos imperativos del artículo 12 y la dilación del segundo procedimiento que supondría una orden ministerial, un posible recurso y otra resolución ministerial, con la consecuencia inexcusable y perturbadora de los efectos retroactivos.

Es verdad que este principio se ve aceptado exclusivamente por aquellos países—Italia y Rusia—en que hay unidad sindical, sindicación obligatoria, oficial y única; pero también debíamos tener en cuenta que las disposiciones legales de Alemania—ejemplo de ese grupo de legislaciones que obligan a esperar las decisiones del Poder ejecutivo para iniciar esa obligatoriedad general—datan de 1918 y 1932; y que no sería de extrañar que en el proyecto alemán y en otros que a la hora presente se elaboran sobre convenciones colectivas de condiciones de trabajo, se recogiese el principio progresivo que en términos absolutos y con evidente designio ha incorporado el legislador del 31 a nuestro ordenamiento jurídico social, derogando al parecer la Real orden de 6 de Agosto de 1920, y que ya en 1919 hacía suyo el proyecto de ley de sindicación aprobado por el Senado en Enero del 20.

Estimamos que esta obligatoriedad genérica no pugna con la pluralidad sindical, con la autonomía y libertad sindical, como apunta Gallart. La libertad sindical tal como se establece en la parte XIII del Tratado de Versalles y en las legislaciones en que está admitida, hace referencia a la voluntariedad en la filiación y separación de las asociaciones y a la equiparación de derechos de sindicados y no sindicados; pero no a la facultad de individuos o sindicatos para no someterse a los preceptos legales, máxime cuando, como en este caso, persiguen esa igualdad. Los atentados a la libertad sindical únicamente son invocables cuando se trata

lectivas son inderogables por contrato singular para los socios de los Sindicatos profesionales pactantes (Francia, Chile, Finlandia, Estonia, Letonia, Holanda, Suecia, Rumania y Suiza). e) Legislaciones que admiten la declaración de obligatoriedad general profesional de las convenciones colectivas por decisión del Poder público (Alemania, Méjico y Basilea), en que esta declaración de obligatoriedad la hace el Estado por acto del Poder ejecutivo; y Austria, Dinamarca, Noruega, Polonia, Australia y África del Sur, en que se establece por decisión judicial o arbitral), y f) Legislaciones que establecen que las convenciones colectivas tienen por sí mismas valor obligatorio general profesional (Italia y Rusia).

de desconocer esa igualdad. No hay imposición de las asociaciones pactantes, sino de la ley y del Poder público (1).

Nuestra opinión, en concreto, es la siguiente: concertado un pacto entre asociaciones profesionales—en el que se debe procurar una flexible adecuación a las variantes económicas que pudieran existir en la demarcación—, habrá de dársele la máxima publicidad y alargar en lo posible su entrada en vigor, a fin de que si se interpusieren recursos por antieconomicidad o no viabilidad del pacto (que podrían incluso contener contraproyectos de pacto que en definitiva prosperasen), queden resueltos por el Ministerio antes de su puesta en vigencia. Si esto no fuere posible, obligará a todos, a reserva siempre de lo que el Ministerio disponga en

(1) Tratando de este extremo y de clasificar nuestra legislación dentro de los grupos ya reseñados, dice *Gallart*, en su meritísimo estudio, repetidamente citado: «La obligatoriedad general profesional de los pactos colectivos de condiciones de trabajo plantea problemas importantísimos que la Ley española no resuelve y que hemos de esperar que en el futuro Reglamento habrán de encontrar solución.

»El primer problema es el de cuál de los varios sindicatos que pueden existir, y de hecho existen, en cada rama industrial será el preferido para concluir la convención o pacto colectivo que a todos ha de obligar. Porque hasta el presente, y como hemos visto en el capítulo segundo de este libro, los países que habían concedido obligatoriedad general automática a las convenciones colectivas de condiciones de trabajo eran países de unidad sindical, como Italia y Rusia. España es, pues, el único país que, proclamando el derecho a la multiplicidad sindical, reconoce a las convenciones colectivas *per se*, es decir, sin necesidad de confirmación especial por el Estado, el valor de reglas jurídicas obligatorias para todo el grupo productor. Los demás Estados, como Alemania, Austria, Méjico, etc., que han querido cohesionar el principio de la libertad sindical con el de la obligatoriedad genérica de las convenciones colectivas, han reconocido al Poder público el derecho eminente de declarar, juzgando y ponderando la significación y valor de cada convención concreta, si ha de reconocérsele o no dicha obligatoriedad genérica profesional. Por esto, faltos de criterios sugeridos por el Derecho comparado, no podemos arriesgar una profecía de cuál será la solución que se dará en España al difícilísimo problema que plantea la especialísima regulación legal del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

»El criterio que parece dibujarse en el Ministerio de Trabajo y Previsión es el de que al hacerse público, por su registro, el pacto colectivo, pueden los patronos y obreros afectados y sus asociaciones, que hayan permanecido ajenos a la negociación, oponerse al mismo, dirigiéndose al Ministerio, el cual, a la vista de tales objeciones, resolverá. La adopción de este criterio-

la resolución de los recursos; y sólo en el caso de las lesiones o quebrantos de que habla el artículo 30 de la ley de Jurados Mixtos, podrá el Delegado suspender sus efectos respecto a aquellos que no habiendo intervenido en él se opusieren al mismo, dando cuenta razonada de la suspensión al Ministerio.

Así tendremos una ininterrumpida uniformidad en las condiciones de trabajo, y una vía paccionada para el mejoramiento de las mismas.

JUAN RAMÍREZ DE LA TORRE,

Doctor en Derecho.

representaría, pura y simplemente, el paso de la facultad de determinación de condiciones de trabajo de los sindicatos profesionales al Ministerio, y este paso, si se juzga necesario, debió darse por la Ley, pero no puede darse por una disposición reglamentaria. La Ley española, leída atentamente, es asimilable, como ya hemos dicho, al grupo italiano y ruso. La interpretación a que hacemos referencia la incluiría en el grupo en que figuran Alemania, Austria y otros Estados. Por ello, en recta hermenéutica, no puede admitirse tal interpretación.»

Pero parece que siempre habrá una diferencia entre nuestra legislación y la de este grupo a que se refiere Gallart, aun en el supuesto de la admisión de recursos por el Ministerio, donde, como ya indica, no parece existir un criterio firme en este extremo. En Alemania no obliga el pacto a los terceros interesados, sino cuando así se declara por un acto del Poder público. En España, en cambio, obliga inicialmente a todos, se impone el pacto por sí, a menos que el Ministerio expresamente ordene exclusiones concretas.

¿Qué sindicato será el preferido para concluir el pacto colectivo? Ninguno. Cualquiera puede tomar la iniciativa. Todos están en un pie de igualdad. En eso precisamente consiste la libertad sindical.